



Sectoranalyse openbare bibliotheken 2021

Aandachtspunten voor de arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid



BibliotheekWerk

Sectoranalyse openbare bibliotheken 2021

Aandachtspunten voor de arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid

Daniël van Hassel en Marleen Kools
CAOP, Den Haag
Juni 2021
In opdracht van Stichting BibliotheekWerk



Inhoudsopgave

Managementsamenvatting.....	4
1 Inleiding	8
1.1 Achtergrond.....	8
1.2 Doelstelling.....	9
1.3 Doelgroepen	9
1.4 Methode	10
1.5 Leeswijzer	11
2 De branche openbare bibliotheken.....	13
2.1 Inleiding	13
2.2 Ontwikkeling van het aantal (kleine) bibliotheken	13
2.3 Aantal leden	15
2.4 Uitgeleende items en georganiseerde activiteiten	15
2.5 Inkomsten en uitgaven van bibliotheken	18
3 Werkgelegenheid: ontwikkelingen en prognoses	20
3.1 Inleiding	21
3.2 Aantal werkenden	21
3.3 Kenmerken van werkenden	22
3.4 Inzet vrijwilligers.....	23
3.5 Vacatures	24
3.6 Opleiding	25
3.7 Prognoses werkgelegenheid	26
4 Problematiek duurzame inzetbaarheid	27
4.1 Inleiding	28
4.2 Gezond, veilig en vitaal werken.....	29
4.3 Goed werkgeverschap.....	31
4.4 Leven lang ontwikkelen en regie over eigen loopbaan.....	35
4.5 Arbeidsmobiliteit	40
5 Conclusie: de resultaten samengenomen.....	44
5.1 Aandachtspunten voor beleid	44
5.2 Tot slot: reflectie	48
Literatuurlijst	49
Bijlage: responstabellen	51



Managementsamenvatting

Voor u ligt de nieuwe sectoranalyse bibliotheken, die het CAOP in opdracht van Stichting BibliotheekWerk voor de vierde keer heeft uitgevoerd. Het doel van dit onderzoek is inzicht te geven in de stand van zaken van het bibliotheekaanbod, de ontwikkelingen en prognoses van de werkgelegenheid en de problematiek en aandachtspunten voor de arbeidsmarkt. Daarbij staat het thema “duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden” centraal. Dit onderzoek is uitgevoerd in een periode waarin bibliotheken zich verder ontwikkelen naar hun nieuwe cultureel-maatschappelijke rol, die verder gaat dan de uitleen van boeken en ook nieuwe eisen aan medewerkers stelt. Deze ontwikkeling is na de bibliotheekwet uit 2015 een nieuwe fase ingegaan met de maatschappelijke opgaven, die in het bibliotheekconvenant 2020-2023 zijn verwoord en uitgewerkt in de Netwerkagenda (VOB et al., 2020; KB, SPN en VOB 2020).

Voor het onderzoek is deskresearch gedaan, zijn twee interviews met bibliotheekdirecteuren afgenomen en zijn twee aparte enquêtes onder directeuren en medewerkers uitgezet. In totaal hebben 63 directeuren (respons: 44% van alle bibliotheken) en 708 medewerkers (respons: 10% van alle medewerkers in de branche) aan de enquêtes deelgenomen.

De branche openbare bibliotheken

In 2019 zijn er 145 bibliotheken, 1 minder dan het jaar ervoor. Hoewel het verschil klein is, wordt de dalende trend van het aantal bibliotheken daarmee voortgezet. Ook nam het aantal vestigingen in de afgelopen jaren eveneens af, met 9% tussen 2014 en 2019. Een kwart van de ruim 140 bibliotheken wordt op basis van het werkgebied (< 50.000) inwoners gerekend tot een kleine bibliotheek. We schatten dat circa 30% van de organisaties minder dan 25 medewerkers heeft.

In lijn met het dalend aantal bibliotheken, namen ook het aantal uitgeleende boeken en leden af. De daling van het aantal leden is echter vooral terug te zien bij volwassenen en minder sterk bij de jeugd. Hierbij moet bedacht worden dat bibliotheken in de loop der jaren vanuit hun brede maatschappelijke en culturele functie, zoals vastgelegd in de Wsob, ook andere taken zijn gaan uitvoeren. Bijvoorbeeld het organiseren van ontmoeting en debat, het bevorderen van lezen en bieden van mogelijkheden voor ontwikkeling en educatie.

Ontwikkeling van de werkgelegenheid en prognoses

In 2019 ligt het aantal werkzame personen op ruim 6.900 en het aantal FTE op ruim 4.250. In de voorgaande arbeidsmarktanalyse constateerden we een stabilisering van de werkgelegenheid, na een forse daling tussen 2012 en 2013. We zien nu dat deze stabilisering in recente jaren zich heeft omgezet in een stijging. Tussen 2014 en 2019 nam de werkgelegenheid zowel in personen als FTE's toe met respectievelijk 1% en 4%.

Of de lichte groei van de werkgelegenheid in de afgelopen jaren zich ook in de komende jaren gaat doorzetten is van verschillende factoren afhankelijk. Om een beeld te krijgen zijn in de enquête onder directeuren vragen gesteld over de verwachtingen voor de komende vijf jaar. Daaruit komt naar voren dat de helft de personeelsformatie in de komende vijf jaar gelijk ziet blijven, ongeveer een kwart verwacht krimp en een kwart verwacht groei. Het gemiddeld aantal fte voor verwachte groei (2,6 FTE) ligt echter lager dan voor de verwachte krimp (3,5 FTE). Op basis van deze



antwoorden kan verwacht worden dat voor de komende vijf jaar de lichte groei van de werkgelegenheid niet verder doorzet en zal omslaan in een daling. Hierbij is het belangrijk te vermelden dat de gegeven antwoorden een momentopname zijn en dat verschillende omstandigheden (subsidies, ontwikkeling van dienstverlening, ledenaantallen, activiteiten etc.), de verwachting en de uiteindelijke ontwikkeling zullen beïnvloeden.

Problematiek duurzame inzetbaarheid

De veranderende rol van bibliotheken vraagt een ander type personeel met behoefte aan andere functies en competenties, zoals ook dit onderzoek laat zien. Dat is een grote uitdaging gelet op de leeftijdsverdeling van het personeel, dat van invloed is op de werkgelegenheid in de komende jaren. Om die reden is het bij uitstek voor de bibliotheekbranche belangrijk aandacht te besteden aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Uit de analyse blijkt dat de branche sterk is als het gaat om:

- de algemene arbeidsomstandigheden;
- werksfeer;
- en inhoud van het werk;
- maar ook dat er al in veel gevallen ruim aanbod is voor scholingsmogelijkheden.

Anderzijds zijn er belangrijke aandachtspunten voor duurzame inzetbaarheid, die in onderstaande tabel per onderliggend thema staan samengevat. Deze vormen input voor sociale partners om te komen tot een nog nader te bepalen activiteitenplan om duurzame inzetbaarheid in de branche te bevorderen. In de laatste kolom van de tabel zijn globale oplossingsrichtingen genoemd, die louter gezien moeten worden als inspiratie voor dit plan.

Tabel M1: Samenvatting aandachtspunten en oplossingsrichtingen duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden per thema¹

Hoofdthema	Aandachtspunten	Oplossingsrichtingen
Gezond, veilig en vitaal werken		
Werkdruk	Werkdruk is van invloed op hoe de arbeidsomstandigheden ervaren worden en hoe goed medewerkers hun werk vol kunnen houden. Een meerderheid ervaart geen voortdurende hoge werkdruk, maar er is een substantiële groep medewerkers die dit vaak ervaart.	Via bijeenkomsten, publicaties en/of een landelijk platform delen van kennis en goede voorbeelden over manieren om werkdruk aan te pakken.
(on)veiligheid op de werkvloer	Agressie en geweld komen volgens de medewerkers over het algemeen niet of nauwelijks voor, maar een derde krijgt hier soms mee te maken. Dit is een belangrijk aandachtspunt omdat de impact van een incident op het veiligheidsgevoel groot kan zijn.	Richtlijnen ontwikkelen om het voor medewerkers inzichtelijk te maken welke stappen ze kunnen zetten na een incident. Trainingen voor het omgaan met agressie en veilig werken in bibliotheken.
Doorwerken tot aan pensioenleeftijd	Opvallend is dat ongeveer een vijfde van de medewerkers niet verwacht het werk vol te houden tot aan de pensioenleeftijd.	Zie volgende punt.



Hoofdstema	Aandachtspunten	Oplossingsrichtingen
Goed werkgeverschap		
Mogelijkheden eerder te stoppen met werken of afbouwen	Een kwart van de medewerkers is uitgesproken tevreden over de mogelijkheden om eerder te stoppen met werken. Bij de directeuren is ongeveer een derde ontevreden over de mogelijkheden voor medewerkers. Uit de antwoorden van directeuren blijkt ook dat maatregelen om eerder te stoppen met werken of af te bouwen richting pensioen nog vaak niet beschikbaar zijn.	Nader inzicht in motieven van de groep medewerkers, die niet tot aan pensioen verwacht door te werken. Uitbreiding van ontsiemaatregelen in bibliotheken mogelijk maken en stimuleren, zodat medewerkers voor hun pensioenleeftijd langer gemotiveerd blijven werken.
Zorgen voor aantrekkelijk werkgeverschap	Uit eerder onderzoek (Van Hassel en Kools, 2020) kwam naar voren dat er bij bibliotheken relatief veel behoefte is aan ondersteuning op dit thema. Voor zowel de instroom als behoud van medewerkers is aantrekkelijk werkgeverschap belangrijk. Een belemmerende factor die eveneens uit deze arbeidsmarktanalyse blijkt, is dat de branche zich kenmerkt door veel kleine deeltijdbanen. Daarnaast zijn er andere factoren, zoals het imago van de klassieke bibliotheek met alleen een uitleenfunctie.	Aantrekkelijk werkgeverschap meer op brancheniveau aandacht geven. Dit kan door een campagne voor het werken in bibliotheken, maar ook door bieden van stageplekken. Het in kaart brengen van een <i>employee journey</i> is eveneens behulpzaam. Daarmee wordt inzicht verkregen in de beleving van medewerkers en hoe de organisatie hen positief kan beïnvloeden.
Aandacht vitaliteit en gezondheid	Hoewel het merendeel van medewerkers en directeuren positief is over de aandacht voor gezondheid en vitaliteit voor medewerkers in de organisatie, is er eveneens een substantiële groep die daar kritischer naar kijkt.	Bewustwording van het belang van veilig en gezond werken vergroten, bijv. via workshops en faciliteren van leidinggevenden om dit waar nodig meer met medewerkers structureel te bespreken.
Communicatie over maatregelen voor duurzame inzetbaarheid	Opvallend is dat ongeveer de helft van de medewerkers niet wist welke maatregelen rond DI in de organisatie bestaan, terwijl bibliotheekdirecteuren in bijna alle gevallen diverse maatregelen hebben genoemd. Maatregelen als flexibele werktijden, verlofregelingen, dialooggesprekken en ontwikkelingsplannen zijn er in veel gevallen wel, maar die worden door medewerkers niet zo herkend.	Het thema en de genomen maatregelen meer bij medewerkers onder de aandacht brengen. Bijvoorbeeld met leidinggevenden als sleutelfiguren, maar ook door nieuwe en bestaande medewerkers nog beter te informeren en de mogelijkheden voor hen overzichtelijk in kaart te brengen.
Leven lang ontwikkelen en regie over de eigen loopbaan		
Gebruik mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling	Medewerkers zijn over het algemeen positief over de aansluiting van hun vaardigheden en kwalificatie op hun taken. Ook vindt een meerderheid dat de bibliotheek mogelijkheden voor bijscholing biedt om medewerkers beter toe te rusten voor hun taken. Zoals uit eerder onderzoek (Van Hassel en Kools, 2020) bleek is er vaak wel aanbod voor scholing, maar maken medewerkers daar niet altijd voldoende gebruik van. In de huidige transitie van de branche naar de cultureel maatschappelijk rol is dat juist cruciaal.	Inzetten op delen van inspirerende voorbeelden om gebruik van scholing te stimuleren. Maar ook aandacht voor ontwikkelbehoefte medewerker en aansluiten zoeken bij opleidingsaanbod. Verder spelen leidinggevenden een belangrijke rol en dienen zij gefaciliteerd te worden in het voeren van "het goede gesprek".



Hoofdthema	Aandachtspunten	Oplossingsrichtingen
Loopbaanmogelijkheden	In vergelijking met opleidingsmogelijkheden zijn medewerkers en directeurs kritischer op de loopbaanmogelijkheden van medewerkers. Mogelijk speelt hier een rol dat vooral in kleine bibliotheken deze mogelijkheden minder aanwezig zijn.	Inzetten op loopbaanbegeleiding en coaching kan medewerkers helpen om beter de mogelijkheden te zien en benutten en ook ervoor zorgen dat zij meer regie nemen over hun eigen loopbaan.
Arbeidsmobiliteit		
Werkgelegenheid, uitstroom oudere medewerkers en behoud jonge medewerkers	De werkgelegenheid in de branche openbare bibliotheken neemt de afgelopen jaren langzaam toe. Directeuren verwachten echter voor de komende vijf jaar vaker een krimp dan een groei. Binnen de komende vijf jaar stroomt naar verwachting grofweg 12% van de huidige werkgelegenheid uit i.v.m. pensioen. Uitdaging is te zorgen dat er voldoende personeel wordt aangetrokken en behouden blijft om dit op te vangen.	Inzetten op uitwisseling van personeel met andere bibliotheken om blik te verbreden en motivatie te vergroten. Zie ook oplossingsrichtingen genoemd bij Aantrekkelijk werkgeverschap.
Werven van personeel, met name community librarians	Uit eerder onderzoek (Van Hassel en Kools 2020) blijkt dat bibliotheken, vanuit hun brede cultureel maatschappelijke rol, grotere behoefte aan personeel verwachten voor met name <i>community librarians</i> . Tegelijk wordt aangegeven dat het voor deze functie moeilijk is of wordt om personeel te vinden.	Kijken naar mogelijkheden om bestaand personeel te ontwikkelen ofwel specifiek op te leiden voor <i>community librarian</i> . Bieden van een opleidingsmogelijkheid met meerdere bibliotheken samen.

¹ Oplossingsrichtingen komen deels terug in ons eerdere onderzoek naar strategisch personeelsbeleid (Van Hassel en Kools, 2021).

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

De dienstverlening en daarmee samenhangend ook de arbeidsmarkt van openbare bibliotheken is voortdurend in beweging (e.g. Stichting Bibliotheekwerk 2019, Sectorinstituut OB 2014). Een breed aanbod aan dienstverlening op cultureel en maatschappelijk vlak dat veel verder reikt dan alleen de uitleen van boeken vraagt om nieuwe competenties en functies voor medewerkers. Deze behoefte wordt versterkt door de maatschappelijke opgaven, die in het bibliotheekconvenant 2020-2023 zijn verwoord in het verlengde van de in de Wsob¹ beschreven cultureel maatschappelijk rol van bibliotheken. In het convenant wordt voor bibliotheken een belangrijke rol gelegd bij het bevorderen van: (1) geletterdheid en leesplezier, (2) digitale inclusie en digitaal burgerschap en (3) basisvaardigheden en blijvende inzetbaarheid (VOB et al., 2020). Deze opgaven zijn uitgewerkt in de Netwerkgenda (KB, SPN en VOB, 2020).

Bovenop de maatschappelijke opgaven heeft de coronacrisis grote invloed op de invulling van deze rol en de inzet van personeel (Probiblio, 2021; Van Hassel, 2020; KB, 2020). Gelet op deze ontwikkelingen als ook de hoge gemiddelde leeftijd van medewerkers is het duurzaam inzetten van personeel een belangrijke uitdaging voor de branche. In dat licht is het voor Stichting BibliotheekWerk, het arbeidsmarkt- en ontwikkelfonds van de branche, essentieel om inzicht te hebben in de aard en omvang van de arbeidsmarkt en de actuele ontwikkelingen die daarop van invloed zijn.

BibliotheekWerk heeft daarom in navolging van 2013, 2015 en 2018 (zie Stamet en Scheeren 2013; Gaisbauer en Wildschut 2015; Van Hassel en Kools 2018) een nieuwe sectoranalyse laten uitvoeren. Dit onderzoek geeft inzicht in de stand van zaken van het bibliotheekaanbod, de ontwikkelingen en prognoses van de werkgelegenheid en de problematiek en aandachtspunten voor de arbeidsmarkt. Dit vormt een basis voor het beleid en te ontwikkelen activiteiten van BibliotheekWerk op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

Duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden

Door de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd werken medewerkers ook in de branche openbare bibliotheken steeds langer door en wordt duurzame inzetbaarheid belangrijker. Dit thema staat daarom ook centraal in deze analyse. Hiervoor heeft BibliotheekWerk gebruikgemaakt van de subsidieregeling MDIEU (zie kader).

Deze subsidie maakt het mogelijk een analyse te maken van de meerjarige opgaven in de branche openbare bibliotheken op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden, en van de inzet die nodig is om ervoor te zorgen dat werkenden in de branche in de toekomst zoveel mogelijk gezond, vitaal en met plezier aan het werk blijven. De uitkomsten op dit onderdeel geven handvatten

¹ Zie ook <https://www.bibliotheekinzicht.nl/dossiers/bibliotheekstatistiek-2019#toc-een-bibliotheek-voor-iedereen-evaluatie-wsob>, geraadpleegd juli 2021.



voor gericht beleid en vormen een kennisbasis voor (keuzes voor) activiteiten rondom duurzame inzetbaarheid en langer doorwerken.

Subsidie vanuit MDIEU-regeling duurzame inzetbaarheid

Het kabinet heeft met de sociale partners een akkoord bereikt over de vernieuwing van het pensioenstelsel. Het akkoord bevat verschillende maatregelen, waaronder een subsidieregeling voor het ondersteunen van sectorale maatwerkafspraken rondom duurzame inzetbaarheid. Het kabinet wil hiermee bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van werkenden, zodat zij ook in de toekomst zoveel mogelijk gezond en met plezier werkend hun pensioen bereiken.

Definitie duurzame inzetbaarheid

Voor deze sectoranalyse gaan we uit van de volgende definitie van duurzame inzetbaarheid uit de MDIEU-regeling: ‘werknemers beschikken in hun arbeidsleven doorlopend over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden alsmede over de voorwaarden om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren.’ Werknemers zijn, zoals hier beschreven, duurzaam inzetbaar als zij:

- Gemotiveerd en energiek (vitaal) zijn;
- Gezond zijn en over werkvermogen beschikken;
- Over de juiste competenties en arbeidsmarktwaarde beschikken.

1.2 Doelstelling

Het doel van deze analyse is de stand van zaken en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van openbare bibliotheken in brede zin in kaart te brengen. Het gaat daarbij om (verwachte) ontwikkelingen voor de aard en omvang van de werkgelegenheid, beleid binnen en buiten bibliotheken dat hierop van invloed is, de structuur van de branche en kwaliteit van arbeid en personeelsbeleid. In deze sectoranalyse openbare bibliotheken staat daarbij het thema “duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden” centraal. Specifiek richten we ons daarbij op het in kaart brengen van problemen en oplossingsrichtingen op het gebied van: gezond veilig en vitaal werken, goed werkgeverschap, mobiliteit en leven lang ontwikkelen en eigen regie.

1.3 Doelgroepen

Voor deze sectoranalyse bestaat de doelgroep uit zowel directeuren als medewerkers bij bibliotheekorganisaties, die vallen onder de cao openbare bibliotheken. Dit betreffen zowel openbare bibliotheken als de Provinciale Ondersteuningsinstellingen (POI's). Hoewel POI's niet altijd worden meegerekend in bestaande arbeidsmarktgegevens over de branche, hebben we ervoor gekozen deze wel mee te nemen in de enquêtegegevens om zo een breder beeld te krijgen van wat er in de branche speelt. Medewerkers bestaan uit personeel in loondienst met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. Daarin zijn verschillende functies in front en back office vertegenwoordigd, evenals stafmedewerkers en teamleiders/-coördinatoren. Naast het personeel in loondienst is ook een beperkte groep zzp-ers, uitzendkrachten en gedetacheerden



meegenomen in de analyses. Vrijwilligers zijn niet vertegenwoordigd in de enquêtes. In de volgende alinea gaan we verder in op de respons op de enquêtes.

1.4 Methode²

Voor dit onderzoek is gekozen van een “*mixed method*” benadering. Hierbij zijn drie methoden gehanteerd: deskresearch, enquêtes en interviews.

