



Veranderingen op de arbeidsmarkt van Openbare Bibliotheken



BibliotheekWerk



BibliotheekWerk

Veranderingen op de arbeidsmarkt van Openbare Bibliotheken

**D. van Hassel
M. Kools
Juni 2018**



Inhoudsopgave

Samenvatting.....	5
1 Inleiding.....	7
1.1 Achtergrond.....	7
1.2 Doelstelling analyse.....	7
1.3 Doelgroepen.....	8
1.4 Methodologie.....	8
1.5 Leeswijzer.....	9
2 De branche openbare bibliotheken.....	10
2.1 Inleiding.....	10
2.2 Ontwikkeling van bibliotheken.....	10
2.3 Inkomsten en uitgaven van bibliotheken.....	13
3 Werkgelegenheid en mobiliteit.....	16
3.1 Inleiding.....	17
3.2 Werkgelegenheid.....	17
3.3 Samenstelling personeelsbestand.....	20
3.4 Mobiliteit.....	21
3.5 Vacatures.....	24
3.6 Opleiding.....	25
4 Kwaliteit van arbeid en personeelsbeleid.....	27
4.1 Inleiding.....	28
4.2 Taken, competenties en professionalisering van medewerkers.....	28
4.3 Generatie- en personeelsbeleid.....	30
4.4 Werktevredenheid.....	33
5 Conclusie: de resultaten samengenomen.....	36
5.1 Inleiding.....	36
5.2 Aandachtspunten voor beleid.....	36
5.3 Kennishiaten.....	38
6 Literatuurlijst.....	39
7 Bijlage.....	40



7.1	Achtergrondkenmerken enquête-deelnemers	40
7.2	Tabellen leeftijdsverdeling in- en uitstroom	42



Samenvatting

In opdracht van Stichting BibliotheekWerk (SBW) heeft het CAOP een arbeidsmarktanalyse uitgevoerd. Het doel van deze arbeidsmarktanalyse 2018 is om op basis van beschikbare en zelf verzamelde informatie de (verwachte) ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van de branche openbare bibliotheken in kaart te brengen. Voor het onderzoek is een enquête uitgezet onder directeuren via het ledenbestand van de Vereniging Openbare Bibliotheken en onder medewerkers in de branche via diverse communicatiekanalen. In totaal hebben 99 directeuren (respons 63%) en 1016 medewerkers (circa 15% van alle bibliotheekmedewerkers) de enquêtes ingevuld.

De branche openbare bibliotheken

Al jaren daalt het aantal openbare bibliotheken (verder aangeduid als “bibliotheeken”) langzaam maar gestaag, mede als gevolg van teruglopende subsidies. In 2016 zijn er 154 bibliotheken, 3 minder dan in 2014. Deze ontwikkeling gaat gepaard met een daling van het aantal uitgeleende boeken en het aantal leden. Gemiddeld worden per persoon minder boeken uitgeleend. Wel nam het aantal jeugdleden juist toe.

Werkgelegenheid

De bovengenoemde ontwikkelingen en de nieuwe rol van bibliotheken van collectiebeheer naar meer een netwerkorganisatie is van invloed op de werkgelegenheid binnen de branche. In de afgelopen jaren zien we dat de werkgelegenheid, zowel in aantal personen als FTE, structureel daalt. Wel lijkt zich dit in de meest recente jaren meer te stabiliseren. In 2016 werken ruim 6.600 personen in de branche, 200 minder dan in 2014. Dat is een lichtere daling dan in de jaren daarvoor. Het aantal FTE tussen 2014 en 2016 nam zelfs licht toe naar 4.076.

Kwaliteit en personeelsbeleid

De veranderende rol van bibliotheken gaat gepaard met andere activiteiten waar steeds meer nadruk op komt te liggen. Dat vraagt om ander type personeel en/of andere competenties. Voor de toekomst is volgens directeuren minder behoefte aan de functies bibliotheek- en klantenservicemedewerkers, terwijl er meer behoefte is aan leesconsulenten/-begeleiders, mediacoaches, projectleider/-medewerker en communicatiemedewerkers. Directeuren (netwerkvaardigheden) en medewerkers (kennis van digitale systemen) verschillen in wat zij vooral als de belangrijkste competentie voor medewerkers in de toekomst zien.

Door de dalende werkgelegenheid in de afgelopen jaren, het vergrijste personeelsbestand en de veranderende rol moeten bibliotheken anders gaan werken. In dit onderzoek is daarom aparte aandacht besteed aan thema's als personeelsbeleid, werktevredenheid, duurzame inzetbaarheid en professionele ontwikkeling. Onder meer blijkt dat een groot deel van de directeuren stageplekken ziet als een manier om jonge medewerkers te werven, terwijl het vergoten van loopbaanmogelijkheden vaak genoemd wordt om medewerkers te behouden in de organisatie. Verder is er onder het grootste deel van de medewerkers behoefte aan een ouderenregeling of generatiepact, wat nu nog maar in beperkte mate wordt aangeboden. Medewerkers zijn over het algemeen (zeer) tevreden over verschillende aspecten rond hun werk en organisatie, bijvoorbeeld



over de arbeidsomstandigheden, veiligheid op de werkvloer en de organisatie waar ze werken. Over de aandacht voor vitaliteit en gezondheid en de tijdsdruk is een kleiner deel tevreden.

Aandachtspunten voor beleid

Uit de analyse komen een aantal aandachtspunten voor beleid. Deze hebben betrekking op de volgende onderwerpen en zijn in de conclusie nader uitgewerkt:

- Uitstroom van oudere medewerkers als gevolg van vergrijzing van het personeelsbestand.
- Werven jonge medewerkers door onder andere creëren van stageplekken.
- Loopbaanmogelijkheden vergroten om jonge medewerkers te behouden.
- Aandacht vitaliteit en gezondheid en tijdsdruk medewerkers.
- Inzet generatiepact of andere ouderenregeling ten behoeve van instroom nieuwe medewerkers.
- Creëren banen voor mensen met arbeidsbeperking.
- Opleiden/aantrekken van medewerkers voor andere vereiste competenties en taken.
- Aansluiting opleiding en arbeidsmarkt, contact bibliotheken en opleidingen.
- Ontwikkeling ziekteverzuim.
- Ontwikkeling vacatures.



1 Inleiding

1.1 Achtergrond

De branche openbare bibliotheken heeft de afgelopen jaren te maken gehad met diverse ontwikkelingen. Naast het uitlenen van boeken, gaat het al lange tijd steeds meer om informatievoorziening. De bibliotheek is meer een knooppunt voor kennis, contact en cultuur (SBW 2015). Voor Stichting BibliotheekWerk (SBW, box 1.1), het Arbeidsmarkt- en Ontwikkelingsfonds van de branche openbare bibliotheken, is het van belang om de actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt nauwlettend te volgen. Een helder beeld van de aard en omvang van de branche is daarbij essentieel. In navolging van de eerdere arbeidsmarktanalyses, die in 2014 en 2015 uitkwamen, heeft SBW daarom een nieuw onderzoek uit laten voeren. Dit onderzoek geeft inzicht in de actuele kansen, mogelijkheden en problematieken op de arbeidsmarkt, waarmee het een belangrijke basis vormt voor het beleid en jaarplan van SBW. De analyse kan tevens als input dienen voor de activiteiten van het fonds, die gericht zijn op het behoud, bevordering en verbetering van de werkgelegenheid in de branche.

Box 1.1: Over SBW

Stichting BibliotheekWerk (SBW) is het arbeidsmarktfonds van en voor medewerkers en werkgevers in de branche openbare bibliotheken. Het fonds werd opgericht in 2013 door de Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB), ABVAKABO FNV (nu FNV) en CNV Publieke Zaak (nu CNV Collectief). SBW streeft naar een goed functionerende en toekomstbestendige arbeidsmarkt.

1.2 Doelstelling analyse

Het doel van deze arbeidsmarktanalyse 2018 is om op basis van beschikbare en zelf verzamelde informatie de (verwachte) ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van de branche openbare bibliotheken in kaart te brengen. Daarbij gaat het om de ontwikkelingen ten aanzien van de aard en omvang van werkgelegenheid, beleid dat van invloed is op openbare bibliotheken, de structuur van de branche, kwaliteit van de arbeid en het personeelsbeleid.

In deze analyse staan naast de ervaringen van directeuren de werksituatie en tevredenheid van medewerkers centraal. Ook is in deze analyse onder directeuren en medewerkers nagegaan aan welke maatregelen medewerkers behoefte hebben om fit en gezond te kunnen blijven werken tot hun pensioengerechtigde leeftijd. Specifiek was het onderzoek gericht op de toepassing en (verwachte) gebruik van een generatiepact of andere ouderenregeling in bibliotheken. Bij deze ouderenregeling beperken oudere medewerker hun arbeidstijd met (gedeeltelijk) loondoorbetaling en kan er formatieruimte ontstaan voor de instroom van nieuwe medewerkers.



1.3 Doelgroepen

De doelgroep van deze analyse bestaat uit directeuren en medewerkers binnen de branche openbare bibliotheken. Naast openbare bibliotheken worden ook de Provinciale Ondersteuningsinstellingen (POI's) hiertoe gerekend. Deze zijn echter vaak niet meegerekend in de cijfers die we via secundaire bronnen hebben verzameld. In de enquêtes onder medewerkers en directeuren zijn degenen in deze instellingen wel meegerekend. De medewerkers bestaan in de eerste plaats uit het personeel dat in loondienst op verschillende afdelingen en functies werkt, waaronder stafmedewerkers, teamleiders/-coördinatoren, backoffice en frontoffice personeel. Ook zzp'ers en uitzendkrachten/-gedetacheerden zijn bij enkele analyses meegerekend, in die gevallen wordt dat apart vermeld. Vrijwilligers behoren niet tot de doelgroep van deze analyse.

1.4 Methodologie

Voor de arbeidsmarktanalyse zijn ten eerste literatuur en cijfers verzameld via deskresearch. Er is onder meer gebruik gemaakt van de meest recente rapporten, verslagen en notities met relevante (beleids-)informatie over ontwikkelingen in de branche openbare bibliotheken. De lijst met publicaties is voorgelegd aan de begeleidingscommissie¹ van het onderzoek. Zij hebben suggesties gedaan voor enkele aanvullende bronnen, die vervolgens in de literatuurlijst zijn opgenomen.

Ten tweede is cijfermatige informatie verzameld over ontwikkelingen binnen de branche en de arbeidsmarkt. Deze gegevens zijn grotendeels afkomstig van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB) en gegevens verkregen vanuit de Wet stelsel openbare bibliotheekvoorziening (Wsob²). De cijfermatige informatie is aangevuld met de resultaten van twee digitale vragenlijsten die zijn uitgezet onder respectievelijk directeuren en medewerkers in de branche in de periode eind april-eind mei 2018.

