Beleidsplan Stichting BibliotheekWerk

2015-2016

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

Europese Unie
Europees Sociaal Fonds

BibliotheekWerk

Inhoudsopgave

Inleiding 3

1. De toekomst van de branche: Van collectie naar connectie 4

2 Omgevingsanalyse 6

2.1 Arbeidsmarktanalyse: de branche openbare bibliotheken in beeld 6

2.2. In het sectorplan Cultuur worden de volgende knelpunten geformuleerd 6

2.3 Landelijke ontwikkelingen en trends op de arbeidsmarkt 7

3 Werkwijze Stichting BibliotheekWerk 8

Terugblik op de bouwstenen 9

Bouwsteen De branche in ontwikkeling 9

Bouwsteen: Langer doorwerken; gezond en gemotiveerd 9

Bouwsteen: Stimuleren van mobiliteit 10

Bouwsteen: (Behouden van) voldoende instroom in de branche 10

Bouwsteen: Stimuleren van kennisuitwisseling in de branche 10

Van bouwstenen naar thema's en prioriteiten. 10

5.Thema's en prioriteiten voor 2015-2016 11

Nieuw denken, nieuw doen 11

Vitaal en gezond 11

Loopbaan, leren en ontwikkelen 11

Instroom 12

Jaarlijkse actualiseren van de arbeidsmarktanalyse met thematische verdieping 12

Dialoog/ stimuleren volwassen arbeidsrelatie 12

Samenhang beleidsplan met begroting 2015 12

Bijlage 1 Management samenvatting arbeidsmarktanalyse openbare bibliotheken. 14

De branche openbare bibliotheken 14

De werkgelegenheid en het aanbod 14

De kwaliteit van arbeid en het personeelsbeleid 15

De aanbevelingen 15

De kennishiaten 15

Inleiding

De branche Openbare Bibliotheken heeft te maken met een krimpend personeelsbestand, die vooral het gevolg is van gemeentelijke bezuinigingen en met (de gevolgen van) digitalisering van de informatievoorziening. In combinatie leidt dit tot heroverweging en zoeken naar een nieuwe rol, functie en positionering van bibliotheken in het lokale publieke domein. Dit kan niet los worden gezien van veranderingen in de opvattingen over de rol en taak van lokale overheden en hun aanpak in het lokale publieke domein. Niet de functie van de bibliotheek staat ter discussie wel hun aanpak, hun plaats als instelling in het lokale publieke domein en hun bijdrage aan het voorzien in de behoefte (aan informatie) van de burger. Bibliotheken worden geacht zelf op zoek te gaan naar hun actuele betekenis in de lokale samenleving. Niet afwachten tot hen iets gevraagd of opgedragen wordt maar in connectie en netwerken organiek inspelen op de lokale vraag en behoefte, is de opdracht waar openbare bibliotheken voor staan. Die omslag heeft grote gevolgen voor zowel het leiderschap van het management als het aanpassingsvermogen van medewerkers van openbare bibliotheken. SBW wil daarin en daarvoor op landelijk niveau faciliteren en innoveren.

SBW is een sectoraal arbeidsmarktfonds waarin werkgevers en werknemers samen werken aan een aantrekkelijke en goed functionerende arbeidsmarkt in de branche openbare bibliotheken. Dit doet zij door het (laten)uitvoeren van onderzoek en projecten gericht op het behoud, de bevordering en verbetering van de werkgelegenheid in de branche. Bij de oprichting van SBW in 2013 zijn bouwstenen voor een eerste activiteitenplan opgesteld. Inmiddels zijn diverse activiteiten uitgevoerd en is het tijd voor een update rekening houdend met actuele ontwikkelingen. Voor u ligt het beleidsplan 2015-2016 om richting te geven aan de toekomstige activiteiten van SBW.

Het bestuur van SBW zet haar beleid voor de komende jaren in het teken van de transitie van de branche Daarbij laat ze zich leiden door het rapport “De bibliotheek van de Toekomst” opgesteld door de commissie Cohen. Deze commissie heeft zich gebogen over de vraag hoe de openbare bibliotheek er in 2025 uitziet in het licht van de grote maatschappelijke en technologische veranderingen waar wij nu al mee te maken hebben.