Deskresearch

Voor het opstellen van de analyse is allereerst gebruik gemaakt van al beschikbare informatie. Het gaat daarbij om bestaande literatuur in de vorm van rapporten, verslagen en notities met relevante informatie over openbare bibliotheken. Daarnaast is cijfermatige informatie verzameld en geactualiseerd om inzicht te krijgen in de ontwikkelingen in de huidige arbeidsmarkt, de mobiliteit van het personeel, maar ook om inschattingen te maken voor de toekomst op basis van de huidige leeftijdsopbouw. Cijfermatige informatie, zowel over het aanbod en de vraag naar dienstverlening, is grotendeels gebaseerd op gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB) en de Koninklijke Bibliotheek (KB). Hierbij is aangesloten op de eerdere versie van de arbeidsmarktanalyse, zodat een vergelijking door de tijd heen mogelijk is. De gegevens van het POB zijn speciaal voor dit onderzoek aangeleverd.

Enquêtes

In aanvulling op de verzamelde bestaande kwantitatieve informatie zijn in de periode april-mei 2021 enquêtes uitgezet onder werkgevers en medewerkers uit de branche. Om vergelijkingen door de tijd te kunnen maken, bevatten deze enquêtes deels vragen, die in de arbeidsmarktanalyse 2018 zijn gesteld, maar zijn ook nieuwe vragen rond duurzame inzetbaarheid toegevoegd.

Enquête directeurs

Via de VOB zijn directeurs van zowel openbare bibliotheken als POI uitgenodigd. Daarnaast zijn via de website en sociale mediakanalen van BibliotheekWerk oproepen verstuurd om aan deze enquête deel te nemen. Uiteindelijk hebben 63 directeurs (2 van een POI) de enquête ingevuld. Dit betekent dat 44,4%³ van de bibliotheken heeft meegedaan aan het onderzoek. De verdeling van de respons komt nagenoeg overeen met de populatie wat betreft de bibliotheekgrootte gebaseerd op het werkgebied (zie ook responstabellen in bijlage).

De vragen hadden betrekking op onder meer de (verwachte) veranderingen in de personeelsformatie in hun bibliotheek, hoe zij omgaan met deze veranderingen, vacatures maar ook over hun tevredenheid rond arbeidsomstandigheden, ontwikkelmogelijkheden en aandacht voor gezondheid en vitaliteit van medewerkers in de organisatie.

² Het onderzoek is ondersteund door een begeleidingscommissie aan wie tussenproducten, waaronder het concept van dit rapport, zijn voorgelegd. De commissie bestond uit Marian van der Wal (VOB, Stichting BibliotheekWerk), Mischa van Vlaardingen (FNV, Stichting BibliotheekWerk) en Sandra van Gaalen (VOB, Stichting BibliotheekWerk).

³ Volgens de KB waren er 142 bibliotheken in 2020.

Enquête medewerkers

Er is geen landelijk databestand met contactgegevens van medewerkers uit de branche openbare bibliotheken beschikbaar, waardoor we deze groep niet rechtstreeks konden aanschrijven. Directeuren zijn daarom met hulp van de VOB gevraagd een digitale, open link naar de *vragenlijst onder hun medewerkers* te verspreiden. Daarnaast is net als bij de voorgaande arbeidsmarktanalyse uit 2018 gebruikgemaakt van verschillende communicatiekanalen:

- er is een oproep gedaan in de nieuwsbrief van BibliotheekWerk;
- er zijn oproepen gedaan via sociale media kanalen van BibliotheekWerk;
- er werknemersorganisaties aangesloten bij BibliotheekWerk zijn gevraagd de enquête te verspreiden onder hun leden;
- er is een oproep gedaan via het netwerk van jonge bibliothecarissen;
- er is een oproep gedaan via biebtobieb via het landelijk HR-netwerk.

Deze uitnodigingen hebben geleid tot 702 volledig ingevulde enquêtes. Een beperkt deel (43, ofwel 6%) hiervan zijn medewerkers uit een POI en een marginaal deel (8, ofwel 1%) behoort tot de groep externe inhuur (zzp-ers, uitzendkrachten en gedetacheerden). Grofweg heeft 10% van de medewerkers werkzaam in de branche deelgenomen aan het onderzoek, als we de respons afzetten tegen het totaal aantal medewerkers volgens het CBS (2019: 6.908). De verdeling van de respons komt wat betreft geslacht en leeftijd redelijk overeen met de populatie volgens de POB. De vragen in de enquête gingen over de persoons- en baankenmerken van de medewerkers, maar ook over hun mening en ervaring met de aandacht vanuit de organisatie voor hun veiligheid, vitaliteit en gezondheid, hun loopbaanmogelijkheden en plannen voor de toekomst.

In de bijlage is meer informatie over de achtergrond en representativiteit van de respons op de aparte enquête voor directeuren en medewerkers te vinden.

Interviews

Meer zicht op het verhaal achter de cijfers is verkregen via twee diepte-interviews met bibliotheekdirecteuren. Een van hen is afkomstig uit een bibliotheek met een groot werkgebied, terwijl de andere respondent een kleine tot middelgrote bibliotheek vertegenwoordigt. In deze interviews is ingegaan op de maatregelen die rond duurzame inzetbaarheid in de organisatie zijn genomen, welke knelpunten en oplossingsrichtingen zij zien en welke behoefte aan maatregelen er voor de komende vijf jaar zijn.

1.5 Leeswijzer

De volgende hoofdstukken zoomen in op de resultaten uit de verzamelde data en literatuur. Op de eerste pagina van ieder hoofdstuk staan de belangrijkste cijfers en ontwikkelingen verkort weergegeven. Bij vergelijkingen tussen meetjaren ligt de focus bij secundaire data op het recentst beschikbare cijfer en 2014, waarmee we in lijn met de richtlijnen uit de DIEU-regeling (ruim) 5 jaar terugkijken. In figuren is waar mogelijk ook data over een langere periode opgenomen. De resultaten uit de enquêtes vergelijken we waar mogelijk met de enquêteresultaten uit de arbeidsmarktanalyse



2018 (Van Hassel en Kools, 2018). Onder meer aan de hand van de enquêtegegevens kijken we naar de verwachtingen voor de toekomst.

In het volgende hoofdstuk 2 worden de belangrijkste kwantitatieve ontwikkelingen in de branche openbare bibliotheken beschreven. Daarbij gaat het o.a. om het aantal (kleine) bibliotheken, vestigingen, leden, uitleningen en ook de verdeling en hoogte van inkomsten en uitgaven van alle bibliotheken in Nederland samen. Hoofdstuk 3 beschrijft de werkgelegenheid, de persoons- en baankenmerken van werkenden, de achtergronden van vrijwilligers, zzp-ers/flexwerkers, vacatures en contacten van bibliotheken met opleidingen. Hoofdstuk 4 zoomt in op de problematiek van duurzame inzetbaarheid, waarbij de onderliggende thema's uit de DIEU-regeling apart aan bod komen. Het afsluitende hoofdstuk bevat de conclusie, waarbij de aandachtspunten voor de arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid worden samengevat.



2 De branche openbare bibliotheken

Tabel 2.1: Kerncijfers van dit hoofdstuk¹

	2014	2019	Verschil/groei	
			N	% ⁴
Secundaire gegevens²				
Bibliotheken	157	145	-12	-8%
Vestigingen/servicepunten	1011	921	-90	-9%
Leden (x 1000)	3.784	3.620	-164	-4%
• Jeugd	2.257	2.297	40	2%
• Volwassen	1.527	1.323	-204	-13%
Uitgeleende boeken (x 1000)	73.375	61.088	-12287	-17%
• Jeugd	35.855	34.041	-1814	-5%
• Volwassen	37.520	27.047	-10473	-28%
	2015	2019		
E-books (x 1000) ³	1.609	3.877	2.268	141%
Luisterboeken (x 1000) ³	171	1.777	1606	939%
	2014	2019		
Georganiseerde activiteiten (x 1000) ³	72	220	148	206%
• Aandeel activiteiten voor educatie en ontwikkeling		48%		
• Aandeel activiteiten voor leesbevordering		31%		
Baten in euro (x 1000)	520	529	9	2%
Lasten in euro (x 1000)	511	531	20	4%

¹Alle percentages en aantallen (inclusief de verschillen) zijn afgerond.

²Bron: CBS, tenzij anders vermeld.

³Bron: KB.

⁴Het gaat hier om de procentuele groei of krimp.

2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft de belangrijkste ontwikkelingen op bibliotheekniveau. Daarbij gaat het om het aantal bibliotheken en vestigingen en het aantal kleine en grote organisaties. Ook wordt ingegaan op de vraagkant in de vorm van het aantal uitleningen en georganiseerde activiteiten en op de inkomsten en uitgaven van bibliotheken. Voor de cijfers is gebruikgemaakt van gegevens van het CBS.

2.2 Ontwikkeling van het aantal (kleine) bibliotheken

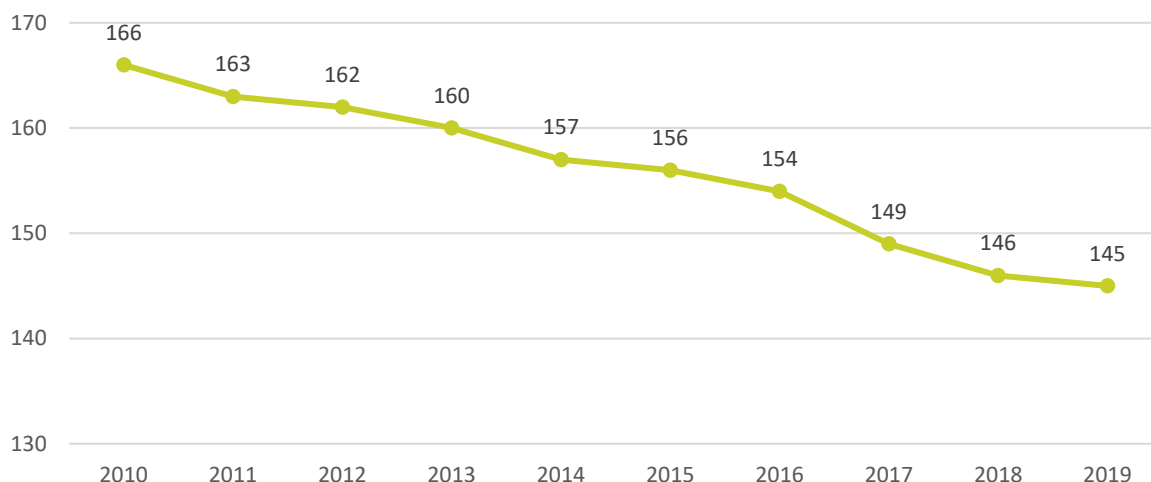
Aantal bibliotheken blijft dalen

Het aantal bibliotheekorganisaties in Nederland is in de periode 2010-2019 elk jaar verder afgenomen. In de periode 2014-2019 is de daling zo'n 8%: van 157 tot 145 (figuur 2.1).



Het aantal vestigingen is volgens de KB⁴ in de afgelopen jaren eveneens gedaald, met zo'n 9% tussen 2014 en 2019. In 2019 zijn er 743 vestigingen. Daarnaast zijn er 178 servicepunten met beperkte openingstijden (samen 921).

Figuur 2.1 Aantal openbare bibliotheken in de periode 2010-2019.



Bron: CBS, exclusief provinciale organisaties.

Kwart tot ruim 30% is "kleine" bibliotheek

In het kader van de MDIEU-regeling worden kleine en grote organisaties onderscheiden. Daarbij is een van de criteria voor een 'kleine' arbeidsorganisatie dat er minder dan 25 medewerkers werken.

Voor de omvang van bibliotheken kijkt de KB naar het aantal inwoners in het werkgebied. Volgens deze gegevens wordt in 2020 een kwart (25%) van de ruim 140 bibliotheken gerekend tot een kleine bibliotheek (werkgebied < 50.000 inwoners).

In de enquête onder bibliotheekdirecteuren is gevraagd hoeveel FTE aan medewerkers er in de organisatie werken. Als we de verkregen informatie vertalen naar het aantal personen door het aantal opgegeven FTE te delen door het gemiddelde FTE volgens cijfers van het CBS, dan geldt dat naar schatting 31% (ofwel 45 van de 145) van de bibliotheken minder dan 25 medewerkers heeft. Deze resultaten zijn nagenoeg gelijk aan de uitkomsten van de arbeidsmarktanalyse 2018.

In tabellen B1 en B4 in de bijlage van dit rapport is nadere informatie opgenomen over de omvang van bibliotheken op basis van het werkgebied en het aantal opgegeven FTE vertaald naar het aantal personen.

Samenwerking bibliotheken

In het bibliotheekconvenant 2020-2023 is samenwerking een belangrijke randvoorwaarde voor het invulling geven aan de maatschappelijke opgaven van bibliotheken (VOB e.a. 2020). Uit de enquête onder directeuren blijkt dat een kwart van de bibliotheken is gefuseerd met een ander type

⁴ Bron: <https://www.bibliotheekinzicht.nl/kern-en-basisgegevens/bibliotheeklocaties-en-faciliteiten>



instelling. Dit varieert onder meer tussen een museum (6% van alle bibliotheken), een centrum voor de kunsten (6%), een theater (3%) en popodium (2%).

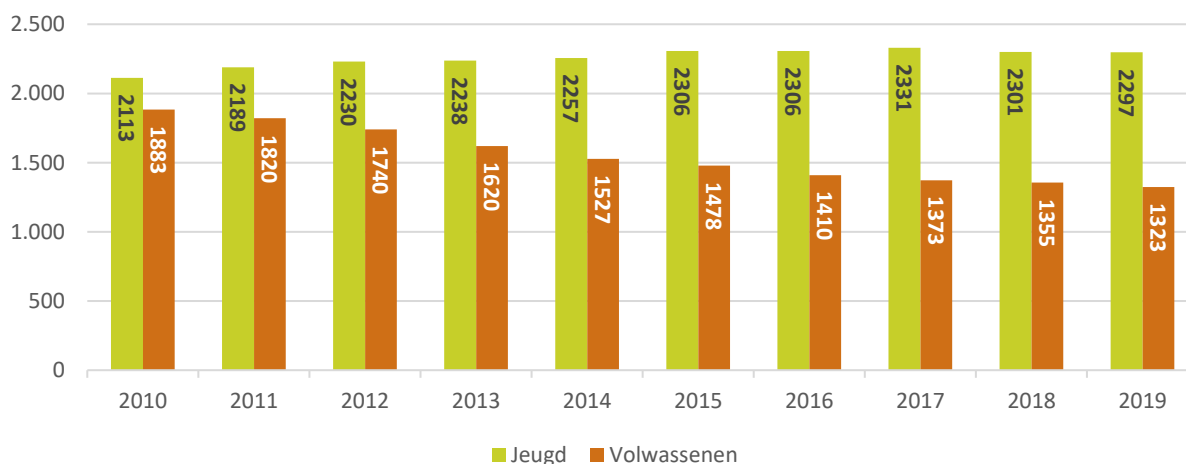
Uit onderzoek van de KB⁵ blijkt dat vrijwel alle bibliotheken samenwerken met de overheid, partners uit het domein basisvaardigheden en onderwijs.

2.3 Aantal leden

Afname aantal volwassen leden, aantal jeugdleden stabiel

In 2019 hebben alle bibliotheken samen 3,6 miljoen leden (figuur 2.2). In totaal is het aantal leden sinds 2014 met ruim 4% gedaald. Dit heeft vrijwel volledig te maken met de ledendaling van de volwassen leden. De afgelopen tien jaar laat het aantal volwassen leden een gestage daling zien. Tussen 2014 en 2019 is dat aantal teruggelopen van 1,5 miljoen naar 1,3 miljoen leden (13%). Het aantal jeugdleden is al jaren redelijk stabiel rond de 2,3 miljoen leden.

Figuur 2.2: Aantal ingeschreven gebruikers (x1000) bij openbare bibliotheken in de periode 2010-2019.



Bron: CBS, exclusief provinciale organisaties.

2.4 Uitgeleende items en georganiseerde activiteiten

Minder uitleningen fysieke boeken

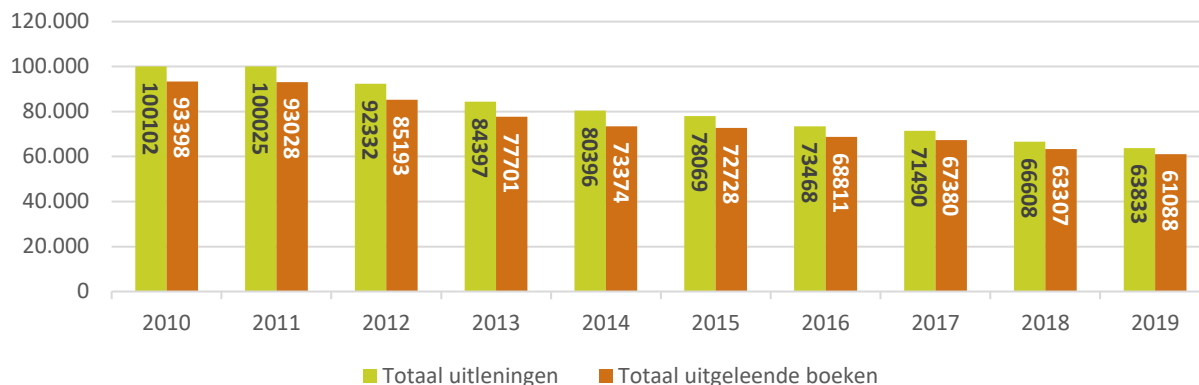
Het aantal uitleningen daalt over de jaren behoorlijk sterk. Tussen 2014 en 2019 is het aantal uitleningen met 21% afgenomen tot 64 miljoen stuks (figuur 2.3). In 2014 was dat nog 80 miljoen en in 2010 100 miljoen uitleningen. Het aantal uitleningen is harder gedaald dan het aantal leden. Dat betekent dat leden per saldo minder zijn gaan lenen. Hierbij moet bedacht worden dat boeken ook

⁵ Bron: KB, <https://www.bibliotheekinzicht.nl/organisatie/samenwerkingspartners-van-de-bibliotheek>



als e-book worden gelezen en dat deze niet zijn meegenomen in de cijfers. Later in deze paragraaf wordt daar op teruggekomen.

Figuur 2.3. Aantal fysieke uitleningen (x 1000) in de periode 2010-2019.

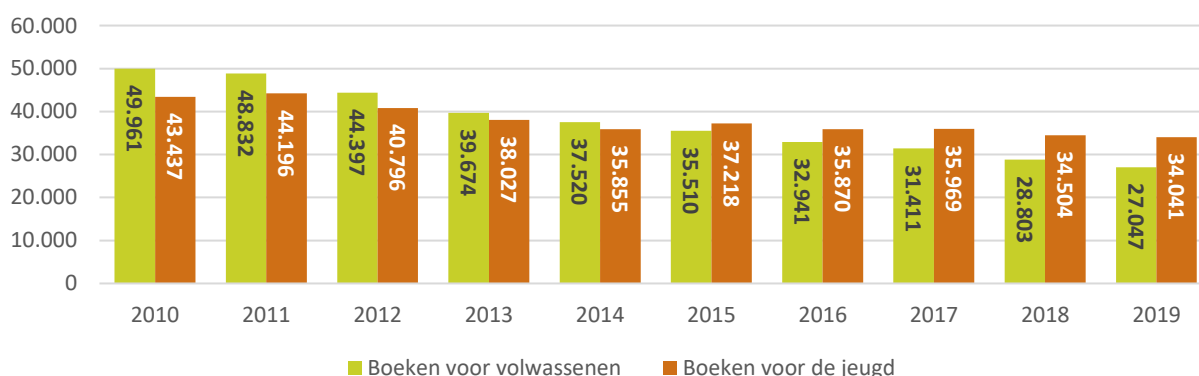


Bron: CBS, exclusief provinciale organisaties.

Meer fysieke uitleningen voor de jeugd dan voor volwassenen

Bijna 96% van alle fysieke uitleningen betreft boeken. Vooral het aantal uitgeleende boeken voor volwassenen is gedaald tussen 2014 en 2019 van 37 miljoen naar 27 miljoen, een daling van 28% (figuur 2.4). Het aantal uitgeleende boeken voor de jeugd is veel minder hard gedaald, namelijk 5%. In 2015 overtrof het aantal uitgeleende boeken voor de jeugd voor het eerst het aantal uitgeleende boeken voor volwassenen. In de jaren daarna is het verschil elk jaar toegenomen tot 7 miljoen meer uitgeleende boeken voor de jeugd dan voor volwassenen in 2019.

Figuur 2.4. Aantal uitgeleende boeken voor volwassen en jeugd (x 1000) in de periode 2010-2019



Bron: CBS, exclusief provinciale organisaties.