Vragenlijst directeuren

Via de VOB zijn in totaal 158 directeuren van zowel openbare bibliotheken als Provinciale POI uitgenodigd. Uiteindelijk hebben 99 directeuren (4 van een POI) de enquête ingevuld, een respons van 63%. De vragen hadden betrekking op onder meer de (verwachte) veranderingen in de personeelsformatie in hun bibliotheek, hoe zij omgaan met deze veranderingen, vacatures, ouderenregelingen, maar ook over hun tevredenheid rond specifieke aspecten in de organisatie.

Vragenlijst medewerkers

Voor de tweede enquête beschikten we niet over contactgegevens van bibliotheekmedewerkers. Zij zijn daarom indirect via verschillende communicatiekanalen benaderd de enquête via een open link in te vullen:

- De directeuren zijn gevraagd de enquête te verspreiden onder hun personeel.
- Er is een oproep gedaan in de nieuwsbrief van SBW.
- Er zijn oproepen gedaan via sociale media kanalen van SBW.

¹ De begeleidingscommissie bestond uit Astrid Vrolijk (VOB/Stadkamer Zwolle), Frans de Haan (FNV) en Francis Kat (OBA).

² Zie ook: <https://www.kb.nl/ob/nieuws/2017/onderzoek-gegevenslevering-wsob-2016-loopt-tm-31-mei>



- De vakbonden aangesloten bij SBW zijn gevraagd de enquête te verspreiden onder hun leden.
- Er is een oproep gedaan via het netwerk van jonge bibliothecarissen.
- Er is een oproep gedaan via de H-update van het landelijk HR-netwerk.

In totaal hebben 1016 medewerkers de enquête volledig ingevuld. Een klein deel hiervan zijn uitzendkrachten/gedetacheerden en zzp'ers (totaal 33) en komt uit een POI (45). Zetten we de respondenten af tegen het totaal aantal medewerkers volgens het CBS (2016: 6649), dan heeft grofweg 15% van de populatie deelgenomen aan het onderzoek. De verdeling naar leeftijd en geslacht komt redelijk overeen met de verdeling voor de totale populatie van bibliotheekmedewerkers volgens de POB (bijlage, tabel B7.2). Naar verhouding hebben wat meer vrouwen en medewerkers van 55 jaar of ouder meegedaan aan de enquête. De vragen in de enquête gingen over de functie en achtergrond van de medewerkers, in hoeverre ze gebruik (willen) maken van ouderenregelingen, maar ook over hun tevredenheid met hun werk en plannen voor de toekomst.

1.5 Leeswijzer

In de hierop volgende hoofdstukken staan de resultaten uit de secundaire data-analyse en enquêtes centraal. Ieder hoofdstuk begint met een verkorte weergave van de belangrijkste cijfers. Bij vergelijkingen door de tijd leggen we de focus op het recentste beschikbare cijfer en 2014, het in de meeste gevallen recentste jaar uit de voorgaande arbeidsmarktanalyse. Waar mogelijk kijken we ook terug over een langere periode. Met name aan de hand van de enquêtegegevens wordt ook gekeken naar de verwachtingen voor de toekomst. Aanvullende informatie uit de literatuur en beleidsdocumenten zijn grotendeels opgenomen in aparte kaders om de duiding van cijfers te ondersteunen.

In het volgende hoofdstuk worden de belangrijkste kwantitatieve ontwikkelingen in de branche openbare bibliotheken beschreven, waaronder het aantal bibliotheken, uitleningen en inkomsten en uitgaven. Hoofdstuk 3 gaat in op de werkgelegenheid en mobiliteit van medewerkers en specifiek de in- en uitstroom in de afgelopen jaren. Hoofdstuk 4 gaat over kwaliteit van de arbeid en personeelsbeleid, waarbij met name ook aandacht is voor de toekomst. Het rapport wordt afgesloten met een conclusie, waarbij de aandachtspunten voor beleid en de kennishiaten bij deze analyse centraal staan.



2 De branche openbare bibliotheken

Tabel 2.1: Kerncijfers van dit hoofdstuk

	2014	2016	Verschil		
			N	(%)	
<i>Ontwikkeling bibliotheken</i>					
Bibliotheken	157	154	-3	(-1,9%)	↓
Leden (x1000)	3784	3722	-62	(-1,6%)	↓
• Volwassen	1527	1416	-111	(-7,3%)	↓
• Jeugd	2257	2306	+49	(+2,2%)	↑
Uitgeleende boeken (x1000)	73375	68467	-4908	(-6,7%)	↓
• Volwassen	37520	32674	-4846	(-12,9%)	↓
• Jeugd	35855	35793	-62	(-0,2%)	↓
Baten in euro (x1000) ¹	523	511	-11	(-2,2%)	↓
Lasten in euro (x1000)	511	513	+2	(+0,5%)	↑

Bron: CBS, exclusief provinciale organisaties.

¹Verschil wijkt af door afronding.

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt allereerst ingegaan op de ontwikkelingen van bibliotheken. Concreet gaat het achtereenvolgens om het aantal bibliotheken, leden, uitgeleende boeken en de inkomsten en uitgaven. Voor de genoemde onderwerpen is met name gebruik gemaakt van gegevens van het CBS en gegevens vanuit de Wsob. Het volgende hoofdstuk laat zien welke invloed deze ontwikkelingen hebben op de werkgelegenheid en de samenstelling van het personeelsbestand.

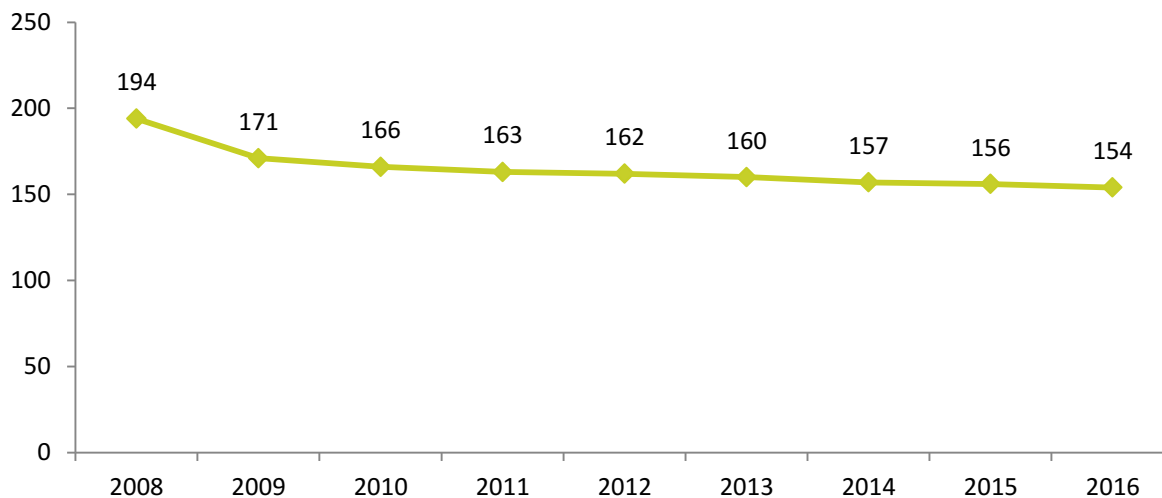
2.2 Ontwikkeling van bibliotheken

Aantal bibliotheken daalt nog steeds

De afgelopen jaren is het aantal bibliotheekorganisaties langzaam maar structureel afgenomen. In de periode 2014-2016 nam het aantal bibliotheekorganisaties licht af van 157 tot 154, een daling van 1,9% (figuur 2.1). Kijken we verder terug in de tijd, dan zien we een sterkere afname. Tussen 2008 en 2016 is het aantal bibliotheken met 40 afgenomen.

Het aantal vestigingen is in de recentste jaren stabiel gebleven. In 2016 zijn er 770 vestigingen. Daarnaast zijn er 232 servicepunten met beperkte openingstijden (samen 1002). Het aantal bibliotheken op school groeit en dit zijn er in 2016 meer dan 2500.

Figuur 2.1: Aantal bibliotheken in de periode 2008-2016

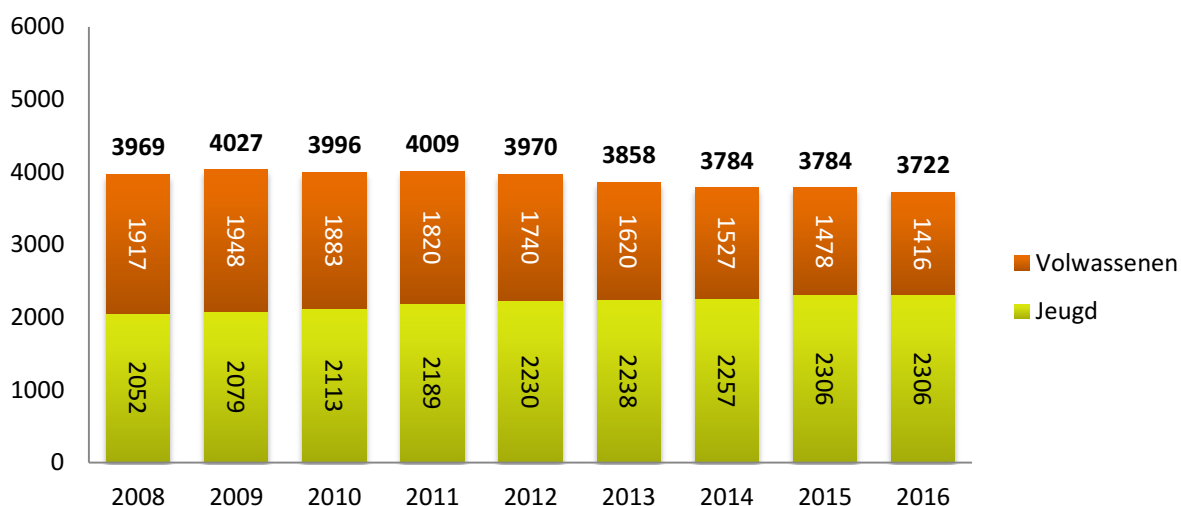


Bron: CBS, exclusief provinciale organisaties.

Aantal bibliotheekleden stabiel, afname volwassenleden

In 2016 is het aantal leden van bibliotheken in totaal 3,7 miljoen mensen (figuur 2.2). In vergelijking met 2014 is het aantal bibliotheekleden met 1,6% gedaald. In de periode 2014-2016 nam het aantal lidmaatschappen van volwassenen af van 1,5 miljoen naar 1,4 miljoen: een daling van ruim 7%. Terwijl het aantal lidmaatschappen van volwassenen daalt, neemt het aantal jeugdlidmaatschappen juist toe. In 2016 waren er 2,3 miljoen jeugdlidmaatschappen, ruim 2% meer dan twee jaar eerder.

Figuur 2.2: Aantal ingeschreven gebruikers (x1000) bij bibliotheken in de periode 2008-2016



Bron: CBS, exclusief provinciale organisaties.



