

Een branche in transitie

Arbeidsmarktanalyse Openbare Bibliotheken

**Y. Stamet
J. Scheeren
Eindversie 2014**



Inhoudsopgave

Management samenvatting	4
1 Inleiding	6
1.1 Achtergrond.....	6
1.2 Doelstelling analyse.....	6
1.3 Doelgroepen	6
1.4 Methodologie	6
1.5 Leeswijzer	7
2 De branche openbare bibliotheken.....	8
2.1 De branche	8
2.2 Ontwikkelingen bibliotheekbranche	10
2.2.1 Maatschappelijke ontwikkelingen.....	10
2.2.2 Beleidsontwikkelingen.....	12
2.2.3 Bibliotheekpersoneel binnen de ontwikkelingen.....	13
3 Ontwikkelingen in vraag en aanbod.....	16
3.1 Ontwikkeling werkgelegenheid.....	16
3.2 Samenstelling personeelsbestand.....	17
3.3 Mobiliteit	19
3.3.1 Instroom	19
3.3.2 Doorstroom	21
3.3.3 Uitstroom	21
3.4 Vacatures.....	23
3.5 Opleidings- en stage aanbod	24
3.6 Kwantitatieve arbeidsmarktknelpunten.....	27
4 Kwaliteit van de arbeid en personeelsbeleid	29
4.1 Werkbeleving.....	29
4.2 Personeelsbeleid en de wensen van het personeel.....	30
4.3 Kennis en vaardigheden	32
4.4 Kwalitatieve arbeidsmarktknelpunten	35
5 Conclusie en aanbevelingen	37
5.1 Conclusie	37
5.1.1 Arbeidsmarktknelpunten	37
5.1.2 Kennishiaten.....	37



5.2	Aanbevelingen.....	38
5.2.1	Arbeidsmarktknelpunten	38
5.2.2	Kennishiaten.....	39
5.2.3	Aanknopingspunten sectorplan	40
	Literatuurlijst.....	41

Dit project is tot stand gekomen mede met behulp van financiering vanuit het Europees Sociaal Fonds.



Management samenvatting

Deze arbeidsmarktanalyse is door het CAOP opgesteld in opdracht van het Arbeidsmarkt en Ontwikkelingsfonds van de Openbare Bibliotheken, Stichting BibliotheekWerk (SBW). Doel van deze analyse is het bieden van aanknopingspunten aan het bestuur van SBW voor het arbeidsmarktbeleid in de branche openbare bibliotheken. Op basis van beschikbare (gepubliceerde) informatie wordt de arbeidssituatie en de (toekomstige) ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor bibliotheekpersoneel in samenhang in kaart gebracht.

De branche openbare bibliotheken

De branche openbare bibliotheken laat de afgelopen jaren een daling van het aantal bibliotheken zien. Het aantal vestigingen blijft op peil. In 2013 zijn er 160 bibliotheken met in totaal 1.063 vestigingen. Door verschillende ontwikkelingen verandert de maatschappelijke functie van de bibliotheken. Daarnaast worden de bibliotheken getroffen door bezuinigingen. In 2012 hebben alle bibliotheken met bezuinigingen te maken of kunnen ze deze verwachten. De strategieën van openbare bibliotheken om dit het hoofd te bieden verschillen. Velen daarvan, zoals het afstoten van vestigingen, korten op personeel, aanpassen van openingstijden en overstappen op zelfbedieningsbibliotheken, raken het personeel. Ook de verandering van functie van de bibliotheken vraagt aanpassing van het personeel in haar samenstelling, competenties en vaardigheden.

De werkgelegenheid en het aanbod

De werkgelegenheid in de openbare bibliotheken daalt al enkele jaren op rij en er wordt een verdere daling verwacht voor de komende jaren. Er wordt verwacht dat vooral de werkgelegenheid voor medewerkers op mbo-niveau zal dalen. Doordat een groot deel van het personeel ouder is dan 50 jaar, wordt ook verwacht dat een groot deel van de werkgelegenheid binnen nu en tien tot vijftien jaar zal uitstromen. Een deel van de krimp wordt nu al opgevangen door uitgestroomd personeel niet te vervangen. Dit betekent echter dat de instroom van nieuw talent binnen de openbare bibliotheken beperkt is, terwijl hier mede door de omslag als gevolg van de veranderende functie van bibliotheken wel behoefte aan is. Vanuit de opleidingen is het aanbod echter niet groot. Vooral het aanbod van de mbo-opleiding informatiedienstverlening zal de komende jaren dalen. Het aantal deelnemers aan de hbo-opleiding informatiedienstverlening en –management stijgt weer, maar ook daarvan is de jaarlijkse uitstroom minder dan 100 gediplomeerden per jaar.

Het ROA (2013) verwacht tot 2018 geen kwantitatieve knelpunten voor bibliotheekpersoneel. Zowel het aantal vacatures als de uitstroom vanuit de mbo-opleidingen naar de openbare bibliotheken is niet groot. De vraag naar hbo-personeel blijft naar verwachting wel bestaan. Het is onduidelijk in hoeverre deze vervuld kan worden.

De kwaliteit van arbeid en het personeelsbeleid

Op de langere termijn ontstaat er wellicht meer ruimte voor nieuw personeel als een groot deel van het huidige personeel met pensioen is. Echter, door de bezuinigingen en de veranderende functie van de bibliotheken is nog onduidelijk hoe groot de werkgelegenheid dan zal zijn.



De bezuinigingen en veranderingen in de openbare bibliotheken hebben niet alleen invloed op de grootte van de werkgelegenheid, maar ook op de kwaliteit van arbeid. Uit onderzoek blijkt dat deze ontwikkelingen de inhoud van het werk van bibliotheekpersoneel heeft veranderd. Voor een deel heeft dit ook geleid tot een grotere werkbelasting.

Het personeelsbeleid binnen bibliotheken lijkt niet altijd ingericht om in te spelen op de huidige arbeidsmarktknelpunten. Zo heeft een meerderheid geen levensfasebewust personeelsbeleid, ondanks het groot aantal oudere werknemers. Er zijn weinig doorgroeimogelijkheden. Ook strategisch personeelsbeleid lijkt geen gemeengoed, terwijl bibliotheken wel met strategische vraagstukken worstelen waarin het personeel een belangrijke rol speelt. Eén van die vraagstukken is de spagaat tussen de noodzaak tot vernieuwing enerzijds en de bezuinigingen anderzijds. De vraag om vernieuwing zorgt voor een behoefte aan nieuwe competenties van medewerkers. Beperkte middelen beperken echter de mogelijkheden om nieuwe mensen aan te trekken. Daar komt bij dat het zittend personeel vaak al lang bij de eigen bibliotheek werkt en daardoor geschoold is in competenties die niet altijd meer passen bij wat gevraagd wordt. Bijscholen van personeel vraagt echter ook middelen en daarnaast sluiten opleidingen nog niet helemaal aan op de vraag naar nieuwe competenties.

De aanbevelingen

Op basis van de analyse worden de volgende aanbevelingen gedaan:

- Monitor de ontwikkelingen in de branche en de gekozen strategieën van bibliotheken op de impact die deze hebben op bibliotheekpersoneel en deel goede praktijkvoorbeelden en mogelijke valkuilen met het werkveld.
- Stimuleer en faciliteer samenwerking tussen bibliotheken, bijvoorbeeld in het ontwikkelen van regionale talentenpools.
- Ondersteun bibliotheken in het ontwikkelen van de strategisch personeelsbeleid gericht op de duurzame inzetbaarheid van het personeel.
- Zet in op het tot stand brengen van een goede dialoog tussen werknemer en werkgever, zodat de mogelijkheden die er zijn om de wensen van de organisatie en de werknemer dichterbij elkaar te brengen ten volle worden onderzocht en benut.

De kennishiaten

De analyse heeft ook meerdere kennishiaten aan het licht gebracht. Deze zorgen ervoor dat er geen eenduidige prognoses kunnen worden gemaakt van de toekomstige vraag, het aanbod en de verwachte arbeidsmarktknelpunten. Daarnaast is er weinig recente informatie over de werkbeleving van bibliotheekpersoneel, de mening en ervaringen van bibliotheekdirecteuren, de ervaringen en behoeften ten aanzien van het personeelsbeleid en belangrijke kengetallen als het ziekteverzuimcijfer, aantal vacatures en mate van bij- en nascholing. Deze analyse geeft dan ook in het laatste hoofdstuk meerdere aanbevelingen hoe deze kennishiaten kunnen worden opgelost.



1 Inleiding

1.1 Achtergrond

Stichting BibliotheekWerk (SBW) is het Arbeidsmarkt en Ontwikkelingsfonds van de Openbare Bibliotheken. Het is opgericht op initiatief van de Vereniging Openbare Bibliotheken (VOB), Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak met als doel bibliotheken en werknemers te ondersteunen bij het bevorderen van een goed functionerende arbeidsmarkt in de branche openbare bibliotheken. In haar nog op te stellen activiteitenplan zal SBW de activiteiten opnemen die het fonds uitvoert om concrete invulling te geven aan haar doel. Om ervoor te zorgen dat deze activiteiten aansluiten bij de kansen, mogelijkheden en problematieken op de arbeidsmarkt heeft SBW aan het CAOP de opdracht gegeven een arbeidsmarktanalyse op te stellen. Deze activiteit maakt deel uit van de goedgekeurde ESF actie E subsidieaanvraag met als titel “De branche in Beweging”.

1.2 Doelstelling analyse

Mede op basis van deze arbeidsmarktanalyse kan het bestuur van SBW het (meerjaren)beleid van het fonds bepalen. In de arbeidsmarktanalyse wordt op basis van beschikbare informatie de arbeidssituatie en (toekomstige) ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor bibliotheekpersoneel in samenhang in kaart gebracht. In de analyse wordt ingegaan op de (beleidsmatige) ontwikkelingen die op openbare bibliotheken van invloed zijn, de structuur van de branche en de ontwikkeling daarin, de kwantitatieve ontwikkelingen in de werkgelegenheid en de kwaliteit van arbeid en het personeelsbeleid. Op basis van de beschreven ontwikkelingen wordt vervolgens ingegaan op de huidige en verwachte knelpunten op de arbeidsmarkt van de openbare bibliotheken en op mogelijke oplossingsrichtingen. Daarmee worden aanknopingspunten geboden voor het arbeidsmarktbeleid in de branche. Deze informatie biedt handvatten voor het bestuur om de speerpunten voor SBW vast te stellen en daarop haar beleid te baseren. Daarnaast biedt het de benodigde achtergrond voor het opstellen van een sectorplan en een daarop gebaseerde subsidieaanvraag op basis van de subsidieregeling cofinanciering sectorplannen.

1.3 Doelgroepen

Deze arbeidsmarktanalyse richt zich op werkenden binnen de openbare bibliotheekbranche (vallend onder de cao Openbare Bibliotheken), kort gezegd bibliotheekpersoneel. Binnen de openbare bibliotheken zijn verschillende functionarissen actief. Veel daarvan werken in de frontoffice van de bibliotheek en in de backoffice (zie ook kader 1 in hoofdstuk 2). Daarnaast bestaat het bibliotheekpersoneel uit directie en stafmedewerkers (facilitaire zaken, financiën, marketing en communicatie), teamleiders/coördinatoren en ondersteuners als opruimhulpen.

1.4 Methodologie

Voor de totstandkoming van deze arbeidsmarktanalyse 2013 is gebruik gemaakt van zowel kwalitatief als kwantitatief onderzoek. In beide gevallen is uitgegaan van beschikbare (gepubliceerde) bronnen. Daarbij is gekeken naar de meest recente bronnen¹. Ten eerste zijn via deskresearch rapporten, verslagen, analyses, onderzoeken en notities met relevante informatie over de arbeidsmarkt van bibliotheekpersoneel verzameld. Een lijst met de gevonden bronnen is voorgelegd

¹ Desondanks zijn sommige bronnen meerdere jaren oud, omdat onderzoek naar de desbetreffende onderwerpen niet in het recente verleden zijn gehouden



aan het bestuur van SBW, zodat zij deze konden aanvullen. Vervolgens zijn alle bronnen geanalyseerd. Aanvullend is gebruik gemaakt van data uit de pensioenadministratie van het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB), data op de website www.cijfer.hbo-raad.nl en data uit het ROA Schoolverlatersonderzoek. Tot slot zijn een drietal expertinterviews gehouden om gevonden resultaten te toetsen en verder te kunnen duiden. Deze experts zijn aangedragen door het bestuur van SBW en vertegenwoordigen de Provinciale Service Organisaties (PSO's) Probiblio, Cubiss en Rijnbrinkgroep. PSO's zijn kennis- en expertisecentrum voor bibliotheekinstellingen en facilitaire dienstverleners o.a. op het gebied van managementondersteuning, automatisering/ICT, financiën, administratief beheer, logistiek, marketing, onderzoek, personeel en organisatie, innovatief bibliotheekwerk, mediacollecties, leesbevordering, schoolbibliotheekwerk en informatieverkeer (bron: www.werkenindebibliotheek.nl). De PSO's maken onderdeel uit van de branche openbare bibliotheken. Aangezien er in de beschikbare bronnen geen onderscheid wordt gemaakt tussen de arbeidsmarkt voor PSO's en voor de openbare bibliotheken is ook in deze analyse dit onderscheid niet gemaakt.

Door alleen gebruik te maken van beschikbare bronnen laat deze analyse niet alleen zien welke informatie over de arbeidsmarkt van medewerkers in de openbare bibliotheken beschikbaar is, maar ook welke informatie ontbreekt om het beeld over deze arbeidsmarkt compleet te maken. In de conclusies en aanbevelingen van deze analyse wordt daarom niet alleen ingegaan op gevonden arbeidsmarktknelpunten, maar ook op kennislücken die gedurende de analyse aan het licht zijn gekomen.

1.5 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk worden de branche openbare bibliotheken en de belangrijkste beleidsontwikkelingen die van invloed zijn op de arbeidsmarkt voor bibliotheekpersoneel geschetst. Daarna volgen de kwantitatieve ontwikkelingen op deze arbeidsmarkt in hoofdstuk 3. Hoofdstuk 4 gaat in op de kwalitatieve aspecten en het personeelsbeleid. Deze arbeidsmarktanalyse sluit af met de belangrijkste conclusies en aanbevelingen.



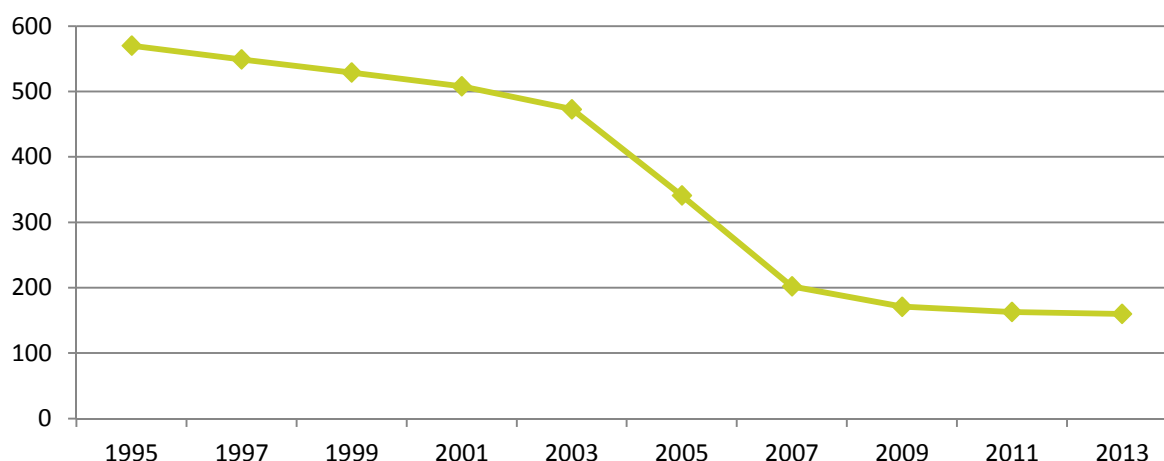
2 De branche openbare bibliotheken

2.1 De branche

Volgens het UNESCO-manifest over de openbare bibliotheken is een openbare bibliotheek de plaatselijke toegangspoort tot kennis en scheidt het een essentiële voorwaarde voor levenslang leren, onafhankelijke besluitvorming en de culturele ontwikkeling van individuen en maatschappelijke groeperingen. Binnen de openbare bibliotheek is de bibliothecaris een actief bemiddelaar tussen de gebruikers en de informatiebronnen. De arbeidsmarkt van de bibliothecaris en andere bibliotheek medewerkers is afhankelijk van de kenmerken van de branche openbare bibliotheken. Vandaar dat hier een korte omschrijving daarvan volgt.