Meer uitleningen digitale bibliotheek

Hoewel er overall een dalende trend is te zien in het aantal fysiek uitgeleende boeken (figuur 2.3 en 2.4), is juist een stijging te zien in het aantal uitleningen van de digitale bibliotheek (tabel 2.2). Zo nam tussen 2015 en 2019 het aantal uitgeleende e-books toe van 1,6 miljoen naar bijna 3,9 miljoen, een stijging van 141%. Maar de sterkste stijging is te zien bij het aantal luisterboeken: van 171



duizend naar 1.8 miljoen. Het aantal e-books via de VakantieBieb nam in dezelfde periode af, maar betrof in 2019 nog steeds 1,3 miljoen uitleningen.

Het aantal digitale uitleningen neemt dus toe, terwijl het aantal fysieke uitleningen afneemt. Hoewel dit meer naar elkaar toegroeit zijn uitgeleende boeken ruim vaker fysiek (6,1 miljoen) dan digitaal (3,9 miljoen).

Tabel 2.2: Aantal uitleningen digitale bibliotheek (x 1000) in de periode 2015-2019

Uitleningen digitale bibliotheek	2015	2016	2017	2018	2019
E-books	1.609	2.802	3.212	3.516	3.877
VakantieBieb	2.255	1.913	2.224	1.709	1.279
Luisterboeken	171	338	891	1.337	1.777

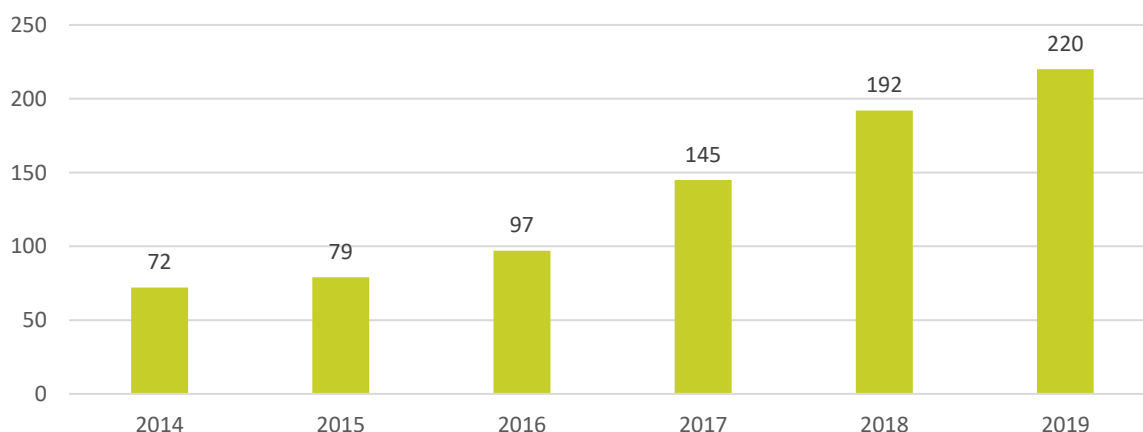
Bron: KB.

Meer activiteiten in het kader van de kernfuncties georganiseerd door bibliotheken

Bij de hiervoor genoemde uitkomsten voor het aantal uitgeleende items moet bedacht worden dat bibliotheken in de loop der jaren vanuit hun brede maatschappelijke en culturele functie, zoals vastgelegd in de Wsob, ook andere activiteiten zijn gaan uitvoeren. Bijvoorbeeld het organiseren van ontmoeting en debat, het bevorderen van lezen en bieden van mogelijkheden voor ontwikkeling en educatie (Raad voor cultuur 2020, Kwink groep 2019). Ook hierover zijn cijfers vanuit de Wsob gepubliceerd via de KB. Deze laten zien dat in de periode 2014-2019 er fors meer activiteiten zijn georganiseerd: van 72 duizend tot 220 duizend, een stijging van 206% (figuur 2.4).

In 2019 sluiten de meeste van deze activiteiten aan op de kernfunctie educatie en ontwikkeling (48%) en 31% leesbevordering. Voor het overige deel gaat het om kunsteducatie (8%), kennis en informatie (7%) en ontmoeting en debat (6%).

Figuur 2.5: Aantal georganiseerde activiteiten door openbare bibliotheken (x 1000), in de periode 2014-2019



Bron: KB.



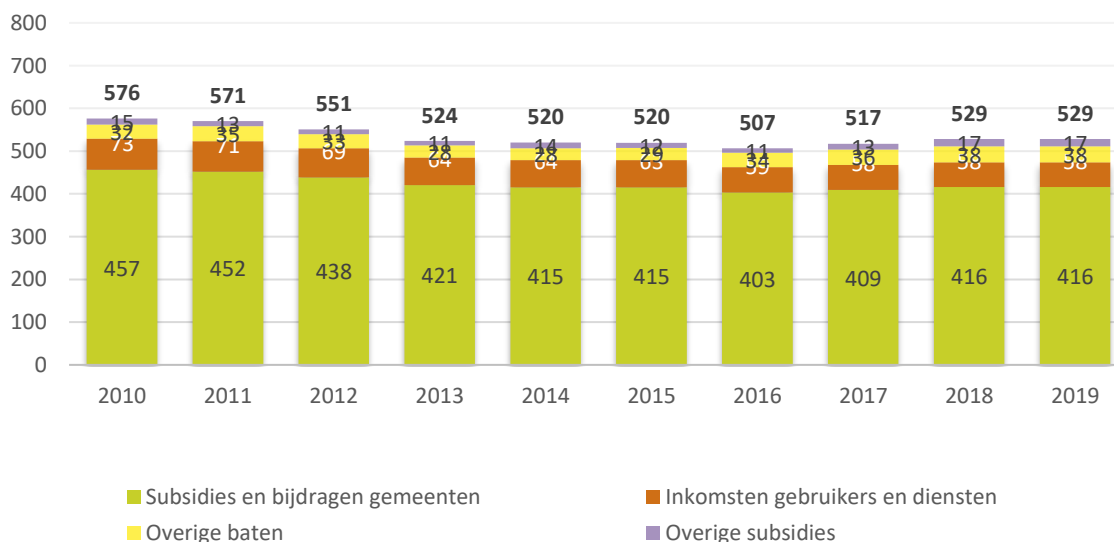
2.5 Inkomsten en uitgaven van bibliotheken

Inkomsten licht gestegen

Na afnemende inkomsten in de periode 2010 tot 2016 zijn de inkomsten van bibliotheken de afgelopen jaren weer iets gestegen (figuur 2.6). In totaal waren de inkomsten van bibliotheken in 2019 € 529 miljoen euro. Dat is 2% meer dan de inkomsten uit 2014. Hoewel de subsidies van gemeenten en de overige inkomsten zijn gestegen, zijn de inkomsten van gebruikers en diensten juist wat gedaald in dezelfde periode.

In 2019 komt een grote meerderheid (79%) van de baten uit subsidies en bijdragen van gemeenten. Bijna 11% komt binnen via inkomsten van gebruikers en diensten.

Figuur 2.6. Inkomsten in euro (x miljoen) van bibliotheken in de periode 2010-2019.



Bron: CBS, exclusief provinciale organisaties

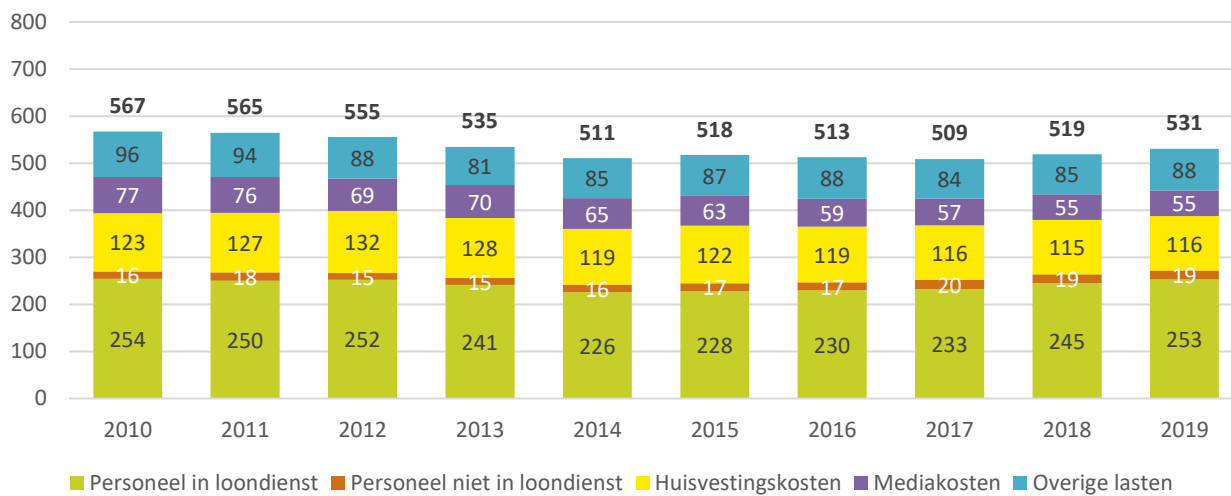
Stijging uitgaven bibliotheken

De totale lasten van alle bibliotheken samen stegen tussen 2014 en 2019 van 511 tot 531 miljoen euro (figuur 2.7). Dat is een stijging van 4%.

De totale lasten bestaan voor bijna de helft (48%) uit kosten voor personeel in loondienst. De absolute lasten voor personeel dat niet in loondienst is, is 19 miljoen euro, ofwel bijna 4% van de totale lasten. In datzelfde jaar betreft 22% van de lasten de huisvesting van bibliotheken. Dit aandeel van de kosten verandert niet veel door de tijd.



Figuur 2.7 . Uitgaven in euro (x 1 miljoen) van bibliotheken in de periode 2010-2019.



Bron: CBS, exclusief provinciale organisaties



3 Werkgelegenheid: ontwikkelingen en prognoses

Tabel 3.1: Kerncijfers van dit hoofdstuk

	2014	2019	Verskil/groei	
<u>Secundaire gegevens²</u>			N	%
Personeel	6841	6908	67	1%
FTE	4073	4251	178	4%
FTE gemiddeld	0,60	0,62	0,02	3%
Aandeel parttime	89%	90%		1%
	2014	2020		
Aandeel vrouw ³	80%	81%		1%
Aandeel 55+ ³	41%	44%		3%
	2017	2019		
Vrijwilligers	16.563	22.713	6150	37%
	2018	2021		
<u>Resultaten enquête directeuren</u>				
Aandeel inzet vrijwilligers < jaar		90%		
Reden vrijwilligers: maatschappelijke bijdrage organisatie		89%		
Aandeel inzet zzp-ers/flexwerkers		73%		
Reden flexwerkers: behoefte aan specialistische kennis		60%		
Vacatures in afgelopen 3 jr	90%	90%		0%
Vacatures (gemiddeld, alleen bibliotheken met vacatures)	7,9	12,3	4,4	56%
Regelmatig contact met opleiding:				
• Mbo	29%	19%		-10%
• Hbo	18%	17%		-1%
• Wo	1%	2%		1%
Opleiding sluit aan op arbeidsmarkt:				
• Mbo	14%	5%		-9%
• Hbo	21%	24%		3%
• Wo	10%	16%		6%
<u>Prognose</u>				
Krimp komende 5 jr ⁴	19%	27%		8%
Groei komende 5 jr ⁴	22%	24%		2%
Gemiddeld FTE krimp	3,7	3,5	-0,2	-5%
Gemiddeld FTE groei	1,7	2,6	0,9	53%
Verwachte herkomst personeel (bij groei): uit functie buiten branche	82%	80%		-2%
Verwachte bestemming (bij krimp): pensioen	68%	76%		8%

¹Alle percentages en aantallen (inclusief de verschillen) zijn afgerond.

²Bron: CBS tenzij anders vermeld. ³Bron: POB. ⁴In 2018 was gevraagd naar de ontwikkeling in de komende 3 jaar.

3.1 Inleiding

In navolging van het voorgaande hoofdstuk dat voornamelijk het bibliotheekniveau betrof, gaan we hierna in op het “medewerkersniveau”, d.w.z. de werkgelegenheid in de branche. Aan de hand van cijfers van het CBS en de KB komt daarbij eerst de ontwikkeling van het aantal medewerkers in bibliotheken aan bod evenals hun persoons- en baankenmerken en het aantal vacatures. Specifiek zal ook worden ingegaan op het aantal vrijwilligers. Aan de hand van de enquêtes onder directeuren en medewerkers zoomen we in op de achtergronden van de inzet van vrijwilligers en zzp-ers/flexwerkers. Daarna we in op de afstemming tussen opleiding en arbeidsmarkt en sluiten we af met prognoses voor de werkgelegenheid in de komende vijf jaar.

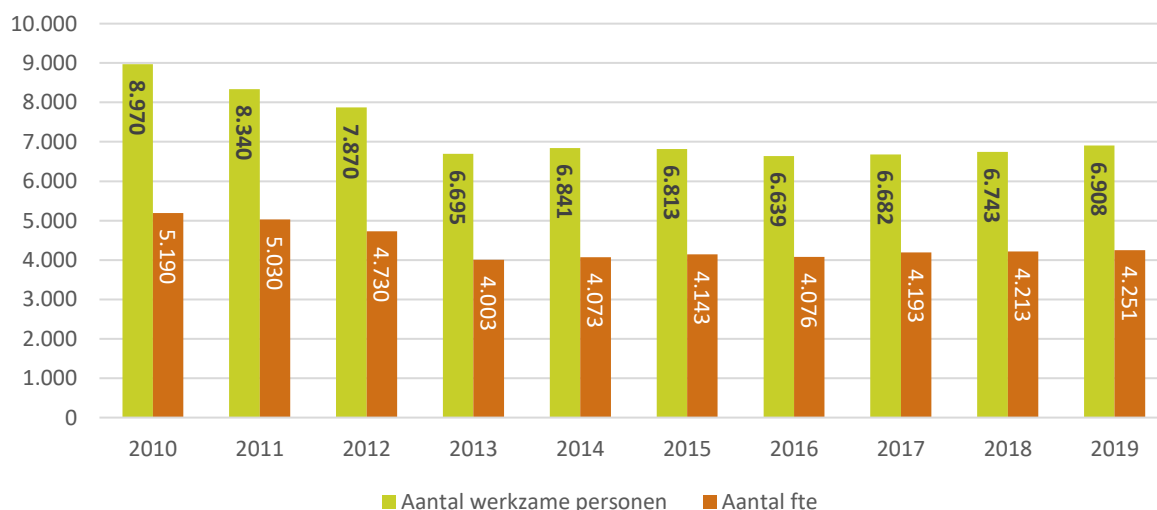
3.2 Aantal werkenden

Werkgelegenheid neemt toe

Het totaal aantal werkzame personen in de branche is in 2019 zo’n 6.900 (figuur 3.1). In totaal werken zij ruim 4.250 fte. Tot 2013 nam het aantal werkenden in de sector sterk af, maar in de recente jaren zien we een toename. Sinds 2014 is het aantal werkenden met 1% en het aantal fte met ruim 4% toegenomen.

Het gemiddeld aantal fte per persoon is 0,62. Dat is bijna niet veranderd sinds 2014 (0,60 fte). Minder dan 10% van de medewerkers werkt fulltime (667 personen). Dit aandeel is door de jaren weinig veranderd.

Figuur 3.1: Ontwikkeling personeel van openbare bibliotheken in de periode 2010-2019



Bron: CBS, exclusief provinciale organisaties



3.3 Kenmerken van werkenden

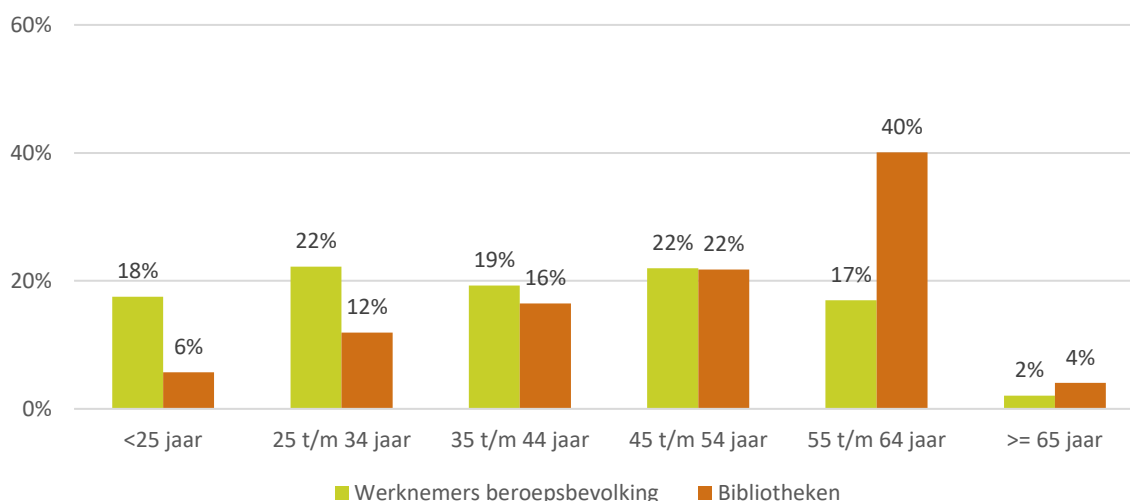
Vier op de vijf medewerkers is vrouw

Het aandeel vrouwen in 2020 lag volgens gegevens van het POB op 81%. Dat aandeel verschilt nauwelijks van de 80% uit 2014. Dit betekent dat nog altijd ruim 4 op de 5 medewerkers in de branche openbare bibliotheken een vrouw is.

Groot deel medewerkers richting pensioenleeftijd binnen 10-12 jaar

Op basis van de op dit moment meest recent beschikbare gegevens blijkt dat oudere leeftijdscategorieën in de bibliotheekbranche sterker vertegenwoordigd zijn dan in de gehele werkzame beroepsbevolking. Zoals onderstaande figuur laat zien is ruim twee op de vijf (44%) medewerkers 55 jaar of ouder, terwijl dat voor nog geen een op de vijf (19%) geldt bij de werkzame beroepsbevolking. Zoals geconstateerd in eerdere onderzoeken is een belangrijk aandachtspunt voor de werkgelegenheid dat binnen 10 tot 12 jaar een substantiële groep de branche zal verlaten vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Figuur 3.2: Leeftijdsverdeling bibliotheekmedewerkers (2020) en de werkzame beroepsbevolking (2019) in Nederland



Bron: POB (bibliotheekmedewerkers in 2020) en CBS (werkzame beroepsbevolking in 2019).

12% medewerkers is 63 jaar of ouder

In het kader van de DIEU-regeling is voor deze analyse ook gekeken naar het aantal medewerkers van 63 jaar en ouder. Volgens cijfers van de POB voor 2020 komt dat uit op in totaal 888 medewerkers. Hiervan vallen 869 medewerkers (ofwel 12% van alle medewerkers) in de leeftijdsgroep 63-66 jaar en 19 medewerkers (ofwel 0,3%) zijn 67 jaar of ouder. Dit betekent dat naar schatting grofweg 12% van de huidige werkgelegenheid in de komende vijf jaar zal uitstromen vanwege de pensioengerechtigde leeftijd. Naast deze groep is er een cohort van 1271 medewerkers in de leeftijd van 59 t/m 62 jaar dat in de daaropvolgende jaren de pensioenleeftijd bereikt. Deze vormen 18% van de werkgelegenheid in 2020, volgens het POB.



Ruime meerderheid medewerkers in vaste dienst

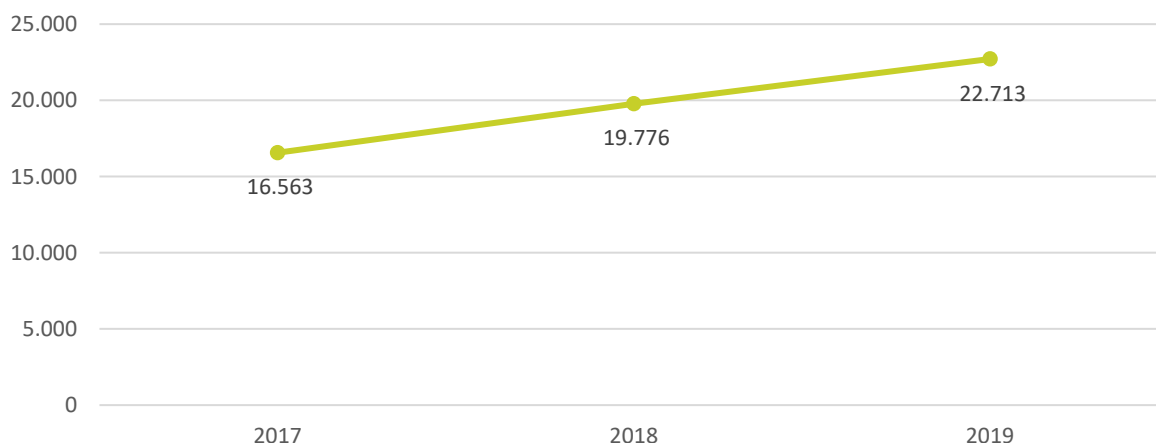
Hoe zit het met het type dienstverband van medewerkers in bibliotheken? Uit de enquête onder medewerkers blijkt dat veruit de meesten een vast contract hebben (84%), een kleiner deel heeft een tijdelijk contract (15%) en een beperkt deel (1%) werkt als zzp-er, uitzendkracht of gedetacheerde. Het aandeel zzp-ers/flexkrachten vormt dus een zeer beperkt deel van de respons. Daarmee hebben we nog geen zicht op de landelijke verdeling wat betreft de inzet van dit type personeel ten opzichte van medewerkers in loondienst. Wel blijkt uit de enquête onder directeuren dat bijna driekwart van de bibliotheken het afgelopen jaar personeel extern heeft ingehuurd. Vooral voor de functies projectleider/-medewerker, bibliotheekmedewerker en adviseur. De belangrijkste redenen hiervoor zijn (tijdelijke) behoefte aan specialistische kennis, vervanging van zieke of afwezige medewerkers en opvangen van fluctuaties in het werkaanbod.