Box 2.1: positieve ontwikkelingen in de bibliotheekbranche

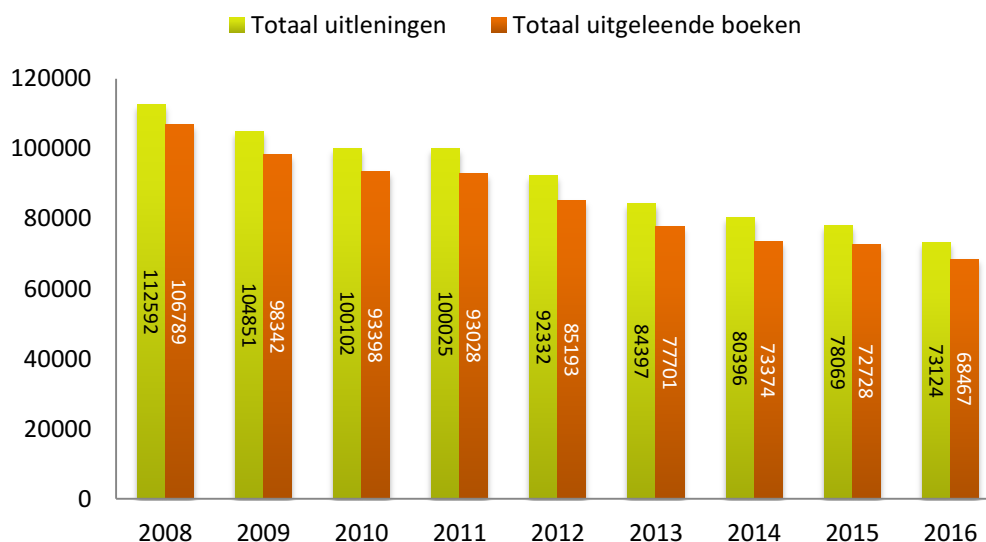
In de kamerbrief over de midterm review van de Wsob (OCW 2017, zie ook KB 2017) worden nieuwe en positieve ontwikkelingen geconstateerd: meer jeugdleden, groei van de digitale bibliotheek en groei in educatieve en maatschappelijke activiteiten, zoals leesbevordering, digitale vaardigheden en het tegengaan van laaggeletterdheid.

Aantal uitgeleende boeken daalt, maar minder snel

In totaal is het aantal uitleningen 73 miljoen stuks in 2016 (figuur 2.3). Dit is een afname van 9% ten opzichte van 2014. Bijna 94% van de uitleningen betreft boeken. Het aantal uitleningen is wat harder gedaald dan het aantal leden. Dat betekent dat leden per saldo minder zijn gaan lenen.

Vanaf de introductie van de Wsob in 2014 is de Koninklijke Bibliotheek verantwoordelijk voor de digitale openbare bibliotheek, waar met name e-books uitgeleend worden. In 2016 waren er 5 miljoen digitale uitleningen door 340 duizend accounts. Leden van een bibliotheek kunnen zonder kosten een account maken voor de digitale bibliotheek (OCW 2017).

Figuur 2.3: Aantal uitleningen en uitgeleende boeken (x1000) in de periode 2008-2016

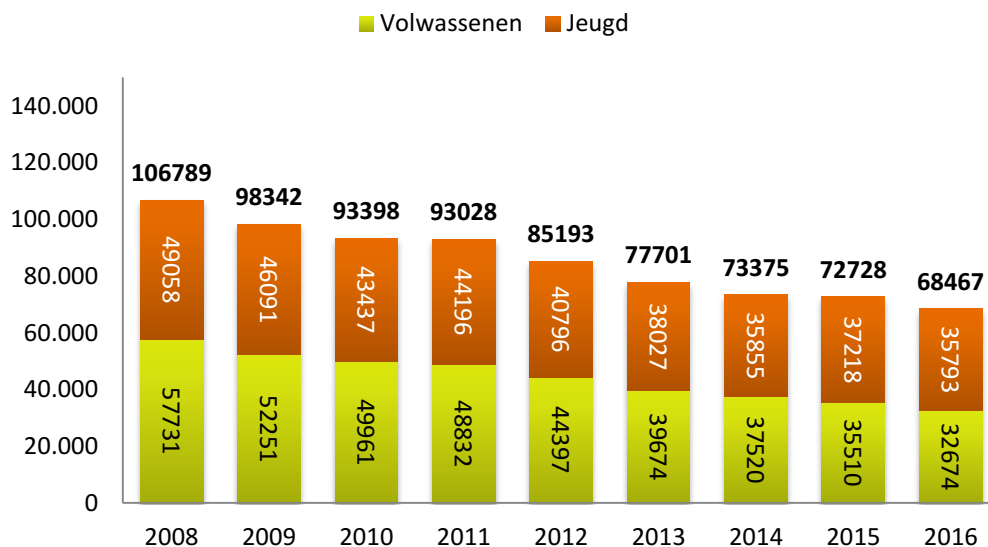


Bron: CBS, exclusief provinciale organisaties.

In 2015 werden er voor het eerst meer boeken voor de jeugd uitgeleend dan boeken voor volwassenen (figuur 2.4). In 2016 zet deze trend zich voort. In de periode 2014-2016 is het aantal uitgeleende boeken voor volwassenen met 12,9% gedaald en het aantal boeken voor de jeugd met 0,2%.



Figuur 2.4: Aantal uitgeleende boeken (x1000) bij bibliotheken in de periode 2008-2016



Bron: CBS, exclusief provinciale organisaties.

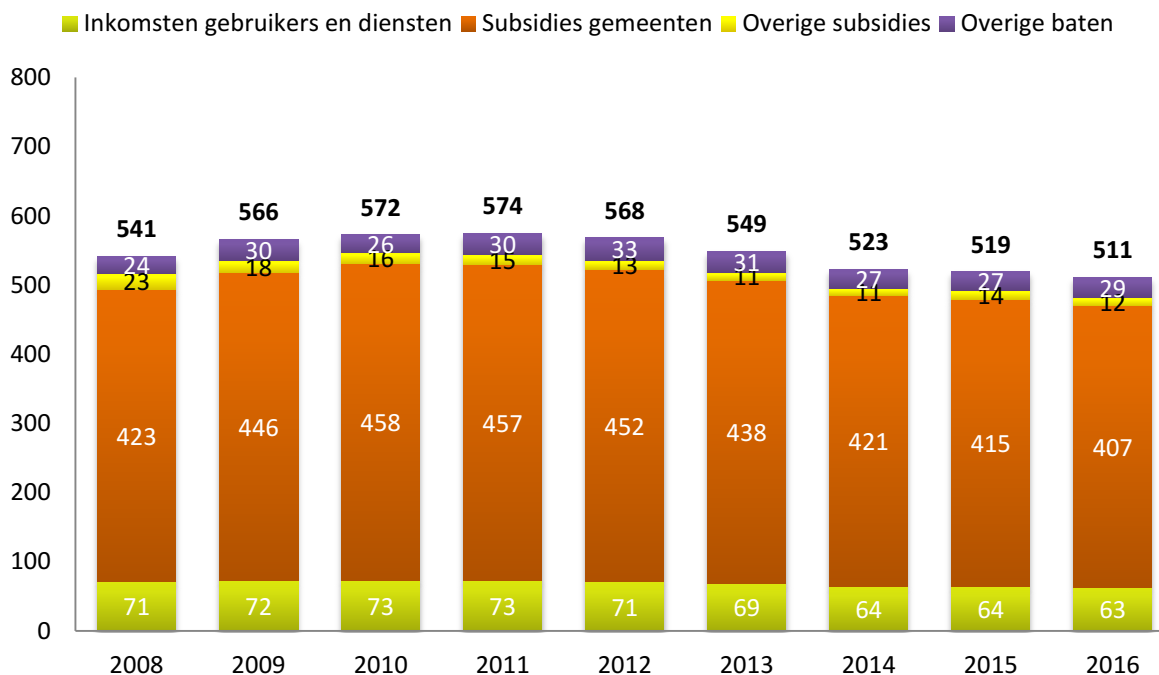
2.3 Inkomsten en uitgaven van bibliotheken

Inkomsten bibliotheken dalen licht

De totale inkomsten van bibliotheken zijn in 2016 511 miljoen euro (figuur 2.5). Dit is 2,2% minder dan in 2014. Gemeenten zijn de grootste financier van bibliotheken. De subsidie van gemeenten vormt bijna 80% van de baten van bibliotheken. Ten opzichte van 2014 zien we dat de subsidies van gemeenten licht gedaald zijn. Dit is in lijn met een eerdere voorspelling van bibliotheken dat de bezuinigingen in 2015 en 2016 zouden doorzetten (Harteveld et al. 2015), hoewel de verschillen in deze jaren dus beperkter zijn dan in de jaren daarvoor. In de periode 2012-2016 namen bijvoorbeeld de gemeentelijke subsidies met 10% af. Maar ook de inkomsten uit overige subsidies (-6,4%), inkomsten van gebruikers en diensten (-10,7%) en overige baten (-10,7%) zijn dan relatief meer afgenomen.



Figuur 2.5: Inkomsten in euro (x1000) van bibliotheken in de periode 2008-2016*



Bron: CBS, exclusief provinciale organisaties. Cijfers zijn exclusief ontvangen rente.

* Getoonde getallen zijn afgerond.

Uitgaven van bibliotheken stijgen licht

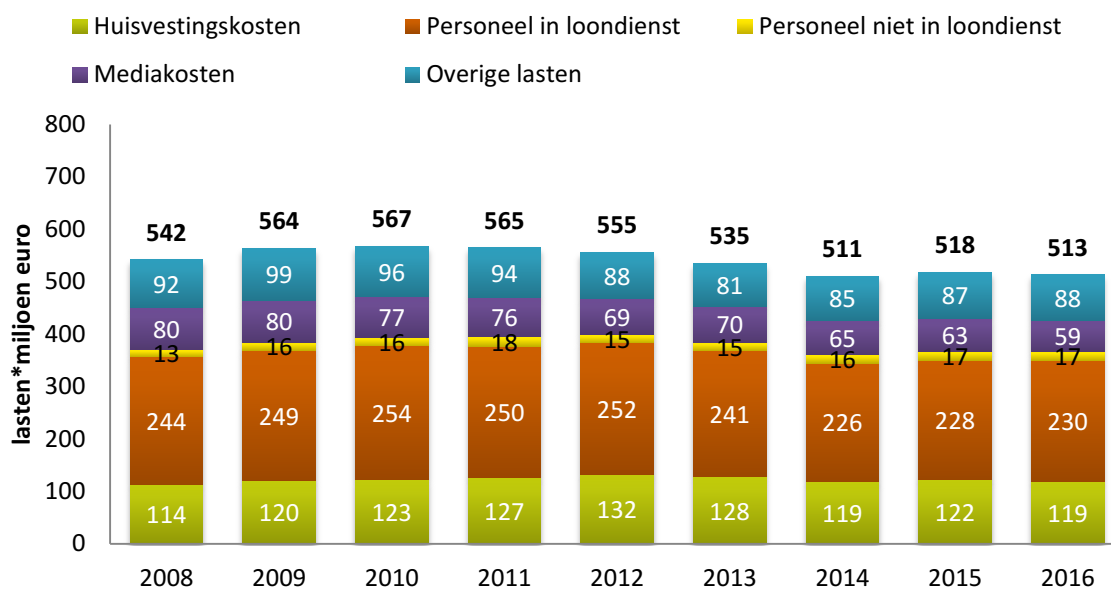
De lasten van bibliotheken bewegen mee met de baten.