Aantal bibliotheken neemt af

In 2013 zijn er 160 openbare bibliotheken met in totaal 1.063 vestigingen² (SIOB, 2013). Dit komt neer op gemiddeld zeven vestigingen per bibliotheek. De ontwikkeling van het aantal bibliotheken is te zien in figuur 2.1.



Figuur 2.1 Ontwikkeling aantal bibliotheken³ (Bron: Bibliotheekmonitor SIOB)

Sinds de jaren negentig neemt het aantal bibliotheken af. Deze daling neemt een vlucht tussen 2003 en 2007 als gevolg van de Bibliotheekvernieuwing, welke via fusies leidde tot het vergroten van de schaalgrootte van bibliotheken. Het idee hierachter was dat dit schaal- en efficiencyvoordelen tot gevolg zou hebben. Na 2007 blijft het aantal bibliotheken jaarlijks licht dalen. Het aantal vestigingen is echter redelijk op peil gebleven de afgelopen jaren. Tussen 2000 en 2013 schommelt dit tussen de 1.130 en 1.060.

Ongeveer een kwart van de bibliotheken valt in de categorie grote bibliotheken met een werkgebied groter dan 80.000 inwoners. Het merendeel van de bibliotheken zijn middelgrote bibliotheken die 20.000-80.000 inwoners bedienen. Iets minder dan een kwart bestaat uit kleine bibliotheken in gebieden met minder dan 20.000 inwoners.

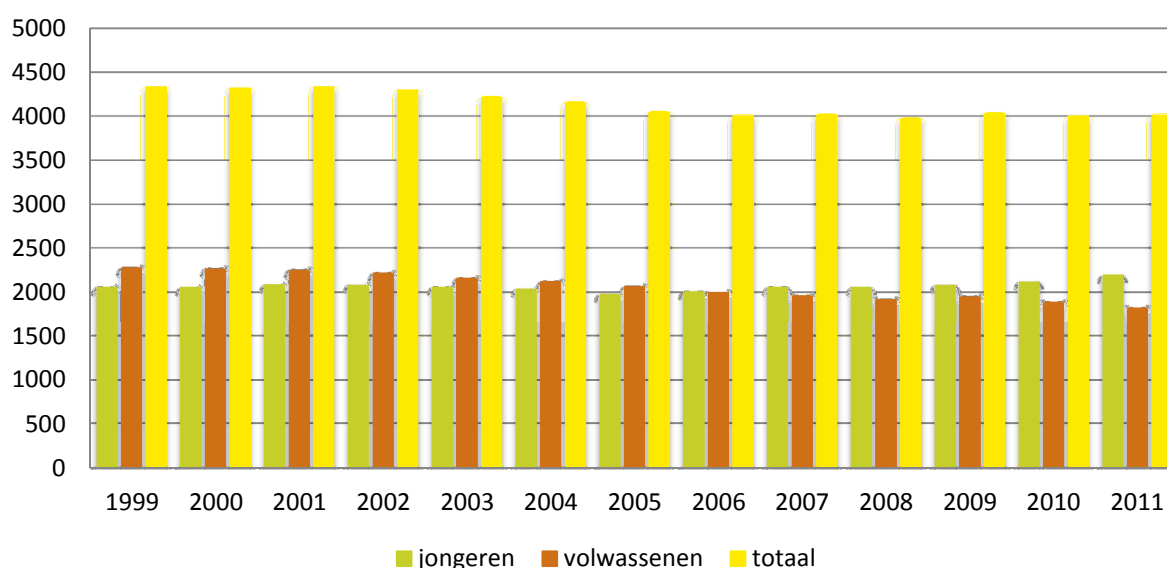
² inclusief servicepunten

³ geen gegevens voor 1997 en 1999



Aantal lidmaatschappen volwassenen daalt, maar stijgt onder de jeugd

Het totaal aantal lidmaatschappen is sinds 1999 licht gedaald (zie figuur 2.2). In 1999 waren er 4.328.000 lidmaatschappen en dit aantal is tussen 1999 en 2005 gedaald. Daarna is het redelijk stabiel gebleven om in 2011 op 4.009.000 lidmaatschappen uit te komen. Een daling van 319.000 lidmaatschappen (7,4%) over een periode van 13 jaar. Wanneer er onderscheid wordt gemaakt tussen volwassen leden en jeugdleden, valt op dat het aantal lidmaatschappen van volwassenen de afgelopen 13 jaar gedaald is, terwijl het aantal lidmaatschappen onder de jeugd juist licht is toegenomen. Tussen 1999 en 2005 hadden meer volwassenen dan jongeren een lidmaatschap. Vanaf 2006 is dat omgedraaid en zijn er meer jeugdleden dan volwassen leden.



Figuur 2.2 Ontwikkeling aantal lidmaatschappen (Bron: Bibliotheekmonitor SIOB)

Gemeente belangrijkste financier

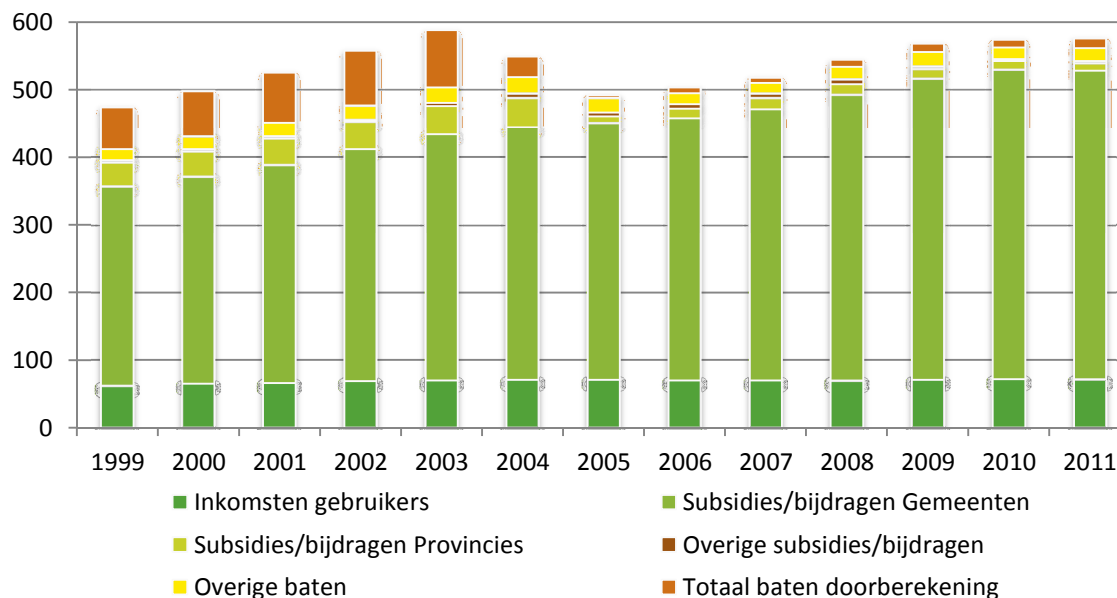
De inkomsten van de openbare bibliotheken zijn voor het grootste gedeelte afkomstig uit subsidies van de gemeente(n) waar ze gevestigd zijn (zie figuur 2.3). Tussen 1999 en 2011 zijn de gemeentesubsidies flink toegenomen. Hierbij moet wel vermeld worden dat in 2004 en 2005 deze subsidies deels zijn toegenomen doordat vanaf die periode een gedeelte van het personeel van de Provinciale Serviceorganisaties (PSO) in dienst kwam van de openbare bibliotheken met als gevolg dat een deel van de subsidiestroom van de PSO's naar de gemeenten ging. In totaal zijn er 12 PSO's, die openbare bibliotheken ondersteunen bij hun dienstverlening en bedrijfsvoering. Zij worden grotendeels gefinancierd door de provincies.

Tegenwoordig staat de financiering vanuit met name gemeenten onder druk (zie paragraaf 2.2.2). Desondanks is gemiddeld over alle bibliotheken de gemeentelijke subsidie ook in 2010 nog licht (0,9%) gegroeid (Kasperkovitz, 2012).

Naast de subsidies en bijdragen vanuit de gemeente, zijn de inkomsten afkomstig van gebruikers (bijvoorbeeld lidmaatschapsgelden, leengelden en telaatgelden) de voornaamste bron van inkomsten voor de bibliotheken. Deze inkomsten zijn over de jaren heen redelijk stabiel gebleven.



Slechts een klein gedeelte van de bibliotheekinkomsten is afkomstig vanuit subsidies van de provincies of overige subsidies.



Nb: 1999-2000 inclusief volksbibliotheken; 2005-2011 exclusief Provinciale Serviceorganisaties

Figuur 2.3 Verdeling inkomsten openbare bibliotheken in miljoenen euro (Bron: Bibliotheekmonitor SIOB)

2.2 Ontwikkelingen bibliotheekbranche

Sinds het ontstaan van de openbare bibliotheken in Nederland aan het begin van de 20^e eeuw is er heel wat veranderd in de branche. Hieronder worden de belangrijkste recente ontwikkelingen beschreven. Daarbij wordt ook ingegaan op de mogelijke gevolgen van deze ontwikkelingen voor de arbeidsmarkt van bibliotheekpersoneel.

2.2.1 Maatschappelijke ontwikkelingen

Informatiemaatschappij vergroot de beschikbaarheid van informatie

Bibliotheken spelen een grote rol bij de brede verspreiding van literatuur en tegenwoordig ook andere media. Ten opzichte van andere aanbieders van informatie doen de openbare bibliotheken dit vanuit publieke waarden als betrouwbaar, onafhankelijk, authenticiteit, pluriformiteit en toegankelijkheid (OCW, 2013). Lange tijd was de toegang tot informatie en literatuur een schaars goed. De bibliotheek had als taak dit voor iedereen toegankelijk te maken. Tegenwoordig is er informatie in overvloed. Het zoeken en vinden van informatie is met de komst van het internet radicaal veranderd. Het is sneller, ruimer, toegankelijker, internationaler en persoonlijker geworden. Een collectie van fysieke informatie en literatuur zoals in een bibliotheek zal daarom meer worden beleefd als een 'bepaalde uitsnede van het totaal' (SCP, 2008).

Ook zijn de bronnen van informatie veelzijdiger geworden en zijn 'gewone' burgers niet alleen consumenten van informatie, maar ook producenten geworden bijvoorbeeld via Wikipedia en reviews van gebruikers van producten en diensten (VOB, 2007). Aan de andere kant is de kwaliteit



van de informatie verkrijgbaar via internet niet gegarandeerd en kan de overvloed aan informatie ook een belemmering zijn voor mensen (SCP, 2008).

Digitalisering en multimediegebruik rukt op

De digitalisering van informatie heeft bijgedragen aan de snelle groei van zowel de beschikbare informatie als het gebruik van informatie via verschillende media anders dan de gedrukte. Vooral papieren naslagwerken ondervinden hevige concurrentie van digitale informatiedragers. In 2011 is de omzet uit e-books in de totale omzet van algemene boeken in Nederland nog gering. Op basis van gegevens uit landen met een grotere beschikbaarheid van digitale titels, kan worden verwacht dat als ook in Nederland de beschikbaarheid toeneemt dit aandeel sterk zal gaan groeien (Raad voor Cultuur, 2011). Een andere trend die is ingezet door de digitalisering is dat de inhoud van informatie steeds meer onafhankelijk is geworden van het medium waarmee het wordt verspreid. Zo wordt de inhoud van een boek digitaal opgeslagen en al naar gelang van de wens van de gebruiker gelezen via een gedrukt exemplaar (printing/publishing on demand), e-book, tablet, computer of geluisterd als luisterboek via verschillende media.

Leesgedrag verandert

De tijdsbesteding aan het gebruik van media in de vrije tijd is sinds de jaren zeventig constant gebleven, maar binnen deze tijdsbesteding is het mediagebruik drastisch veranderd. Eerst zijn we meer televisie gaan kijken ten koste van het lezen van gedrukte media. Daarna kwam de computer en sinds 2000 is er een stijgend gebruik van online mediagebruik, wat weer ten koste ging van televisie kijken. Toch blijven boeken populair als bron van ontspanning en escapisme, ook onder jongeren (SCP, 2008). Nieuwe media vragen nog steeds leesvaardigheid van haar gebruikers, want ook blogs, tweets en sms'jes worden gelezen. Wel is de vraag wat de invloed is van digitaal lezen, waar teksten vaak kort zijn, op het lezen van langere teksten en het concentratie en abstractievermogen dat daarvoor nodig is. Tot nu toe is daar nog geen duidelijk antwoord op te geven (Raad voor Cultuur, 2011).

Maatschappelijke functie van de bibliotheken verandert

De hierboven beschreven ontwikkelingen vallen samen met sociale ontwikkelingen die het bibliotheekgebruik beïnvloeden. De bevolking in Nederland wordt welvarender en steeds hoger opgeleid. Arbeid en zorg worden steeds vaker gecombineerd wat de hoeveelheid vrije tijd verkleint. Door individualisering worden verbanden tijdelijker en meer beoordeeld op directe meerwaarde wat de attitude richting lidmaatschappen beïnvloedt (SCP, 2008).

Dit alles zorgt ervoor dat bibliotheekgebruik zowel in lidmaatschappen, aantal bezoeken, leners en uitgeleende boeken sinds de jaren negentig is afgenomen. Deze afname is sterker onder mannen, werkenden en hoger opgeleiden. Alleen onder Turkse en Marokkaanse Nederlanders groeit het bibliotheekgebruik. Het SCP concludeert in 2008 dat een verdere daling van het bibliotheekgebruik 'onvermijdelijk' is, wat leidt tot een beperkter draagvlak voor de bibliotheek.

Deze ontwikkelingen zijn stakeholders binnen de bibliotheekbranche niet ontgaan. Er zijn dan ook al verschillende initiatieven om tot een herijking van de maatschappelijke functie van de bibliotheken te komen. Duidelijk is dat bibliotheken in een transitieproces zitten, van fysieke naar ook een digitale collectie, van aanbodgericht naar vraaggericht, van massa naar de persoon, van selectie en beheer naar gidsen en duiden in de overvloed aan informatie. Het aangaan van verbindingen met burgers,



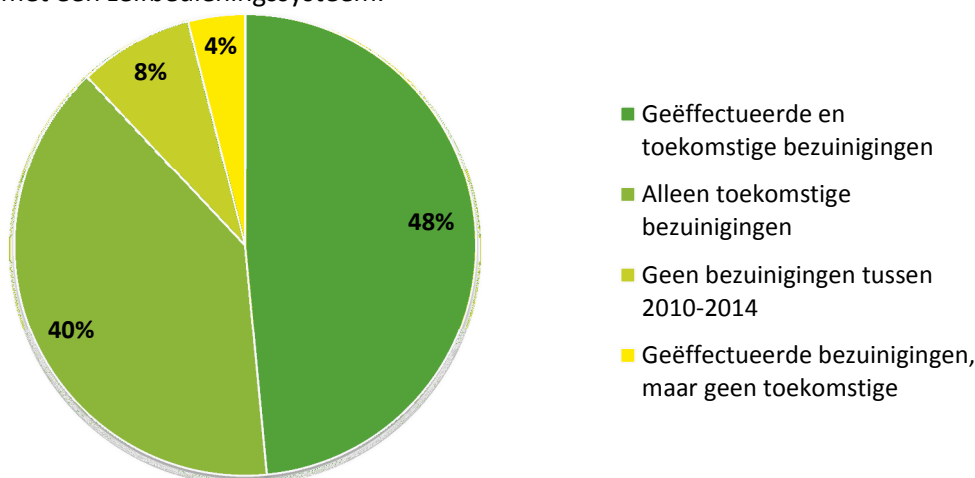
maar ook bedrijven en maatschappelijke instellingen wordt steeds belangrijker. Innovatie, interactie en persoonlijke dienstverlening zijn woorden die vaak genoemd worden in het beschrijven van de nieuwe maatschappelijke functie van de bibliotheken.

De VOB omschrijft het in haar strategie 2012-2016 als volgt: “De openbare bibliotheek levert waarde aan individu en samenleving als fysiek en digitaal informatieknoppunt door maatschappelijk te ondernemen” (VOB, 2012).