3.4 Inzet vrijwilligers

Sterke stijging inzet aantal vrijwilligers

Sinds 2017 wordt door het CBS bijgehouden hoeveel vrijwilligers er in de branche openbare bibliotheken worden ingezet. Dat aantal is in die drie jaar sterk gestegen (figuur 3.3). Werden er in 2017 nog ruim 16.500 vrijwilligers ingezet, in 2019 was dat al meer dan 22.700. Dat is een stijging van ruim 37%.

Figuur 3.3 Ontwikkeling aantal vrijwilligers 2017-2019



Bron: CBS, exclusief provinciale organisaties

Motieven inzet vrijwilligers maatschappelijke bijdrage en beperken werkdruk

Vrijwilligers vormen een belangrijk onderdeel van de dienstverlening van bibliotheken. Dat blijkt ook uit het gegeven dat bijna 90% van de directeuren die meededen aan de enquête vrijwilligers het afgelopen jaar heeft ingezet. Dit was vooral voor de functies bibliotheekmedewerker en klantenservice en in mindere mate voor projectleider en (lees)consulent. De veruit meest genoemde reden om vrijwilligers in te zetten is de maatschappelijke bijdrage als organisatie. Daarna komen de ambassadeursfunctie voor vrijwilligers en beperken van de werkdruk voor vaste medewerkers.



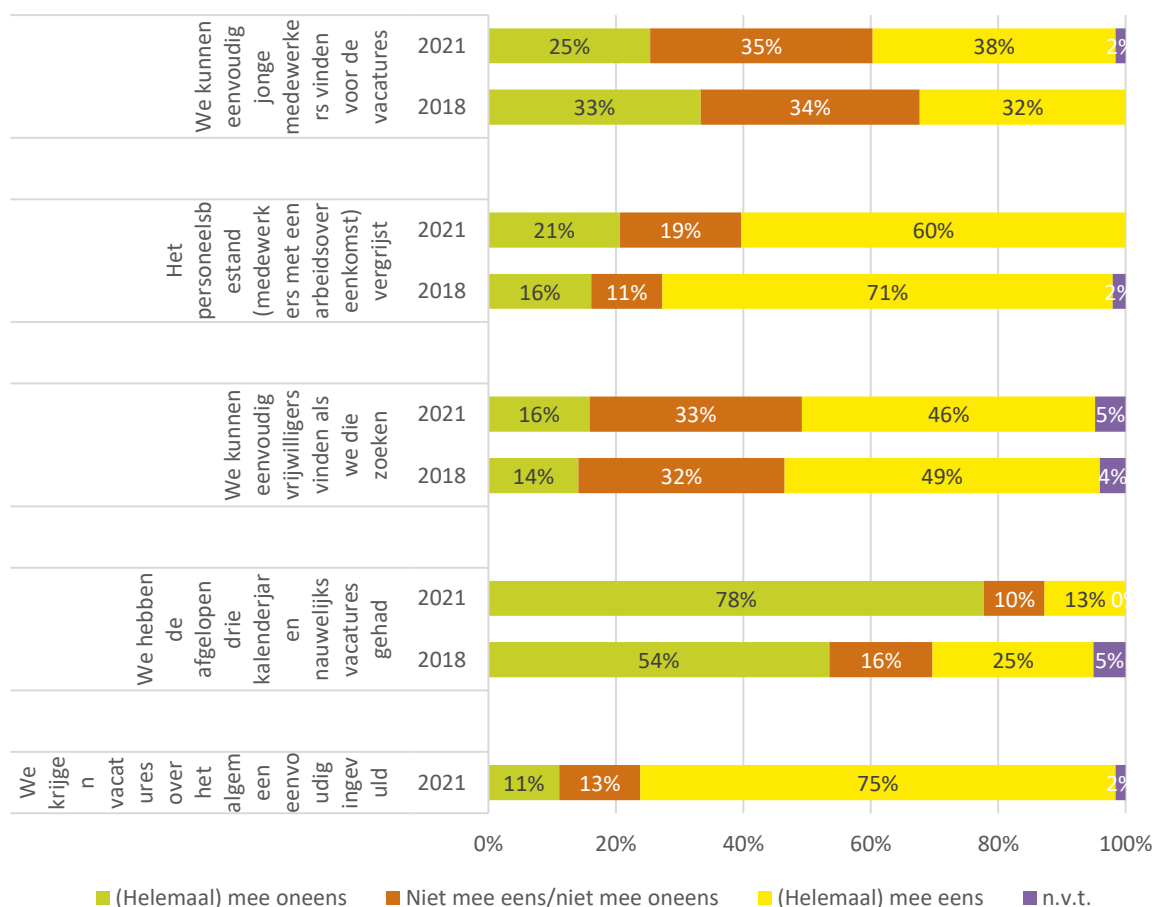
3.5 Vacatures

Meer vacatures

Hiervoor zagen we dat de werkgelegenheid de afgelopen drie jaar is gegroeid. In lijn hiermee hadden bijna alle directeuren uit de enquête de afgelopen 3 jaar vacatures voor medewerkers in loondienst. Gemiddeld gaat het voor deze groep om 12,3 vacatures, hoger dan in 2018 (7,9). Dit wordt bevestigd door de bevinding dat directeuren het in 2021 in vergelijking met 2018 vaker oneens zijn met de stelling dat zij de afgelopen drie jaar nauwelijks vacatures hebben gehad (figuur 3.4).

In de enquête onder directeuren zijn een aantal andere stellingen voorgelegd, die meer zicht geven op de invulling van deze vacatures. Zo blijkt dat het vervullen van vacatures over het algemeen eenvoudig is: 75% van de directeuren is het eens met de stelling dat vacatures eenvoudig zijn in te vullen. Een andere uitkomst is dat ongeveer de helft eenvoudig vrijwilligers verwacht te kunnen vinden. Een kleiner deel (38%) verwacht dat dit voor jonge medewerkers eenvoudig zal gaan. In vergelijking met de arbeidsmarktanalyse 2018 valt op dat directeuren het minder vaak eens zijn met de stelling dat het personeelsbestand vergrijsd.

Figuur 3.4: In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen over de instroom van personeel? (Directeuren, N=63)



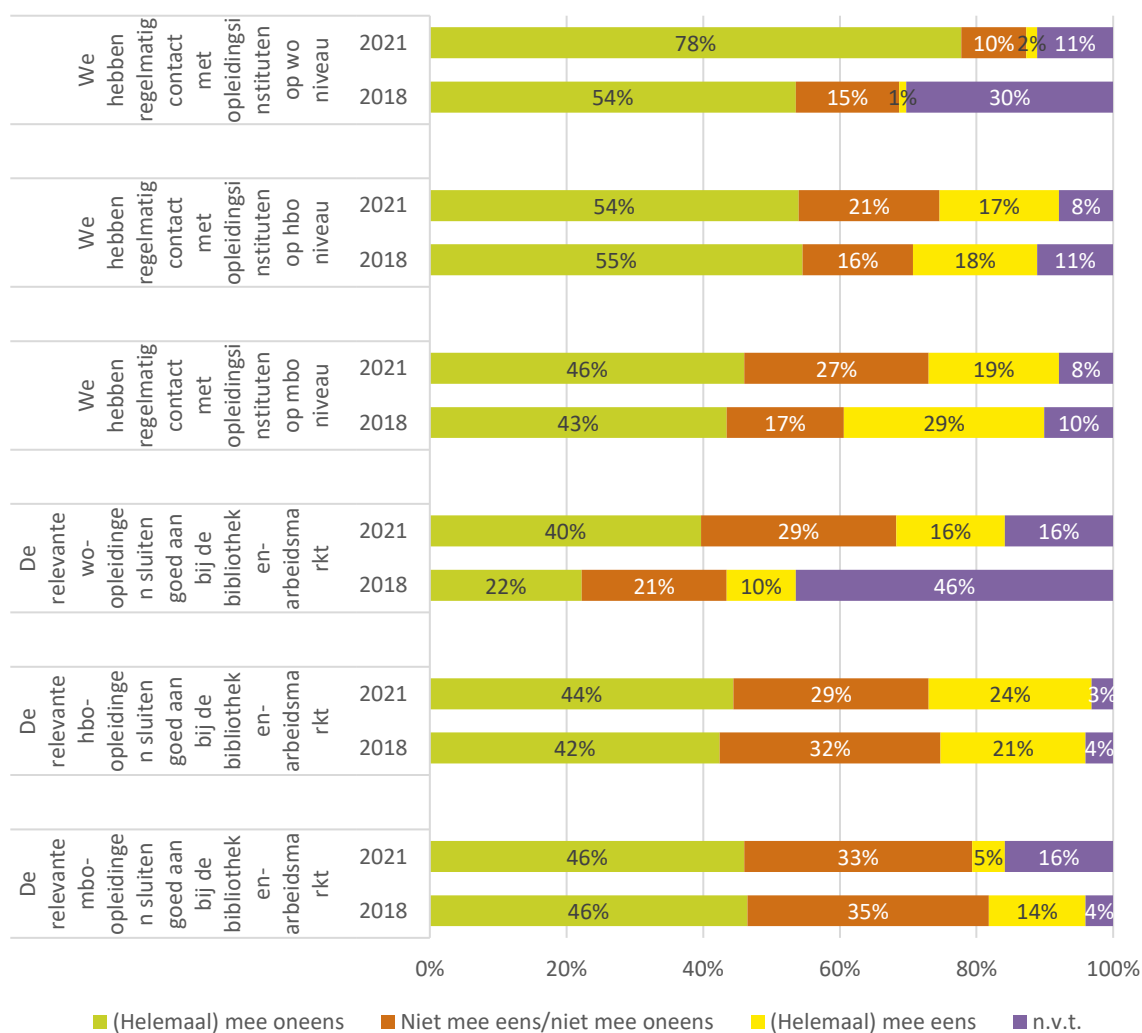
3.6 Opleiding

Minderheid directeuren vindt opleidingen goed aansluiten op arbeidsmarkt

Voor de instroom en ontwikkeling van medewerkers is het belangrijk dat bibliotheken contact met opleidingen onderhouden en dat er eveneens een goede aansluiting tussen opleiding en praktijk is. Een vijfde (19%) van de directeuren heeft regelmatig contact met mbo-instellingen en 17% met hbo-instellingen (figuur 3.5). Ongeveer de helft zegt juist niet regelmatig contact met deze type opleidingsinstellingen te hebben. Dit aandeel ligt zelfs op driekwart voor de wo-instellingen. Grofweg de helft van de respondenten is het (helemaal) oneens met de stelling dat de opleidingen op de verschillende niveaus goed aansluiten op de arbeidsmarkt.

Tussen 2018 en 2021 zien we over het algemeen beperkte verschillen bij de resultaten voor de stellingen uit figuur 3.5. Voor de wo-instellingen ligt dit anders waar ook de antwoordoptie niet van toepassing op van invloed is.

Figuur 3.5: In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen over opleidingen? (Directeuren, N=63)





Circa driekwart medewerkers volgde afgelopen jaar training of opleiding

Nagenoeg alle bibliotheken bieden een of meer mogelijkheden voor medewerkers om zich te ontwikkelen. In de meeste gevallen cursussen/trainingen, kortlopende opleidingen en workshops.

Om het gebruik van de ontwikkelmogelijkheden nader in kaart te brengen, is aan medewerkers gevraagd in hoeverre zij het afgelopen jaar een training of opleiding hebben gevolgd. Dat blijkt voor ongeveer driekwart (72%) van de medewerkers te gelden. In de meeste gevallen was dit een vakinhoudelijke opleiding of opleiding gericht op persoonlijke ontwikkeling. Aan de andere kant heeft dus ongeveer een kwart in het afgelopen jaar geen opleiding of training gevolgd.

3.7 Prognoses werkgelegenheid

Daling van de werkgelegenheid in de komende vijf jaar?

Of de lichte groei van de werkgelegenheid die we eerder zagen zich in de komende jaren gaat doorzetten is van verschillende factoren afhankelijk. Om een scenario beter in beeld te krijgen hebben we in de enquête onder directeuren een aantal vragen voorgelegd over de verwachtingen voor de personeelsformatie in de komende vijf jaar. Daaruit valt op dat de helft de personeelsformatie gelijk ziet blijven, een kwart verwacht krimp en een kwart verwacht groei. Het gemiddeld aantal fte voor verwachte groei (2,6 FTE) ligt echter lager dan voor de verwachte krimp (3,5 FTE). Dat zou kortom betekenen dat voor de komende vijf jaar de lichte groei van de werkgelegenheid niet verder doorzet en zal omslaan in een daling.

Maar ook hierbij geldt dat de gegeven antwoorden een momentopname zijn en dat verschillende omstandigheden (subsidies, ontwikkeling van dienstverlening, vraag ledenaantallen etc.), de verwachting en de uiteindelijke ontwikkeling zullen beïnvloeden.



4 Problematiek duurzame inzetbaarheid

Tabel 4.1: Kerncijfers van dit hoofdstuk¹

	2017	2019	Vershil
Secundaire gegevens			
Ziekteverzuim ²	4%	4%	0%
	2018³	2021	Vershil (M)
Enquête medewerkers directeuren			
Gezond, veilig en vitaal werken			
(% vaak of altijd) (M)			
Hoge werkdruk/werkstress		35%	
Agressie/intimidatie		1%	
Lichamelijk zwaar werk		9%	
Emotioneel zwaar werk		4%	
(% mee eens) (M)			
Ik wil doorwerken tot aan mijn AOW/pensioenleeftijd	45%	51%	5%
Ik verwacht dit werk niet vol te houden tot mijn AOW/pensioenleeftijd	26%	21%	-5%
Goed werkgeverschap			
Arbeidsomstandigheden (% tevreden)			
De organisatie waar je werkt (M)	65%	78%	14%
De sfeer op je werk (M/D)	72%	82% / 87%	10%
Je arbeidsomstandigheden (M)	63%	77%	15%
De inhoud van je werk (M)	72%	82%	10%
De tijdsdruk waaronder je moet werken (M/D)	45%	63% / 48%	18%
Veiligheidsgevoel op de werkvloer (M/D)	72%	80% / 89%	8%
Aspecten gezond en vitaal (% tevreden)			
aandacht voor vitaliteit en gezondheid (M/D)	38%	60% / 81%	22%
aandacht voor werk-privé balans (M/D)	61%	62% / 76%	1%
Ruimte om met leidinggevende in gesprek te gaan over je (duurzame) inzetbaarheid (M)		68%	
toerusting van leidinggevend in het voeren van het inzetbaarheidsgesprek* (D)		62%	
Mogelijkheden eerder stoppen werken (M/D)		26% / 35%	
Werkzekerheid (M/D)	64%	75% / 68%	11%
Door coronacrisis (% mee eens)			
voelen medewerkers zich onzeker over de toekomst van hun werk (M/D)		13% / 22%	
zijn medewerkers andere taken gaan uitvoeren (M/D)		44% / 81%	
is het werk blijvend veranderd (M/D)		37% / 63%	
is minder inzet van personeel nodig (D)		5%	

¹ Bij variabelen eerste kolom staat tussen haakjes d.m.v. "M" of "D" om welke doelgroep het gaat,

M=medewerkersenquête, D=directeurenenquête.

Alle percentages (inclusief de verschillen) zijn afgerond.

² Bron: Arboned (2020). ³ Percentages 2018 betreffen alleen de medewerkersenquête.

Tabel 4.1: Kerncijfers van dit hoofdstuk (vervolg)¹

	2018	2021	Verskil	
			M	D
Leven lang ontwikkelen en regie loopbaan				
<i>Kennis en ontwikkeling (M)</i>				
kennis en vaardigheden sluiten goed aan op taken		83%		
goed toegerust voor mijn taken		86%		
bibliotheek biedt ontwikkelmogelijkheden		63%		
<i>Mogelijkheden... % tevreden (M/D)</i>				
voor bij- en nascholing	58% / 70%	65% / 63%	7%	-7%
voor loopbaanbegeleiding	33% / 53%	37% / 48%	4%	-5%
om in een hogere functie te gaan werken	19% / 14%	23% / 13%	4%	-1%
om in een andere functie op hetzelfde niveau te gaan werken	23% / 26%	25% / 35%	2%	9%
voor persoonlijke ontwikkeling		57% / 61%		
<i>Belangrijkste competenties in de toekomst (M)</i>				
Kennis van digitale systemen	47%	41%	-6%	
Kennis van lokale gemeenschap	36%	34%	-2%	
Plannen en organiseren	31%	37%	6%	
Arbeidsmobiliteit				
Personeel < 3 jr afgenomen (D)	31%	17%		-14%
Personeel < 3 jr gegroeid (D)	33%	38%		5%
Reden groei: Uitvoering nieuwe activiteiten (D)	48%	71%		22%
Reden afname: Teruglopende subsidies van de gemeente(n) (D)	71%	64%		-7%
Herkomst medewerkers: Werkte betaald buiten de branche openbare bibliotheken (M)	33%	46%	13%	
Op zoek naar andere baan (M)	12%	9%	-3%	

¹ Bij variabelen eerste kolom staat tussen haakjes d.m.v. "M" of "D" om welke doelgroep het gaat,

M=medewerkersenquête, D=directeurenenquête.

Alle percentages (inclusief de verschillen) zijn afgerond.

4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over het overkoepelende thema duurzame inzetbaarheid. Daarbij stellen we ons de vraag welke aandachtspunten er op dit thema binnen de branche openbare bibliotheken zijn. Het hoofdstuk is opgebouwd aan de hand van de sub-thema's, die uit de DIEU-regeling zijn afgeleid:

1. Gezond, veilig en vitaal werken
2. Goed werkgeverschap
3. Leven lang ontwikkelen en regie over de eigen loopbaan
4. Arbeidsmobiliteit

Om de aandachtspunten voor deze thema's in kaart te brengen, maken we hoofdzakelijk gebruik van cijfers uit de enquêtes die onder directeurs en medewerkers zijn uitgezet, evenals gegevens van het POB over de in- en uitstroom van personeel.

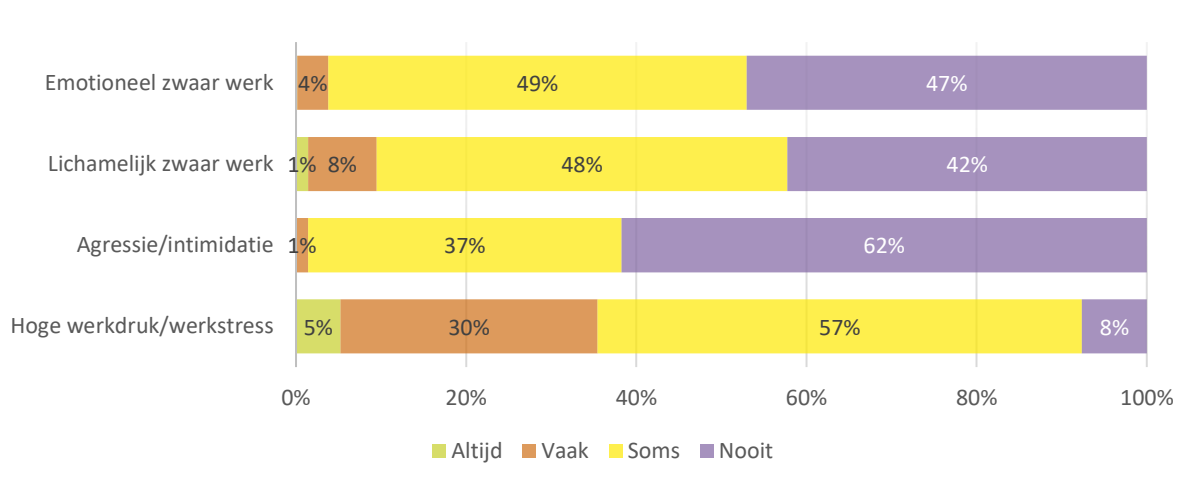
4.2 Gezond, veilig en vitaal werken

Ruim derde medewerkers ervaart vaak of altijd een hoge werkdruk

Een beperkt deel van de respondenten ervaart het werk vaak of altijd als lichamelijk (9%) of emotioneel (4%) zwaar. Voor bijna de helft is dit soms het geval. Van hoge werkdruk/werkstress is echter volgens ruim een derde (35%) vaak of altijd sprake, terwijl ruim de helft (57%) dit soms zo ervaart.