Ongeveer 45% van de totale lasten bestaat uit de kosten aan personeel in loondienst. Dit aandeel is over de jaren nauwelijks veranderd. In 2014 werd het minste uitgegeven aan personeel in loondienst (226 miljoen euro, figuur 2.6), terwijl dit licht toenam in 2016 (230 miljoen euro). De lasten voor personeel dat niet in loondienst is, zijn met bijna 8% gestegen in dit tijdvak, van 16 naar 17 miljoen euro. Dit is in 2016 3,3% van de totale lasten.

In 2016 betreft minder dan een kwart (23,2%) van de lasten de huisvesting van bibliotheken. Ook dit aandeel van de kosten verandert niet veel door de tijd: in 2014 was dit 23,3%. De totale huisvestingslasten zijn in de periode 2014-2016 gelijk gebleven. Er is minder geld uitgegeven aan mediakosten. De uitgaven daalden met bijna 10% tot 59 miljoen euro.



Figuur 2.6: Ontwikkeling uitgaven in euro (x1000) van bibliotheken in de periode 2008-2016*



Bron: CBS, exclusief provinciale organisaties.

* Getoonde getallen zijn afgerond.



3 Werkgelegenheid en mobiliteit

Tabel 3.1: Kerncijfers van dit hoofdstuk

Secundaire gegevens	2014	2016	Vershil		
Werkgelegenheid en mobiliteit					
Personeel	6841	6639	-202	(-3,0%)	↓
FTE	4073	4076	+3	(+0,1%)	↑
FTE gemiddeld	0,60	0,61	+0,02	(+3,1%)	↑
	2014	2017			
Aandeel vrouw	80,3%	80,0%	-0,4%		↓
Aandeel 55+	41,4%	45,2%	+3,8%		↑
Aandeel vast dienstverband		75,6%			
Instroom ¹	812	1073	+261	(+32,1%)	↑
Uitstroom ¹	1357	919	-438	(-32,3%)	↑
Netto (instroom-uitstroom)	-545	+154			
Resultaten enquête					
2018					
Werkgelegenheid en mobiliteit					
Ontwikkeling personeel (D) ⁴					
• Krimp in afgelopen/komende 3 jr			31,3%/19,2%		
• Groei in afgelopen/komende 3 jr			33,3%/22,2%		
Krimp door teruglopende subsidies gemeenten (D)			71,0%		
Banen i.h.k.v. banenafpraak in de organisatie (D)			15,2%		
Vacatures in afgelopen 3 jr (D)			89,9%		
Opleiding					
Regelmatig contact met opleiding (D): ²					
• Mbo			29,3%		
• Hbo			18,2%		
• Wo			1,0%		
Opleiding sluit aan op arbeidsmarkt (D): ²					
• Mbo			14,1%		
• Hbo			21,2%		
• Wo			10,1%		

¹ Bron: POB. Cijfers corresponderen niet met werkgelegenheids cijfers CBS, waarschijnlijk door verschil in definitie populatie.

² Percentage (helemaal) eens met stelling. Let op: deel vulde n.v.t. in, vooral bij stellingen over wo-opleiding.

D=Enquête directeuren 2018.

M=Enquête medewerkers 2018.



3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over de werkgelegenheid en mobiliteit in de branche openbare bibliotheken. Eerst zal worden ingegaan op hoe de werkgelegenheid zich heeft ontwikkeld en wat de achtergrondkenmerken van het personeel van bibliotheken zijn. Daarna zoomen we in op de mobiliteit van medewerkers en kijken we onder meer naar de in- en uitstroom in de afgelopen jaren. Afsluitend gaan we in op de afstemming tussen opleiding en arbeidsmarkt. Voor dit hoofdstuk is hoofdzakelijk gebruikgemaakt van cijfers van het CBS, POB en cijfers verkregen via de Wsob. Daarnaast presenteren we gegevens uit de enquêtes onder directeuren en medewerkers.

3.2 Werkgelegenheid

Werkgelegenheid daalt maar minder snel

In 2016 werken volgens het CBS 6.639 personen in de branche openbare bibliotheken, die bij elkaar 4076 FTE werken (figuur 3.1). Ten opzichte van 2014 is de werkgelegenheid met 202 personen afgenomen, een daling van 3%. Tussen 2008 en 2013 nam het bezoldigd personeel echter veel sterker af: van grofweg meer dan 9.100 naar 6.700, een daling van 26,5%.

Tussen 2014-2016 nam het aantal FTE licht toe, van 4.073 naar 4.076 (ofwel een groei van 0,1%), een andere ontwikkeling dus dan het afgenomen aantal personen in dezelfde periode. Dit zien we terug in het gemiddeld aantal FTE per medewerker dat licht is toegenomen: van 0,60 FTE in 2014 naar 0,61 FTE in 2016.

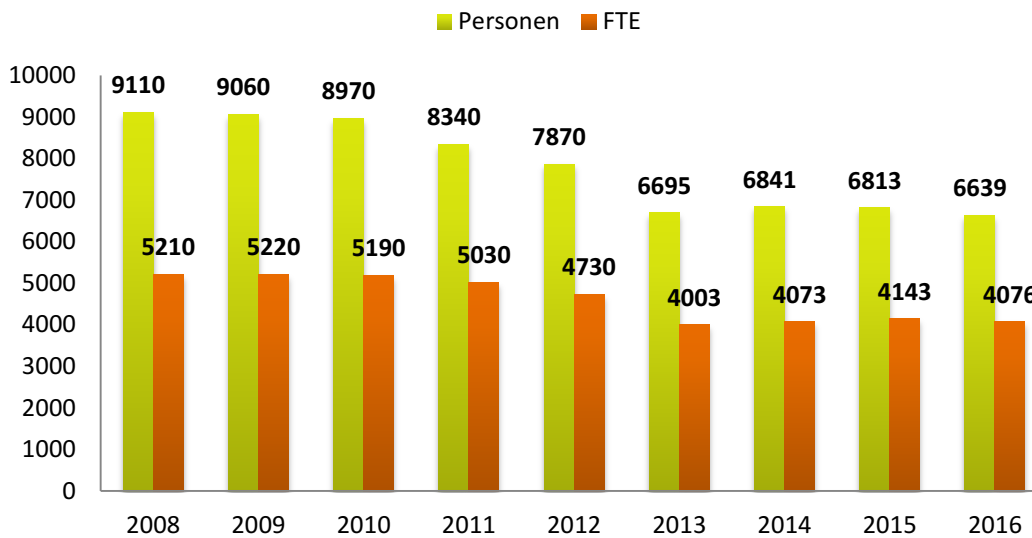
Box 3.1: gemiddelde uren

Het gemiddelde van 0,61 FTE (3 dagen) lijkt aan te sluiten op de resultaten van de enquête, die we onder medewerkers in de branche openbare bibliotheken hebben afgenomen. Zij werken gemiddeld 24,3 uur per week. Ruim de helft werkt in de praktijk meer dan 24 uur. Medewerkers onder de 40 jaar verschillen hierin weinig van hun collega's van 55 jaar of ouder.

Hoewel het aantal FTE in de meest recente jaren redelijk stabiel is gebleven, was in de jaren daarvoor een sterke verschuiving te zien: in 2008 werd in totaal 5210 FTE gewerkt, terwijl dat in 2013 nog maar 4003 FTE was. Dit is een afname van ruim 23%.

Bijna 11% van het bezoldigd personeel werkt fulltime. Dit aandeel is over de jaren stabiel. In 2014 waren dit er nog 719, in 2016 zijn dit 712 personen, een daling van 1%.

Figuur 3.1: Ontwikkeling personeel van bibliotheken in de periode 2008-2016



Bron: CBS, exclusief provinciale organisaties.

De relatieve stabilisering van de werkgelegenheid in de recente jaren wordt bevestigd door bibliotheekdirecteuren die aan onze enquête deelnamen. Volgens het grootste deel van de 99 directeuren is de werkgelegenheid in de afgelopen drie jaar (2015-2017) in hun bibliotheek gelijk gebleven (35%). Voor 31% is de personeelsformatie kleiner en voor 33% juist groter geworden. Gemiddeld ging het om respectievelijk 4,4 (6,4 personen) en 3,2 FTE (4,8 personen).

Voor de komende drie jaar verwacht een nog groter deel (59%) van de directeuren dat de personeelsformatie gelijk zal blijven. Door 19% wordt een krimp verwacht en door 22% een groei. Gemiddeld verwacht men dat de personeelsformatie met 3,7 FTE zal krimpen, terwijl het gemiddelde voor de verwachte groei op 1,7 FTE ligt.

Box 3.2: Verwachte ontwikkelingen werkgelegenheid

Het ROA (2017) is positief over de landelijke werkgelegenheidsontwikkeling. Over alle sectoren voorziet het ROA een werkgelegenheids groei van gemiddeld 1% per jaar tot 2022. Voor de creatieve en taalkundige beroepen wordt een stijging van 0,9% per jaar voorzien. Voor bibliothecarissen en conservatoren wordt een beperkte uitbreidingsvraag verwacht met 0,3% per jaar.

Oorzaken van krimp en groei vooral subsidies

De teruglopende subsidies van gemeenten zijn de meest genoemde oorzaken (71%) van de kleinere formatie in de afgelopen jaren. Ook in 2014 werd dit het vaakst genoemd al lag het percentage toen hoger: 85%. De krimp in de organisaties is vooral opgevangen door natuurlijk verloop, gedwongen ontslag en de inzet van extra vrijwilligers (zie kader). Andersom is de grotere personeelsformatie bij de meeste bibliotheken ontstaan door de uitvoering van nieuwe activiteiten en door meer inkomsten vanuit subsidies van gemeenten en van andere subsidienten.