Mede omdat het rapport van de commissie Cohen in de branche bibliotheken een positief onthaal heeft gekregen, kiest het bestuur van SBW er voor om dit rapport en de daarin opgenomen adviezen als strategische leidraad voor de komende jaren te nemen

SBW wil met haar activiteiten bijdragen aan het creëren van goede randvoorwaarden voor het bereiken van de door de commissie beschreven noodzakelijke omslag, voor zover dit het domein ‘arbeidsmarkt; betreft. Vraagsturing van de kant van de bibliotheken staat daarbij voorop.

In dit beleidsplan wordt allereerst het rapport van de commissie Cohen samengevat en vertaald naar de arbeidsmarkt. Daarna volgt een omgevingsanalyse met trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Vervolgens wordt de werkwijze van SBW toegelicht en wordt teruggeblikt op de bouwstenen en reeds uitgevoerde activiteiten. Afgesloten wordt met de thema’s en prioriteiten voor 2015-2016.

1. De toekomst van de branche: Van collectie naar connectie

"De komende jaren verschuift de wijze waarop de bibliotheek haar opdracht invult. Naarmate informatie steeds meer elders en gemakkelijk te vinden is, neemt de noodzaak voor de bibliotheek af om een eigen collectie beschikbaar te stellen. Op weg naar 2025 ontvouwt zich een nieuwe manier van omgaan met informatie.

Daarin worden elementen als verbinding, netwerken en community belangrijker. Informeren krijgt steeds vaker de vorm van tweerichtingsverkeer waarbij het onderscheid tussen auteur, lezer en uitgever (consument en producent) vervaagt.

Leren vindt steeds meer plaats buiten de formele structuren. Geholpen en gestimuleerd door moderne communicatietechnieken organiseren mensen zich op een andere wijze, soms wereldwijd, rondom bepaalde thema's of interesses, veelal zonder hiërarchie. Onderlinge connecties, kennisdeling en samenwerking worden belangrijker en er wordt steeds vaker een beroep gedaan op de denkkracht van de community voor het antwoord op vragen, voor het stimuleren van creativiteit en het werken aan innovatie. In die nieuwe toekomst zal de bibliotheek zich richten op het tot stand brengen, stimuleren en faciliteren van uitwisseling en samenwerking. Hiermee verschuift de focus van het aanbieden van collecties of het louter bieden van toegang tot informatie, al dan niet in eigen huis, naar het tot stand brengen van connecties.

Meer dan ooit zijn mensen in staat om individueel en thuis te leren en te studeren. Met het wereldwijde web hebben zij alles tot hun beschikking. De bibliotheek is er voor wie meer wil en ontwikkelt zich tot een platform voor social learning waar mensen, ondersteund en gestimuleerd door de beschikbare hulpmiddelen, kunnen samenwerken en studeren. Bezoekers van de bibliotheek komen kennis halen én kennis brengen.

De bibliotheek opereert in een lokale maatschappelijke context. Haar succes staat of valt met de verbindingen die ze teweeg brengt met en tussen mensen en de lokale gemeenschap, de lokale overheid, het lokale bedrijfsleven en lokale maatschappelijke organisaties. Vanuit haar stevig verankerde positie en fysieke aanwezigheid in de samenleving, en vanwege haar laagdrempelig en betrouwbaar karakter, is ze een aantrekkelijke partner voor andere organisaties. Ze faciliteert de toegang tot uiteenlopende activiteiten en groeit uit tot lokale gids en makelaar."

Uit: De bibliotheek van de toekomst, commissie Cohen

Ontwikkelingen in de informatietechnologie en de maatschappelijke en economische veranderingen maken dat bibliotheken voor de opgave staan hun dienstverlening anders in te richten en hun bedrijfsvoering anders vorm te geven. Ook moeten bibliotheken de opbrengsten van hun maatschappelijke opdracht en de taken die daar aan bijdragen, inzichtelijker maken. Die opgave waarmaken en als bibliotheek een rol van betekenis te (blijven) spelen in de toekomstige kennis- en informatiesamenleving vraagt het nodige van bibliotheken (lees van: werkgevers én werknemers) Daar wil SBW met behulp van onderzoek en projecten een bijdrage aan leveren.