Agressie en intimidatie komt volgens ruim een derde (37%) van de medewerkers soms voor en volgens 1% vaak.

Figuur 4.1: Hoe vaak heb je in jouw werk te maken met de volgende onderwerpen? (Medewerkers, N=708)



Volgens de directeurs die voor dit onderzoek zijn geïnterviewd, zijn er binnen hun organisaties geen specifieke risicogroepen als het gaat om werkdruk. Zij vonden bijvoorbeeld niet dat er verschillen naar functie of leeftijd nadrukkelijk in de organisatie naar voren kwamen. Dat zal vooral per persoon verschillen. Een van hen ziet het als volgt ontstaan: *“We hebben medewerkers, die enthousiast zijn als er nieuwe projecten zijn. Dat is ook wel een risico, omdat daardoor piekmomenten ontstaan waarin de werkdruk flink kan toenemen.”* In aanvulling hierop wordt aangegeven dat de organisatie werkdruk als aandachtspunt ziet, maar dat nog niet helder is hoe dat meer in de hand is te houden.

Een geïnterviewde directeur van een kleine bibliotheek geeft aan dat zij met een beperkt aantal medewerkers het werk uitvoeren, die allemaal parttime werken en het niet uit noodzaak voor hun eigen onderhoud doen. Werkdruk speelt hier een beperkte rol, maar bij momenten kan dit wel opspelen: *“Soms moet je nog weleens zeggen van we lenen boeken uit het gaat hier niet om mensenlevens. Als het lukt om binnen twee dagen open te gaan is dat mooi, anders wordt het*



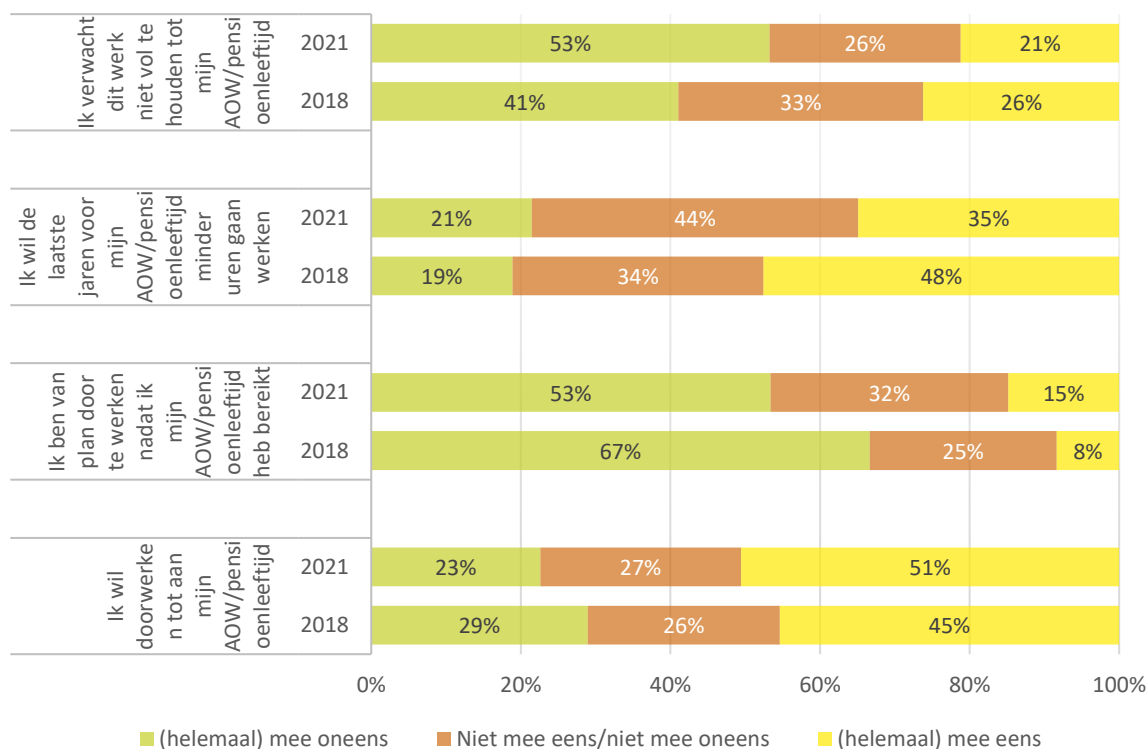
gewoon later. Dus mensen soms een beetje afremmen en laten relativeren.” Doordat het een kleine organisatie is, zijn de lijntjes kort en wordt vanuit de directie het gesprek met medewerkers aangegaan als er signalen zijn dat het werk zwaar valt.

Ook corona heeft invloed op werkdruk: “Sommige boeken zijn wel zwaarder, die je ook wel tijdens corona. Je moet meer handelingen doen. Wat klanten zelf deden. Doen medewerkers nu zelf. Er komen nu medewerkers links en rechts die zeggen dat zij het aan hun arm en pols merken.”

Minder medewerkers willen laatste jaren voor pensioen een kortere werkweek

Ruim een vijfde (21%) van de medewerkers verwacht het werk niet tot aan de pensioenleeftijd vol te houden (figuur 4.2). Een minderheid (15%) is van plan door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd. Ongeveer de helft (51%) wil doorwerken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Ruim een derde (35%) wil de laatste jaren voor de pensioenleeftijd minder uren gaan werken. Dit aandeel ligt echter ruim lager dan in 2018 (48%).

Figuur 4.2: In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen? (Directeuren, N=63; Medewerkers, N=708)



Ziekteverzuim

Volgens de brancherapportage van ArboNed ligt voor de branche het netto verzuimpercentage, gecorrigeerd voor gedeeltelijke re-integratie, op 4,3% eind 2019. Dat is in vergelijking met 2018 en 2017 nagenoeg constant gebleven. Het gemiddeld aantal keer dat medewerkers zich in de afgelopen



12 maanden ziekmeldden, de meldingsfrequentie, ligt op 0,71. Dat is lager dan in 2018 (0,77) en 2017 (0,80).

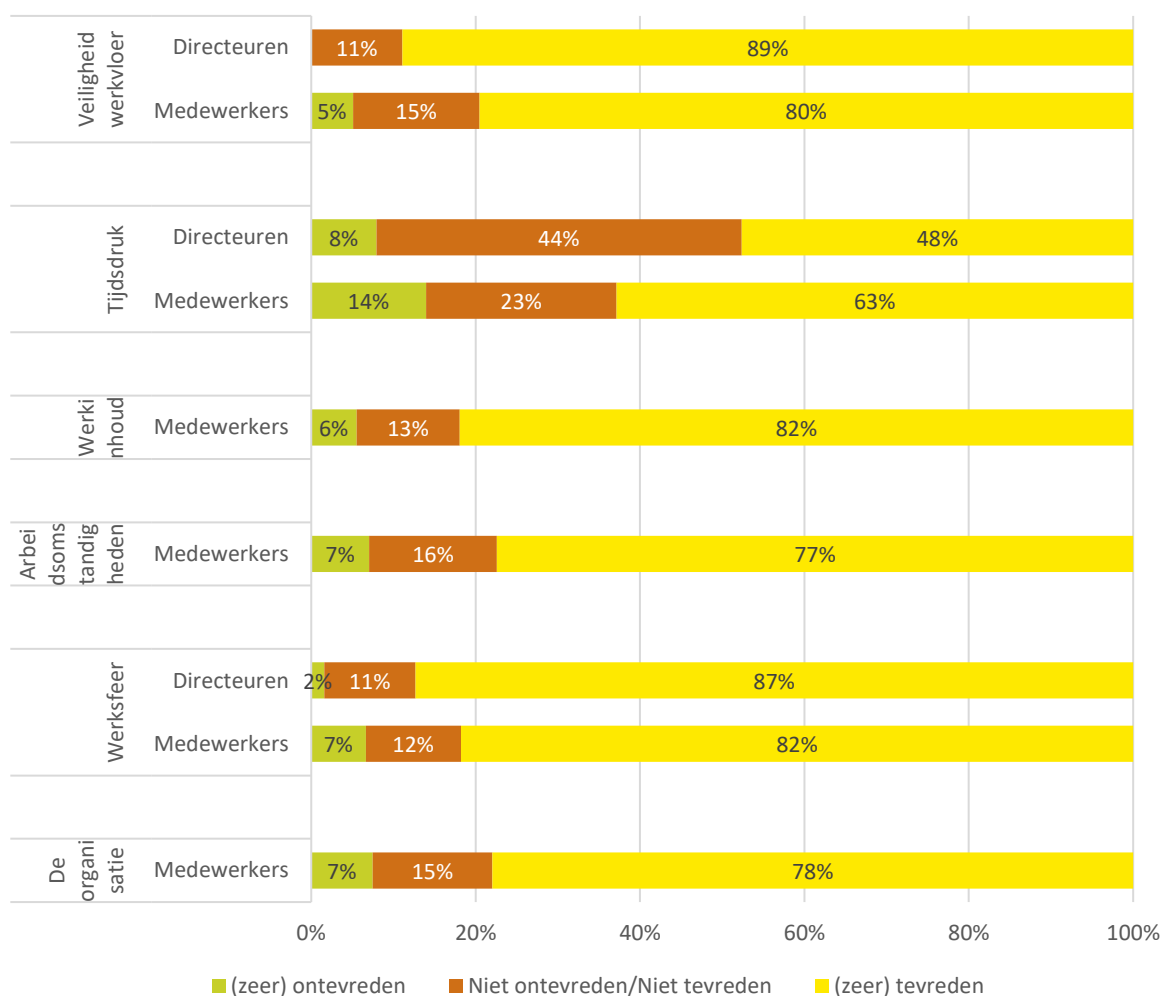
4.3 Goed werkgeverschap

Ruime meerderheid tevreden over arbeidsomstandigheden

Hoewel we hiervoor zagen dat een hoge werkdruk door ruim een derde van de medewerkers vaak wordt ervaren, is een beperkt deel van de medewerkers en directeuren ontevreden over de tijdsdruk. Bij de medewerkers gaat het nog wel om 14%. Wel blijkt aan de andere kant dat ook maar ongeveer de helft van de directeuren en twee derde van de medewerkers over de tijdsdruk uitgesproken tevreden is.

Over de arbeidsomstandigheden in het algemeen, de werksfeer, werkinhoud en de organisatie is echter een ruime meerderheid tevreden. Dit geldt zowel voor medewerkers als directeuren. Ook over de veiligheid op de werkvloer is een ruime meerderheid tevreden.

Figuur 4.3: In hoeverre ben je tevreden of ontevreden over de volgende onderwerpen? (Directeuren, N=63; medewerkers, N=708)





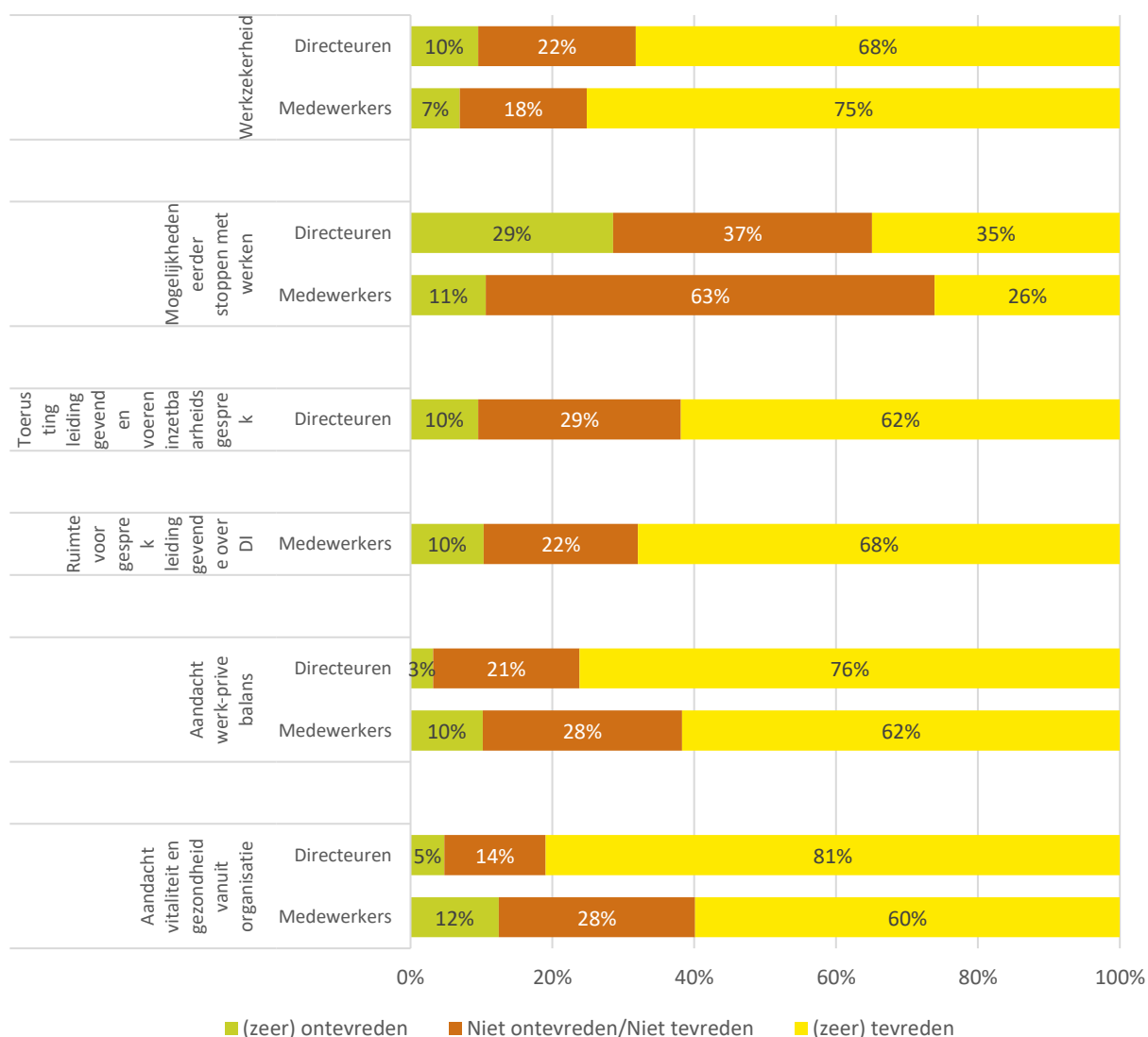
Medewerkers minder vaak dan directeuren tevreden over aandacht gezondheid en vitaliteit

Een meerderheid bij zowel directeuren als medewerkers is tevreden over de werkzekerheid, die medewerkers hebben (figuur 4.4). Ook is het merendeel tevreden over aspecten die van belang zijn voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Het gaat dan om de aandacht voor werk privé-balans van medewerkers en de aandacht voor gezondheid en vitaliteit. Wel zijn medewerkers hier minder vaak tevreden over dan directeuren.

Ongeveer twee derde (68%) van de medewerkers is tevreden over de ruimte om het gesprek met de leidinggevende over duurzame inzetbaarheid aan te gaan. 62% van de directeuren is tevreden over de toerusting van leidinggevendenden om het inzetbaarheidsgesprek te voeren.

Over de mogelijkheden om eerder te stoppen met werken in de organisatie zijn beide groepen kritischer. Opnieuw geldt dat medewerkers minder vaak hierover tevreden zijn dan directeuren.

Figuur 4.4: In hoeverre ben je tevreden of ontevreden over de volgende onderwerpen? (Directeuren, N=63; medewerkers, N=708)





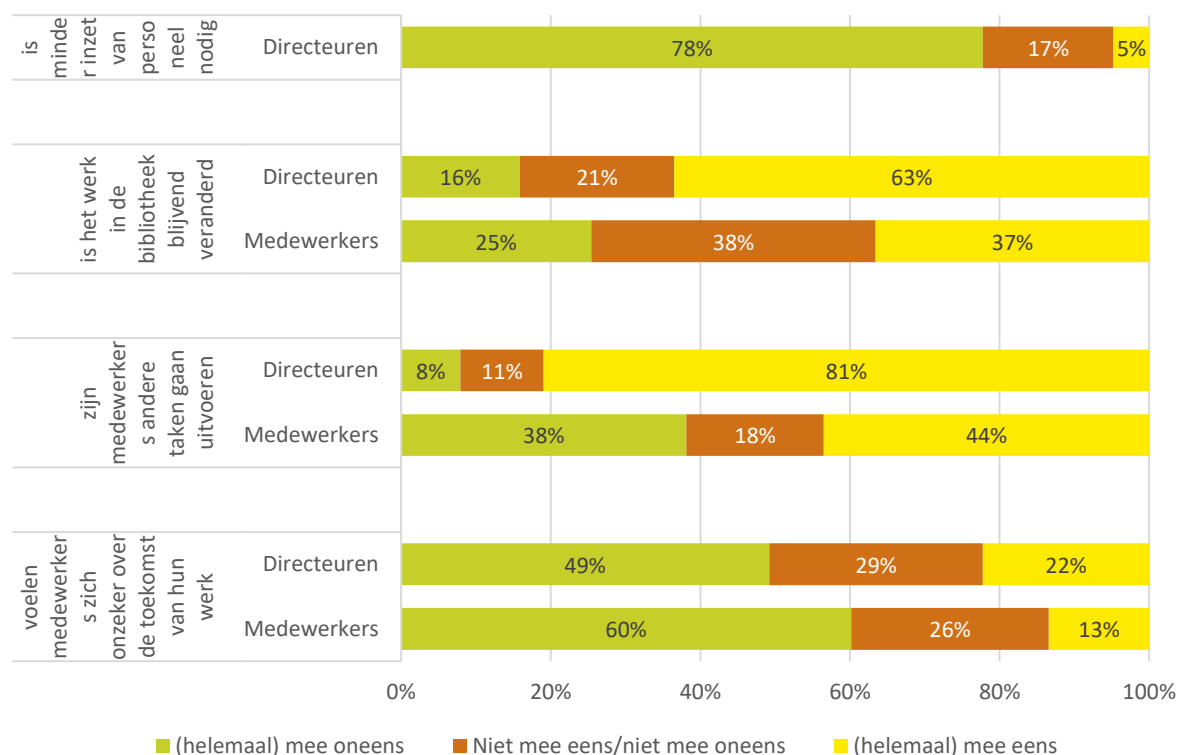
Een directeur geeft in ons interview aan dat er bij medewerkers aandacht is voor hun thuiswerkmiddelen tijdens corona, bijvoorbeeld een geschikte stoel. Dat een deel thuis werkt en een deel (met name front office personeel) op kantoor, kan echter soms tot problemen leiden: *“Het gaf het beeld dat groep die thuiswerkte niets deed. Daar moet je aandacht voor hebben. Je gaat daarover in gesprek en legt het uit.”*

Blijvende invloed coronacrisis op bibliotheekwerk

De coronacrisis heeft grote invloed op de dienstverlening en werkgelegenheid en organisatie van het werk in diverse sectoren, zo ook bij bibliotheken. In de enquêtes onder directeuren en medewerkers zijn stellingen over de gevolgen van de crisis voor de inzet van personeel voorgelegd. Een meerderheid (78%) van de directeuren ziet dat de inzet van personeel niet minder is geworden door de crisis. Ook leidt het er in de meeste gevallen niet toe dat medewerkers onzekerder zijn geworden over de toekomst van hun werk. Anderzijds vindt een vijfde (22%) van de directeuren en 13% van de medewerkers dat dit wel het geval is.

Ook zijn medewerkers volgens een relatief groot deel van de respondenten andere taken gaan uitvoeren en geldt voor veel bibliotheken dat het werk blijvend is veranderd. Dit wordt echter vooral zo gezien door directeuren en minder vaak door medewerkers.

Figuur 4.5: In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen over de coronacrisis en de gevolgen voor je werk? Door de coronacrisis ... (Directeuren, N=63; medewerkers, N=708)





Weinig concrete afspraken over mogelijkheden eerder stoppen met werken en individuele werkaanpassingen, wel vaak over ontwikkelmogelijkheden, competenties en werkplezier

Op de vraag hoe de gesprekscyclus er voor medewerkers uit ziet, zegt 68% van de directeuren dat er sprake is van een dialoogcyclus, 13% voert alleen formele gesprekken.