Box 3.3: Inzet vrijwilligers

In 2017 is door SBW een onderzoek uitgevoerd naar vrijwilligers in de bibliotheek (SBW, 2018). Uit dit onderzoek blijkt dat van de 129 bibliotheken die hebben meegedaan, alle bibliotheken op één na met vrijwilligers werken. Ter vergelijking: in 2014 gold dat voor 92% van de bibliotheken. Het aantal bibliotheken dat vrijwilligers inzet is dus in drie jaar tijd gestegen en dat geldt ook voor het aantal vrijwilligers per bibliotheek. Vrijwilligers werken een beperkt aantal uur per week: gemiddeld 3 tot 4 uur. Als belangrijkste reden om vrijwilligers in te zetten wordt uitbreiding van de dienstverlening genoemd, waarvoor anders geen menskracht is. Daarnaast wordt de maatschappelijke functie veelvuldig genoemd.

15% directeuren heeft banen in kader van banenafpraak gecreëerd

Het kabinet wil dat mensen met een arbeidsbeperking zoveel mogelijk een baan bij een 'gewone' werkgever krijgen.³ Daarom is met sociale partners in 2013 een afspraak gemaakt over het scheppen van banen voor deze doelgroep (banenafpraak). In 2026 zouden er 100.000 nieuwe banen moeten zijn⁴. Voor werkgevers met 25 of meer werknemers in dienst betekent het dat zij ieder jaar een aantal banen moeten scheppen.

Van de directeuren uit de enquête heeft 15% in de afgelopen 3 jaar een of meerdere banen in het kader van deze banenafpraak gecreëerd. Gemiddeld gaat het voor deze groep om bijna 2 banen. Deze banen bestaan vooral uit klantenservice- en bibliotheekmedewerkers.

Van de medewerkers die deelnamen aan de enquête geeft bijna 3% aan een baan in het kader van de banenafpraak te hebben, voor 90% is dit niet het geval en 7% weet dit niet. Vooral de bibliotheekmedewerkers jonger dan 40 jaar hebben een dergelijke baan (16%).

Box 3.4: Banenafpraak in eerder onderzoek

In 2015 heeft SBW een inventarisatie uitgevoerd naar medewerkers met een arbeidsbeperking. In dat jaar ging de Participatiewet in. Uit de inventarisatie bleek dat bij 57% van de responderende organisaties mensen met een arbeidsbeperking werkzaam zijn in de organisatie. Bij grote organisaties was dit vaker het geval dan bij kleinere organisaties. De grote meerderheid van de medewerkers had een wsw-indicatie.

Uit dit onderzoek blijkt dat medewerkers met een arbeidsbeperking vaak worden aangedragen door een SW-bedrijf. Daarnaast werven organisaties ook regelmatig zelf medewerkers met een arbeidsbeperking. Als medewerkers met een arbeidsbeperking werkzaam zijn in de organisatie, voeren zij doorgaans zowel frontoffice als backoffice taken uit.

³ Bron: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/meer-banen-mensen-arbeidsbeperking>, geraadpleegd 25 mei 2018.

⁴ Bron: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/meer-banen-mensen-arbeidsbeperking/quotumregeling-voor-overheidswerkgevers>, geraadpleegd 25 mei 2018.



3.3 Samenstelling personeelsbestand

Aandeel vrouwen nagenoeg onveranderd

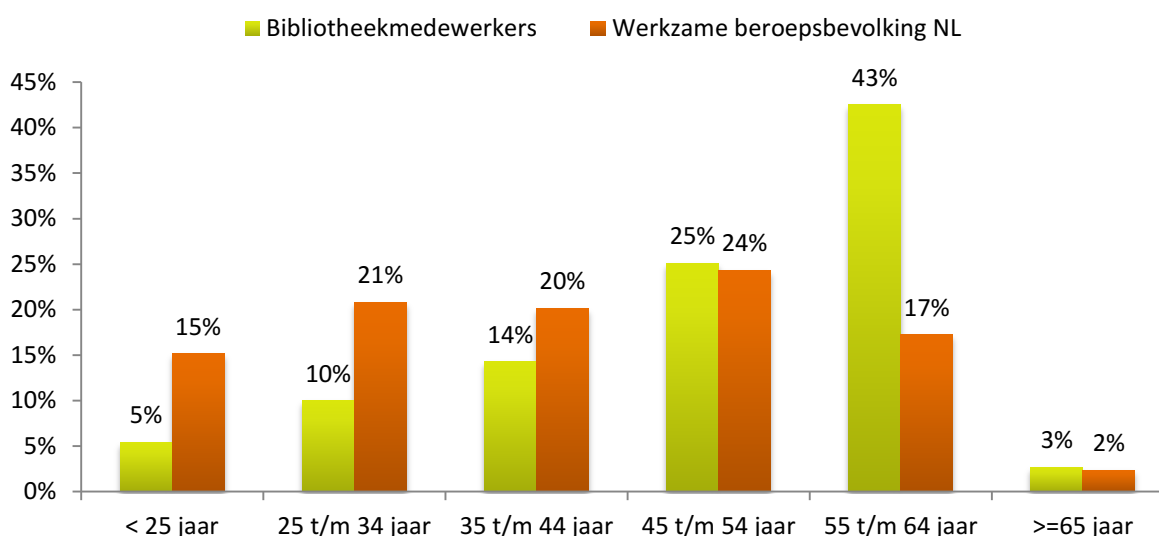
Volgens gegevens van POB lag het aandeel vrouwen in 2017 op 80% en in 2014 op 80,3%. Dit betekent dat in de branche openbare bibliotheken nog steeds 4 op de 5 medewerkers een vrouw is.

Groot deel is 55 jaar of ouder

Zoals figuur 3.2 laat zien, zijn de hogere leeftijdsklassen sterker vertegenwoordigd in de branche vergeleken met de werkzame beroepsbevolking. Het aandeel 55-plussers omvat bijna de helft van het bibliotheekpersoneel. Zij zullen binnen 10 tot 12 jaar de branche verlaten vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd.

Dat een groot deel van de medewerkers ouder is dan 55 jaar lijkt ook te betekenen dat er een groot deel veel werkervaring heeft. Uit de enquête onder medewerkers blijkt dat ruim de helft 20 jaar of meer ervaring heeft met het werk binnen de branche.

Figuur 3.2: Leeftijdverdeling bibliotheekmedewerkers en de werkzame beroepsbevolking in Nederland



Bron: POB en CBS.

Driekwart heeft vast dienstverband

Volgens gegevens verkregen vanuit Wsob is van alle medewerkers (excl. vrijwilligers) 76% in vaste dienst, heeft 14% een tijdelijk contract en is 11% niet in loondienst.



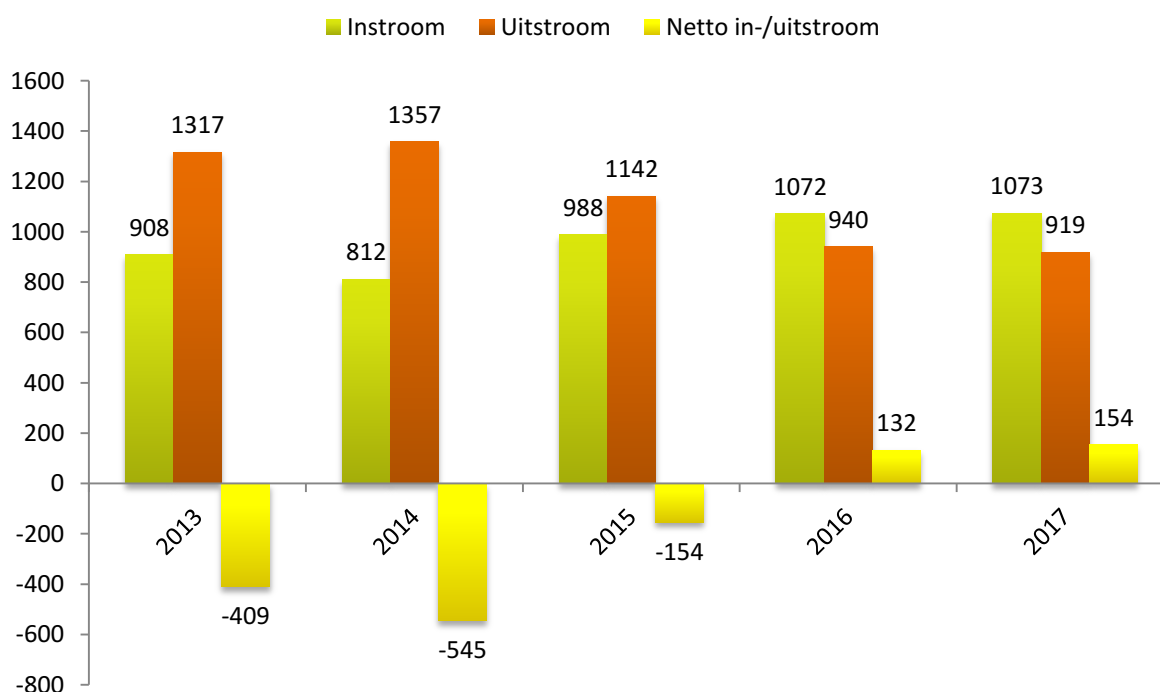
3.4 Mobiliteit

Instroom groter dan uitstroom

Op basis van gegevens van de POB kunnen we vaststellen dat in 2017 1073 medewerkers zijn ingestroomd en 919 medewerkers zijn uitgetreden uit de branche openbare bibliotheken (figuur 3.3). Per saldo betekent dit dat er 154 medewerkers zijn bijgekomen. Een positief saldo zien we ook terug in het jaar 2016, terwijl er in de jaren daarvoor sprake was van een negatief saldo, dat wil zeggen meer uitstroom dan instroom.

De cijfers corresponderen niet met de voorgaande figuur over de ontwikkeling van het personeel waar bijvoorbeeld het aantal personen in het jaar 2016 daalde ten opzichte van het jaar daarvoor. Een mogelijke verklaring die ook in de voorgaande arbeidsmarktanalyse uit 2015 werd genoemd, is dat er een verschil is in de definitie van de populatie. Zo rekent het CBS ook medewerkers niet in loondienst mee, terwijl de POB deze groep niet in de cijfers meeneemt.

Figuur 3.3: Instroom, uitstroom en netto toe of afname van personeel (instroom-uitstroom) in bibliotheekbranche, in de periode 2013-2017



Bron: POB. Gegevens 2013 en 2014 zijn overgenomen uit rapport 2015.