2.2.2 Beleidsontwikkelingen

Financiering onder druk

Zoals hierboven beschreven worden bibliotheken voor het overgrote deel gefinancierd door de gemeentelijke overheid. Door de bezuinigingen staat deze financiering al enige jaren onder druk. Een groot deel van de gemeenten bezuinigt op kunst en cultuur en binnen deze bezuinigingen wordt het vaakst bezuinigd op de bibliotheken (Bogaart & Van der Horst, 2011). Over het geheel aan bibliotheken is tot 2010 nog een (lichte) groei in subsidie te zien (zie paragraaf 2.1), maar onderzoek in opdracht van het Sectorinstituut Openbare Bibliotheken (SIOB) (Kasperkovitz, 2012) stelt dat in 2012 bijna alle bibliotheken met bezuinigingen zijn geconfronteerd of dit alsnog kunnen verwachten (zie figuur 2.4). Dit heeft tot gevolg dat bibliotheken hun beleid aanpassen. Hoe ze dit doen verschilt. Zo kiest de ene bibliotheek ervoor om vestigingen af te stoten en de focus te leggen op een hoogwaardige centrale bibliotheek, terwijl de ander juist kiest voor een bibliotheek zo dicht mogelijk bij de burgers met een kleiner assortiment, eventueel ondergebracht in scholen, wijkcentra ect. en al dan niet met een zelfbedieningssysteem.



Figuur 2.4 Bibliotheken naar geëffectueerde en toekomstige bezuinigingen (Bewerkt van: Kasperkovitz, 2012)

Structurele verandering door aankomende wetswijziging

De huidige wet die van toepassing is op de openbare bibliotheken stamt uit de jaren tachtig en is verouderd (OCW, 2011). Dit was aanleiding voor het ministerie van OCW om in 2011 te starten met het opstellen van een nieuwe bibliotheekwet. Verwacht wordt dat deze begin 2015 van kracht wordt (OCW, 2013). Belangrijke punten uit het wetsvoorstel zijn toegang tot de bibliotheek, de digitale bibliotheek en de inkoop van digitale content, afstemming online en fysieke content, en de centrale en coördinerende rol van de Koninklijke Bibliotheek (KB) hierbij (www.vob.nl). De KB krijgt binnen dit wetsvoorstel de centrale regie over het decentrale stelsel van bibliotheken toegeschoven en de



ontwikkeling en het beheer van de digitale bibliotheek. Verder stelt het wetsvoorstel dat burgers toegang tot de bibliotheek houden als het filiaal in hun gemeente sluit. Gemeenten die hun bibliotheek willen sluiten moeten hierover afspraken maken met naburige gemeenten, zodat lezers daar terecht kunnen om boeken te lenen. Begin september heeft de ministerraad ingestemd met het wetsvoorstel. Het ligt ten tijde van dit schrijven bij de Raad van State voor advies.

Samenwerking onderwijs en bibliotheek steeds hechter

De overheid voert een beleid gericht op leesbevordering om ontleding te voorkomen en vooral jongeren het plezier van lezen te laten ervaren en hun leesbereidheid te verhogen (Raad voor Cultuur, 2011). Ook is er beleid ter bestrijding van laaggeletterdheid. Zowel bibliotheken als onderwijsinstellingen (basisscholen, middelbare scholen en ROC's) spelen in het beleid een sleutelrol. Dat scholen en bibliotheken hierin samenwerken is dus niet verwonderlijk. Wel is deze samenwerking geïntensiveerd mede door het initiatief 'de bibliotheek op school'. Uit onderzoek van DUO Onderwijsonderzoek (2013) blijkt dat nagenoeg alle bibliotheken samenwerken met basisscholen in hun verzorgingsgebied. Deze samenwerking doet zich vooral voor op het gebied van activiteiten (bijvoorbeeld rond de Nationale voorleesdagen en de Kinderboekenweek, maar ook trainingen voor leerkrachten), expertise (voor het bevorderen van lees- en mediavaardigheden) en collectie (deel van de collectie van bibliotheken staat op scholen).

2.2.3 Bibliotheekpersoneel binnen de ontwikkelingen

De impact van al deze ontwikkelingen op bibliotheekpersoneel is groot. Zo hebben de bezuinigingen al effect gehad. Van de bibliotheken in het onderzoek voor SIOB (Kasperkovitz, 2012) dat te maken heeft gehad met bezuinigingen, heeft in 2010 en 2011 35 procent gekort op het frontoffice personeel en 19 procent op de backoffice. Ook is er gekort op de openingstijden door bijna een kwart van de bibliotheken wat ook de werkgelegenheid beïnvloedt. Tot en met 2014 is de inschatting dat de bibliotheken 9,3% minder subsidie zullen krijgen dan in 2011. Bij het opvangen van deze toekomstige bezuinigingen zal bibliotheekpersoneel niet worden gespaard. Ongeveer de helft van de bibliotheken verwacht vestigingen te gaan afstoten en ruim een derde wil bemenste vestigingen gaan vervangen door zelfbedieningsbibliotheken of heeft dit al gedaan (ProBiblio, 2013).

De veranderingen in de functie van de bibliotheek als gevolg van de maatschappelijke ontwikkelingen vragen ook om andere competenties bij bibliotheekpersoneel. In hoofdstuk 4 zal hier in meer detail op worden ingegaan, maar algemeen zal er minder vraag zijn naar de traditionele competenties zoals het opsporen, selecteren en ontsluiten van informatie, het verstrekken van inlichtingen en het geven van leesadvies (VOB, 2007). De nieuwe bibliotheekmedewerker zal meer gevraagd worden om verbanden te leggen, kritisch te kijken naar de kwaliteit van informatie en relaties aan te gaan met burgers, bedrijven en instellingen en in te spelen op hun behoefte.

Het SCP noemde in 2008 het personeel 'de meest urgente hindernis voor het slagen van de inhoudelijke vernieuwing'. Zij signaleerden drie problemen:

1. Versnelde uitstroom van personeel
2. Gebrek aan jonge mensen die kiezen voor een loopbaan binnen de openbare bibliotheken
3. De eisen vanuit de inhoudelijke vernieuwing van de openbare bibliotheken waarvoor nog geen opleidings- en bijscholingsmodellen voor waren.



In het vervolg van deze arbeidsmarktanalyse zal met de beschreven ontwikkelingen in het achterhoofd worden gekeken naar de huidige stand van zaken op de arbeidsmarkt voor bibliotheekpersoneel. Voordat hiermee verder wordt gegaan, geeft kader 1 een beeld van een aantal kernfunctionarissen in openbare bibliotheken, die in het vervolg van de analyse terugkomen. Dit zijn niet de enige functionarissen waarop deze analyse betrekking heeft, maar wel de enige waar in de onderzochte bronnen expliciet naar wordt verwezen. Als er echter gesproken wordt over bibliotheekpersoneel worden alle functionarissen binnen de bibliotheken bedoeld.



Kader 1 Kernfunctionarissen openbare bibliotheken (bron: www.Forbidwiki.nl)

BACKOFFICE

De backoffice is het centrale kenniscentrum van de bibliotheek. De backoffice doet onderzoek naar de ontwikkeling van projecten, activiteiten en (nieuwe) diensten op de gebieden cultuur, onderwijs en maatschappij en is tevens verantwoordelijk voor de daadwerkelijke ontwikkeling en uitvoering van deze projecten, activiteiten en (nieuwe) diensten.

Consulent (Bibliothecaris) Backoffice

De bibliothecaris backoffice is een functionaris op hbo-niveau en verantwoordelijk voor de product-, beleids- en kennisontwikkeling op de gebieden cultuur, onderwijs en maatschappij. Daarnaast geeft de bibliothecaris backoffice advies op het gebied van de ontwikkeling van de collectie en draagt hij bij aan de organisatie en uitvoering van onderzoek.

FRONTOFFICE

De frontoffice van de bibliotheek is als het ware de toegangspoort tot kennis en cultuur en de plek waar de klanten van de bibliotheek direct contact hebben met de medewerkers. Klanten kunnen hier onder andere terecht voor het lenen van materiaal, activiteiten en informatie.

Medewerker Informatie en Advies

De medewerker Informatie en Advies heeft een opleiding op mbo niveau 4, bijvoorbeeld Informatiedienstverlening (IDV). Hij/zij is de gastheer/gastvrouw van de bibliotheek en is actief op een viertal gebieden: juiste afhandeling van vragen van klanten (zowel fysiek als telefonisch als digitaal), opzetten, uitvoeren en evalueren van verschillende publieksactiviteiten, bijdragen aan het dagelijks beheer van de collectie en juiste plaatsing van de collectie in de kasten en de presentatie van relevante collectieonderdelen als ondersteuning van een project of publieksactiviteit.

Informatiespecialist

De informatiespecialist heeft een opleiding op hbo-niveau gevolgd, bijvoorbeeld Informatiedienstverlening en -management (IDM). Hij/zij houdt zich bezig met het aanbieden van overzichtelijke ingangen tot informatie. In feite heeft hij/zij dezelfde verantwoordelijkheden als de medewerker Informatie en Advies, maar is hij/zij daarnaast nog verantwoordelijk voor de uitvoering van een gespecialiseerd onderdeel van de bibliothecaire dienstverlening.

Bibliotheekmedewerker

De bibliotheekmedewerker (vereist opleidingsniveau VMBO) is verantwoordelijk op een drietal gebieden. Ten eerste draagt de bibliotheekmedewerker zorg voor de verwerking van teruggebrachte media. Hij/zij sorteert deze en plaatst ze terug in de kast. Daarnaast is de medewerker belast met de uitvoering van logistieke processen die mediadistributie betreffen (waaronder het gebruiksklaar maken en repareren van media) en de daarbij horende administratieve verwerking. Ten slotte biedt hij/zij ondersteuning bij de uitvoering van publieksactiviteiten.

Medewerker publieksservice/Klanten- en Leenservice

De medewerker publieksservice (VMBO/MBO geschoold) is net zoals de bibliotheekmedewerker verantwoordelijk voor de verwerking van teruggebrachte media en het gebruiksklaar maken en repareren van media, maar draagt daarnaast ook nog zorg voor de klantenservice, klachtbehandeling en activiteiten van programma's van de backoffice.



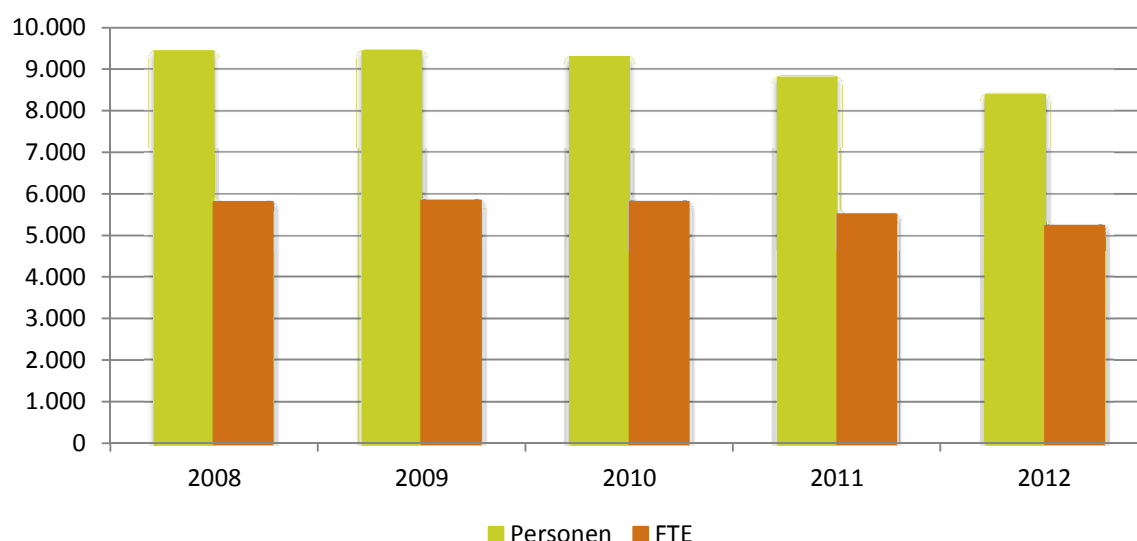
3 Ontwikkelingen in vraag en aanbod

Dit hoofdstuk gaat in op de vraag en het aanbod en de afstemming tussen beide op de arbeidsmarkt voor bibliotheekpersoneel. Eerst wordt een beeld gegeven van de werkgelegenheid en de samenstelling van deze groep. Vervolgens komen de mobiliteit en de vacatures aan bod. Voor een beeld van het aanbod wordt vooral gekeken naar het aanbod vanuit de opleidingen. Dit hoofdstuk sluit af met de gesignaleerde arbeidsmarktknelpunten.

3.1 Ontwikkeling werkgelegenheid

Werkgelegenheid is gedaald

In 2012 zijn er volgens het pensioenfonds openbare bibliotheken (POB) 8.389 mensen werkzaam bij de bibliotheken. Figuur 3.1 laat zien dat dit aantal tussen 2008 en 2012 met ruim 1.000 werknemers is gedaald. Vooral na 2010 is de daling duidelijk ingezet. Binnen de bibliotheken wordt veelal in deeltijd gewerkt. Het deeltijdpercentage is tussen 2008 en 2012 weinig veranderd. Het is slechts 1% toegenomen tot 62,5%. De werkgelegenheid in FTE volgt daarom nagenoeg hetzelfde patroon als de werkgelegenheid in personen. In 2012 lag de werkgelegenheid in FTE op 5.246.



Figuur 3.1 Ontwikkeling werkgelegenheid in de openbare bibliotheken (Bron: POB)

Verdere daling van werkgelegenheid verwacht

Verwacht wordt dat de werkgelegenheid in de openbare bibliotheken blijft dalen. Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) verwacht tot 2018 een negatieve ontwikkeling van de werkgelegenheid voor bibliotheekassistenten⁴ (mbo-niveau) en bibliothecarissen⁵ (hbo-niveau) (ROA, 2013).

⁴ Onder bibliotheekassistenten rekent ROA ook de volgende functies: lector uitgeverij, redacteur, corrector, nieuwslezer en leidinggevende archief (mbo).

⁵ Onder bibliothecarissen rekent ROA ook de volgende functies: Archivaris, leidinggevende archief (hbo) en beleidsambtenaar bibliotheken, literatuur



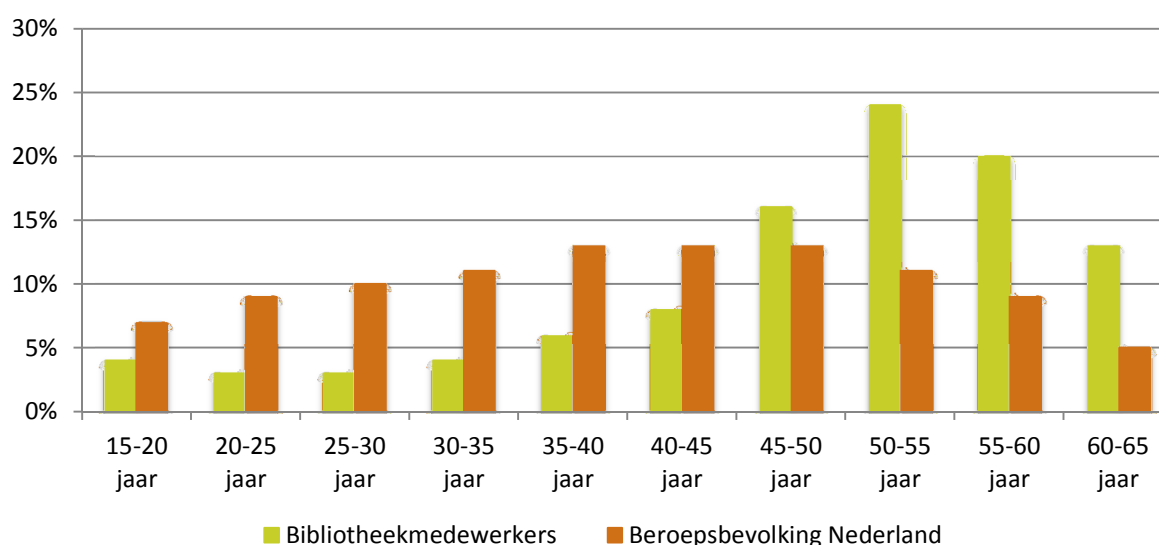
3.2 Samenstelling personeelsbestand

Vooral vrouwen

Tussen 2009 en 2011 is het aandeel mannen in het personeelsbestand van de bibliotheken stabiel gebleven (rond de 20%). Het merendeel van het personeelsbestand bestaat uit vrouwen.

Personeel grotendeels 50+

De bibliotheekmonitor van SIOB (2013) laat zien dat de leeftijdsverdeling van bibliotheekpersoneel scheef verdeeld is naar de oudere leeftijdsklassen (figuur 3.2). Het merendeel van het personeel is 50 jaar of ouder. Dit betekent dat tot 2020 een derde van het personeel de branche heeft verlaten voor pensioen en tussen 2020 en 2025 nog eens bijna een kwart de branche zal verlaten.