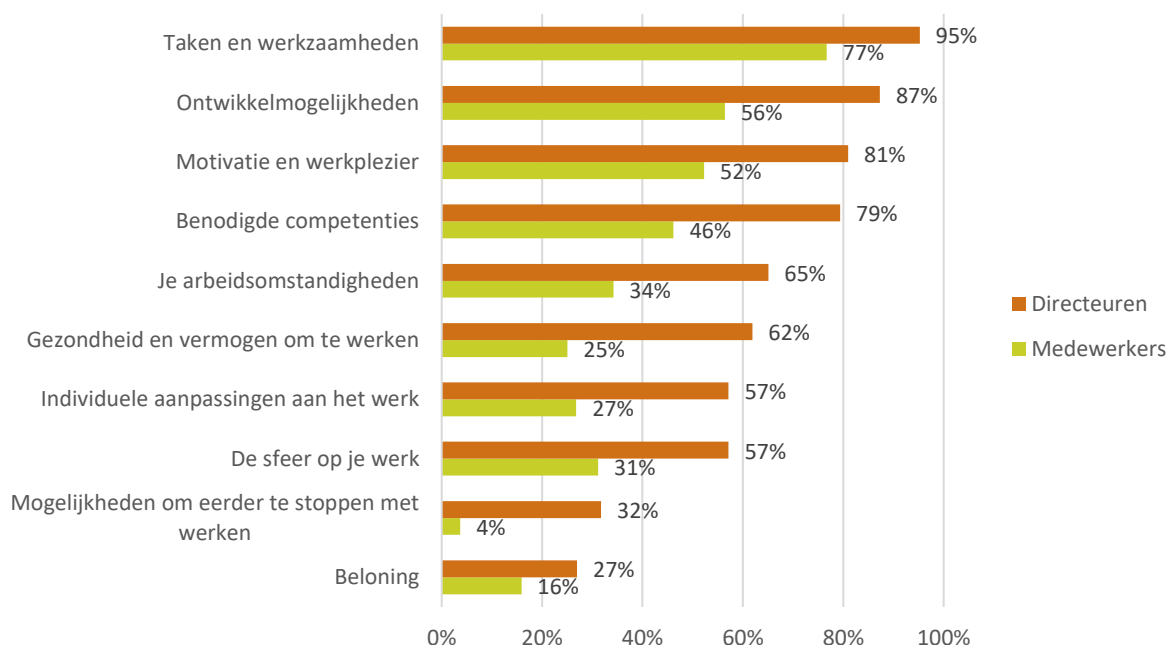
Volgens 60% van de directeuren is met alle medewerkers het afgelopen jaar een of meerdere formele gesprekken over hun functioneren gevoerd, terwijl 25% dat met een deel van de medewerkers deed. 14% van de bibliotheken voerde geen formele gesprekken.

Een derde (65%) van de medewerkers heeft het afgelopen jaar een of meer formele gesprekken gevoerd met hun leidinggevende.

Aan zowel medewerkers als directeuren is de vraag gesteld over welke thema's concrete afspraken zij gemaakt. Vooral taken en werkzaamheden, ontwikkelmogelijkheden, benodigde competenties en motivatie en werkplezier komen aan bod. In mindere mate geldt dit voor onder meer beloning, mogelijkheden om eerder te stoppen met werken, werksfeer en individuele aanpassingen aan het werk en gezondheid en vermogen om te werken.

De percentages voor directeuren liggen substantieel hoger dan voor medewerkers. Een verklaring is dat directeuren gevraagd is hoe de aspecten over het algemeen in de organisatie in formele gesprekken aan bod komen. Vermoedelijk verschilt dit wel per medewerker en liggen de percentages voor deze groep dan ook lager.

Figuur 4.6: Zijn er in deze of andere formele gesprekken concrete afspraken gemaakt over de volgende onderwerpen? (aandeel dat daarover concrete afspraken maakte, Directeuren, N=63; medewerkers, N=459)



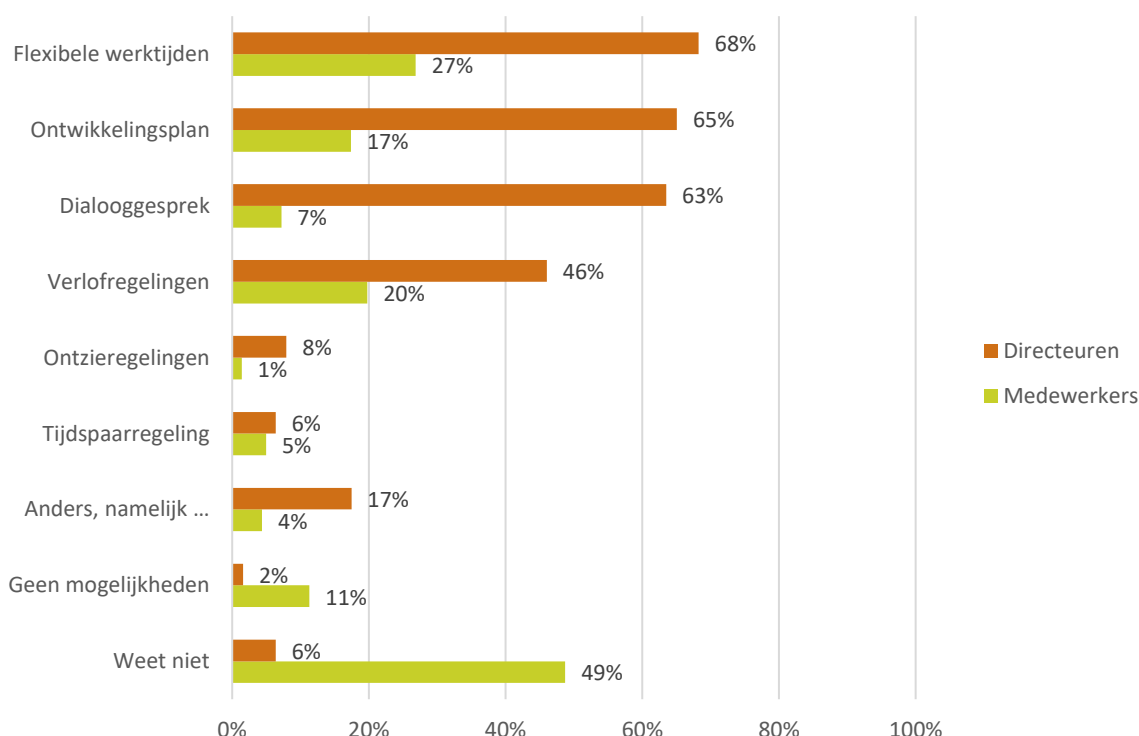


Maatregelen DI vooral in de vorm van flexibele werktijden, dialooggesprek en ontwikkelingsplan

In zowel de directeuren- als medewerkersenquête is gevraagd welke maatregelen rond DI er in de organisatie zijn. Afgaand op de antwoorden van de directeuren gaat het vooral om flexibele werktijden, ontwikkelingsplannen, dialooggesprekken en verlofregelingen. Een tijdspaarregeling en ontzieregeling zijn veel minder vaak aan de orde.

Opvallend is dat medewerkers vaak niet op de hoogte hiervan lijken te zijn: 49% wist geen antwoord op de vraag welke regelingen in het kader van DI er in de organisatie bestaan.

Figuur 4.7: Organisaties nemen vaak diverse maatregelen, die medewerkers kunnen helpen om zo lang mogelijk vitaal en gezond te blijven werken. Welke mogelijkheden die bijdragen aan dit doel biedt jouw/uw bibliotheek? (Directeuren, N=63; Medewerkers, N=708)



4.4 Leven lang ontwikkelen en regie over eigen loopbaan

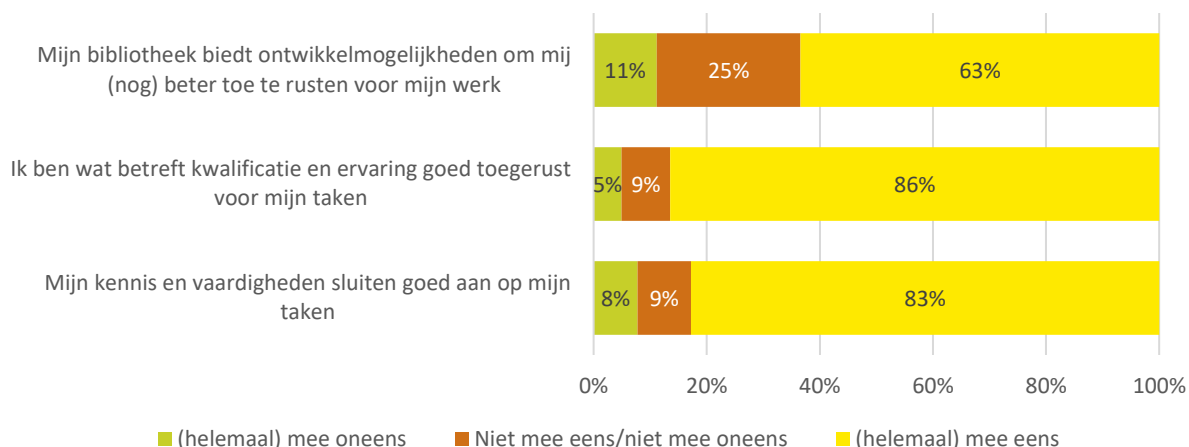
Positieve ervaring medewerkers over toerusting huidige taken en vaardigheden

Over het algemeen zijn medewerkers positief als het gaat om hun kennis, vaardigheden, kwalificatie en ervaring ten opzichte van hun taken (figuur 4.8). Ook vindt twee derde (63%) dat de bibliotheek ontwikkelmogelijkheden biedt om hen nog beter toe te rusten voor het werk.

Dit sluit aan op een andere uitkomst dat een vergelijkbaar deel (68%) geen behoefte heeft aan extra opleidingsmogelijkheden (niet in figuur). Aan de andere kant heeft een derde van de medewerkers juist wel deze behoefte.



Figuur 4.8: In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen? (Medewerkers, N=708)



Eerder onderzoek naar mening directeuren over toerusting medewerkers taken en vaardigheden

In 2020 zijn ook directeuren de stellingen uit figuur 4.8 over toerusting van medewerkers voorgelegd (Van Hassel en Kools, 2020). De resultaten zijn als volgt:

- 88% eens met stelling dat bibliotheek ontwikkelmogelijkheden biedt om medewerkers (nog) beter toe te rusten voor hun taken.
- 36% eens met stelling dat medewerkers wat betreft kwalificatie en ervaring goed toegerust zijn voor hun taken.
- 32% eens met stelling dat kennis en vaardigheden goed aansluiten op hun taken.

Directeuren zijn dus kritischer dan medewerkers als het gaat om algemene beeld van kwalificatie, ervaring, kennis en vaardigheden ten opzichte van de taken. Anderzijds vinden ze vaker dat de bibliotheek ontwikkelmogelijkheden voor toerusting taken biedt.

Tevredenheid ontwikkelmogelijkheden, beperkte tevredenheid doorstroommogelijkheden

Een meerderheid (circa 60-65%) van zowel de directeuren als medewerkers is tevreden over de mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling en bij- en nascholing van personeel. Ook is ruim een derde (37%) en de helft van de directeuren (48%) tevreden over de loopbaanbegeleiding. Er wordt echter kritischer geoordeeld over mogelijkheden om door te stromen naar andere functies. Met name valt op dat 13% van de directeuren tevreden is over de mogelijkheden voor medewerkers om in een hogere functie te gaan werken. De helft (51%) van deze groep is daar zelfs ontevreden over.

In 2021 is in vergelijking met 2018 bij directeuren vooral te zien dat zij (niet in figuur):

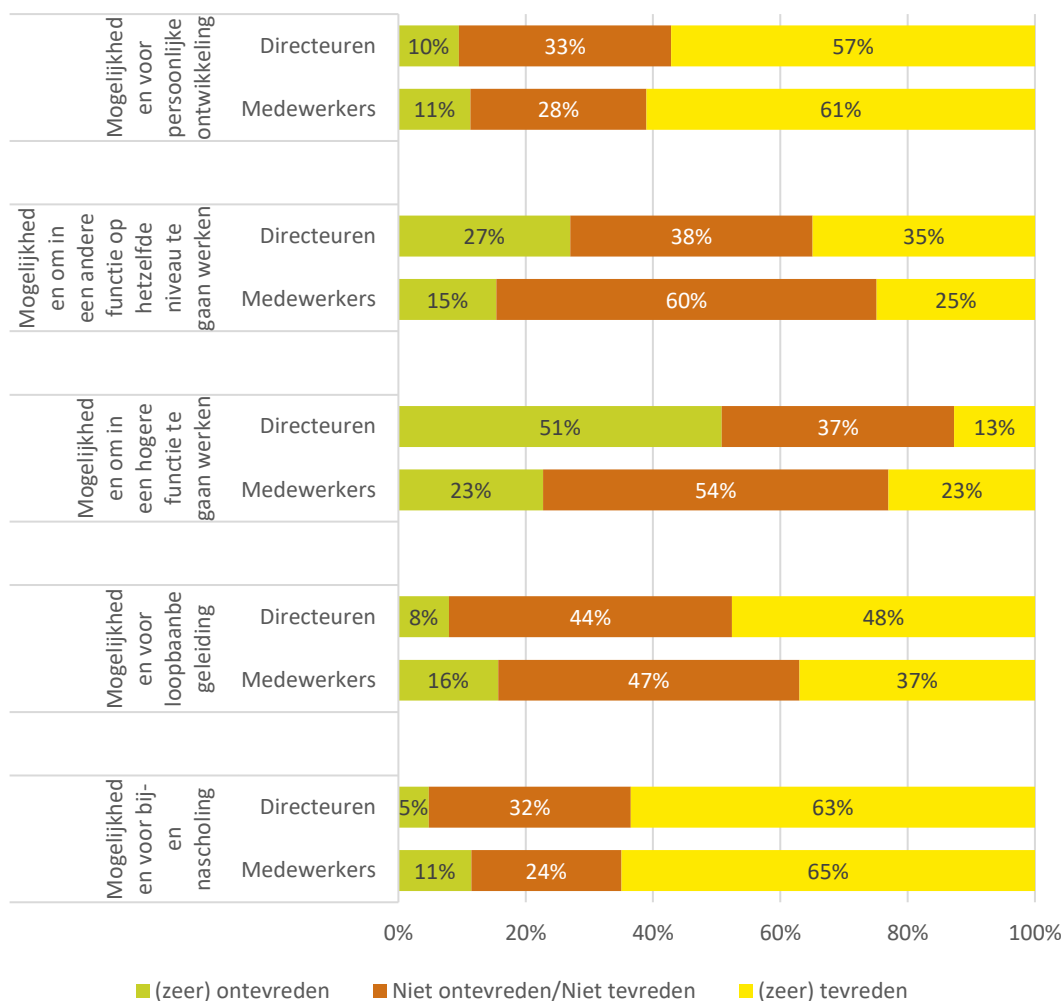
- vaker tevreden zijn over mogelijkheden te werken in een functie op hetzelfde niveau (35-26%);
- minder vaak tevreden zijn over mogelijkheden voor loopbaanbegeleiding (48-53%).

Bij medewerkers is in 2021 in vergelijking met 2018 vooral te zien dat zij (niet in figuur):

- vaker tevreden zijn over mogelijkheden voor bij- en nascholing (65-58%);
- vaker tevreden zijn over loopbaanbegeleiding (37-33%).



Figuur 4.9: In hoeverre ben je tevreden over de volgende ontwikkelmogelijkheden binnen jouw organisatie? (Directeuren, N=63; Medewerkers, N=708)



Een bibliotheekdirecteur geeft in ons interview aan dat zij in gesprekken met medewerkers vooral kijken naar wat goed is gegaan en stil staan bij successen. Daarmee zouden medewerkers ook beter mee kunnen bewegen en dat wordt erg belangrijk geacht:

“Er is een geweldige transitie gaande met een andere rol voor bibliotheken. Een hoop medewerkers moeten die transitie doorgaan, want we vragen bijvoorbeeld een ander type gastvrouw en andere competenties.”

Een andere geïnterviewde directeur geeft aan dat er voldoende ontwikkelmogelijkheden zijn. Toch ontbreekt het in deze kleine bibliotheek aan mobiliteit, voornamelijk vanwege de beperkte doorgroeimogelijkheden:

“Bij jonge medewerkers vraag je je wel af hoe lang blijft dit nog een uitdaging. Die ligt misschien niet bij deze bibliotheek. Je kunt niet iedereen in huis houden, want de mogelijkheden hier zijn beperkt.”

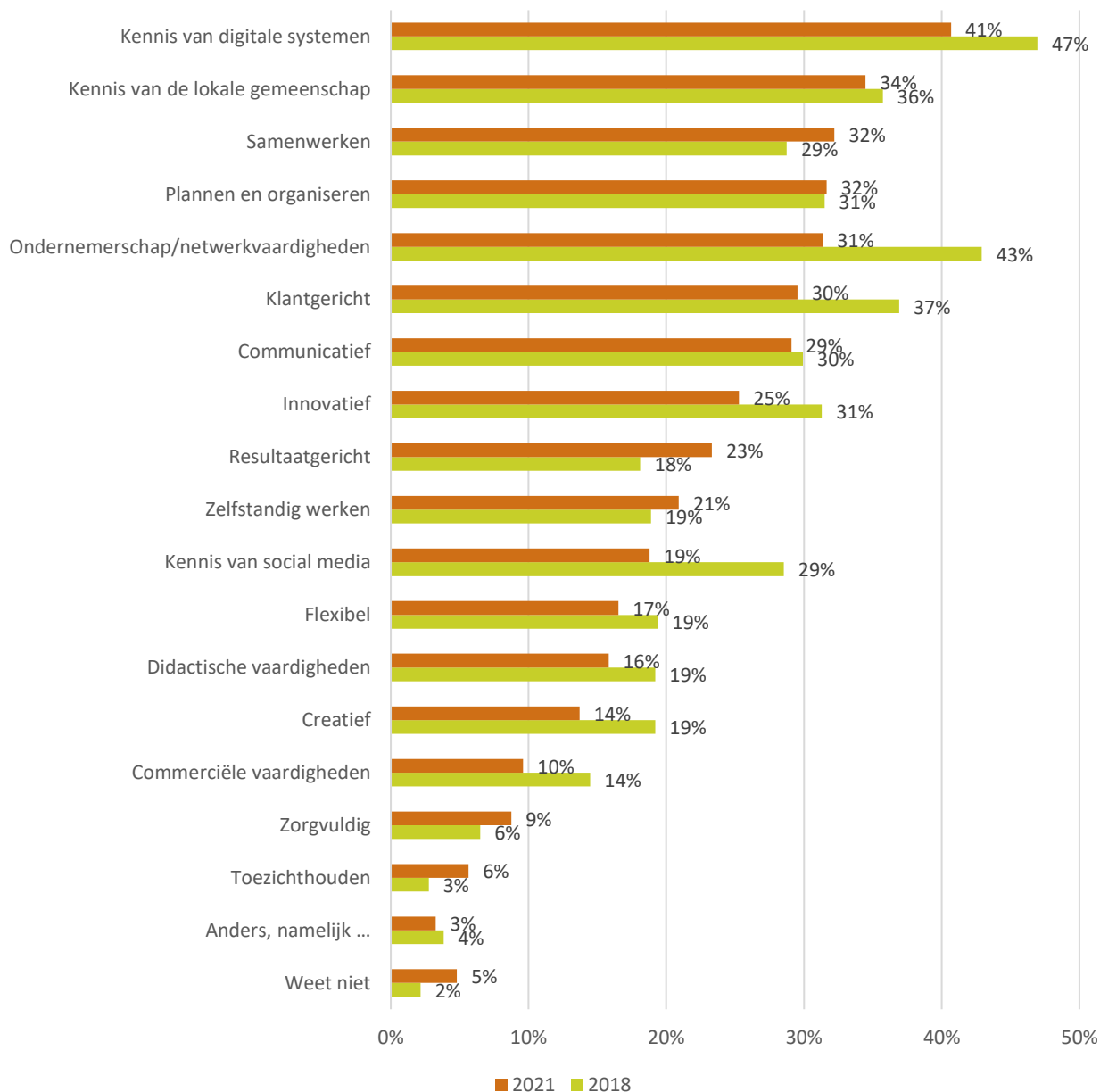


Belangrijkste competenties in de toekomst onder meer kennis van digitale systemen, kennis van de lokale gemeenschap en samenwerken

Met het oog op de veranderende rol van bibliotheken veranderen ook de competenties die van medewerkers gevraagd worden. In de enquête onder medewerkers is gevraagd naar wat zij als de belangrijkste competenties voor de toekomst van hun werk zien. Opvallend daarbij is dat de antwoorden redelijk gespreid zijn. Vaakst genoemd (41%) is kennis van digitale systemen. De zes daaropvolgende competenties zijn door 29 tot 35% van de medewerkers genoemd: Kennis van de lokale gemeenschap, samenwerken, plannen en organiseren, ondernemerschap, klantgerichtheid en communicatievaardigheden. In 2018 werden deze competenties eveneens vaak genoemd. Echter, was er toen sprake van een duidelijke top vier (kennis van digitale systemen, ondernemerschap, klantgerichtheid en kennis van de lokale gemeenschap), terwijl de antwoorden nu meer verspreid zijn.