Om de omslag mogelijk te maken is volgens de commissie Cohen o.a. het volgende nodig:

- Een geïntegreerde benadering van fysiek en digitaal.
- Responsiviteit en sensibiliteit voor de lokale omgeving
- Ruimte voor een innovatieve en ondernemende houding

Wanneer we deze aandachtsgebieden vertalen naar de arbeidsmarkt, dan moet worden vastgesteld dat de toekomstige bibliotheek vooral nieuwe en andere eisen stelt aan medewerkers. Het gaat niet alleen meer om betrokkenheid en professionaliteit, maar ook om veranderingsgezindheid en wendbaarheid. Het vraagt bovendien van het management van bibliotheken met leiderschap en overtuigingskracht Een open dialoog tussen management en medewerkers is hierin onmisbaar.

2 Omgevingsanalyse

SBW is een sectoraal arbeidsmarktfonds. De ontwikkelingen in de branche kunnen echter niet los worden gezien van de ontwikkeling in de bredere bovensectorale cultuursector en van ontwikkelingen op landelijk niveau. Hieronder de belangrijkste ontwikkelingen van sectoraal niveau via boven sectoraal naar landelijk niveau samengevat:

2.1 Arbeidsmarktanalyse: de branche openbare bibliotheken in beeld

In het najaar van 2013 en de eerste helft van 2014 heeft SBW een eerste arbeidsmarktanalyse laten uitvoeren om aanknopingspunten te vinden voor het arbeidsmarktbeleid in de branche openbare bibliotheken. In bijlage 1 vindt u de management samenvatting. Hieronder wordt volstaan met het noemen van de belangrijkste bevindingen uit die analyse:

1. Kwantitatief: Een door afnemende subsidies in volle breedte krimpende branche die toch wordt geacht de dienstverlening op peil te houden en bovendien aandacht te besteden aan en in te spelen op de diverse innovaties die op de branche afkomen. Uitstroom van personeel uit de branche wordt niet of nauwelijks gevolgd door instroom (van jeugdigen).
2. De vraag om vernieuwing zorgt voor een behoefte aan nieuwe competenties van medewerkers. Zittend personeel beschikt over competenties die niet altijd meer passen bij wat gevraagd wordt om vernieuwingsslagen te kunnen maken.
3. Een inventarisatie van vrijwilligers werkzaam in de branche geeft inzicht in de aard en omvang van deze groep maar ook om beleid en instrumenten om de professionals met een arbeidsovereenkomst en de beschikbare vrijwilligers goed met elkaar te laten samenwerken.

2.2. In het sectorplan Cultuur worden de volgende knelpunten geformuleerd

- ✓ Eind 2010 werkten er 256.000 mensen in de cultuursector, waarvan tweederde in loondienst en eenderde als zelfstandige.
- ✓ Er is sprake van een toenemende werkloosheid: van de ca. 256.000 werkzame personen zullen tot en met 2015 ongeveer 15.000 hun baan verliezen.
- ✓ Bedreiging van de duurzame inzetbaarheid: zelfstandige kunstenaars en culturele organisaties worden gedwongen ‘de zakelijke kant’ aandacht te geven nu de subsidies in omvang afnemen, of zelfs geheel aflopen.

Sociale partners in de cultuursector die het sectorplan hebben opgesteld maken gebruik van de subsidiefaciliteiten in het kader van de regeling cofinanciering sectorplanen. Voor de branche openbare bibliotheken zijn de volgende drie deelprojecten relevant:

- Arbeidsmarktmobiliteit, loopbaantrajecten
  In dit project worden 425 werknemers (totaal aantal werknemers 825), die hun baan (dreigen te) verliezen begeleid in een traject van 6-12 maanden met als doel om ze toe te leiden naar een hybride beroepspraktijk of een andere baan binnen, dan wel buiten de sector (i.c.m. volgend project)

- Arbeidsmarktmobiliteit, scholing
  Trainingen, coachingstrajecten voor 425 werknemers die hun baan (dreigen te) verliezen (i.c.m. voorgaand project).
- Loopbaancheck, loopbaangesprek en –advies
  Binnen dit project worden medewerkers (totaal aantal 1250), ZZP'ers en werkzoekenden ondersteund in het verkrijgen van een helder beeld over hoe zij hun loopbaan kunnen voortzetten en welke stappen hiertoe moeten worden gezet.