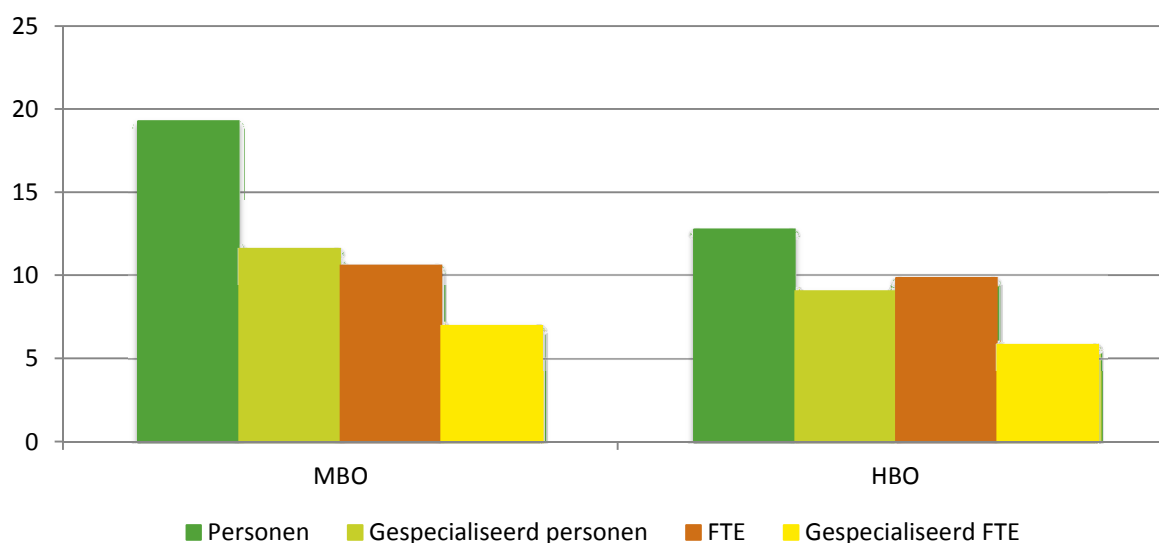


Figuur 3.2 Leeftijdsverdeling bibliotheekpersoneel en Nederlandse beroepsbevolking

Meer mbo dan hbo, maar hbo werkt minder in deeltijd

De meeste medewerkers in de openbare bibliotheken zijn mbo of hbo geschoold. Cijfers over de samenstelling van het bibliotheekpersoneel naar opleidingsniveau en –richting zijn helaas niet beschikbaar. Uit onderzoek (BusyBusiness, 2013⁶) in opdracht van de VOB blijkt dat er binnen de bibliotheken gemiddeld meer mbo-ers werken dan hbo-ers. Figuur 3.3 laat verder zien dat in FTE dit verschil aanzienlijk kleiner wordt. Hieruit kan worden geconcludeerd dat hbo-ers een hogere gemiddelde deeltijdfactor hebben dan mbo-ers. Als het gemiddeld aantal personen per bibliotheek wordt afgezet tegen het aantal personen in een bibliotheek specifieke functie, blijkt dat onder hbo-ers het aandeel dat werkzaam is in een bibliotheek specifieke functie groter is dan onder mbo-ers. Naar verhouding werken hbo-ers vaker in een bibliotheek specifieke functie dan mbo-ers.

⁶ Het betreft hier het WISKA-onderzoek 2013, waaraan in totaal 65 personen hebben deelgenomen. Dit is een respons van 45% op het totaal van 145 aangeschreven personen.



Figuur 3.3 Gemiddeld aantal mbo en hbo geschoold personeel per bibliotheek in personen, FTE en gespecialiseerd in een bibliotheek specifieke functie

Functie medewerker Klanten- & Leenservice lijkt het meest voor te komen

Er is geen landelijk beeld van de samenstelling van het personeel naar functie. Wel blijkt uit de personele bezettingsanalyse voor Limburg en Noord-Brabant van Cubiss (2012) dat in die regio's de verhoudingen naar functie sterk overeenkomen (zie tabel 3.1). De medewerker Klanten- en Leenservice komt het meeste voor, gevolgd door de medewerker Informatie & Advies.

Tabel 3.1 Personeel naar functie binnen de Noord-Brabantse en Limburgse bibliotheken

Functies	Noord-Brabant	Limburg
Medewerker Klanten- & Leenservice	39%	39%
Medewerker Informatie & Advies	26%	23%
(Doelgroepen)specialist	8%	12%
Management	5%	4%
Backoffice	16%	18%
Ondersteuning	6%	4%

Vanuit de experts wordt aangegeven dat er een verschuiving te zien is in de samenstelling naar functie. Er zijn in de loop der jaren steeds meer functies bij gekomen in de bibliotheken. Op dit moment neemt bijvoorbeeld door de invoering van selfservice concepten de behoefte aan medewerkers Klanten- & Leenservice af. In die concepten blijft er echter wel een rol voor de medewerker Informatie en Advies, die klanten proactief van informatie en advies voorziet.



Vrijwilligers worden naast reguliere medewerkers het meest ingezet

Exacte cijfers over de samenstelling van het personeel naar contractvorm zijn niet gevonden. Wel blijkt uit onderzoek van BusyBusiness (2013) dat naast medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd er in de bibliotheken ook gebruik wordt gemaakt van invalkrachten, uitzendkrachten, payrollers, vrijwilligers, zzp'ers, WSW'ers en gedetacheerden.

In tabel 3.2 is te zien dat een meerderheid van de bibliotheken gebruik maakt van vrijwilligers. Gemiddeld zijn er zelfs iets meer vrijwilligers verbonden aan een bibliotheek dan medewerkers voor onbepaalde tijd. Van andere type werkenden wordt duidelijk minder gebruik gemaakt.

Tabel 3.2 Werkenden naar gemiddeld gebruik en aantal per bibliotheek

	% bibliotheken dat type werkenden gebruikt	Gemiddeld aantal per bibliotheek
Onbepaalde tijd	98%	48,14
Bepaalde tijd	78%	7,71
Vrijwilliger	53%	48,92
Invalkracht	31%	3,20
WSW'er	27%	1,02
Gedetacheerd	25%	0,53
Uitzendkracht	24%	1,63
ZZP'er	12%	0,19
Payroller	7%	0,34

3.3 Mobiliteit

3.3.1 Instroom

Instroom daalt

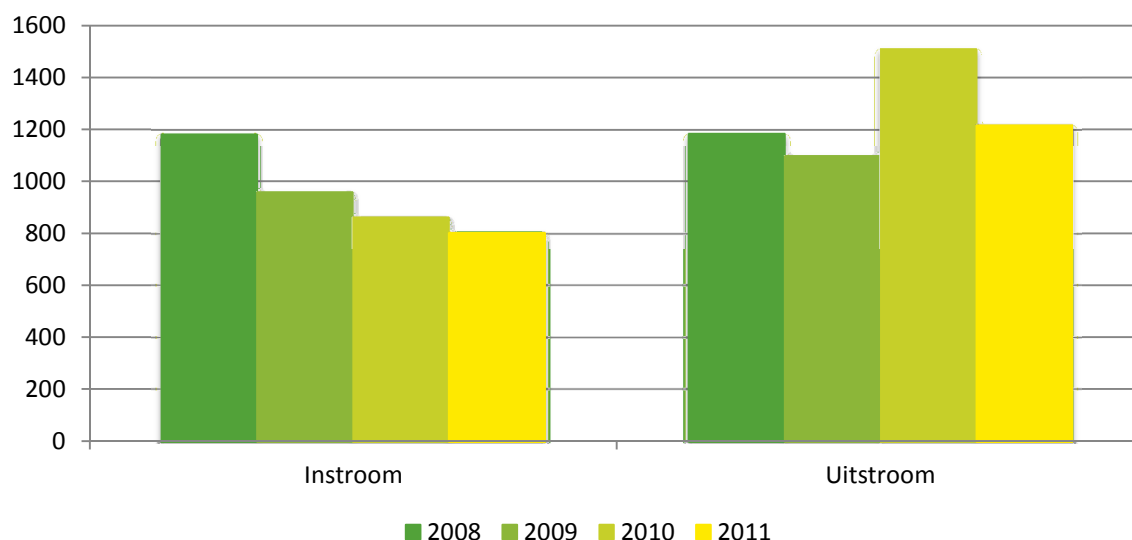
Uit de gegevens van het POB blijkt dat in 2011 in totaal 804 nieuwe medewerkers zijn ingestroomd in de bibliotheekbranche (zie figuur 3.4). Dit bedraagt ongeveer 10 procent van de totale werkgelegenheid. De instroom is de afgelopen jaren afgenomen. Vooral in 2009 daalde de instroom scherp (19%) ten opzichte van het jaar ervoor.

Uit de expertinterviews komt naar voren dat de belangrijkste redenen om in te stromen in een functie binnen de openbare bibliotheken maatschappelijk geënt zijn. Instromers hebben een liefde voor het boek. Van daaruit willen ze dit ook overdragen op anderen bijvoorbeeld door met jongeren te werken en de kwaliteit van collecties en informatie over boeken waarborgen.

De ervaring van de experts is dat de instroom zeer klein is op dit moment. Bibliotheken zijn door de bezuinigingen en onzekerheid over de rol en toekomst van bibliotheken voorzichtig. Personeel dat uitstroomt wordt niet vervangen door vast personeel. Wel is er nog instroom voor personeel dat op oproepbasis, via uitzendbureaus of via tijdelijke inhuur een flexibele schil vormt om pieken en dalen of specifiek projectwerk op te vangen. Deze instroom bestaat vooral uit ouderen. Jongeren onder de dertig stromen weinig in in deze banen. Van de oudere instroom komen er veel uit de



bibliotheekbranche. Daarnaast lijken bibliotheken nu ook opener te staan voor instroom vanuit andere culturele sectoren of de educatieve sector.



Figuur 3.4 In- en uitstroom (Bron: POB)

Gewenste instroom mbo zal dalen

De gewenste instroom is afhankelijk van de ontwikkeling in de vraag naar bibliotheekpersoneel. Eerder zagen we al dat de uitbreidingsvraag zich negatief zal ontwikkelen: de werkgelegenheid zal krimpen. Gezien de samenstelling van het huidige personeelsbestand bij openbare bibliotheken verwacht het ROA dat tot 2018 de vervangingsvraag het hoogst zal zijn voor medewerkers op hbo-niveau (ROA, 2013). Ze vermoeden dat dit vooral komt door de hoge gemiddelde leeftijd in deze groep. De vervangingsvraag naar medewerkers op mbo-niveau is laag.

Voor 2014 verwachten bibliotheken gemiddeld per bibliotheek een instroom van 0,23 fte op mbo-niveau en 0,09 fte op hbo-niveau voor personeel met een bibliotheek specifieke opleiding (BusyBusiness, 2013). Voor de komende 3-5 jaar verwacht een meerderheid (55%) dat de instroom van personeel op mbo-niveau zal dalen en 43 procent dat deze gelijk blijft. Onderzoek van de VOB (2013) laat zien dat bibliotheken over het algemeen aangeven dat ze verwachten dat in de toekomstige instroom het aandeel afgestudeerden van de MBO-opleiding informatiedienstverlening klein zal zijn.

Voor personeel op hbo-niveau verwacht minder dan de helft dat de instroom zal dalen in de komende 3-5 jaar (BusyBusiness, 2013). Vijftien procent denkt zelfs dat deze zal stijgen. Deze verwachting van bibliotheken ligt in dezelfde richting als de raming van het ROA.

Jonge instroom gewenst

In een onderzoek van ECABO (2010) geven bijna vier op de vijf vertegenwoordigers van bibliotheken aan dat ze behoefte hebben aan instroom van jongeren. Ook tijdens de expertinterviews wordt aangegeven dat bibliotheken graag meer jongeren in dienst zouden willen hebben. Door enerzijds het gebrek aan vacatures en anderzijds het kleine aantal jongeren dat zich meldt voor een functie binnen de bibliotheken blijft de instroom van jongeren klein. Alleen voor niet bibliotheek specifieke functies als marketing en communicatie worden af en toe nog jongeren geworven.



3.3.2 Doorstroom

Interne doorstroom vooral in (middel)grote bibliotheken

Met doorstroom wordt in deze analyse bedoeld op interne doorstroom binnen de organisatie. Binnen het onderzoek van BusyBusiness (2013) zegt ongeveer de helft van de bibliotheken dat één of meer medewerkers in 2012 intern van functie is veranderd. Dit komt vooral voor in (middel)grote bibliotheken. Dit beeld wordt bevestigd door de experts. Ook zij zien dat er in grote bibliotheken doorstroommogelijkheden zijn, maar in de kleine bibliotheken niet. Vroeger, zo geeft één van hen aan, werd een functieverandering van de front-office naar de backoffice nog gezien als een doorgroeimogelijkheid, maar tegenwoordig niet meer.

3.3.3 Uitstroom

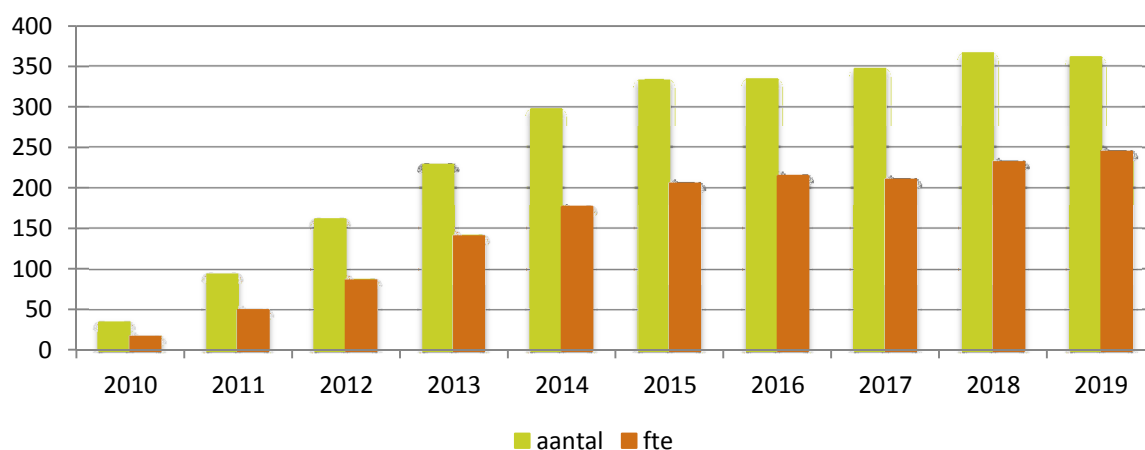
Uitstroom groter dan instroom

Uit de cijfers van het POB blijkt dat in 2011 1.218 werknemers de bibliotheeksector zijn uitgestroomd (zie figuur 3.4). Dit bedraagt 14,5 procent van de totale werkgelegenheid. De uitstroom fluctueert de laatste jaren. Sinds 2009 is de uitstroom duidelijk groter dan de instroom, waardoor de werkgelegenheid krimpt. In 2010 was de uitstroom relatief groot met 1.500 personen overeenkomstig de relatief grote daling in de werkgelegenheid tussen 2010 en 2011. In 2011 gingen 240 personen met pensioen. In de afgelopen jaren schommelde dit aantal tussen de 269 en de 192 personen.

In 2010 heeft de WOB⁷ een prognose gemaakt van het verwachte aantal personen dat zal uitstromen door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (SIOB, 2013). In figuur 3.5 staat deze prognose weergegeven. De prognose in 2011 is beduidend lager dan de 240 personen die in 2011 volgens het POB met pensioen gingen. Daarin worden echter ook diegenen die met prepensioen gaan meegenomen en diegenen die niet meer werken bij de bibliotheken, maar wel gebruik gaan maken van datgene wat ze hebben opgebouwd bij POB.

Diegenen die met prepensioen gaan, hebben nog niet de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Uit figuur 3.5 blijkt dat het aantal personen dat de pensioengerechtigde leeftijd gaat bereiken de komende jaren flink oploopt om na 2015 enigszins te stabiliseren rond de 350 personen per jaar.