Figuur 4.10: Wat zijn de belangrijkste competenties die je in de toekomst verwacht nodig te hebben voor de uitoefening van jouw huidige functie? (Maximaal vijf antwoorden) (Medewerkers, 2018: N=1016, 2021: N=708)



Relevante competenties in de komende vijf jaar

Cubiss (2020a en 2020b) stelde een lijst met 23 relevante competenties op en deed onderzoek naar de ervaringen bij directie/management en HR-afdelingen. Daaruit bleek dat alle competenties in de komende vijf jaar van belang blijven. Maar er was ook behoefte om te ontwikkelen op de competenties netwerkvaardigheden, innovatie, ondernemingskracht, resultaatgericht werken, lerend vermogen en plannen en organiseren.



Ook is in de enquête doorgevraagd naar hoe medewerkers vinden dat ze door de bibliotheek waar ze werken ondersteund worden om zich op deze competenties te ontwikkelen. Daaruit blijkt dat de respondenten over het algemeen neutraal of positief zijn. De top zeven van meest belangrijk ervaren competenties wordt in vergelijking met de andere competenties redelijk vaak positief beoordeeld:

- kennis van digitale systemen (51%);
- kennis van de lokale gemeenschap (50%);
- samenwerken (68%);
- plannen en organiseren (56%);
- ondernemerschap (51%);
- klantgerichtheid (73%);
- communicatievaardigheden (55%).

Onvoldoende financiële ruimte voor om- en bijscholing

In 2019 is een evaluatie van de Wsob uitgevoerd waaruit naar voren kwam dat de competenties van medewerkers nog niet overeenstemmen met wat vereist wordt vanuit de brede maatschappelijke educatieve functie van bibliotheken (KWINK 2019). Ook was de ervaring vanuit werkgevers dat zij onvoldoende financiële ruimte hadden om medewerkers en vrijwilligers om- of bijscholing te bieden, terwijl dat van belang is om de vereiste competenties te kunnen ontwikkelen.

Behoefte aan met name community librarians

Uit eerder onderzoek (Van Hassel en Kools, 2020) onder directeuren en HR-professionals uit bibliotheken komt naar voren dat driekwart voor de toekomst meer behoefte heeft aan de inzet van community librarians. Dit blijkt ook een functie te zijn waar respondenten moeilijk personeel voor (verwachten te) vinden. Een andere uitkomst uit dit onderzoek is dat ongeveer de helft van de respondenten meer behoefte heeft aan mediacoaches, projectmedewerkers, communicatiemedewerkers en (lees) consultants.

4.5 Arbeidsmobiliteit

De lichte toename van de werkgelegenheid in de recente jaren uit hoofdstuk 3 wordt bevestigd door de antwoorden van de bibliotheekdirecteuren die deelnamen aan onze enquête. Volgens het grootste deel van de 63 directeuren is de werkgelegenheid in de afgelopen drie jaar (2017-2020) in hun bibliotheek gelijk gebleven (44%) of toegenomen (38%), terwijl maar een beperkt deel (17%) deze kleiner heeft zien worden.

Groei personeelsformatie vooral door uitvoering nieuwe activiteiten

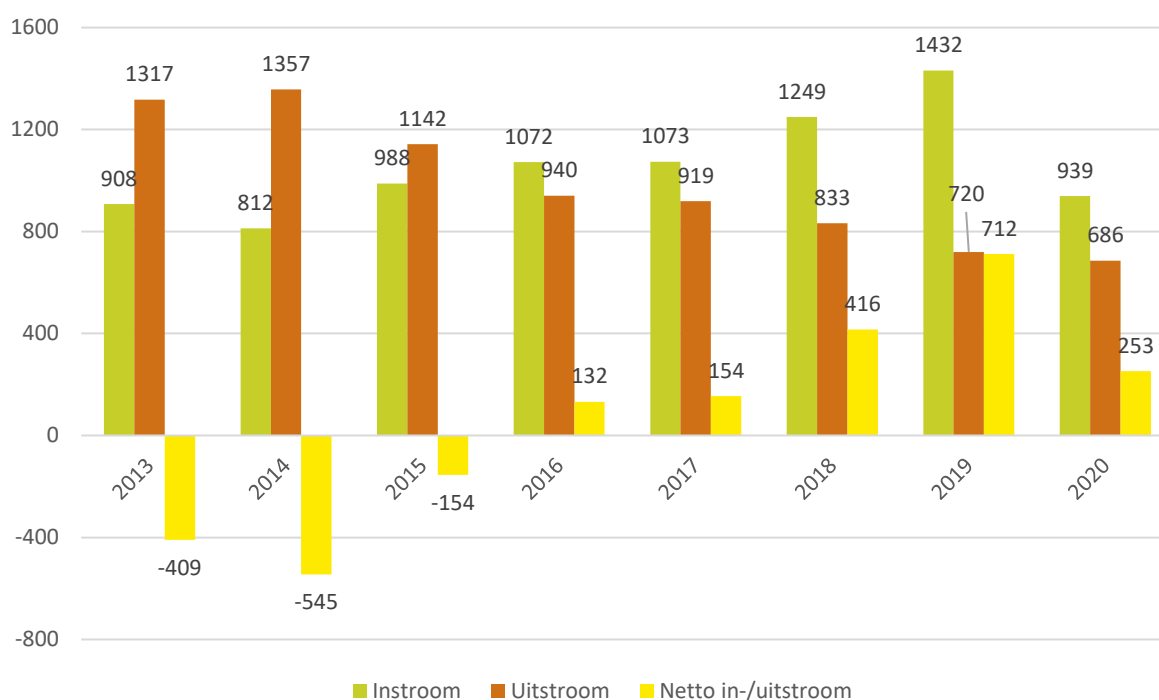
Net als in 2018 is de meest genoemde reden voor de kleinere formatie de teruglopende subsidies van gemeenten. Aan de andere kant is de reden voor een grotere formatie onveranderd gelegen in de uitvoering van nieuwe taken, maar ook meer inkomsten uit met name subsidies van gemeenten en andere subsidienten.

**Trend hogere instroom dan uitstroom zet door**

Gebaseerd op het POB zijn in 2020 939 medewerkers ingestroomd en 686 medewerkers gestopt met werken in de branche openbare bibliotheken (figuur 4.11). Dit betekent dat er per saldo 253 medewerkers zijn bijgekomen. Deze trend van een positief saldo zien we vanaf 2016 jaarlijks terug in de cijfers. Deze trend sluit aan op de groei van de werkgelegenheid in de laatste jaren, die we eerder in hoofdstuk 3 constateerden (figuur 3.1).

De cijfers corresponderen echter niet volledig met figuur 3.1 over de ontwikkeling van de werkgelegenheid. Dit heeft te maken met dat de gegevens uit verschillende bronnen (CBS en POB) afkomstig zijn.

Figuur 4.11: Instroom, uitstroom en netto toe of afname van personeel (instroom-uitstroom) in bibliotheekbranche, in de periode 2013-2020



Bron: POB.

Veruit meest genoemde uitstroombestemming is (vervroegd) pensioen

De directeuren uit de enquête bij wie de personeelsformatie is afgenomen, geven aan dat er vooral personeel vanuit de functies klantenservice medewerkers, adviseur en bibliotheekmedewerkers zijn uitgestroomd. Volgens deze directeuren zijn de medewerkers vooral uitgestroomd naar pensioen (73%), vervroegd pensioen (55%), een WW-uitkering (36%) en ander betaald werk buiten de branche (36%). Een minderheid (18%) laat weten dat de medewerkers binnen de branche openbare bibliotheken zijn blijven werken. Ook de directeuren die voor de komende vijf jaar krimp verwachten, is (vervroegd) pensioen de meest genoemde reden. Dat sluit aan op de relatief hoge leeftijdsverdeling die we in hoofdstuk 3 zagen.



De resultaten ten aanzien van de uitstroombestemming zijn ten opzichte van de arbeidsmarktanalyse uit 2018 weinig veranderd.

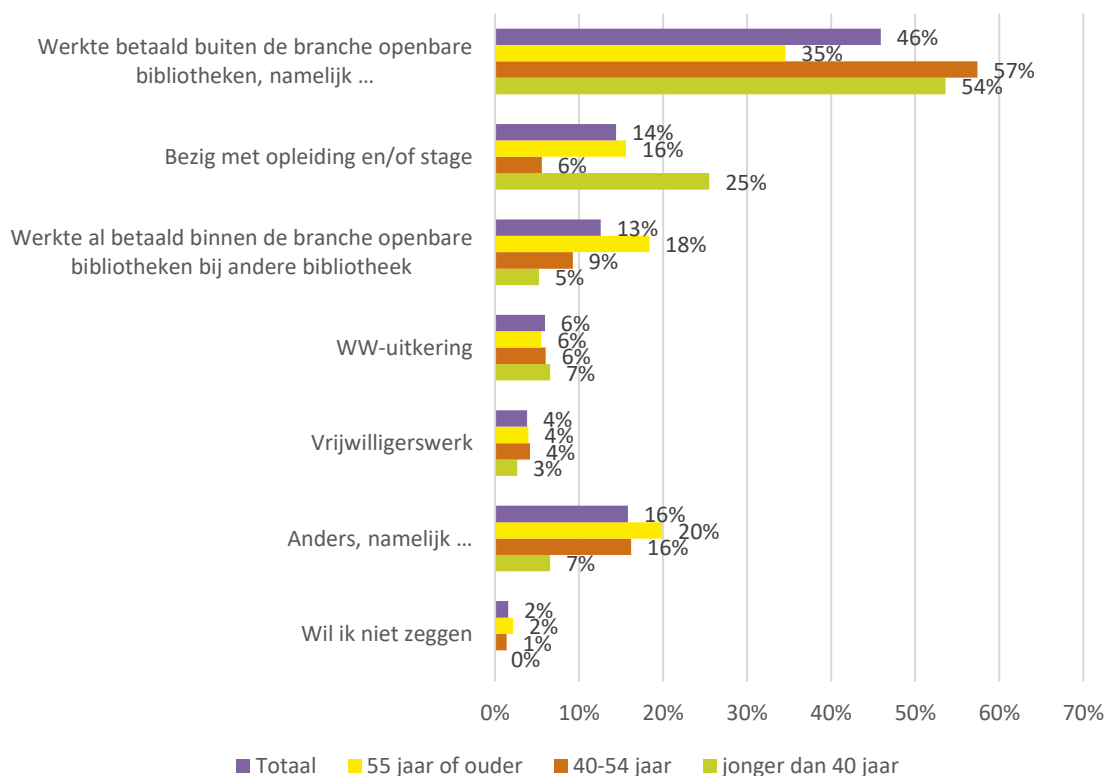
Instroom buiten de branche zijn vooral jonge medewerkers

Volgens de meeste directeuren bij wie de personeelsformatie is toegenomen, is extra personeel ingestroomd voor de functie van projectleider/-medewerker, leesconsulent/-begeleider en communicatiemedewerker.

Het nieuwe personeel is volgens de meeste (75%) directeuren ingestroomd uit betaalde functies buiten de branche openbare bibliotheken. Ook voor directeuren die de komende vijf jaar personele groei verwachten, is dit veruit de meest genoemde verwachte herkomst van het nieuwe personeel.

De resultaten van de enquête onder directeuren sluiten aan op die van de medewerkers. Het grootste deel van de medewerkers had voor hun huidige functie een betaalde betrekking buiten de branche openbare bibliotheken (figuur 4.12). Dit is vooral terug te zien bij de jongere medewerkers. Oudere medewerkers kwamen relatief vaker bij een andere bibliotheek of POI vandaan of zijn direct vanuit een opleiding of stage ingestroomd.

Figuur 4.12: Je werkt momenteel in de branche openbare bibliotheken. Welke arbeidsmarktsituatie was het meest op jou van toepassing vlak voordat je in je huidige bibliotheek ging werken?



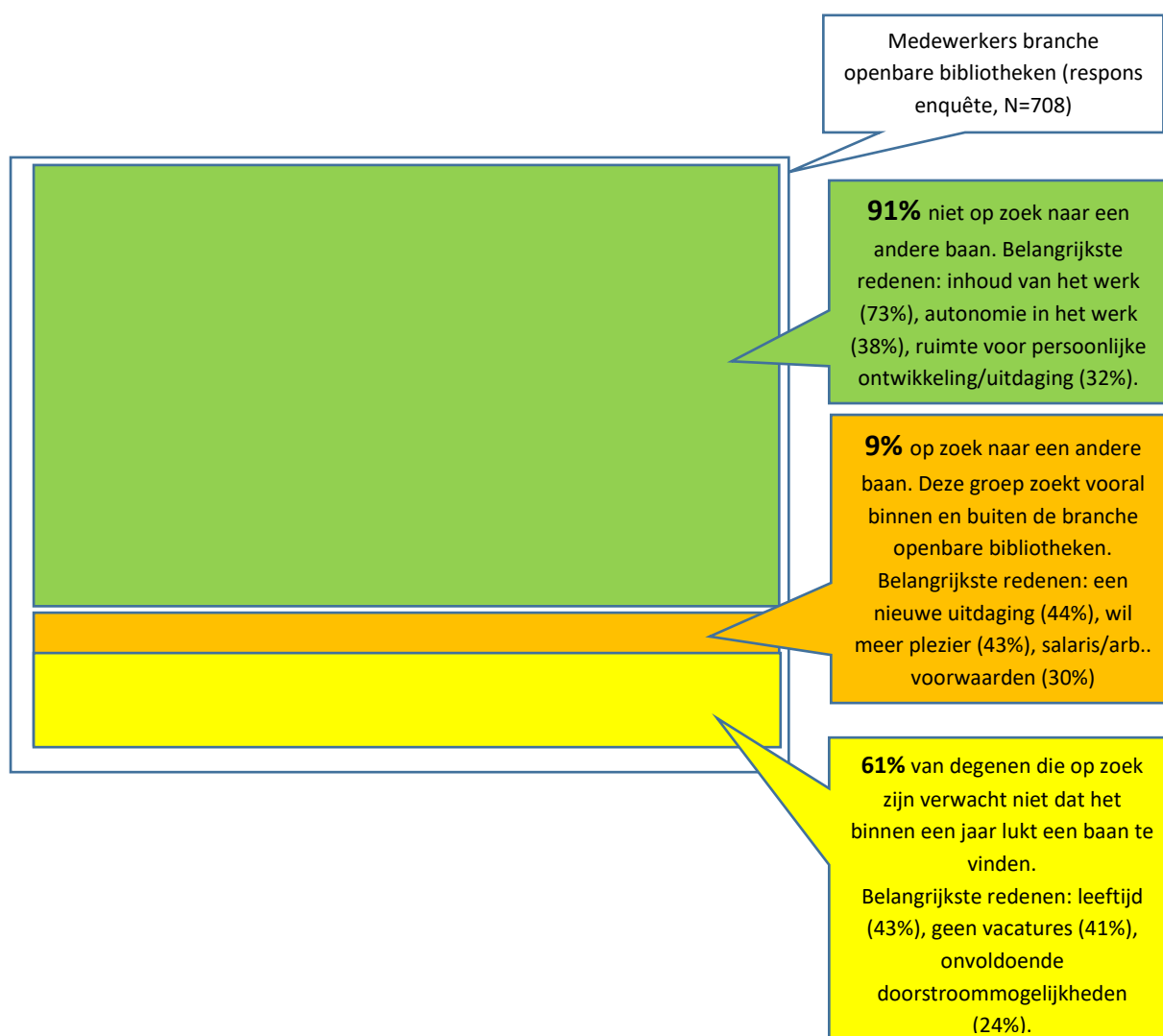
9% medewerkers op zoek naar andere baan

Uit de enquête onder medewerkers komt naar voren dat 9% op zoek is naar een andere baan. De belangrijkste reden hiervoor is dat men zoekt naar een nieuwe uitdaging. Een meerderheid zoekt zowel binnen als buiten de bibliotheekbranche en minder vaak alleen in de branche openbare bibliotheken of alleen buiten de branche. Ruim 60% van de “zoekers” verwacht niet op korte termijn een nieuwe baan te vinden. De meest genoemde redenen hiervoor zijn de leeftijd, omdat er te weinig vacatures zijn die aansluiten op de wensen en onvoldoende doorstroommogelijkheden.

Aan de andere kant geldt dat ruim 91% van de medewerkers niet nadrukkelijk op zoek is naar een andere baan. De belangrijkste redenen hiervoor zijn de inhoud van het werk, autonomie in het werk en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en de uitdaging die het werk biedt.

In figuur 4.13 staat het hiervoor genoemde schematisch weergegeven.

Figuur 4.13: Schematische weergave van het aandeel medewerkers dat op zoek is naar een andere baan





5 Conclusie: de resultaten samengenomen

Hieronder gaan we in op de belangrijkste aandachtspunten voor beleid, die we uit de voorgaande hoofdstukken kunnen afleiden. Daarbij maken we onderscheid in de vier hoofdthema's rond duurzame inzetbaarheid, die in het voorgaande hoofdstuk 4 aan de orde kwamen. Deze thema's worden aangevuld met de bevindingen rond ontwikkelingen op het gebied van vraag en aanbod in de branche, zoals beschreven in de hoofdstukken 2 en 3. Per thema worden ook enkele globale oplossingsrichtingen genoemd, die ook deels zijn genoemd in een eerder onderzoek naar strategisch personeelsbeleid (Van Hassel en Kools, 2021). Doel hiervan is inspiratie te bieden voor het nog uit te werken activiteitenplan. Afsluitend volgt een reflectie op de hoofdbevindingen van dit onderzoek.

5.1 Aandachtspunten voor beleid

Gezond, veilig en vitaal werken

Werkdruk

De meeste medewerkers ervaren soms een hoge werkdruk bij de uitvoering van hun taken. Aan de andere kant is er een substantiële groep die dit vaak of altijd ervaart. Ook is een derde van de medewerkers en ongeveer de helft van de directeurs niet uitgesproken tevreden over de tijdsdruk waaronder medewerkers hun werk uitvoeren. De hoge werkdruk die er kennelijk bij een deel van de medewerkers leeft is een belangrijk aandachtspunt voor beleid, omdat een structureel "te" hoge werkdruk van invloed is op het gezond en vitaal kunnen werken.

Er is niet doorgevraagd naar de achterliggende redenen van de hoge werkdruk. Voor de hand ligt dat het werken onder de covid-maatregelen en de gevolgen die dit voor het werk heeft, zoals nieuwe vormen van dienstverlening, een rol speelt.

Oplossingsrichting: Via bijeenkomsten, publicaties en/of een landelijk platform delen van kennis en goede voorbeelden over manieren om werkdruk aan te pakken.

(On)veiligheid op de werkvloer

Veel medewerkers in de branche werken in de "frontlinie", dat wil zeggen dat ze regelmatig te maken hebben met bezoekers of deelnemers aan workshops etc. Het merendeel van de medewerkers ervaart geen agressie of intimidatie op de werkvloer. Toch krijgt ruim een derde hier soms mee te maken. Het is belangrijk om meer zicht te krijgen op de achtergronden hiervan, hoe dit er in de praktijk uit ziet en wat dit betekent voor het veiligheidsgevoel van medewerkers. Een incident kan zorgen voor een structureel en ernstig gevoel van onveiligheid.

Oplossingsrichting: Richtlijnen ontwikkelen om het voor medewerkers inzichtelijk te maken welke stappen ze kunnen zetten na een incident. Trainingen voor het omgaan met agressie en veilig werken in bibliotheken.



Doorwerken tot aan pensioenleeftijd

Opvallend is dat ongeveer een vijfde van de medewerkers niet verwacht door te werken tot aan de pensioenleeftijd. Dit aandeel ligt wel iets lager dan in 2018, maar het gaat nog steeds om een substantiële groep. Dit laat zien dat er in ieder geval voor dit deel van de medewerkers belangrijk is om aandacht te besteden aan het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. Mogelijke oplossingsrichtingen komen terug bij het volgende thema “Goed werkgeverschap”.

Goed werkgeverschap

Medewerkers en directeuren zijn in veruit de meeste gevallen tevreden over de arbeidsomstandigheden in het algemeen, de inhoud van het werk, werksfeer en de organisatie. Rond gezondheid en vitaliteit zijn echter wel aandachtspunten.