2.3 Landelijke ontwikkelingen en trends op de arbeidsmarkt

Hieronder de landelijke ontwikkelingen en trends op de arbeidsmarkt die van invloed zijn op de branche openbare bibliotheken.

- Het begin 2013 door de centrale organisaties van werkgevers en werknemers gesloten Sociaal Akkoord roept branches op om voor de korte termijn (crisis)maatregelen te nemen gericht op bestrijding van de werkloosheid en om zich in gezamenlijkheid voor te bereiden op de veranderende arbeidsmarkt van de toekomst waarin baanzekerheid plaats maakt voor werkzekerheid; er worden voor zowel werkgevers als werknemers eigen verantwoordelijkheden gezien om medewerkers duurzaam inzetbaar te laten worden en te laten blijven op de arbeidsmarkt. Van werknemers wordt verwacht dat ze werk maken van zichzelf en regisseur worden van de eigen ontwikkeling. Van werkgevers wordt verwacht dat ze hun medewerkers daarin faciliteren.
- Sectoraal arbeidsmarktbeleid maakt plaats voor intersectoraal en bovensectoraal arbeidsmarktbeleid.
- Op 1 januari jl. is de Participatiewet in werking getreden. Gemeenten worden vanaf die datum verantwoordelijk voor mensen (met arbeidsvermogen) die ondersteuning nodig hebben bij het vinden van werk. Met deze wet wordt beoogd dat arbeidsorganisaties voldoende plaats gaan bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat daarbij vaak om banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Ook bibliotheken zullen met deze vorm van instroom te maken krijgen als onderdeel van regionaal dan wel lokaal arbeidsmarktbeleid.
- De arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid regionaliseren, omdat landelijke en sectorale aanpakken niet (meer) aansluiten bij de regionale verschillen.
- Als gevolg van decentralisatie van overheidstaken krijgen gemeenten nieuwe taken binnen het sociale domein: langdurige (ouderen)zorg, jeugdzorg en werk en inkomen. Bij heroverwegingen van gemeentelijke uitgaven blijven bibliotheken niet buiten schot.
- Modernisering van arbeidsverhoudingen leidend tot meer horizontale arbeidsrelaties waarin ruimte is voor een gelijkwaardige dialoog tussen werkgever en werknemer
- Flexibele arbeid (ook in de branche bibliotheken zie je de ontwikkeling tot het inzetten van een flexibele schil met tijdelijke arbeidskrachten). Langdurige arbeidsrelaties worden minder vanzelfsprekend.
- Langer doorwerken, verhoging pensioenleeftijd.

3 Werkwijze Stichting BibliotheekWerk

SBW is een arbeidsmarktfonds voor en door de branche openbare bibliotheken. De middelen die binnen het fonds voorhanden zijn, worden ingezet om acties/interventies te ondernemen op bestaande of verwachte knelpunten op hun arbeidsmarkt. SBW hanteert hierbij onderstaande werkwijze. Het primaat van de arbeidsverhoudingen ligt bij de cao-tafel, SBW stemt dan ook af met de cao-tafel.

SBW:

- ✓ maakt waar mogelijk gebruik van subsidieregelingen om de doelstellingen te bereiken.
- ✓ maakt zoveel mogelijk gebruik van bestaande structuren in de branche.
- ✓ wil niet de verantwoordelijkheden overnemen van de bibliotheken zelf, maar aanvullend een toegevoegde waarde hebben door zaken in gezamenlijkheid aan te pakken. Gezamenlijkheid moet worden georganiseerd en kan zeker efficiencywinst tot gevolg hebben. Een wiel landelijk uitvinden is efficiënter dan op meer plaatsen een lokaal wiel uitvinden.
- ✓ zoekt en maakt gebruik van innovaties in de branche, dan wel haalt innovaties van buiten de branche naar binnen.
- ✓ SBW werkt bij voorkeur in cocreatie met de branche, bijvoorbeeld in de vorm van pilots. Daarbij zorgt zij er voor dat wat dat met delen van de branche is ontwikkeld, uitgerold en gedeeld wordt met de gehele branche
- ✓ probeert te innoveren door te verbinden, uit te proberen, te stimuleren, te implementeren, te verspreiden en te informeren.
- ✓ toetst besluiten om al dan niet te investeren aan:
    - De statutaire doelstelling van SBW
    - het domein Arbeidsmarkt
    - Beleidsstrategie en beleidsplan van SBW. Beleidsstrategie en beleidsplan zijn weliswaar een gedragen constante maar moeten geen keurslijf zijn. Voor uniciteit en excellentie moet ruimte zijn.
    - Paritair draagvlak.
    - Kennisdeling en uitrol naar de branche
    - Rondpompen van geld moet worden voorkomen; de ontvangen heffing weer uitgeven aan door bibliotheken vrij te besteden doelen is rondpompen van geld en dat is niet de bedoeling.
    - Mate van beslag op de beschikbare middelen, risico, mate van innovatie, kwaliteit, draagvlak, behoefte, landelijke meerwaarde en praktische bruikbaarheid.