⁷ Inmiddels opgegaan in de VOB



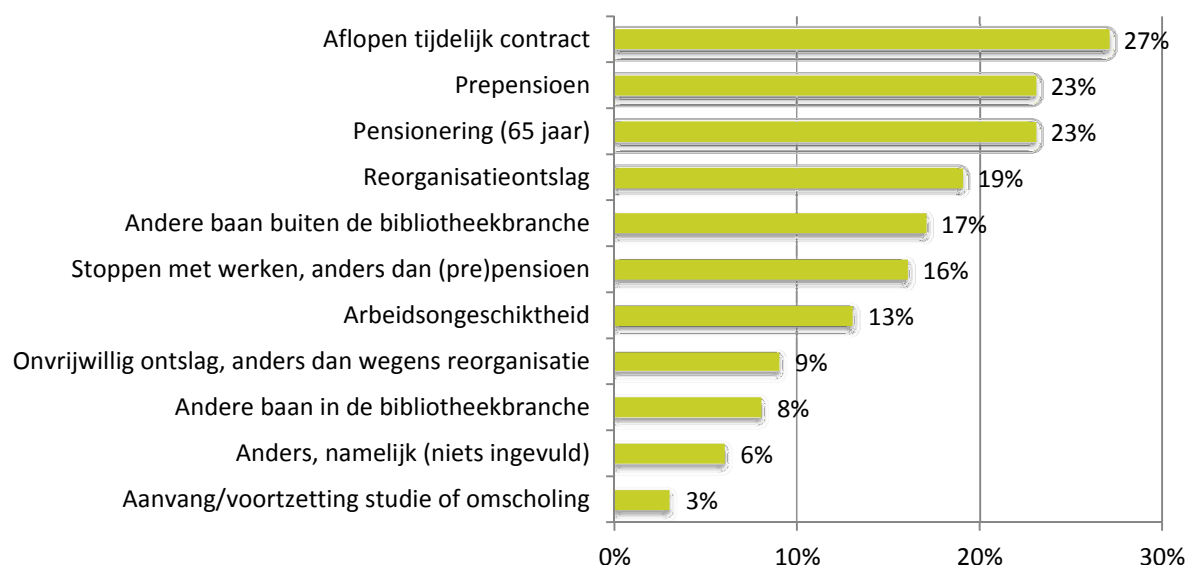
Figuur 3.5 Verwachte uitstroom door bereiken pensioengerechtigde leeftijd (Bron: Bibliotheekmonitor, 2013)

Samen met de uitstroom naar prepensioen en de reguliere uitstroom van jonger bibliotheekpersoneel verwacht SIOB dat er weer ruimte zal gaan ontstaan voor het aannemen van nieuwe arbeidskrachten. Hoe groot die ruimte zal zijn blijft echter afhankelijk van de financiering en het gevoerde beleid.

Aflopen contract en (pre)pensioen belangrijkste uitstroomredenen

Het onderzoek van BusyBusiness (2013) laat zien dat van de 48 bibliotheken, die antwoord hebben gegeven op de vraag hoeveel medewerkers zijn uitgestroomd, in 2012 39 bibliotheken één of meer medewerkers heeft zien vertrekken. Gemiddeld vertrokken er 6 medewerkers per bibliotheek. De meeste medewerkers zijn vertrokken omdat hun tijdelijk contract was verlopen, gevolgd door (pre)pensioen (zie figuur 3.6).

Eén op de vijf uitstromers verliest zijn baan als gevolg van een reorganisatie. Ook opvallend is dat 13 procent uitstroomt als gevolg van arbeidsongeschiktheid. Ter vergelijking is dit onder het personeel van de veertien overheidssectoren maar voor vier procent de reden voor uitstroom (www.arbeidenoverheid.nl).



Figuur 3.6 Vertrekreden uitstromende medewerkers

De experts zien op dit moment vooral uitstroom naar (pre)pensioen, al dan niet op verzoek van de werkgever, en ontslag als gevolg van reorganisaties in het kader van de bezuinigingen. Dit laatste is op de korte termijn door de lange staat van dienst van veel medewerkers een kostbare maatregel, waar vooral kleine bibliotheken geen middelen voor hebben. Vrijwillig vertrek zien de experts nauwelijks. De meeste medewerkers blijven zitten waar ze zitten, omdat volgens de experts hun kansen op een nieuwe baan binnen en buiten de bibliotheekbranche niet groot zijn. Een meerderheid van de werknemers is namelijk op leeftijd en heeft alleen ervaring binnen een bibliotheek.

Ten aanzien van het percentage dat uitstroomt naar arbeidsongeschiktheid geven de experts aan dat front-office personeel binnen de bibliotheken nu meer moeten rondlopen en fysiek moeten werken met de boeken. Door de relatief hoge leeftijd van de front-office medewerkers kan dit als extra belastend worden ervaren ten opzichte van het werk dat vroeger van achter een balie werd uitgevoerd. Rug-, knie en armklachten kunnen dan redenen zijn voor uitval, maar in de ervaring van de experts is deze uitval niet groot. Wel wordt uitstroom naar arbeidsongeschiktheid als gevolg van een langdurige ziekte gezien. Deze zijn niet werk gerelateerd. Mogelijk speelt ook hier de relatief hoge leeftijd van het personeel een rol in.

3.4 Vacatures

Veertig procent van de bibliotheken verwacht tot 2015 vacatures te hebben

Onderzoek van ECABO (2012) laat zien dat in 2010 een derde van de organisaties waar bibliotheekpersoneel werkt geen vacatures dacht te hebben tot 2015. Ruim veertig procent verwachtte van wel en een kwart had hier geen mening over. Op mbo-niveau verwachtte 30 procent vacatures te hebben in de periode tot 2015, op mbo+ ook 30 procent, op hbo-niveau 29 procent en op wo-niveau 17 procent. Per bibliotheek werden er in 2010 2,6 vacatures op mbo-niveau verwacht, 1,8 op zowel mbo+ als hbo-niveau en 0,2 op academisch niveau.



Informatie over het totaal aantal vacatures in de branche openbare bibliotheken en de vacaturegraad zijn niet voorhanden. In 2012 hadden 20 bibliotheken vacatures van de 45 bibliotheken in het onderzoek van BusyBusiness (2013) die deze vraag hadden beantwoord. Gemiddeld ging het om één vacature per bibliotheek, maar er waren ook bibliotheken met meerdere vacatures in 2012. Bij slechts twee bibliotheken zijn deze vacatures niet vervuld of duurde het lang (langer dan 3 maanden) voordat de vacature vervuld was.

In 2013 is vanuit de VOB (2013) gevraagd naar het aantal verwachte vacatures op mbo-niveau voor bibliotheek-technisch gerichte functies. Binnen nu en drie jaar schatten de 46 bibliotheken die deze vraag hebben beantwoord in dat zij 44-48 van deze vacatures te hebben in totaal, oftewel gemiddeld 1 vacature per bibliotheek. Over drie tot vijf jaar is dit nog iets meer, 50-54 vacatures in totaal voor mbo bibliotheek-technische functies.

Op basis van de expertinterviews komt het beeld naar voren dat het aantal vacatures de afgelopen twee jaar is gedaald. Door onzekerheid over de financiering en het beleid zijn bibliotheken voorzichtig met het aannemen van nieuw personeel en vervangen van vertrekkend personeel. De vacatures die er zijn worden over het algemeen op oproep- of uitzendbasis ingevuld. Contracten met meer zekerheid worden er niet tot nauwelijks gegeven. Daarnaast stellen de werkgevers hoge eisen aan sollicitanten volgens de experts. Aangezien de arbeidsmarkt ruim is, kiezen ze liever voor hbo-ers dan mbo-ers zelfs als het een mbo-functie betreft. Daarnaast moeten ze ondernemend en klantgericht zijn.

3.5 Opleidings- en stage aanbod

Bibliotheek specifieke opleidingen zijn in de loop der jaren verdwenen uit het Nederlandse beroepsonderwijs en ook op academisch-niveau is er geen opleiding voor bibliothecarissen. Deze opleidingen verdwenen door een gebrek aan nieuwe instroom. Het nieuwe aanbod voor bibliotheek specifieke functies komt vanuit het beroepsonderwijs met name van de bredere opleidingen Informatiedienstverlening (IDV) op mbo-niveau 4 en Informatiedienstverlening en –management (IDM) op hbo-niveau. Van deze laatste volgt een overgrote meerderheid het bachelor-programma, maar er wordt ook een Associate Degree-traject aangeboden. De opleiding Informatiedienstverlening op mbo-niveau wordt aangeboden als dagopleiding (BOL, eventueel in deeltijd) en als opleiding waarin een baan wordt gecombineerd met één schooldag per week (BBL).

Naast het reguliere onderwijs zijn er ook andere opleiders die arbeidspotentieel voor de bibliotheken opleiden, zoals GO-opleidingen⁸ en DIOR⁹. Deze opleidingen worden aangeboden als onderdeel van de dienstverlening van twee zakelijke dienstverleners in de informatievoorziening en –management. Informatie over het aantal deelnemers, gediplomeerden etc. zijn niet beschikbaar¹⁰.

Aanbod uit mbo-opleiding daalt

Figuur 3.7 en 3.8 laten zien dat het aantal deelnemers aan een bibliotheek specifieke opleiding vooral in het mbo sinds 2008 sterk is gedaald. In 2012 is ten opzichte van 2011 het aantal deelnemers aan deze opleiding wel gestegen. Het aantal gediplomeerden is echter laag en met de daling in het aantal

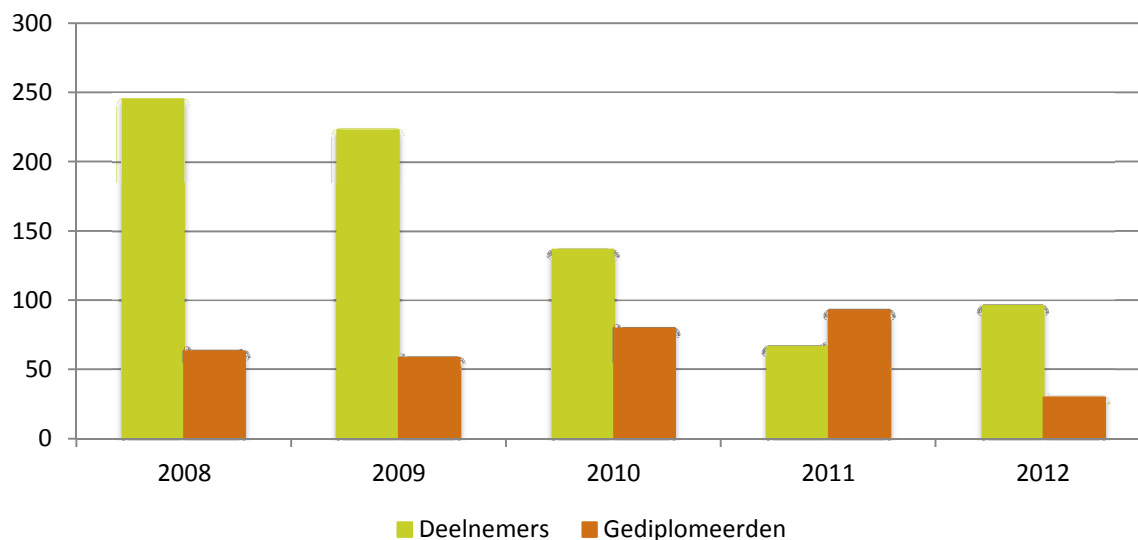
⁸ Particuliere opleider onderdeel van KBenP, een dienstverlener voor documentaire informatievoorziening.

⁹ Particuliere opleider onderdeel van BECIS consultancy en projectbureau, een dienstverlener op het gebied van informatiemanagement en document oplossingen

¹⁰ Behalve van één crebo gecertificeerde opleiding van DIOR. De cijfers van deze opleiding zijn meegenomen in de analyse



deelnemers zal dit ook in de toekomst niet veel groter worden. Opvallend is verder dat in 2012 er alleen nog studenten deelnamen aan de BBL-variant van de opleiding. In 2011 waren er nog 11 deelnemers aan de BOL-variant en in 2010 nog 42 studenten. Onderzoek van de VOB laat zien dat volgens de bibliotheken het verdwijnen van de MBO-opleiding IDV geen grote problemen zal geven in hun personeelsvoorziening (VOB, 2013).



Figuur 3.7 Deelnemers en gediplomeerden mbo IDV opleiding (bron: ECABO, 2013)

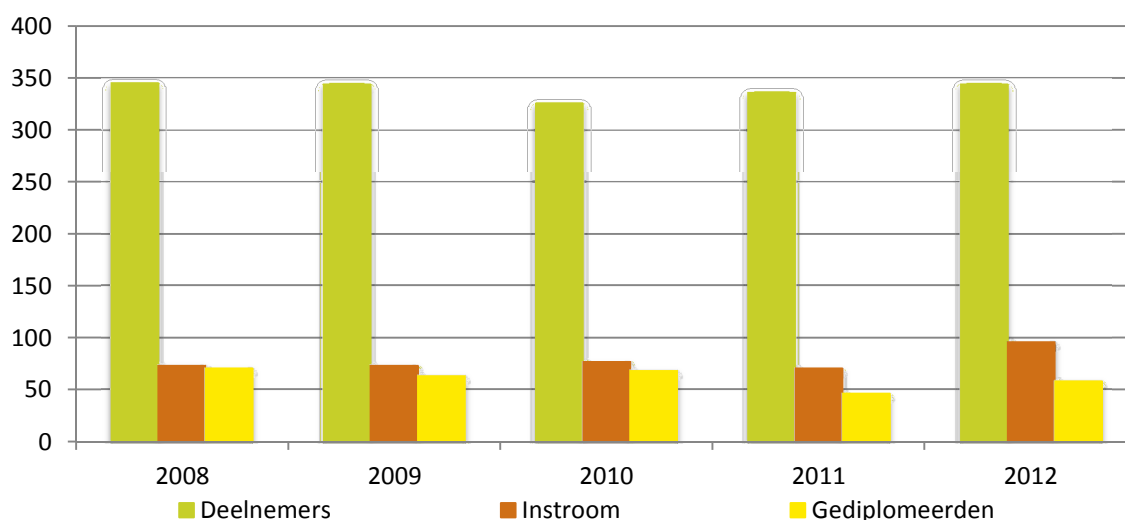
Het aantal gediplomeerden is tussen 2011 en 2012 gedaald van 90 naar 30. De jaren ervoor lag dit aantal boven de 50, maar onder de 90. Door deze schommelingen in de afgelopen jaren en het ontbreken van cijfers over het studierendement¹¹ is het niet mogelijk om een prognose te geven van de verwachte uitstroom in de komende jaren.

Aantal deelnemers hbo IDM stijgt weer

Het aantal deelnemers aan de hbo opleiding IDM¹² daalde tussen 2008 en 2010, maar groeit sindsdien weer. Daardoor is het aantal deelnemers in 2012 nagenoeg gelijk aan het aantal in 2008. De instroom in deze opleiding is tussen 2008 en 2011 redelijk stabiel gebleven tussen de 70 en 77 personen en stijgt in 2012 naar 96 personen. Het aantal gediplomeerden daalt van 70 in 2008 naar 58 in 2012. Gezien de stijging in het aantal deelnemers en de instroom zou bij gelijkblijvend studierendement worden verwacht dat het aantal gediplomeerden iets zal stijgen in de komende jaren. Echter, het studiesucces na vijf jaar van degenen die de HBO-bachelor IDM volgen (veruit de grootste groep) daalt de laatste jaren. In 2008 was 61% van diegenen die vijf jaar eerder waren begonnen afgestudeerd tegen 52 procent in 2011. Dit wordt mede veroorzaakt door een stijgende uitval na 1 jaar van 7,5 procent in 2008 naar 21 procent in 2012.

¹¹ het slaagpercentage van een bepaald cohort studenten

¹² Het betreft hier zowel deelnemers aan de hbo bachelor als aan de Associate Degree



Figuur 3.8 Deelnemers, instroom en gediplomeerden hbo IDM opleiding

Alles bij elkaar kan worden geconcludeerd dat het aanbod uit de opleidingen de komende jaren zal dalen. Vooral het aantal mbo-ers dat de arbeidsmarkt op komt zal lager zijn dan in de afgelopen jaren. Daar komt bij dat het om brede opleidingen gaat waarvan de gediplomeerden in meerdere branches kunnen gaan werken. Welk aandeel van de studenten IDV en IDM in de afgelopen jaren in de openbare bibliotheken zijn gaan werken, is niet bekend. Daardoor is het niet mogelijk om een prognose te maken van het mogelijke aanbod voor de bibliotheken uit deze opleidingen.

Kans op stage is matig

Zoals gebruikelijk in het mbo moeten leerlingen aan de dagopleiding informatiedienstverlening stagelopen om hun kwalificatie te behalen. Hiervoor is het van belang dat er voldoende praktijkleerplaatsen zijn. Voor de opleiding IDV worden in 2013 volgens ECABO (2013) 3.160 leerplaatsen verwacht. Uit de monitor van ECABO blijkt dat de kans op stage voor diegenen die de richting bibliotheekmedewerker volgen matig is. Hierin zijn verschillen naar regio. In de regio Middenwest zijn er voldoende stage kansen, maar in Noord is deze kans matig en in Zuidwest zelfs gering¹³.