Mogelijkheden eerder te stoppen met werken

Ongeveer de helft van de medewerkers verwacht met enige zekerheid door te gaan werken tot aan de pensioenleeftijd. Toch is maar een kwart van de medewerkers uitgesproken tevreden over de mogelijkheden om eerder te stoppen met werken. Bij de directeuren gaat dit om een derde als het gaat om de mogelijkheden voor medewerkers. Ook blijkt dat hier in formele gesprekken maar volgens een beperkt deel van de directeuren concrete afspraken over worden gemaakt. Uit de antwoorden van directeuren blijkt dat minder dan 10% ontsiemaatregelen of tijdspaarregelingen biedt. Het lijkt er dus op dat maatregelen om eerder te stoppen met werken of af te bouwen richting pensioen nog beperkt aanwezig zijn, terwijl daar afgaande op de antwoorden van medewerkers wel behoefte voor lijkt te zijn.

Oplossingsrichting: Nader inzicht in motieven van de groep medewerkers, die niet tot aan pensioen verwacht door te werken. Uitbreiding van ontsiemaatregelen in bibliotheken mogelijk maken en stimuleren, zodat medewerkers voor hun pensioenleeftijd langer gemotiveerd blijven werken.

Aantrekkelijk werkgeverschap

Uit eerder onderzoek (Van Hassel en Kools, 2020) kwam naar voren dat er bij bibliotheken relatief veel behoefte is aan ondersteuning op dit thema. Voor zowel de instroom als behoud van medewerkers is aantrekkelijk werkgeverschap belangrijk. Een belemmerende factor die eveneens uit deze arbeidsmarktanalyse blijkt, is dat de branche zich kenmerkt door veel kleine deeltijdbanen. Daarnaast zijn er andere factoren, zoals het imago van de klassieke bibliotheek met alleen een uitleenfunctie.

Oplossingsrichting: Aantrekkelijk werkgeverschap meer op brancheniveau aandacht geven. Dit kan door een campagne voor het werken in bibliotheken, maar ook door bieden van stageplekken. Het in kaart brengen van een employee journey is eveneens behulpzaam. Daarmee wordt inzicht verkregen in de beleving van medewerkers en hoe de organisatie hen positief kan beïnvloeden.



Aandacht vitaliteit en gezondheid

Ruim 80% van de directeuren is tevreden over de aandacht voor gezondheid en vitaliteit in de organisatie. Bij de medewerkers gaat het echter om 60%. Hoewel het merendeel dus nog steeds positief is, is er vooral bij medewerkers dus ook een substantiële groep die daar kritischer naar kijkt.

Mogelijk liggen hier kansen bij leidinggevenden om dit te verbeteren. Zo is bijna 70% van de medewerkers tevreden over de ervaren ruimte om het gesprek over duurzame inzetbaarheid met leidinggevende te voeren en is ruim 60% van de directeuren tevreden over de toerusting van leidinggevenden voor het voeren van het inzetbaarheidsgesprek.

Oplossingsrichting: Bewustwording van het belang van veilig en gezond werken vergroten, bijvoorbeeld via workshops en het faciliteren van leidinggevenden om dit waar nodig nog meer met medewerkers structureel te bespreken.

Communicatie over maatregelen voor duurzame inzetbaarheid

Opvallend is dat ongeveer de helft van de medewerkers niet kon aangeven welke maatregelen rond DI in de organisatie bestaan, terwijl bibliotheekdirecteuren in bijna alle gevallen diverse maatregelen hebben genoemd. Dit duidt vooral op een communicatieprobleem. Maatregelen als flexibele werktijden, verlofregelingen, dialooggesprekken en ontwikkelingsplannen zijn er in veel gevallen wel, maar die worden door medewerkers niet zo herkend. Aandachtspunt is in dit geval het thema en de genomen maatregelen meer bij medewerkers onder de aandacht te brengen, zodat ze ook meer de eigen regie over hun inzetbaarheid en loopbaan kunnen nemen. Dit kan via de organisatie, leidinggevende als sleutelfiguren, maar ook door nieuwe en bestaande medewerkers beter te informeren en de mogelijkheden beter voor hen in kaart te brengen.

Oplossingsrichting: Het thema en de genomen maatregelen meer bij medewerkers onder de aandacht brengen. Bijvoorbeeld met leidinggevenden als sleutelfiguren, maar ook door nieuwe en bestaande medewerkers nog beter te informeren en de mogelijkheden voor hen overzichtelijk in kaart te brengen.

Leven lang ontwikkelen en regie over de eigen loopbaan

Gebruik mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling

Medewerkers zijn over het algemeen positief over de aansluiting van hun vaardigheden en kwalificatie op hun taken. Ook vindt een meerderheid dat de bibliotheek mogelijkheden voor bijscholing biedt om medewerkers beter toe te rusten voor hun taken. Zoals uit eerder onderzoek bleek is er vaak wel aanbod voor scholing, maar is een aandachtspunt dat niet alle medewerkers daar altijd gebruik van maken.



Oplossingsrichting: Inzetten op delen van inspirerende voorbeelden om gebruik van scholing te stimuleren. Maar ook aandacht voor ontwikkelbehoefte medewerker en aansluiten zoeken bij opleidingsaanbod. Verder spelen leidinggevend een belangrijke rol en dienen zij gefaciliteerd te worden in het voeren van het goede gesprek.

Loopbaanmogelijkheden

In vergelijking met opleidingsmogelijkheden zijn medewerkers en directeurs kritischer op de loopbaanmogelijkheden van medewerkers. Dan gaat het met name om de mogelijkheden om in een andere functie op een hoger of vergelijkbaar niveau te werken. Mogelijk speelt hier een rol dat vooral in kleine bibliotheken deze mogelijkheden minder aanwezig zijn. Maar ook kan loopbaanbegeleiding helpen om beter de mogelijkheden te zien en benutten. De meningen van medewerkers en directeurs over de mogelijkheden voor loopbaanbegeleiding liggen meer bij elkaar dan in 2018, ongeveer 40% is hier tevreden over. Door dit meer te faciliteren kunnen medewerkers ondersteund worden meer regie te krijgen over hun eigen loopbaan.

Oplossingsrichting: Inzetten op loopbaanbegeleiding kan medewerkers helpen om beter de mogelijkheden te zien en benutten en ook ervoor zorgen dat zij meer regie nemen over hun eigen loopbaan.

Arbeidsmobiliteit

Werkgelegenheid en uitstroom oudere medewerkers

De werkgelegenheid in de branche openbare bibliotheken neemt de afgelopen jaren langzaam toe. De vraag is echter hoe lang deze trend zich nog gaat doorzetten. Directeurs verwachten voor de komende vijf jaar vaker een krimp dan een groei. Een veelgenoemde uitstroombestemming is pensioen. Een aandachtspunt dat in diverse eerder onderzoeken al naar voren kwam is de relatief grote groep oudere medewerkers, die dichtbij hun pensioen zitten en binnen de komende jaren uitstromen. Het is daarom belangrijk na te denken over hoe je het werk aantrekkelijk houdt voor nieuwe en bestaande medewerkers.

Oplossingsrichting: Inzetten op uitwisseling van personeel met andere bibliotheken om blik te verbreden en motivatie te vergroten.

Werven community librarian

Uit eerder onderzoek (Van Hassel en Kools 2020) en zoals in dit rapport is opgenomen, blijkt dat bibliotheken, vanuit hun brede cultureel maatschappelijke rol, grotere behoefte aan personeel verwachten voor met name *community librarians*. Tegelijk wordt aangegeven dat het voor deze functie moeilijk is of wordt om personeel te vinden.

Oplossingsrichting: Kijken naar mogelijkheden om bestaand personeel te ontwikkelen ofwel specifiek op te leiden voor community librarian. Eventueel ook door een opleidingsmogelijkheid met meerdere bibliotheken samen aan te bieden.



5.2 Tot slot: reflectie

Deze vierde sectoranalyse laat zien dat de werkgelegenheid na jaren van afname gestabiliseerd is en in recente jaren groeit. Ondanks, of misschien wel als gevolg van, de coronacrisis geldt dit ook voor 2020 in vergelijking met een jaar eerder. Mogelijk hangt dit samen met nieuwe vormen van dienstverlening die bibliotheken (noodgedwongen) hebben ontwikkeld. Deze ontwikkeling zou zich ook in de toekomst kunnen doorzetten. Wel lijkt op basis van de antwoorden van directeurs juist een krimp voor de komende vijf jaar verwacht kan worden, vooral door de verwachting van minder subsidies. Daarbij moet aangetekend worden dat deze verwachting een momentopname is en dat de feitelijke ontwikkeling sterk afhankelijk is van verschillende factoren.

De veranderende rol van bibliotheken vraagt een ander type personeel met behoefte aan andere functies en competenties, zoals ook dit onderzoek weer laat zien. Dat is een grote uitdaging ook gelet op de leeftijdsverdeling, dat van invloed is op de werkgelegenheid in de komende jaren. Om die reden is aandacht voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers bij uitstek voor de bibliotheekbranche belangrijk. In deze arbeidsmarktanalyse stond dit overkoepelende thema dan ook centraal. Uit de analyse van de verschillende onderliggende thema's blijkt dat de branche sterk is als het gaat om de algemene arbeidsomstandigheden, werksfeer en inhoud van het werk, maar ook dat er al in veel gevallen ruim aanbod is voor scholingsmogelijkheden. Anderzijds zijn er belangrijke uitdagingen op het gebied van werkdruk, het gebruik en bewustwording van scholings- en loopbaanmogelijkheden. Daarbij is het belangrijk de opleiding en bijscholing aan te laten sluiten op de toekomstige behoefte van bibliotheken en medewerkers.

De resultaten uit dit onderzoek vormen input voor sociale partners om te komen tot een nog nader te bepalen activiteitenplan om duurzame inzetbaarheid in de branche te bevorderen. Daarbij is het belangrijk de aandacht niet alleen te richten op het ontwikkelen van bestaande en nieuwe activiteiten, maar ook stil te staan over hoe nieuwe instrumenten goed bij de doelgroep bekend kunnen worden.



Literatuurlijst

- Arboned (2020). Brancherapportage Vereniging Openbare Bibliotheken. Peildatum 31 dec 2019. https://www.debibliotheeken.nl/wp-content/uploads/2020/02/2019_brancherapportage-2019_verzuim-openbare-bibliotheeken_arboned.pdf, geraadpleegd juli 2021.
- Cubiss (2020a). Rapport: Ler en Ontwikkelen 2020. Tilburg: Cubiss.
- Cubiss (2020b). Inventarisatie klassieke bibliotheekkennis. Tilburg: Cubiss.
- Gaisbauer I. Wilschut J. Minder personeel en andere taken. Arbeidsmarktanalyse Openbare Bibliotheken 2015. https://www.bibliotheekwerk.nl/wp-content/uploads/2016/06/CAOP_Arbeidsmarktanalyse-Openbare-Bibliotheken.pdf, geraadpleegd juli 2021.
- KB. Een bibliotheek voor iedereen: evaluatie Wsob <https://www.bibliotheekinzicht.nl/dossiers/bibliotheekstatistiek-2019#toc-een-bibliotheek-voor-iedereen-evaluatie-wsob>, geraadpleegd juli 2021.
- KB. Bibliotheekstatistiek 2019 <https://www.bibliotheekinzicht.nl/dossiers/bibliotheekstatistiek-2019> , geraadpleegd juli 2021.
- KB (2020). Dossier de bibliotheek in coronatijd. <https://www.bibliotheekinzicht.nl/dossiers/de-bibliotheek-in-coronatiejd>, geraadpleegd juli 2021.
- KB. De kernfuncties van openbare bibliotheken: <https://www.bibliotheekinzicht.nl/dossiers/bibliotheekstatistiek-2019#toc-kernfuncties>, geraadpleegd juli 2021.
- KB. Samenwerkingspartners van bibliotheken. <https://www.bibliotheekinzicht.nl/organisatie/samenwerkingspartners-van-de-bibliotheek>, geraadpleegd juli 2021.
- KB, SPN en VOB (2020). Netwerkagenda openbare bibliotheekvoorzieningen. <https://www.bibliotheeknetwerk.nl/sites/default/files/2021-06/Netwerkagenda%202021-2023.pdf>, geraadpleegd juli 2021.
- KWINK Groep, Panteia, Rebel Group (2019). Evaluatie Wet stelsel openbare bibliotheekvoorzieningen. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/02/11/bijlage-2-kwink-eindrapport-evaluatie-wsob>, geraadpleegd juli 2021.
- Probiblio (2021). De bibliotheek en de coronacrisis. [https://www.probiblio.nl/uploads/2021%20Bestanden/Samenvatting_themapublicatie_De-bibliotheek-en-de-coronacrisis_Zuid-en%20Noord-Holland\(Probiblio2021\).pdf](https://www.probiblio.nl/uploads/2021%20Bestanden/Samenvatting_themapublicatie_De-bibliotheek-en-de-coronacrisis_Zuid-en%20Noord-Holland(Probiblio2021).pdf), geraadpleegd juli 2021.
- Raad voor cultuur (2020). Een bibliotheek voor iedereen. <https://www.raadvoorcultuur.nl/documenten/adviezen/2020/02/11/een-bibliotheek-voor-iedereen>, geraadpleegd juli 2021.
- Sectorinstituut Openbare Bibliotheken (2014). Bibliotheek van de toekomst: knooppunt voor kennis, contact en cultuur.



- Stamet Y en Scheeren J (2013). [Een branche in transitie. Arbeidsmarktanalyse Openbare Bibliotheken](#), geraadpleegd juli 2021.
- Stichting BibliotheekWerk. Visie op de arbeidsmarkt 2023 van de bibliotheeksector. https://www.bibliotheekwerk.nl/wp-content/uploads/2019/07/Rapport-Visie-op-de-arbeidsmarkt-2023-van-de-bibliotheeksector_versie_2.pdf, geraadpleegd juli 2021.
- Van Hassel D. (2020). Invloed coronacrisis op het werken bij openbare bibliotheken. Den Haag: CAOP, in opdracht van Stichting BibliotheekWerk. [https://www.bibliotheekwerk.nl/wp-content/uploads/2020/12/BibliotheekWerk Factsheet Invloed-Corona.pdf](https://www.bibliotheekwerk.nl/wp-content/uploads/2020/12/BibliotheekWerk_Factsheet_Invloed-Corona.pdf), geraadpleegd juli 2021.
- Van Hassel, D. & Kools, M. (2021). Strategisch personeelsbeleid in openbare bibliotheken. Stand van zaken, (verwachte) ontwikkelingen en ondersteuningsbehoefte. Den Haag: CAOP, in opdracht van Stichting BibliotheekWerk.
- Van Hassel, D. & Kools, M. (2018). *Veranderingen op de arbeidsmarkt van openbare bibliotheken*. Den Haag: CAOP, in opdracht van Stichting BibliotheekWerk. https://www.bibliotheekwerk.nl/wp-content/uploads/2018/07/arbeidsmarktanalyse_openbare_bibliotheken.pdf, geraadpleegd juli 2021.
- Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB), Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), Stichting Samenwerkende POI's Nederland (SPN), Interprovinciaal Overleg (IPO), KB & ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Bibliotheekconvenant 2020-2023. Convenant houdende afspraken over de bijdrage van de bibliotheekvoorziening in Nederland aan maatschappelijke opgaven.



Bijlage: responstabellen

Tabel B1: Verdeling respons enquête directeuren 2021.

	Respons enquête		Populatie ²	
	N	%	N	%
Bibliotheek of POI				
Openbare bibliotheek	61	97%	142	92%
Provinciale Ondersteuningsinstelling (POI)	2	3%	12	8%
Totaal	63	100%	154	100%
Gefuseerd				
Ja, met een museum	4	6%		
Ja, met een theater	2	3%		
Ja, met een poppodium	1	2%		
Ja, met een centrum voor de kunsten	4	6%		
Ja, met een ander type organisatie	12	19%		
Nee	47	75%		
Aantal FTE (medewerkers)¹				
< 25	35 (18)	59% (31%)		
25-50	10 (20)	17% (34%)		
>= 50	14 (21)	24% (36%)		
Totaal	59 (59)	100% (100%)		
Omvang werkgebied				
Minder dan 50.000 inwoners	14	22%	35	25%
50.000 tot 100.000 inwoners	19	30%	41	29%
100.000 of meer inwoners	28	44%	66	46%
Weet niet/n.v.t.	2	3%		
Totaal	63	100%	142	100%
Provincie				
Friesland	1	2%	5	4%
Drenthe	1	2%	7	5%
Groningen	2	3%	2	1%
Overijssel	7	11%	23	16%
Flevoland	3	5%	2	1%
Gelderland	9	14%	20	14%
Limburg	6	10%	15	11%
Noord-Brabant	11	17%	17	12%
Utrecht	3	5%	9	6%
Zuid-Holland	10	16%	22	15%
Noord-Holland	9	14%	17	12%
Zeeland	1	2%	3	2%
Totaal	63	100%	142	100%

¹ Schatting door per categorie het totaal FTE te delen door het gemiddeld aantal FTE van medewerkers (0,61) volgens het CBS in 2019. Van 4 directeuren is het aantal FTE in de organisatie onbekend. ² Bron: KB.



Tabel B2: Verdeling respons enquête medewerkers 2021, persoonskenmerken.

	Respons		Populatie ¹	
	N	%	N	%
Geslacht				
Man	109	15%	1367	19%
Vrouw	599	85%	5839	81%
Totaal	708	100%	7206	100%
Leeftijd				
< 40 jaar	153	22%	1842	26%
40-54 jaar	216	31%	2182	30%
55 jaar of ouder	327	47%	3182	44%
Totaal ²	696	100%	7206	100%

¹ Bron: KB.² Bij respons geldt dat van 12 medewerkers de leeftijd onbekend is.

Tabel B3: Verdeling respons enquête medewerkers 2021, opleidings- en baankenmerken.

	N	%
Hoogst voltooide opleidingsniveau		
Basisonderwijs, lagere school	3	0%
Lager beroepsonderwijs (lbo, lts, vbo, lto, lhno, leao, vmbo-praktijk e.d.)	12	2%
Mavo, vmbo-theorie, mulo	30	4%
Havo, vwo, hbs	59	8%
MBO	124	18%
HBO	360	51%
WO (bachelor, master)	106	15%
WO (gepromoveerd)	4	1%
Anders, namelijk ...	10	1%
Totaal	708	100%
Contracttype		
Ja, als medewerker in loondienst met een vast contract	594	84%
Ja, als medewerker in loondienst met een tijdelijk contract	106	15%
Ja, als uitzendkracht/gedetacheerd medewerker	7	1%
Ja, als ZZP-er	1	0%
Ja, als directeur	0	0%
Ja, als vrijwilliger of stagiair	0	0%
Nee	0	0%
Totaal	708	100%



Tabel B3: Verdeling respons enquête medewerkers 2021, opleidings- en baankenmerken (vervolg).

	N	%
<i>Functie</i>		
Bibliotheekmedewerker	180	25%
Klantenservice medewerker	34	5%
(Cultuur)consulent/begeleider	9	1%
Community librarian	8	1%
(Lees)consulent/begeleider	77	11%
Adviseur	37	5%
Projectleider/-medewerker	23	3%
Mediacoach	7	1%
Secretariaatsmedewerker	10	1%
HR(M)-medewerker/manager P&O	14	2%
Communicatiemedewerker	25	4%
Teamleider/-coördinator	59	8%
Chauffeur/bode	13	2%
Anders, namelijk ...	212	30%
Totaal	708	100%
<i>Werkuren per week</i>		
0 tot 16 uur	137	19%
16 tot 24 uur	171	24%
24 tot 32 uur	204	29%
32 tot 40 uur	196	28%
Totaal	708	100%
<i>Jaren werkervaring branche</i>		
Korter dan 5 jaar	227	32%
5 t/m 14 jaar	154	22%
15 jaar of langer	327	46%
Totaal	708	100%



Tabel B4: Verdeling respons enquête medewerkers 2021, kenmerken bibliotheek waar zij werken.

	N	%
Bibliotheek of POI		
Openbare bibliotheek	665	94%
Provinciale Ondersteuningsinstelling (POI)	43	6%
Totaal	708	100%
Bibliotheek gefuseerd		
Ja, met een museum	33	5%
Ja, met een school	8	1%
Ja, met een theater	34	5%
Ja, met een popodium	9	1%
Ja, met een centrum voor de kunsten	77	11%
Ja, met een ander type organisatie, namelijk ...	81	11%
Nee	492	69%
Weet niet	28	4%
Omvang werkgebied		
Minder dan 50.000 inwoners	92	13%
50.000 tot 100.000 inwoners	186	26%
100.000 tot 200.000 inwoners	153	22%
Meer dan 200.000 inwoners	181	26%
Weet niet/n.v.t.	96	14%
Totaal	708	100%
Provincie		
Friesland	22	3%
Groningen	24	3%
Drenthe	14	2%
Overijssel	60	8%
Flevoland	24	3%
Gelderland	76	11%
Limburg	54	8%
Noord-Brabant	142	20%
Utrecht	22	3%
Zuid-Holland	123	17%
Noord-Holland	102	14%
Zeeland	45	6%
Totaal	708	100%