Terugblik op de bouwstenen

Alvorens vooruit te kijken, blikken we kort terug. In de aanloop naar de oprichting van SBW is een aantal bouwstenen voor het activiteitenplan geformuleerd. Vanuit de bouwstenen zijn diverse activiteiten ontplooid. Hieronder per bouwsteen een stand van zaken.

Bouwsteen De branche in ontwikkeling

Deze bouwsteen heeft bij oprichting de hoogste prioriteit gekregen en is nog steeds actueel. De branche is volop in beweging en dit vraagt om een aanpassingsvermogen en meebewegen van medewerkers. Zij maken daarmee de ontwikkeling van de branche. Dat vereist nieuwe kennis, houding en gedrag: het gaat om nieuw denken en nieuw doen.

Door SBW zijn binnen dit thema twee projecten gestart met behulp van mede financiering uit het Europees Sociaal Fonds (ESF):

- "De branche in beweging". Dit project richtte zich o.a. op het stimuleren van ondernemerschap bij medewerkers gericht op het nemen van verantwoordelijkheid voor de eigen professionele ontwikkeling en stimuleren van de dialoog tussen leidinggevende en medewerker over het als professional mee ontwikkelen met de branche. In co creatie met de branche is een digitale toolbox ontwikkeld. Ook de arbeidsmarktanalyse en de ontwikkeling van voorliggend beleidsplan waren onderdeel van dit project. De producten van dit project komen in het eerste half jaar voor de branche beschikbaar.
- In " Werken in de branche van de toekomst", worden pilots gestart die inspelen op de door de commissie Cohen geformuleerde ideeën over de bibliotheek van de toekomst en vooral op de gevolgen daarvan op de benodigde en te ontwikkelen competenties van zittend en toekomstig personeel. De opbrengsten worden in de loop van 2015 verwacht.

Vrijwilligersonderzoek:
Binnen de branche is een groot aantal vrijwilligers actief. In opdracht van SBW is de groep vrijwilligers, actief in de branche in kaart gebracht: kwantitatief kwalitatief en in hun relatie tot betaalde medewerkers.

Bouwsteen: Langer doorwerken; gezond en gemotiveerd

Er zijn geen specifieke activiteiten op deze bouwsteen ontwikkeld. Wel is het onderwerp meegenomen in de arbeidsmarktanalyse. Hieruit blijkt dat een meerderheid van de bibliotheken geen levensfasebewust personeelsbeleid kent, ondanks het groot aantal oudere werknemers. Ook zijn er weinig doorgroeimogelijkheden. Strategisch personeelsbeleid lijkt nog geen gemeengoed, terwijl bibliotheken wel op organisatieniveau met strategische vraagstukken worstelen waarin het personeel een belangrijke rol speelt. Ook op het gebied van volwassen arbeidsrelaties van

bibliotheken is het beeld divers. De arbeidsmarktanalyse heeft ook een aantal hiaten aan het licht gebracht. Zo ontbreekt bijvoorbeeld informatie over verzuim en werkbeleving.

Bouwsteen: Stimuleren van mobiliteit

SBW vindt het belangrijk dat werkenden in de branche zich professioneel kunt blijven ontwikkelen. De loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden bespreken zou periodiek op de agenda moeten staan in het contact met de leidinggevende. Dat is nog geen gemeengoed. Om die reden lijkt een voucherregeling voor de branche geen effectief middel.