Het geringe aantal stageplekken wordt verder geïllustreerd door het onderzoek van BusyBusiness (2013). Daaruit komt naar voren dat van de 41 bibliotheken die de vraag hebben beantwoord naar het aantal stagiaires 12 bibliotheken in 2012 één of meer stagiaires op mbo-niveau hebben gehad en 6 bibliotheken één of meer stagiaires op hbo-niveau. Dit betekent dat 70 procent van de bibliotheken geen stagiair op mbo-niveau heeft gehad en 85 procent geen stagiair op hbo-niveau. In 2010 (ECABO, 2010) gaf de helft van de respondenten uit bibliotheken nog aan dat er een stagebeleid werd gevoerd binnen de organisatie.

Aan de andere kant volgen sinds 2012 studenten IDV deze opleiding alleen nog in de BBL-variant. Deze studenten hebben al een leer-werkplek voordat ze aan de opleiding beginnen en lopen geen stage. In hoeverre het gebrek aan stageplaatsen een probleem is, is daarom afhankelijk van de vraag hoe de instroom in de opleiding IDV zich gaat ontwikkelen.

¹³ In de regio's Oost, Noordwest en Zuidoost wordt deze opleiding niet gegeven



3.6 Kwantitatieve arbeidsmarktknelpunten

Geen knelpunten korte termijn op mbo-niveau, mogelijk wel op hbo-niveau

ROA verwacht op de korte termijn geen kwantitatieve knelpunten tot 2018 voor bibliotheekpersoneel. Het aantal vacatures en de instroom op de arbeidsmarkt vanuit de mbo opleidingen zijn beide niet groot. Dit is zowel het landelijke als regionale beeld (ECABO, 2012). Zoals we zagen zal de gewenste instroom voor mbo-personeel tot 2016 dalen. Daarbij bleek de instroom in de opleiding IDV op mbo-niveau de afgelopen jaren gedaald. Daardoor zal ook de uitstroom vanuit deze opleidingen dalen. In 2012 zijn er zelfs alleen nog maar deelnemers in de BBL-variant van de mbo-opleiding IDV. Hiervoor is een leer-werkovereenkomst nodig, die organisaties over het algemeen alleen aangaan als ze behoefte hebben aan de nieuw opgeleide arbeidskracht.

Er blijft naar verwachting tot 2018 vraag naar hbo-personeel bestaan. De instroom in de opleiding IDM is sinds 2008 redelijk stabiel op 70-77 personen en stijgt zelfs in 2012 naar 96. Na vijf jaar haalt ruim de helft zijn diploma. Dit betekent dat er voor de gediplomeerden van deze opleiding over het algemeen genoeg baankansen zijn. De rest van de vraag zou dan opgevangen moeten worden door bijvoorbeeld opscholing¹⁴, instroom vanuit andere branches of instroom vanuit andere opleidingen. Zo geven de experts aan dat als er nieuw personeel wordt aangenomen (met name in grote bibliotheken) dat het dan vaak gaat om hbo-ers met een opleiding marketing en communicatie of kunst- en cultuurrichting.

Mogelijk meer instroom nodig op lange termijn

Ook met de verwachte daling in de werkgelegenheid wordt verwacht dat er binnen nu en 10 jaar nieuwe instroom nodig zal zijn om de uitstroom van personeel naar pensioen op te vangen. Hoe groot deze instroom zal moeten zijn is nu nog moeilijk te voorspellen. Dit is afhankelijk van de effecten van al aangekondigde bezuinigingen en de toekomstige financiering van de bibliotheken en het beleid dat zal worden gevoerd door de bibliotheken om enerzijds de bezuinigingen op te vangen en anderzijds een nieuwe invulling te geven aan de maatschappelijke rol van de bibliotheken.

Gebrek aan jongeren bedreigt kennisoverdracht en vervanging van ouderen in de toekomst

Duidelijk is wel dat het aandeel jongeren binnen het personeel in de openbare bibliotheken niet groot is. Daarnaast lijkt de instroom van jongeren in de huidige arbeidsmarkt ook te stagneren. Dit betekent dat binnen de bibliotheken er ook op termijn een gat dreigt te ontstaan in de leeftijdsopbouw van het bibliotheekpersoneel. Daarnaast zijn er daardoor weinig mogelijkheden voor duurzame kennisoverdracht tussen oudere medewerkers en diegenen die hen moeten vervangen als zij met pensioen gaan.

Kennishiaten

Helaas is er geen informatie gevonden over de huidige mate van opscholing, instroom vanuit andere branches, het sectorrendement van de opleidingen IDV en IDM of de instroom vanuit andere opleidingen. Dit maakt het lastig om concrete uitspraken te doen over de mogelijke kwantitatieve arbeidsmarktknelpunten binnen de bibliotheken.

Daarnaast is geen landelijke informatie beschikbaar naar functiegebied. Er zijn verschillende functionarissen binnen de openbare bibliotheken. Door gebrek aan informatie is het niet duidelijk

¹⁴ Het scholen van medewerkers naar een hoger opleidingsniveau



hoeveel personen in deze functies werken en hoe de arbeidsmarkt voor deze functionarissen zich ontwikkelt en binnen welke functies overschotten of tekorten worden verwacht. Ervaringen uit andere branches leert dat er aanzienlijke verschillen kunnen zijn in kwantitatieve knelpunten naar functie. Binnen de openbare bibliotheken is daar nu echter geen zicht op.

Verder is er weinig informatie over het soort contracten in de branche openbare bibliotheken. Een grote groep zonder arbeidscontract zijn de vrijwilligers. Door hun aantal vormen zij een niet onbelangrijke groep, maar ook over de samenstelling van deze groep is weinig bekend.



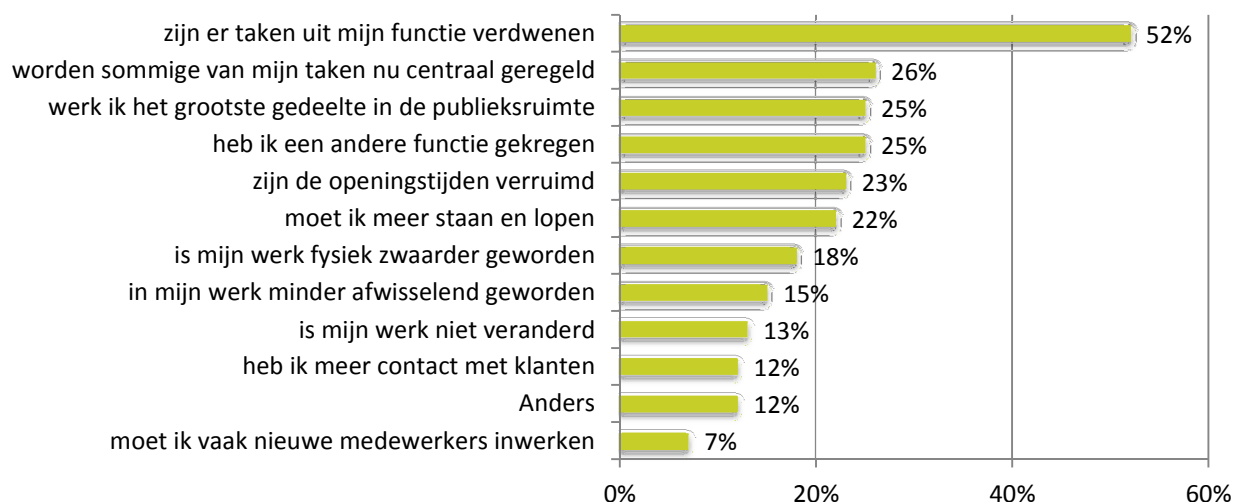
4 Kwaliteit van de arbeid en personeelsbeleid

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de kwalitatieve aspecten van de arbeidsmarkt voor bibliotheekpersoneel. Ten eerste komt hun werkbeleving en hun beleving van het personeelsbeleid aan bod. Vervolgens wordt gekeken in hoeverre de kennis en vaardigheden van bibliotheekpersoneel aansluit bij de vereisten van de functie. Dit hoofdstuk sluit af met de gevonden kwalitatieve arbeidsmarktknelpunten.

4.1 Werkbeleving

Bibliotheekvernieuwing zorgt voor verandering in het werk

Door de veranderingen in de bibliotheken zijn ook de werkzaamheden voor bibliotheekpersoneel veranderd. Uit onderzoek van ABVAKABO FNV uit 2009 blijkt dat van de ondervraagde medewerkers (965) 87 procent aangeeft dat de bibliotheekvernieuwing effect heeft gehad op het eigen werk (zie figuur 4.1). Op de vraag hoe het werk veranderd is, geeft 52 procent aan dat er taken uit de functie zijn verdwenen. Hierdoor is echter het werk voor de meesten niet minder afwisselend geworden. Voor een kwart betekenden de vernieuwingen dat ze een andere functie hebben gekregen.



Figuur 4.1 Veranderingen in het werk naar aanleiding van de vernieuwingen in de bibliotheken

Voor bijna een vijfde heeft het ook geleid tot een grotere fysieke werkbelasting. Eerder zagen we al dat de uitstroom naar arbeidsongeschiktheid relatief hoog is. Een van de experts merkt ook op dat bibliotheekmedewerkers tegenwoordig harder moeten werken omdat collega's die uitstromen niet meer worden vervangen en de collega's die blijven minder uren (mogen) werken. Ook wordt opgemerkt dat door schaalvergroting de woon-werk afstand voor sommige bibliotheekmedewerkers groter is geworden. Toch constateren de experts dat medewerkers in medewerkertevredenheidsonderzoeken tevreden blijken te zijn met het werk binnen de bibliotheken. Ook is er volgens hen geen stijging te zien in het ziekteverzuim. Wellicht komt dit ook door de arbeidsmarktsituatie, waardoor bibliotheekpersoneel blij is dat ze werk heeft. Daarnaast heerst er binnen de bibliotheken zelf een sterke familiecultuur. Mensen werken al vele jaren, zo niet decennia, met elkaar samen en zijn heel betrokken bij hun bibliotheek en elkaar.



4.2 Personeelsbeleid en de wensen van het personeel

Personeelsbeleid niet strategisch

Uit het onderzoek van ABVAKABO FNV (2009) blijkt verder dat volgens drie kwart van de medewerkers in openbare bibliotheken geen levensfasebewust personeelsbeleid wordt gevoerd. Dit terwijl er wel sprake is van een vergrijsd personeelsbestand. De Personele bezettingsanalyses van Cubiss (beide 2012) voor de bibliotheken in Noord-Brabant en Limburg laten zien dat de meeste bibliotheken in deze regio's geen strategisch personeelsplan hebben. Als er in een meerjarenbeleidsplan aandacht is voor HRM dan gaat het meestal om opleiding en training van medewerkers. Een overzicht van de gewenste bezetting in kwantiteit en kwaliteit lijken de meeste bibliotheken niet te hebben. Ook een visie op de invloed van de huidige ontwikkelingen op de formatie, functies en consequenties voor het personeel ontbreekt.

De experts geven ook aan dat voor de meeste bibliotheken het personeelsbeleid heel functioneel wordt ingestoken op basis van de CAO. Alleen in grote (stads)bibliotheken zien zij wel professioneel personeelsbeleid en HR-medewerkers die verschillende instrumenten en mogelijkheden bieden aan het personeel. In kleinere bibliotheken in de meer landelijke gebieden is het personeelsbeleid een taak die de directeur naast zijn andere taken erbij doet.

Merendeel heeft functioneringsgesprekken

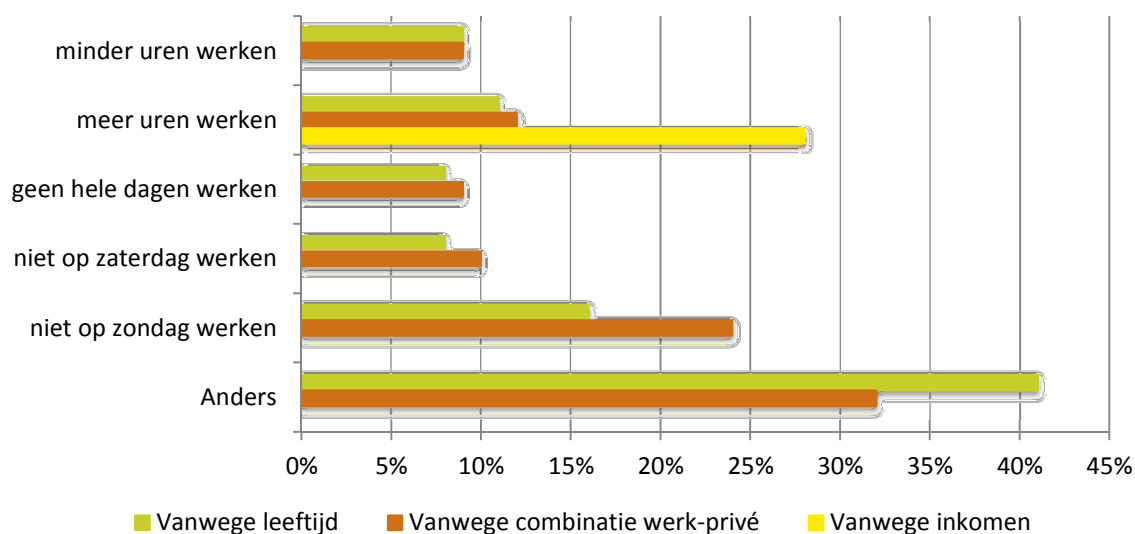
Ook blijkt uit het onderzoek van ABVAKABO FNV (2009) dat in de twee jaar voor de meting ruim twee derde (69%) van het bibliotheekpersoneel een functioneringsgesprek heeft gehad. Voor de meesten is dit ook een jaarlijks terugkerend fenomeen. Toch geeft 39 procent aan niet jaarlijks een functioneringsgesprek te hebben. Formele gesprekken als een functioneringsgesprek zijn belangrijke instrumenten in een personeelsbeleid, omdat dit goede momenten zijn om zaken als de loopbaan en de inrichting van de eigen werkzaamheden te bespreken. Als de dialoog hierover niet wordt aangegaan kan het zijn dat in de loop der jaren het minder makkelijk en aantrekkelijk wordt om het werk binnen de bibliotheken vol te houden.

Doorgroeimogelijkheden zijn beperkt

Daarnaast is het van belang dat personeel mogelijkheden heeft om het werk af te stemmen op de behoefte en wensen. Volgens net iets minder dan de helft van het bibliotheekpersoneel uit het onderzoek van ABVAKABO FNV is het mogelijk om hun takenpakket te veranderen of uit te breiden en worden wensen over ander werk gehonoreerd. Beduidend minder medewerkers (31%) zien doorgroeimogelijkheden voor zichzelf. Wel heeft de meerderheid de mogelijkheid om een opleiding of cursus te volgen. In de meeste gevallen gaat het dan om korte cursussen.

Jongeren willen meer werken, de rest wil liever geen verandering in werktijden

Het onderzoek van ABVAKABO FNV laat ook zien dat de meerderheid van de medewerkers binnen bibliotheken vindt dat ze voldoende invloed hebben op de werktijden. Op de vraag welke verandering in werktijden de medewerkers wensen blijkt een groot deel aan te geven onder de antwoordcategorie 'Anders' dat ze geen verandering willen. Zowel vanwege de leeftijd als de combinatie tussen werk en privé wil rond de tien procent meer dan wel minder werken, geen hele dagen werken en/of niet op zaterdag werken (zie figuur 4.2). Op zondag werken is duidelijk nog minder populair.



Figuur 4.2 Wensen ten aanzien van verandering in werktijden naar reden

Meer dan een kwart wil meer uren werken vanwege het inkomen. Dit aandeel is groter onder jongeren tot 25 jaar en opvallend genoeg onder diegenen met een relatief grote aanstelling tussen de 18 en 36 uur per week. Jongeren blijken het liefst een baan van 28 uur of meer te willen hebben.

Weinig behoefte aan zelfroosteren

In 2011 hebben 5 bibliotheken meegedaan aan een pilotproject om zelfroosteren in te voeren (VOB, 2012). Het idee achter deze pilot was dat met zelfroosteren de medewerkertevredenheid hoger zou worden door betere afstemming tussen werk en privé. Daarnaast was de aanname dat dit zou leiden tot minder dienstuitruiling na publicatie van het rooster, tijdsbesparing voor de roosteraar, betere afstemming tussen personeelscapaciteit en werklust en grotere zelfstandigheid van medewerkers. Uit de pilots blijkt dat de invoering van zelfroosteren veel tijd kost en de behoefte onder bibliotheekpersoneel aan meer zeggenschap over de werktijden beperkt is. De meesten hebben een (kleine) deeltijd aanstelling. Uiteindelijk duurden de meeste pilots te kort om de initiële weerstand te overwinnen. Voorwaarde voor een succesvolle invoering vraagt om een gedragsverandering en teamgevoel. Medewerkers moeten elkaar kunnen aanspreken en onderling zaken kunnen en willen regelen. Wel lijkt zelfroosteren tijds winst op te leveren voor degene die het rooster moeten maken (teamleider/roosteraar).