(Vervroegd pensioen) meest genoemde uitstroombestemming

De directeuren uit de enquête bij wie de personeelsformatie is afgenomen, geven aan dat er vooral personeel vanuit de functies klantenservice medewerkers en bibliotheekmedewerkers zijn uitgestroomd. Volgens deze directeuren zijn de medewerkers vooral uitgestroomd naar pensioen (45%), vervroegd pensioen (26%), een WW-uitkering (42%) en ander betaald werk buiten de branche



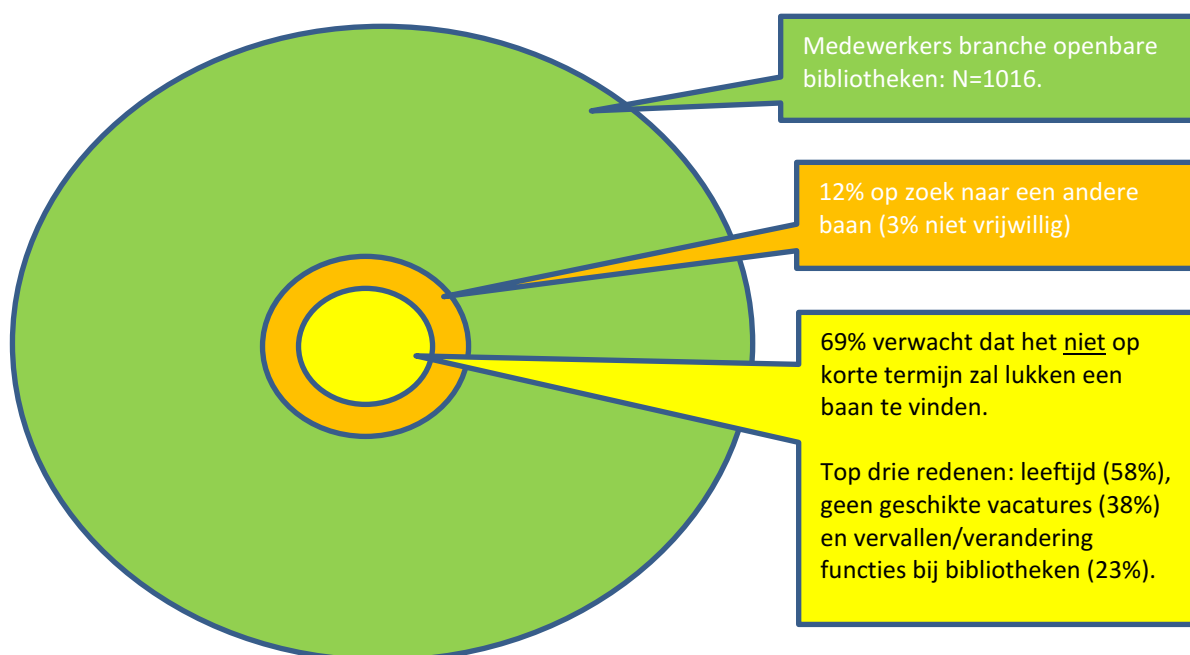
(45%). Een minderheid (13%) laat weten dat de medewerkers binnen de branche openbare bibliotheken zijn blijven werken. Ook de directeuren die voor de komende drie jaar krimp verwachten, is (vervroegd) pensioen de meest genoemde reden.

12% medewerkers op zoek naar een andere baan

Uit de enquête onder medewerkers komt naar voren dat 9% vrijwillig op zoek is naar een andere baan en 3% niet vrijwillig. In totaal gaat het dus om 12%. Tweederde hiervan verwacht niet dat het op korte termijn zal lukken om een nieuwe baan te vinden. De meest genoemde redenen hiervoor zijn de leeftijd, omdat er te weinig vacatures zijn die aansluiten op de wensen en verandering van functies.

In figuur 3.4 staat het hiervoor genoemde schematisch weergegeven.

Figuur 3.4: Schematische weergave van het aandeel medewerkers dat op zoek is naar een andere baan

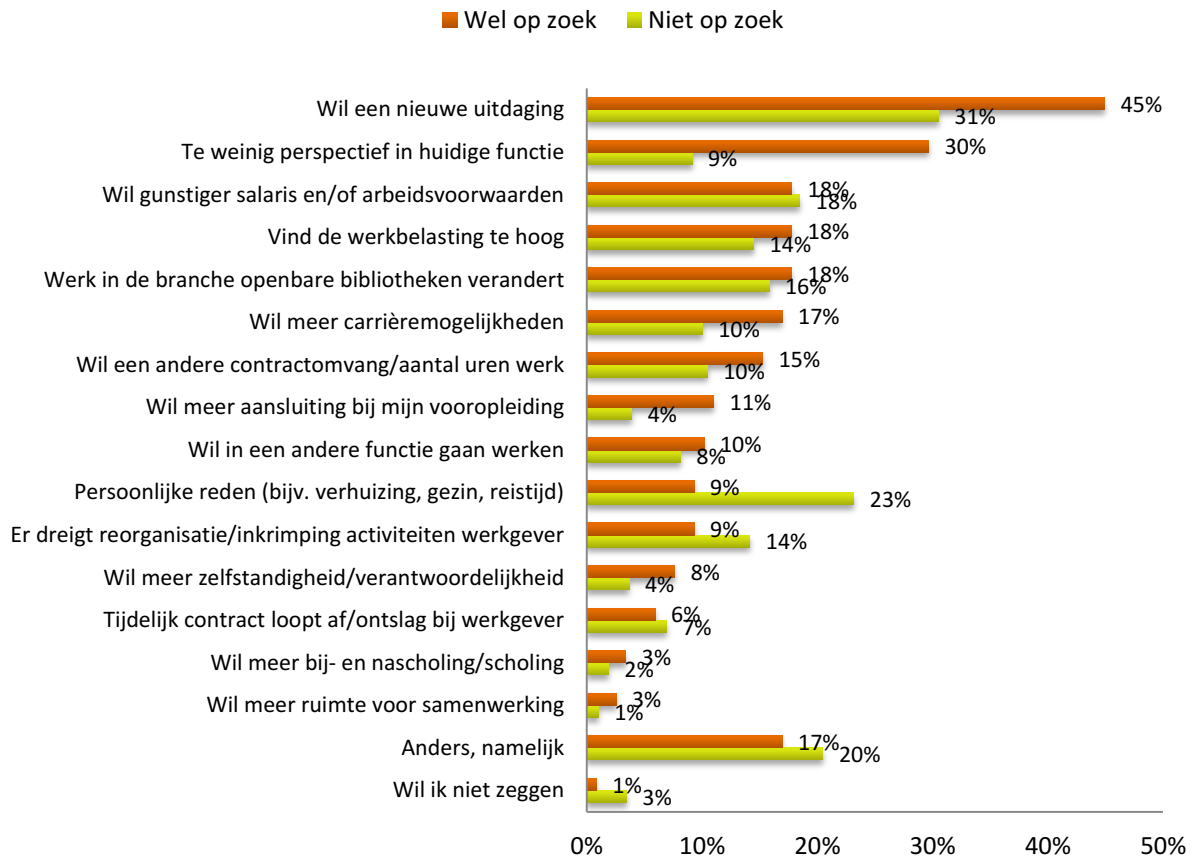


Ruim de helft van de groep die op zoek is naar een andere baan doet dat zowel binnen als buiten de branche openbare bibliotheken. Bijna een kwart zoekt specifiek buiten de branche. De meest genoemde redenen om de huidige functie te verlaten, zijn “ik wil een nieuwe uitdaging”, “te weinig perspectief in huidige functie” en “ik wil gunstiger salaris en/of arbeidsvoorwaarden” (figuur 3.5).

Aan degenen die momenteel niet op zoek zijn naar een andere functie is de vraag voorgelegd wat voor hen de belangrijkste redenen zouden zijn, mochten zij in de toekomst weggaan bij hun huidige werkgever. Voor deze groep is ook “Ik wil een nieuwe uitdaging” de meest genoemde reden.



Figuur 3.5: Wat zijn de belangrijkste redenen waarom je op zoek bent naar een andere baan? (maximaal drie antwoorden)¹



¹Voor medewerkers die niet op zoek zijn naar een andere baan is gevraagd wat de belangrijkste reden zou zijn als ze zouden besluiten om hiernaar op zoek te gaan.

Bron: enquête medewerkers 2018.

Vooraf zij-instromers

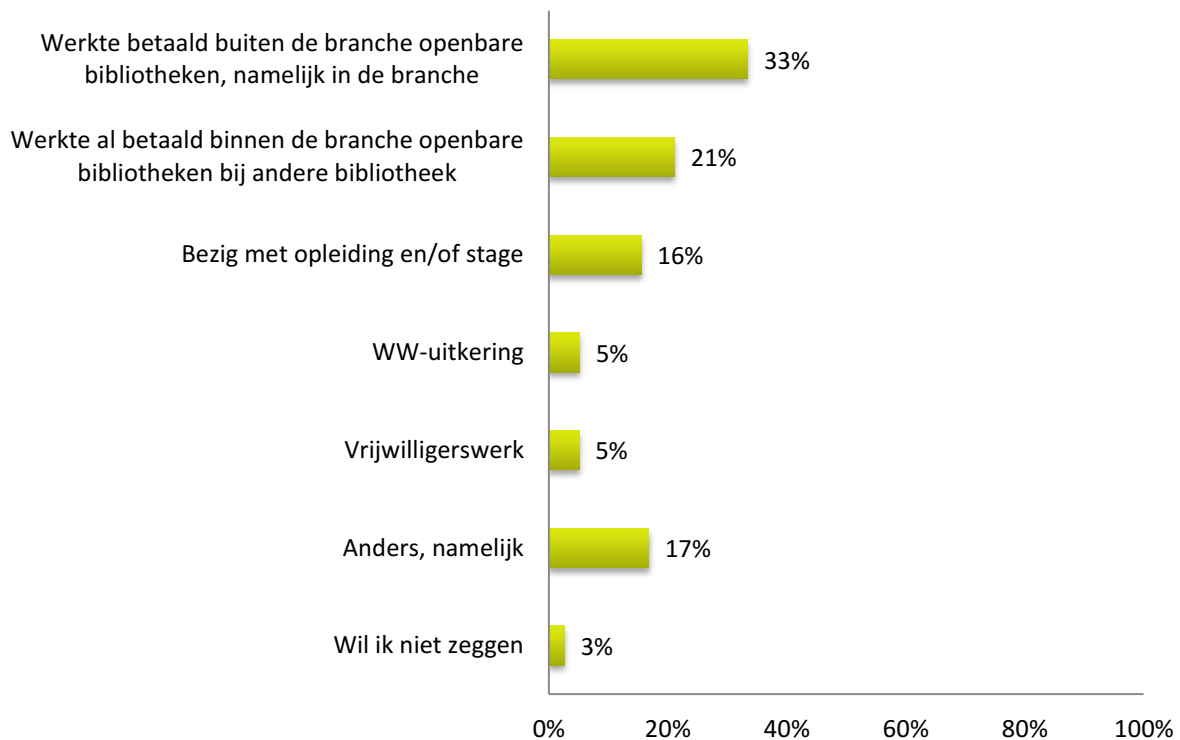
Volgens de meeste directeuren bij wie de personeelsformatie is toegenomen, is extra personeel ingestroomd voor de functie van leesconsulent/-begeleider en projectleider/-medewerker.

Het nieuwe personeel is volgens de meeste directeuren ingestroomd uit betaalde functies buiten de branche openbare bibliotheken. Dit zijn de zogenoemde zij-instromers. Ook voor directeuren die de komende drie jaar personele groei verwachten, is dit veruit de meest genoemde verwachte herkomst van het nieuwe personeel.