Effectiever is een digitale loopbaanportal waarmee een medewerker zelf aan de slag kan gaan met zijn persoonlijke ontwikkeling, zeker op moment dat daar behoefte aan is zoals bij verandering van werkzaamheden of een dreigend ontslag uit de functie.

SBW verkent de mogelijkheden van het laten ontwikkelen en inrichten van een digitale loopbaanportal.

Bouwsteen: (Behouden van) voldoende instroom in de branche

Deze bouwsteen is (nog) niet uitgewerkt in concrete activiteiten. Uit de contacten met het veld, blijkt dat de stagnerende instroom in de branche van nieuwe medewerkers en daarmee nieuw professioneel talent een breed gedragen zorgpunt is. Onderdeel daarvan zijn de zorgen over de beschikbaarheid en inhoud van de initiële beroepsopleidingen (mbo en hbo-opleidingen) en de aansluiting op de branche.

Bouwsteen: Stimuleren van kennisuitwisseling in de branche

Deze bouwsteen is niet als aparte activiteit uitgewerkt, maar is in alle lopende projecten van SBW meegenomen. Uit de ervaringen in projecten blijkt dat de deelnemende bibliotheken de onderlinge uitwisseling en kennisdeling r waarderen. Er zijn in de branche voldoende digitale platforms om te zijn om kennis uit te wisselen. (o.m. bibliotheek.nl en bieb to bieb).

Van bouwstenen naar thema's en prioriteiten.

Nu het fonds de opstartfase voorbij is, wordt niet langer gewerkt op basis van bouwstenen. Het bestuur van SBW kiest er voor om het rapport van de commissie Cohen en de daarin opgenomen adviezen als strategische leidraad voor de komende jaren te nemen om daaraan activiteiten te kunnen ophangen

Er zijn binnen het domein arbeidsmarkt (arbeidsmarkt, arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden) thema's en prioriteiten benoemd die de door de commissie beschreven noodzakelijke omslag mogelijk ondersteunen en faciliteren. Vanzelfsprekend zijn de ervaringen die in de bouwstenen zijn opgedaan, hierin wel meegenomen.

5.Thema's en prioriteiten voor 2015-2016

De toekomstvisie van de commissie Cohen vraagt van medewerkers niet alleen meer om betrokkenheid en professionaliteit, maar ook veranderingsgezindheid en wendbaarheid. Van het management wordt creativiteit en overtuigingskracht gevraagd om inhoud met marketing te combineren en te zoeken naar een inhoudelijk en financieel draagvlak voor organisatie en diensten. Vanuit deze achtergrond heeft het bestuur van SBW een aantal thema's en prioriteiten benoemd. Ze zijn richtinggevend voor de komende twee jaar. Binnen de thema's is volop ruimte voor groei en ontwikkeling; daarmee is het beleidsplan deels dynamisch.

Nieuw denken, nieuw doen

In 2015-2016 wordt prioriteit gegeven aan het stimuleren van Nieuw denken, Nieuw doen. Op actieve wijze zullen de opbrengsten uit de in hoofdstuk 4 genoemde ESF-projecten met de branche worden gedeeld en geïmplementeerd om het nieuw denken en nieuw doen breed te stimuleren. De bij de ontwikkeling betrokken organisaties zijn gevraagd hier een actieve rol in te spelen, bijvoorbeeld als ambassadeur of consultant voor collega's.

Vitaal en gezond

Een goed functionerende arbeidsmarkt heeft vitale en gezonde medewerkers. Uit de arbeidsmarktanalyse blijk dat een meerderheid van de bibliotheken nog geen levensfasebewust personeelsbeleid voert, ondanks het groot aantal oudere medewerkers. Daarnaast zijn er signalen uit het veld dat nieuwe (winkel)formules mogelijk tot een zwaardere fysieke belasting zullen leiden. Het thema vitaal en gezond zal in 2015-2016 verder uitgewerkt worden door:

- Het in kaart brengen van wat er in de branche al gebeurt op vitaal en gezond werken; dit punt zal worden meegenomen bij de eerstvolgende arbeidsmarktanalyse.
- Het stimuleren van de dialoog tussen werknemer en werkgever over gezond en vitaal werken, juist ook in tijden van verandering.