Vrijwilligers ingezet vanwege economische en maatschappelijke doeleinden

Uit hoofdstuk drie kwam naar voren dat het merendeel van de bibliotheken gebruik maakt van vrijwilligers en dat hun aantal die van het aantal medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd overstijgt. Uit onderzoek van Cubiss uit 2012 blijkt dat naast economische redenen ook maatschappelijke doelen als lokale verankering en maatschappelijk verantwoord ondernemen meespelen in de overweging om te werken met vrijwilligers. Vrijwilligers worden vooral ingezet voor



de boekendienst aan huis, begeleiding van activiteiten en voorlezen, maar ook werkzaamheden als opruimen, facilitaire zaken, inlenen, uitlenen en beantwoorden van vragen¹⁵.

Toch denkt ruim een kwart van de bibliotheken dat ze de expertise van vrijwilligers onvoldoende gebruikt. In hun artikel pleiten Broers en Jans (2013) ervoor om ook vrijwilligerswerk in te bedden in het bibliotheekbeleid, waarbij wordt ingestoken op professionalisering.

4.3 Kennis en vaardigheden

Competenties veranderen

Mede door de in hoofdstuk 2 beschreven ontwikkelingen zijn de taken en daarmee de eisen aan bibliotheekpersoneel veranderd. Onderzoek van Oomes (2011) in opdracht van het SIOB laat ten eerste zien dat er taken zijn weggevallen of sterk in belang hebben ingeboet. Dit zijn:

- Traditionele baliewerkzaamheden;
- Administratieve taken als abonnementenbeheer en facturering;
- Logistieke handelingen;
- Adviseren in materiaalkeuze;
- Leveren van achtergrondinformatie;
- Traditionele backofficetaken als aankoop, collectievorming, transport, uitleenklaar maken van materialen.

Daarvoor in de plaats wordt van bibliotheekpersoneel gevraagd om taken op te pakken op het gebied van:

- Gastheerschap;
- Didactiek en pedagogiek;
- Leesbevordering en bestrijding van laaggeletterdheid;
- Bevorderen van mediawijsheid;
- Cultureel ondernemerschap;
- Lobby en fondsenwerving;
- Netwerken;
- Projectmatig werken.

Deze verschuiving in taakeisen vraagt om andere competenties van de bibliotheekpersoneel. Denk hierbij aan meer competenties in de omgang met klanten, commercieel handelen, schrijven van resultaat gerichte plannen, account- en relatiemanagement, educatie, organisatievaardigheden en samenwerken. De vraag is in hoeverre bibliotheekpersoneel over deze vaardigheden beschikken.

Opleidingen sluiten (nog) niet helemaal aan op nieuwe competenties

Oomes (2011) heeft gekeken naar de curricula van de opleiding IDV op mbo-niveau en IDM op hbo-niveau om na te gaan in hoeverre deze opleidingen bibliotheekmedewerkers deze competenties bijbrengen. Zij concludeert dat dit onvoldoende gebeurt. In de mbo opleiding is te weinig aandacht voor gastheerschap, mediawijsheid en educatie. In het hbo komen onderwerpen als mediawijsheid,

¹⁵ Hieruit blijkt dat vrijwilligers ook worden ingezet op werkzaamheden die bibliotheekmedewerkers uitvoeren. In 2014 wordt verder onderzoek gedaan naar de inzet van vrijwilligers in het licht van artikel 48 van de CAO Openbare Bibliotheken over vrijwilligerswerk.



cultureel ondernemerschap, leesbevordering en bestrijden van laaggeletterdheid, lobby en fondsenwerving te weinig aan bod.

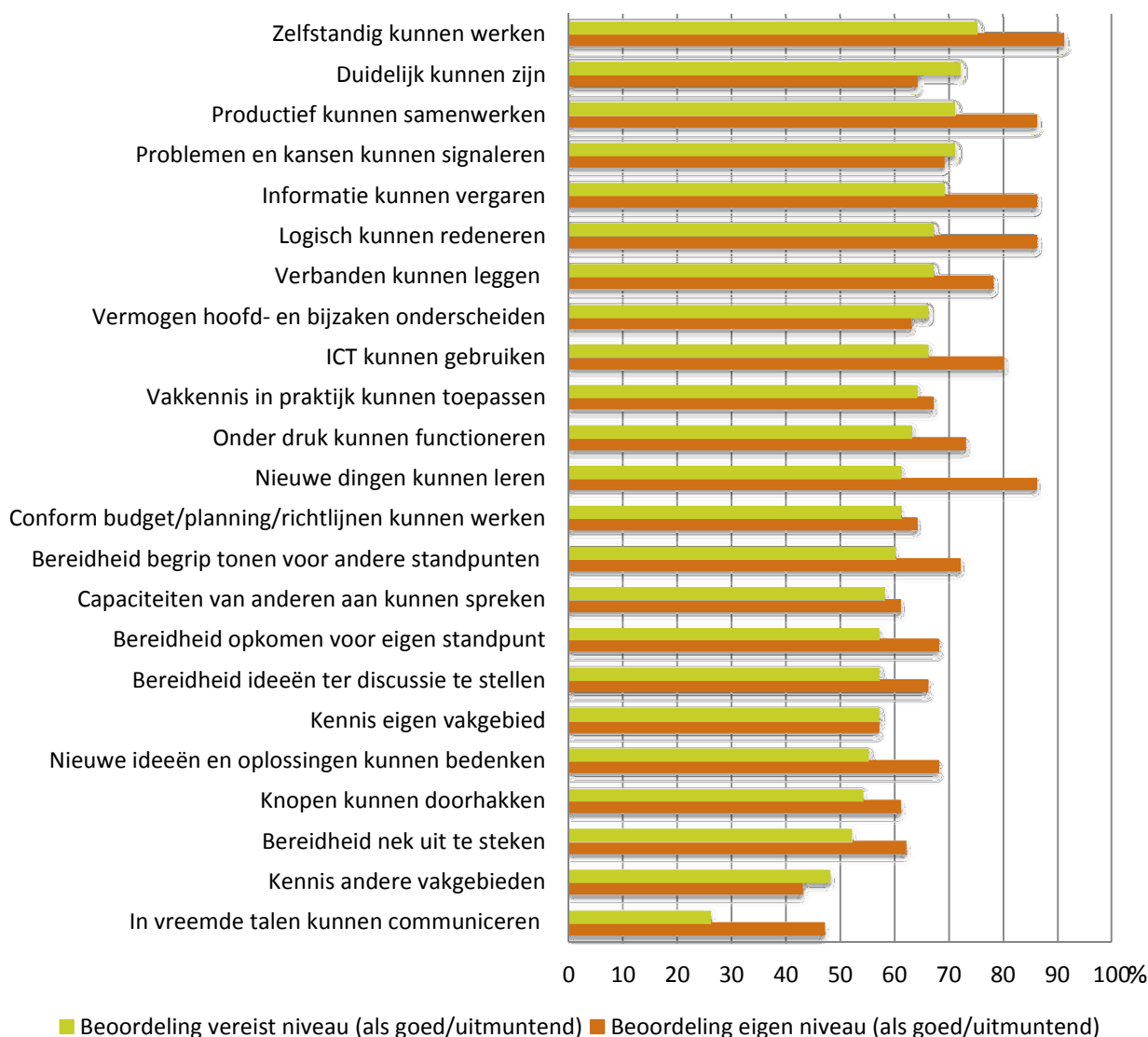
In onderzoek van de VOB (2013) onder 46 bibliotheken wordt opgemerkt dat de huidige MBO-opleiding IDV niet goed aansluit bij de behoefte van de bibliotheken. Volgens hen zou een algemene MBO-opleiding aangevuld met bibliotheek specifieke onderdelen ook voldoende zijn. Borging van deze onderdelen bij het verdwijnen van de hele opleiding IDV is dus wel wenselijk.

Meerderheid van de schoolverlaters vindt opleiding goede basis voor stap op de arbeidsmarkt

ROA (2013) voert sinds vele jaren onderzoek uit onder schoolverlaters van een groot aantal opleidingen in Nederland. Jaarlijks worden schoolverlaters ongeveer anderhalf jaar na het verlaten van hun opleiding ondervraagd over hun opleiding en de aansluiting met de arbeidsmarkt. Ook de hbo opleiding IDM is in dit onderzoek meegenomen. De mbo opleiding IDV helaas niet.

In de periode 2007-2011 zijn in totaal 100 schoolverlaters van de voltijd opleiding hbo IDM ondervraagd. Van hen vindt gemiddeld 58 procent de opleiding een goede basis om mee te starten op de arbeidsmarkt. Net iets meer dan de helft vindt dat hun kennis en vaardigheden worden gebruikt in hun huidige functie, die volgens 70 procent in het verlengde ligt van de gevolgde opleiding. Dit is ongeveer gelijk aan het gemiddelde binnen alle hbo-opleidingen, alleen vinden andere hbo-schoolverlaters over het algemeen iets vaker dat hun kennis en vaardigheden worden gebruikt in hun functie. Figuur 4.3 laat zien dat op basis van de eigen inschatting van de schoolverlaters er enkele mismatches zijn te constateren tussen de eigen vaardigheden en de vereisten van de functie.

Opvallend is dat de schoolverlaters op veel competenties vinden dat zij hier vaker goed of uitmuntend op scoren dan dat nodig is voor hun functie. Alleen hun vermogen om anderen duidelijk te maken wat ze bedoelen (duidelijk kunnen zijn) lijkt iets minder ontwikkeld dan gewenst voor hun functie, evenals kennis van andere vakgebieden. Figuur 4.3 maakt ook duidelijk dat volgens meer dan 70 procent van de schoolverlaters IDM het in hun functie vooral van belang is om goed/uitmuntend zelfstandig te kunnen werken, duidelijk te kunnen zijn, productief te kunnen samenwerken en problemen en kansen kunnen signaleren. In vreemde talen kunnen communiceren is maar volgens een kwart van belang voor hun functie en ook kennis van andere vakgebieden is volgens minder dan de helft van de schoolverlaters van belang. Van de competenties die door Oomes (2011) zijn aangemerkt als de nieuwe competenties voor bibliotheekpersoneel valt op dat conform budget/planning/richtlijnen kunnen werken, wat belangrijk is voor projectmatig werken, maar door 61 procent als een competentie wordt herkend waar ze goed of uitstekend in moeten zijn. Ook de competentie nieuwe ideeën en oplossingen bedenken, van belang binnen cultureel ondernemerschap, wordt maar door een kleine meerderheid herkend als een belangrijke competentie.



Figuur 4.3 Inschatting kennis en vaardigheden schoolverlaters IDM

Uit een enquête van ABVAKABO FNV uit 2009 blijkt dat drie kwart van het bibliotheekpersoneel vindt dat hun functie aansluit op hun opleiding, wensen, competenties en mogelijkheden. Hierin is wel verschil te zien tussen functies. Medewerkers informatie en advies ervaren iets minder vaak (64%) dat de functie aansluit.

Uit onderzoek van de VOB (2013) blijkt dat bibliotheken de komende jaren verschillende medewerkers willen bijscholen. In totaal verwachtten de 46 bibliotheken die aan dit onderzoek meededen dat zij binnen nu en drie jaar 56-71 medewerkers bibliotheek gerichte modules op mbo-niveau zullen laten volgen. Dat is gemiddeld 1-2 medewerkers per bibliotheek in de komende drie jaar. In de periode daarna tot vijf jaar van nu is dit lager. De 46 bibliotheken zijn dan van plan om in totaal 23-27 medewerkers dergelijke modules te laten volgen, oftewel gemiddeld 0-1 medewerker per bibliotheek.



4.4 Kwalitatieve arbeidsmarktknelpunten

Mogelijk kwalitatieve mismatch tussen opleidingen en vereiste competenties

Door de recente veranderingen in de bibliotheken is volgens een meerderheid van het bibliotheekpersoneel het werk ook veranderd. Uit de analyse blijkt dat de opleidingen op mbo en hbo-niveau nog niet helemaal aansluiten op veranderende eisen ten aanzien van competenties. Desondanks vinden schoolverlaters van de opleiding IDM dat hun kwaliteiten niet optimaal worden benut. Ze vinden dat ze verschillende competenties beter beheersen dan vereist is voor hun functie. Alleen de competenties anderen duidelijk maken wat ze bedoelen en kennis van andere vakgebieden zou nog verder ontwikkeld kunnen worden voor een betere aansluiting met de functie. Dit alles geeft een gemengd beeld van de kwalitatieve match tussen de vereiste competenties in de bibliotheken en het potentieel dat door de opleidingen worden afgeleverd op de arbeidsmarkt. Onduidelijk is echter hoe werkgevers in de openbare bibliotheken de kwaliteiten van schoolverlaters beoordelen.

Gebrek aan professioneel personeelsbeleid

Voor een deel van het personeel is de werkbelasting verhoogd door de veranderingen in de bibliotheken. Meer fysieke inspanning kan vooral voor oudere medewerkers in de bibliotheken voor klachten zorgen. Uit de analyse blijkt dat de meeste bibliotheken geen levensfasebewust personeelsbeleid hebben, dat in zou kunnen spelen op de verschillende wensen en mogelijkheden in de levensfasen die het personeel doorloopt, zoals de belastbaarheid van ouder personeel. Ook strategisch personeelsbeleid blijkt in de meeste bibliotheken in Noord-Brabant en Limburg te ontbreken. De vraag is in welke mate dergelijk beleid wel aanwezig is in bibliotheken in andere regio's. Wel komt uit de analyse het beeld naar voren dat bibliotheken hun personeelsbeleid nog verder kunnen professionaliseren. Binnen een branche in ontwikkeling, waarin het personeel mede gezien wordt als een knelpunt om de benodigde omslag te kunnen maken, is actief strategisch personeelsbeleid een belangrijke randvoorwaarde voor succes.

Gebrek aan doorgroeimogelijkheden

Minder dan een derde van het personeel heeft het gevoel dat ze doorgroeimogelijkheden hebben binnen de bibliotheken. Ook heeft minder dan de helft van het personeel de mogelijkheid om het takenpakket aan te passen aan de eigen wensen. Over de werktijden is het merendeel van het personeel tevreden. Zij willen hier niets aan veranderen. Dit is echter niet het geval voor jongeren. Zij zouden over het algemeen meer uren willen werken.

Formele gesprekken als functioneringsgesprekken zijn over het algemeen bij uitstek het moment waarop medewerker en leidinggevende evalueren in hoeverre het werk nog past bij de medewerker. Een duidelijke meerderheid van het personeel lijkt een jaarlijks functioneringsgesprek te hebben. Toch was dit in 2009 voor ruim een derde van het personeel niet het geval.

Kennishiaten

Over de kwalitatieve arbeidsmarkt binnen de openbare bibliotheken is meer kennis gewenst om tot een compleet beeld te komen van mogelijke kwalitatieve arbeidsmarkt knelpunten. Ten eerste is een groot deel van de kwalitatieve gegevens gebaseerd op data uit 2009. Inzicht in de situatie in 2013 geeft de mogelijkheid om in te spelen op de actuele situatie. Daarnaast kunnen bij een vergelijking van de data van 2009 en 2013 veranderingen in de kwaliteit van arbeid worden gesignaleerd.



Ten tweede blijkt uit de deskresearch uitgevoerd voor deze analyse dat branche brede onderzoeken waarin medewerkers aan het woord komen of worden ondervraagd over de arbeidsmarkt van de openbare bibliotheken schaars en verouderd zijn. De experts laten weten dat er wel interne medewerkertevredenheidsonderzoeken worden gehouden, maar deze zijn niet openbaar. Daarnaast worden deze onderzoeken alleen intern door de bibliotheken gebruikt en ontbreekt het totaal beeld over de gehele branche waarop landelijk beleid zou kunnen worden gemaakt.

Recente informatie over het aanwezige personeelsbeleid binnen bibliotheken is tot nu toe alleen van een tweetal grote regio's bekend. Van andere regio's zijn geen openbaar beschikbare gegevens gevonden. Daardoor is het landelijke beeld op dit punt incompleet.