De resultaten van de enquête onder directeuren sluiten aan op die van de medewerkers. Het grootste deel van de medewerkers had voor hun huidige functie een betaalde betrekking buiten de branche openbare bibliotheken (figuur 3.6). Dit geldt voornamelijk voor de jongere medewerkers. Het bibliotheekpersoneel van 55 jaar of ouder werkte voor een groot deel eerder al betaald binnen de branche, maar bij een andere bibliotheek.



Figuur 3.6: Je werkt momenteel in de branche openbare bibliotheken. Welke arbeidsmarktsituatie was het meest op jou van toepassing vlak voordat je in je huidige functie ging werken?



Bron: enquête medewerkers 2018.

3.5 Vacatures

Bijna alle directeuren hadden vacatures in de afgelopen 3 jaar

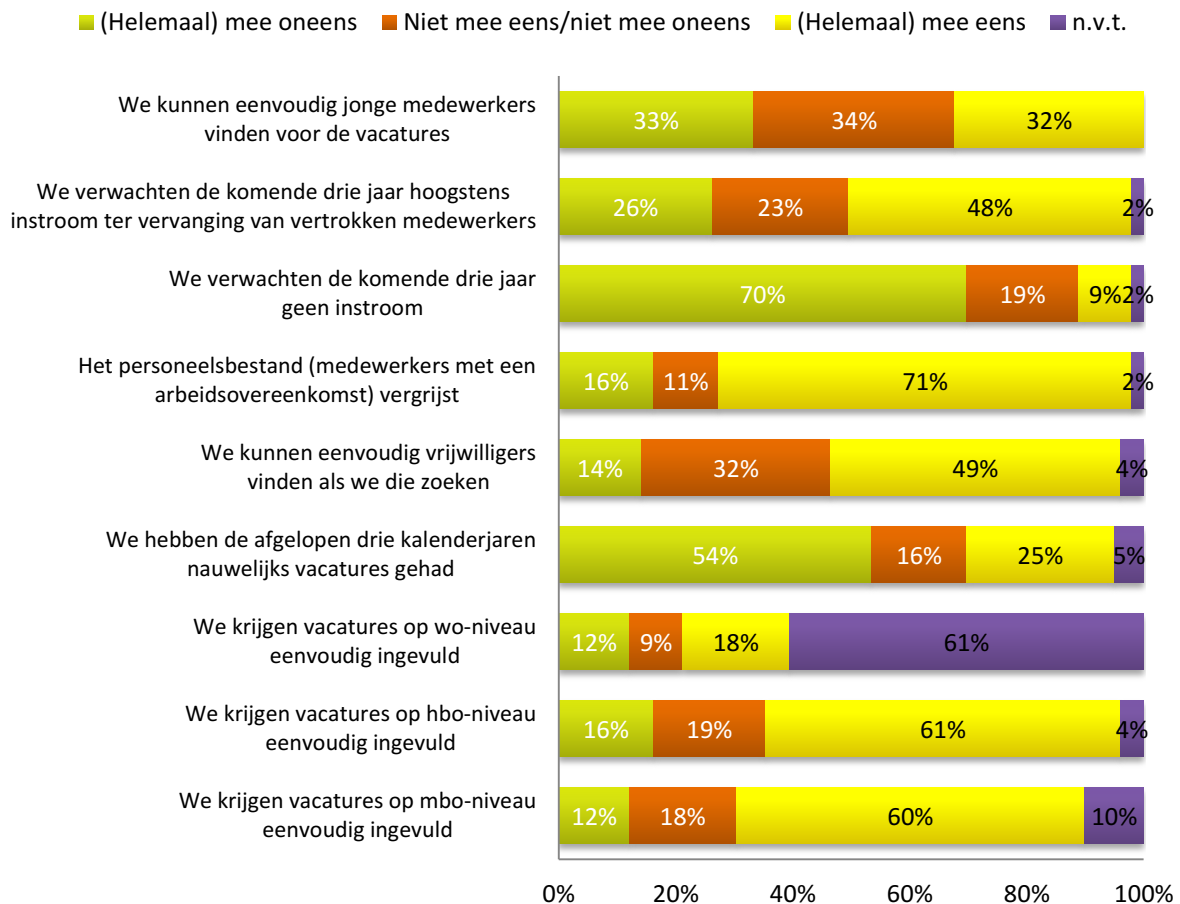
In totaal geeft 90% van de directeuren aan dat zij in de afgelopen drie jaar vacatures voor betaalde medewerkers in loondienst voor hun bibliotheek hadden. Gemiddeld gaat het bij deze groep om 7,9 vacatures. Voor bijna een kwart (24%) van deze directeuren was dit 10 of meer vacatures.

Hierop aansluitend is meer dan de helft (54%) van de directeuren het (helemaal) oneens met de stelling dat zij de afgelopen drie jaar nauwelijks vacatures hebben gehad (figuur 3.7). De stellingen in onderstaande figuur geven nader inzicht in de stand van zaken rond vacatures. Zo blijkt dat het vervullen van vacatures op mbo, hbo en wo-niveau voor een beperkt deel lastig is: 12 tot 16% van de directeuren is het niet eens met de stelling dat vacatures op de drie opleidingsniveaus eenvoudig zijn in te vullen. Bij de vacatures op wo-niveau moet opgemerkt worden dat het percentage maar voor ongeveer de helft van de directeuren van toepassing is. Nemen we alleen deze groep, dan ligt het aandeel hier hoger dan bij de andere twee opleidingsniveaus.



Het grootste deel (70%) van de directeuren is het niet eens met de stelling dat zij de komende 3 jaar geen instroom zullen krijgen. Hierop aansluitend is volgens bijna de helft (48%) eventuele instroom in de komende 3 jaar alleen ter vervanging van betrokken medewerkers.

Figuur 3.7: In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken over de instroom van personeel?



Bron: Enquête directeuren 2018.

3.6 Opleiding

Vijfde tot een kwart directeuren heeft regelmatig contact met mbo/hbo-opleidingen

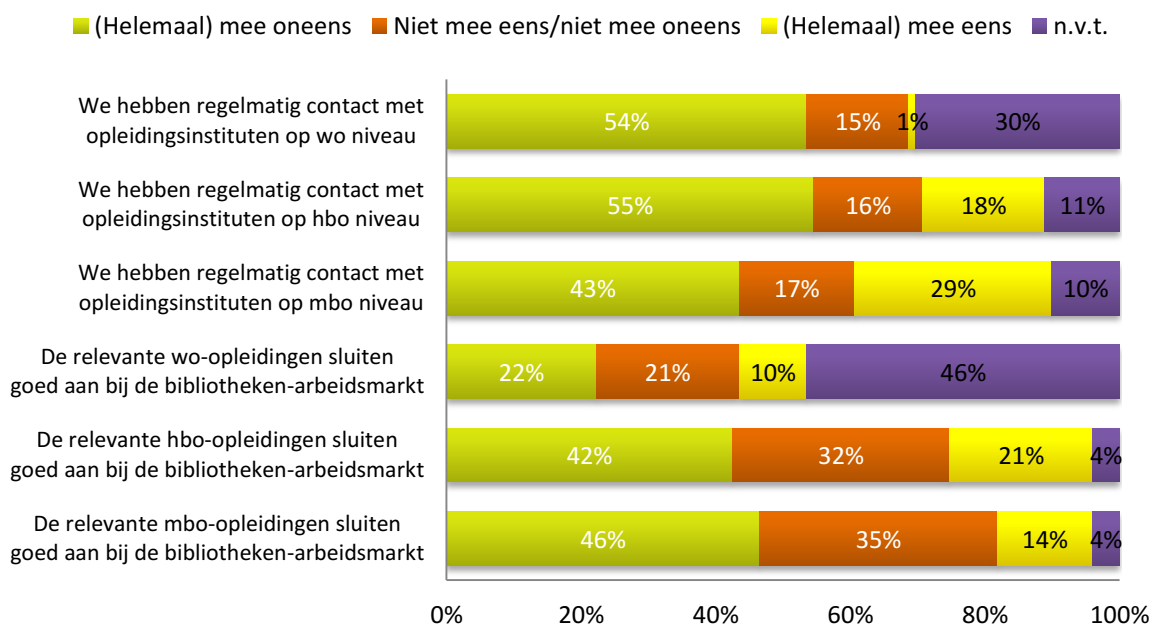
In 2016 volgen 20 studenten de opleiding tot bibliotheekmedewerker (als onderdeel van de opleiding informatiedienstverlening), niveau 4 (SBB 2016).

De ontwikkelingen in de bibliotheekbranche vragen nieuwe competenties en taken van het personeel. Daarom is het van belang dat opleiding en praktijk goed contact houden en op elkaar aansluiten. Ruim een kwart (29%) van de directeuren heeft regelmatig contact met mbo-instellingen en bijna een vijfde (18%) met hbo-instellingen (figuur 3.8, percentage (helemaal) eens met de stelling dat zij regelmatig contact hebben). Voor het contact met wo-instellingen is dit aandeel minimaal, deels doordat dit voor een substantieel deel van de directeuren niet van toepassing is. Ongeveer de



helpt van de respondenten is het (helemaal) oneens met de stelling dat de opleidingen op mbo en hbo niveau goed aansluiten op de arbeidsmarkt. Voor wo-instellingen ligt dit aandeel lager, met name doordat een groot deel hier voor het antwoord “niet van toepassing” koos.

Figuur 3.8: In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken over de opleidingen en instroom van personeel?



Bron: Enquête directeuren 2018.