Loopbaan, leren en ontwikkelen

Met de ontwikkeling van een digitale loopbaanportal zou de branche beschikken over een belangrijk hulpmiddel worden om:

- Loopbaanontwikkeling en mobiliteit in de branche te stimuleren
- Medewerkers toe te rusten om de benodigde omslag in het werk te kunnen maken (bijv. hebben van overzicht van scholingsmogelijkheden, benodigde competenties etc.)
- Medewerkers zo nodig te ondersteunen bij hun oriëntatie op een loopbaan buiten de branche

Instroom

Uit de contacten met het veld, blijkt dat het nagenoeg ontbreken van nieuwe instroom in de branche van medewerkers en daarmee nieuw talent een breed gedragen zorgpunt is; dit in combinatie met afgenomen beschikbaarheid de initiële beroepsopleidingen (mbo en hbo-opleidingen). Het gaat hierbij zowel om kwantiteit (hoe zorg je voor instroom in een krimpende markt) als kwaliteit (welke instroom is inhoudelijk nodig voor de bibliotheek van de toekomst).

In de eerstvolgende arbeidsmarktanalyse zal aan instroom in de branche apart aandacht Worden besteed.

Jaarlijkse actualiseren van de arbeidsmarktanalyse met thematische verdieping

In 2015 komt een volgende meer uitgebreide arbeidsmarktanalyse beschikbaar. De eerdere in 2013 en 2014 uitgevoerde analyse heeft meerdere kennishiaten aan het licht gebracht. Er kon niet altijd gebruik worden gemaakt van recente bronnen onder meer op het punt van 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.

Naast het opvullen van hiaten wordt in de analyse ruimte gemaakt voor een thematisch verdieping. In 2015 zal dat specifiek aandacht worden besteed aan de personele gevolgen van de teruggelopen en teruglopende gemeentelijke subsidies.

Dialoog/ stimuleren volwassen arbeidsrelatie

De dialoog is een onmisbare schakel: Bibliotheken vinden zichzelf opnieuw uit en dit kan alleen door en met medewerkers die meebewegen. Alleen in de dialoog tussen medewerker en leidinggevende kunnen de mogelijkheden die er zijn om de wensen van de organisatie en de werknemer dichterbij elkaar te brengen ten volle worden onderzocht en benut. Dit past ook bij de landelijke tendens naar volwassen arbeidsrelaties.

In het ESF-project “De branche in beweging” zijn met een denktank al stappen gezet naar een goede dialoog over ondernemerschap. Gevolgd zal worden hoe deze dialoog in de praktijk vorm krijgt.

Samenhang beleidsplan met begroting 2015

Op de meeste thema’s is reeds een aantal projecten in uitvoering of in voorbereiding. Deze projecten zijn opgenomen in de begroting voor 2015. In onderstaande tabel is per thema de relatie met de reeds begrote projecten weergeven.

	Begroting 2015 (activiteiten in uitvoering of in voorbereiding)							
	Projecten					onderzoek		C&M
Thema's beleidsplan 2015/2016	Werken in branche van de toekomst*)	Follow up 1e ESF-project	Ontwikkeling loopbaanportal	Inventarisatie vrijwilligers Follow up	Studiebijeen-komst co creatie goed werkgever-	Arbeidsmarkt-analyse SBW 2015	Inventarisatie i.k.v. participatiewet	Communicatie-plan
Nieuw denken, nieuw doen	x	X		x				X
Vitaal en gezond								X
Loopbaan, leren en ontwikkeling	x		x					X
Instroom				x			X	X
Jaarlijkse arbeidsmarktanalyse met thematische verdieping						x		X
Dialoog/ stimuleren volwassen arbeidsrelatie		X			x			X

*) Werken in de branche van de toekomst is een ESF-project, d.w.z. dat 50% van de directe kosten gefinancierd wordt vanuit het Europees Sociaal Fonds

Zoals u uit de tabel kunt aflezen beslaan een aantal activiteiten meerdere thema's. Het communicatieplan strekt zich over alle thema's uit.

Bijlage 1 Management samenvatting arbeidsmarktanalyse openbare bibliotheken.

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.