Een ander belangrijk aspect voor de kwalitatieve arbeidsmarkt is inzicht in de dialoog tussen werkgever en werknemer. Recentе cijfers over de mate waarin formele gesprekken worden gehouden ontbreken. Daarnaast is er geen inzicht hoe deze gesprekken verlopen, hoe tevreden beide partijen hierover zijn, waarover wel/niet wordt gesproken en welke afspraken er worden gemaakt. Dit alles geeft inzicht in deze kwaliteit van deze gesprekken.

Voor het inzicht in en waar nodig verbeteren van de kwalitatieve match op de arbeidsmarkt is het van belang om meer inzicht te hebben in de mening van werkgevers over de competenties van de zittende medewerkers en schoolverlaters van de opleidingen IDV en IDM. Daarnaast is meer inzicht nodig in de scholingsdeelname van medewerkers na afronden van hun opleiding. Hoe vaak volgen zij bij- en nascholing? Waar bestaat dit uit? Waar is behoefte aan? Deze vragen staan nu nog open door een gebrek aan informatie. Antwoord op deze vragen kunnen als leidraad dienen voor beleid ten aanzien van opleidingen voor bibliotheekpersoneel.

Verder was er geen informatie beschikbaar over het ziekteverzuim binnen de openbare bibliotheken. Over het algemeen wordt het ziekteverzuimpercentage en de gemiddelde verzuimduur gezien als één van de graadmeters voor de stand van het personeelsbeleid in een organisatie en branche. Vandaar dat dit in veel andere branches wordt gemonitord.



5 Conclusie en aanbevelingen

Dit hoofdstuk begint met een overzicht van de gevonden knelpunten. Daarnaast is bij het opstellen van deze arbeidsmarktanalyse op verschillende thema's een gebrek aan informatie opgemerkt. Deze kennishiaten worden ook omschreven. Tot slot worden aanbevelingen gedaan met oplossingsrichtingen voor zowel de arbeidsmarktknelpunten als de kennishiaten.

5.1 Conclusie

5.1.1 Arbeidsmarktknelpunten

De volgende kwantitatieve knelpunten zijn gevonden:

- mogelijk tekort aan personeel op hbo-niveau;
- mogelijk op lange termijn meer instroom nodig door uitstroom van ouder personeel;
- gebrek aan jongeren om uitstroom aan ouder personeel en hun kennis in de toekomst op te vangen.

De gevonden kwalitatieve knelpunten zijn:

- mogelijke mismatch tussen opleidingen en vereiste competenties binnen de bibliotheken;
- competenties zittend personeel;
- duurzame inzetbaarheid (o.a. gezondheid medewerkers)
- gebrek aan strategisch personeelsbeleid gericht op duurzame inzetbaarheid;
- gebrek aan doorgroeimogelijkheden.

Deze arbeidsmarktknelpunten kunnen niet losgezien worden van de ontwikkelingen in de branche. Enerzijds hebben bibliotheken te maken met bezuinigingen, anderzijds moeten ze een omslag maken om hun maatschappelijke rol nieuwe inhoud te geven. De bezuinigingen zorgen ervoor dat er reorganisaties plaatsvinden, uitstromend personeel niet wordt vervangen en er nauwelijks ruimte is voor nieuwe instroom. De omslag vraagt van medewerkers nieuwe competenties. Dit betekent omscholing van het personeel en een verandering in curricula van de opleidingen. Dit vraagt tijd en zelfs dan is er gerede twijfel of iedereen binnen het verouderde personeelsbestand van de bibliotheken mee kan in de nieuwe ontwikkelingen. Instroom van nieuw talent en professioneel personeelsbeleid om zittend personeel te begeleiden bij de omslag binnen de bibliotheken vraagt echter om middelen die door de bezuinigingen niet voorhanden zijn. Dit is de spagaat waar de arbeidsmarkt van de openbare bibliotheken in verkeert. De manier hoe bibliotheken hiermee omgaan verschilt, zo werd geconcludeerd in hoofdstuk 2 en deze verschillende strategieën hebben andere consequenties voor het betrokken personeel en de werkgelegenheid.

5.1.2 Kennishiaten

Veel van de bovenstaande knelpunten zijn nog met onzekerheid omgeven. Enerzijds komt dit omdat nog niet duidelijk is wat de uitwerking zal zijn van de ontwikkeling van de financiering van de bibliotheken en het gevoerde beleid van bibliotheken. Anderzijds komt dit omdat het beeld van de arbeidsmarkt voor de openbare bibliotheken niet compleet is door een gebrek aan informatie. De volgende kennishiaten doen zich voor:



- geen inzicht in de doorstroom binnen de branche tussen bibliotheken en opscholing¹⁶;
- geen inzicht in herkomst van de instroom in de branche door gebrek aan informatie over:
 - instroom uit andere branches dan bibliotheken;
 - instroom vanuit de opleidingen IDV en IDM naar de bibliotheken (sectorrendement);
 - instroom vanuit andere opleidingen;
 - instroom vanuit uitkeringssituatie of vanuit niet participatie
- geen inzicht in de arbeidsmarkt naar functiegebied (aantal, ontwikkeling, prognoses);
- geen landelijke vacaturecijfers;
- geen recente cijfers over de werkbeleving en de ervaringen en mening van bibliotheekpersoneel;
- geen mogelijkheid om voor de kwaliteit van de arbeid vergelijkingen tussen jaren te maken (signaleren trends);
- landelijk beeld over de mate van professionalisering van het personeelsbeleid ontbreekt;
- geen (recent) inzicht in de frequentie en kwaliteit van de dialoog tussen leidinggevende en werknemer;
- geen duidelijkheid over mening van werkgevers over competenties van medewerkers en schoolverlaters in het bijzonder;
- geen inzicht in de bij- en nascholing binnen bibliotheken en de wensen daarin;
- geen landelijke ziekteverzuimcijfers, WIA- en reïntegratiecijfers.

5.2 Aanbevelingen

5.2.1 Arbeidsmarktknelpunten

Zoals hierboven geconcludeerd verkeren de openbare bibliotheken in een spagaat tussen enerzijds de noodzaak tot een omslag en anderzijds bezuinigingen. De gehanteerde strategieën om dit het hoofd te bieden verschillen. Aan de andere kant wordt door de sterke familiecultuur binnen bibliotheken er vaak gestreefd naar personeelsbehoud, daarnaast brengt het ontslaan van medewerkers met een lange staat van dienst veel kosten met zich mee. SBW zou de branche van dienst kunnen zijn door de impact op de arbeidsmarkt van veelvoorkomende strategieën, zoals centralisering, decentralisering, commercialisering, in kaart te brengen en te monitoren om bibliotheken zo op de hoogte te brengen van goede praktijkvoorbeelden en mogelijke valkuilen.

Daarnaast zou SBW samenwerking tussen bibliotheken kunnen stimuleren en faciliteren. Door (nog) meer samen te werken kunnen bibliotheken bijvoorbeeld komen tot een regionale talentenpool, waarin nieuw talent de kans krijgt om in de bibliotheken te werken tegen betere voorwaarden (grotere contracten, meer baanzekerheid) dan dat een individuele bibliotheek hen zou kunnen bieden. Dit heeft als voordeel voor de bibliotheken dat ze kunnen beschikken over personeel met nieuwe competenties die bijvoorbeeld van belang zijn om de gewenste omslag te kunnen maken. Ook kan het helpen om pieken en dalen in de vraag naar arbeid op te vangen en daardoor de werkdruk onder het zittend personeel beter verdelen en de organisatie minder kwetsbaar te maken. Daarnaast kan dit de branche aantrekkelijker maken voor nieuw talent. Dit is van belang omdat de verwachting is dat de uitstroom van de babyboomers uit de bibliotheken zal samenvallen met

¹⁶ Het scholen van medewerkers naar een hoger opleidingsniveau



diezelfde uitstroom in andere branches en sectoren. Hierdoor zal de arbeidsmarkt krappere worden, waardoor de bibliotheekbranche zal moeten concurreren met andere branches en sectoren.

Door de bezuinigingen moeten veel bibliotheken haar vernieuwing bewerkstelligen met weinig middelen. Het personeel en haar competenties is een belangrijke factor in het komen tot de vernieuwing binnen bibliotheken. Strategisch personeelsbeleid gericht op de duurzame inzetbaarheid van bibliotheekpersoneel is daarom cruciaal. SBW kan handreikingen, faciliteiten, goede praktijkvoorbeelden en advies bieden aan bibliotheken om te komen tot een dergelijk beleid. Zo kan er door de bezuinigingen een gebrek aan mogelijkheden zijn om personeel op te leiden, kennis van vertrekkende medewerkers goed over te dragen en ondersteuning te bieden in de loopbaan van personeel binnen of buiten de bibliotheek. SBW zou subsidies kunnen aanbieden om bibliotheken hierin te steunen, bijvoorbeeld voor opleidings- of EVC-trajecten voor werknemers. Daarnaast zou ze samen met bestaande aanbieders van opleidingen faciliteiten zoals e-learning omgevingen kunnen ontwikkelen waar kennis kan worden doorgegeven of trainingen kunnen worden gevolgd. Ook zou SBW instrumenten en ondersteuning kunnen bieden op het gebied van strategische personeelsplanning.

De afstemming tussen de wensen van werknemers en de mogelijkheden binnen de organisatie komen het best tot stand in dialoog met de werkgever. Om de mogelijkheden die er zijn ten volle te benutten is een goede dialoog tussen werkgever en werknemer van belang. Met beleid gericht op het stimuleren van functioneringsgesprekken en de kwaliteit van deze gesprekken, bijvoorbeeld door het bieden van trainingen op dit gebied, instrumenten en formats, kan SBW ondersteuning bieden bij het tot stand brengen van een goede dialoog. Daarnaast kan het verspreiden van goede praktijkvoorbeelden mogelijke oplossingen aanreiken voor werknemers en leidinggevendenden die hier werk van willen maken.

5.2.2 Kennishiaten

Voor een beter beeld van de kwantitatieve arbeidsmarktknelpunten onder bibliotheekpersoneel is het van belang dat duidelijk wordt hoe groot de verschillende functiegroepen zijn en welke ontwikkeling in werkgelegenheid voor deze groepen wordt verwacht. We raden aan om hier onderzoek naar te doen en het vervolgens te monitoren, zodat deze basisinformatie beschikbaar is voor het maken van beleid en het monitoren daarvan.

Voor een beter en vooral recenter beeld van de kwalitatieve arbeidsmarktknelpunten raden we aan om onderzoek te doen onder bibliotheekpersoneel naar hun werkbeleving en het personeelsbeleid binnen de bibliotheken. Met een zorgvuldige opzet van dit onderzoek kan dit gaan dienen als een terugkerende monitor, waarmee niet alleen deze aspecten onder het bibliotheekpersoneel kan worden gemonitord, maar ook het effect van activiteiten van SBW binnen de branche. Niet alleen het beeld onder werknemers is het waard om te monitoren, maar ook de meningen en ervaringen van werkgevers in de bibliotheken kunnen belangrijke aanknopingspunten voor beleid bieden. Vandaar dat wij adviseren om ook deze groep in een monitor mee te nemen.

Verder kunnen er doelgerichte onderzoeken worden uitgevoerd om kennishiaten op specifieke thema's op te lossen zoals:



- functioneringsgesprekken: wie heeft ze wel en wie niet? Hoe verlopen ze? Is men er tevreden over? Welke onderwerpen worden besproken en welke afspraken worden er gemaakt?;
- Instroom uitgesplitst naar herkomst zoals type arbeidsmarktpositie (bijv. opleiding , branche, uitkeringssituatie);
- vacatures in de branche;
- uitstroom naar bestemming
- de mening van werkgevers over de competenties van zittend personeel en schoolverlaters;
- de wensen ten aanzien van bij- en nascholing voor en van werknemers;
- een monitor van het ziekteverzuim en WIA-instroom binnen de openbare bibliotheken.

Deze arbeidsmarktanalyse geeft een overzicht van de informatie die bekend is over de arbeidsmarkt binnen de openbare bibliotheken. Hoewel dit leidt tot inzichten in arbeidsmarktknelpunten, kennishiaten en aanknopingspunten voor beleid, wordt ook duidelijk dat over verschillende onderwerpen verdiepend onderzoek nodig is om de gevonden resultaten te verklaren. Dit geeft beter inzicht in de achtergrond van deze resultaten, waardoor beleid kan worden aangescherpt en nog effectiever kan worden ingezet.

5.2.3 Aanknopingspunten sectorplan

De gesignaleerde knelpunten in deze arbeidsmarktanalyse kunnen niet alleen als input dienen voor het nog op te stellen activiteitenplan van SBW, maar ook voor een sectorplan. In het kader van het sociaal akkoord tussen Kabinet en sociale partners kunnen branches en sectoren sectorplannen opstellen en deze voor cofinanciering in aanmerking brengen bij de overheid. Een sectorplan moet bijdragen aan de betere werking van de arbeidsmarkt, het bieden van werkzekerheid en het voorkomen van werkloosheid. In deze lijst zijn er zeven thema's gedefinieerd:

1. Arbeidsinstroom en begeleiding jongeren
2. Behoud oudere vakkrachten
3. Arbeidsinstroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt
4. Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid
5. Scholing
6. Van-werk-naar-werk van met ontslag bedreigden (sectoraal en intersectoraal)
7. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap

Ieder sectorplan dient ten minste twee van deze thema's te adresseren. Deze arbeidsmarktanalyse biedt verantwoording voor activiteiten op de meeste van deze thema's. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de instroom van jongeren, duurzame inzetbaarheid en scholing.



Literatuurlijst

- Bogaart, A. en Horst, Van der A. (2011). Bezuinigingen van gemeenten en provincies op kunst en cultuur. Amsterdam: DSP-Groep
- Broers, A. & Jans, L. (2013). De vrijwilliger van nu: kostenbesparende kracht of excellente expertise? Bibliotheekblad, 8.
- DUO Onderwijsonderzoek (2013). Samenwerking openbare bibliotheken en basisscholen. Utrecht: DUO Onderwijsonderzoek
- ECABO (2012). Perspectief op werken en leren in de ICT en Media 2012-2016. Amersfoort: ECABO.
- ECABO (2013). Monitor arbeidsmarkt en beroepsonderwijs 2012-2017. Amersfoort: ECABO.
- Kasperkovitz, J. (2012). Tussenbalans: de bibliotheeksector in 2012. Gemeentelijke bezuinigingen in de periode 2010-2014, effecten en vooruit blik. Amersfoort: Kasperkovitz beleidsonderzoek en advies
- Klink, H. en Von der Fuhr, S. (2012). Personele bezettings analyse Noord-Brabantse Bibliotheken. Cubiss.
- OCW (2011). Kamerbrief actualisering bibliotheekwetgeving. Geraadpleegd via: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/letteren-en-bibliotheken/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2011/12/07/kamerbrief-actualisering-bibliotheekwetgeving.html>
- OCW (2013). Het Nederlands Cultureel Bestel. Den Haag: OCW
- OCW (2013). Toegang tot bibliotheken gewaarborgd met nieuwe wet. Geraadpleegd via: <http://www.rijksoverheid.nl/regering/nieuws/2013/09/06/toegang-tot-bibliotheken-gewaarborgd-met-nieuwe-wet.html>
- Oomes, M. (2011). Nieuwe bibliotheken, nieuwe competenties: Op weg naar een passend opleidingsaanbod. Den Haag: SIOB.
- ProBiblio (2013). De low-cost-bibliotheek. Hoofddorp: ProBiblio.
- Raad voor Cultuur (2011). Sectoranalyse bibliotheken en letteren. Den Haag: Raad voor Cultuur
- ROA (2013). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2018. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- SCP (2008). De openbare bibliotheek tien jaar van nu. De Hoofdlijnen. Den Haag: SCP
- SIOB (2013). Bibliotheekmonitor. Geraadpleegd via <http://www.siob.nl/bibliotheekmonitor/>
- Sprooten, I., Klink, H. en Von der Fuhr, S. (2012). Personele bezettings analyse Vereniging Limburgse Bibliotheken. Bibliotheekhuis Limburg/Cubiss.
- UNESCO (1994). Public Library Manifesto 1994. Geraadpleegd via <http://archive.ifla.org/VII/s8/unesco/dutch.htm>
- VOB (2007). De bibliotheek anders bekeken 2. Den Haag: VOB
- VOB (2012). De bibliotheek levert waarde: strategie 2012-2016. Den Haag: VOB
- VOB (2012). Zelfroosteren in bibliotheekorganisaties: Prettiger en efficiënter werken. Den Haag: VOB.
- VOB (2013). Resultaten ledenenquête VOB naar de arbeidsmarktrelevantie van de MBO-opleiding bibliotheekmedewerker in oktober 2013. Verkregen via persoonlijke communicatie met VOB.