4 Kwaliteit van arbeid en personeelsbeleid

Tabel 4.1: Kerncijfers van dit hoofdstuk

Resultaten enquête 2018	%
<i>Functies en competenties</i>	
Meer behoefte aan functies (D):	
• (lees)consulent/begeleider	66,7%
• Mediacoach	66,7%
• Projectleider/-medewerker	61,6%
Minder behoefte aan functies (D):	
• Klantenservice medewerker	35,4%
• Bibliotheekmedewerker	33,3%
• Secretariaatsmedewerker	25,3%
Benodigde competenties toekomst	
• Ondernemerschap/netwerkvaardigheden (D)	71,7%
• Kennis van digitale systemen (M)	46,9%
<i>Generatie- en personeelsbeleid</i>	
Organisatie biedt ouderenregeling (D/M)	16,2%/5,7%
Organisatie heeft behoefte aan ouderenregeling (D)	57,8%
Verwacht ouderenregeling te gebruiken als die er zou zijn (M): (medewerkers in org. zonder regeling)	
• Op dit moment	7,1%
• In de toekomst	50,5%
Wil jaren voor pensioen minder uren werken (M)	47,5%
Behoud jonge medewerkers via vergroten loopbaanmogelijkheden (D/M)	65,7%/53,8%
Werven jonge medewerkers via stageplekken (D)	54,5%
<i>Werktevredenheid (M)</i>	
Tevreden over aspecten inhoud en context werk:	
• Aandacht voor gezondheid en vitaliteit	38,4%
• Werksfeer	72,2%
• Tijdsdruk	44,8%
• Veiligheidsgevoel werkvloer	72,0%
Tevreden over mogelijkheden werken in:	
• Andere functie zelfde niveau	23,3%
• Hogere functie	19,3%
Tevreden over mogelijkheden bij-/nascholing	58,0%

D=enquête directeurs

M=enquête medewerkers



4.1 Inleiding

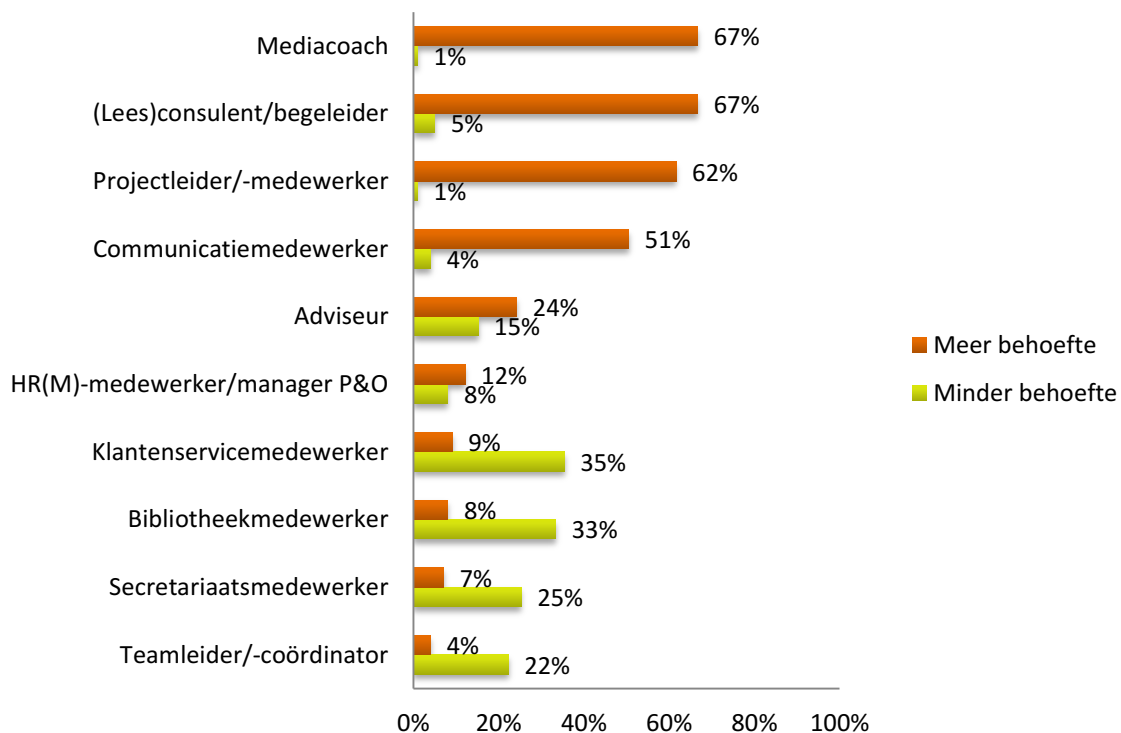
Dit hoofdstuk laat de stand van zaken zien rond de kwaliteit van arbeid en personeelsbeleid. Achtereenvolgens wordt ingegaan op de taken, competenties en professionalisering van medewerkers, het generatie- en personeelsbeleid en werktevredenheid. Hiervoor maken we hoofdzakelijk gebruik van de resultaten uit de enquêtes onder directeuren en medewerkers.

4.2 Taken, competenties en professionalisering van medewerkers

Vooraf behoefte aan (lees)consulenten en media coaches

De veranderende rol van bibliotheken gaat gepaard met andere activiteiten waar steeds meer nadruk op komt te liggen. Daardoor kunnen bestaande functies meer of minder nodig zijn. Uit de enquête blijkt dat er voor de toekomst bij directeuren minder behoefte is aan de functies klantenservicemedewerkers, bibliotheekmedewerkers, secretariaatsmedewerkers en teamleiders/-coördinatoren (figuur 4.1). Aan de andere kant zal er volgens de respondenten naar verwachting meer behoefte zijn aan mediacoaches, (lees)consulenten/-begeleiders, projectleider/-medewerkers en communicatiemedewerkers.

Figuur 4.1: Aan welke functies in uw bibliotheek is in de toekomst naar uw inschatting meer of minder behoefte dan nu?



Bron: Enquête directeuren 2018



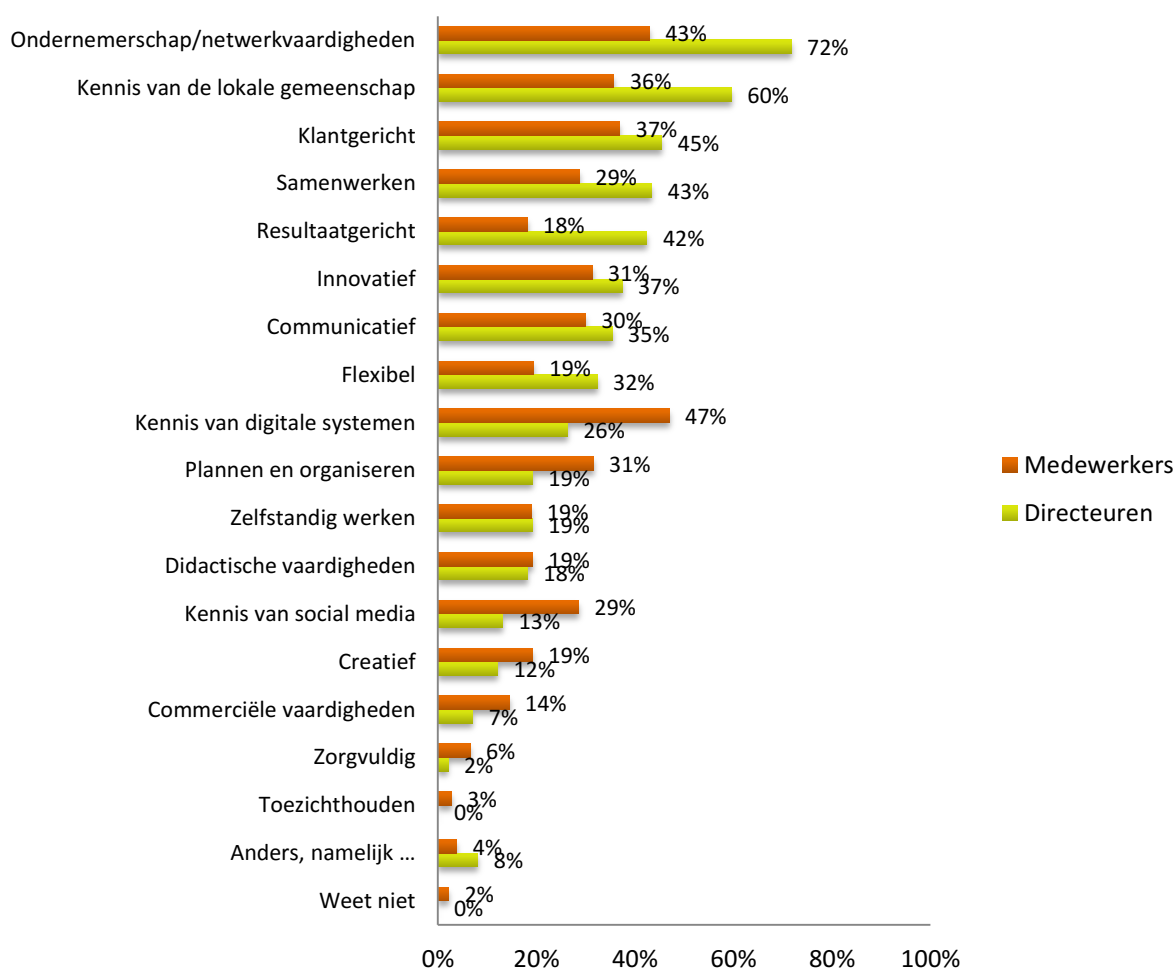
Bijna alle bibliotheken bieden medewerkers cursussen en kortlopende opleidingen

Gevraagd naar de activiteiten die de bibliotheken aanbieden om medewerkers te professionaliseren, noemen de meeste directeuren cursussen (96%) en kortlopende opleidingen (86%). Een workshop wordt door ongeveer driekwart (80%) genoemd en intervisie door de helft (47%).

Verschillen tussen medewerkers en directeuren over benodigde competenties

De veranderende rol en taken van bibliotheken vragen om andere competenties van medewerkers. In de enquête is zowel aan directeuren als medewerkers de vraag voorgelegd wat de belangrijkste toekomstige competenties voor medewerkers zijn. De top 3 voor directeuren bestaat uit “ondernemerschap/netwerkvaardigheden”, “kennis van de lokale gemeenschap” en “klantgerichtheid” (figuur 4.2). De eerste 2 competenties staan ook in de top 3 van medewerkers. De meest genoemde competentie is voor hen echter “kennis van digitale systemen”. We zien bij de meeste competenties duidelijke verschillen tussen de 2 groepen. Alleen op de competenties “zelfstandig werken”, “didactische vaardigheden”, “communicatief” en “innovatief” ligt het aandeel voor directeuren en medewerkers niet ver uit elkaar.

Figuur 4.2: Wat ziet u als de belangrijkste toekomstige competenties voor uw personeel? (max. 5 antwoorden)



Bron: Enquête directeuren en medewerkers 2018

Box 4.1: andere eisen aan functie van bibliotheekmedewerkers

Het kwalificatiedossier (ECABO, 2014) voor de opleiding tot bibliotheekmedewerker beschrijft de context waarin de branche en opleiding zich bevindt, en wat dat betekent voor de vereiste competenties. Daarbij gaan zij in op de digitalisering en de inzet van marktonderzoek en klantprofielen. Medewerkers moeten hierdoor ander gedrag en manier van denken laten zien, zodat zij zo goed mogelijk inzetbaar blijven. Zij beschrijven de “nieuwe” bibliotheekmedewerker als iemand die “...open staat voor vernieuwingen in het vak en veranderingen in de samenleving en doelgroepen. Hij staat met twee benen in de maatschappij(...), heeft een pro actieve, signalerende en innovatieve houding (...) wanneer hij tijdens klantcontacten kansen signaleert voor nieuwe dienstverlening, projecten en activiteiten. Hij is ondernemend, leergierig, initiatiefrijk en kan buiten kaders denken.” (pag. 6).

4.3 Generatie- en personeelsbeleid

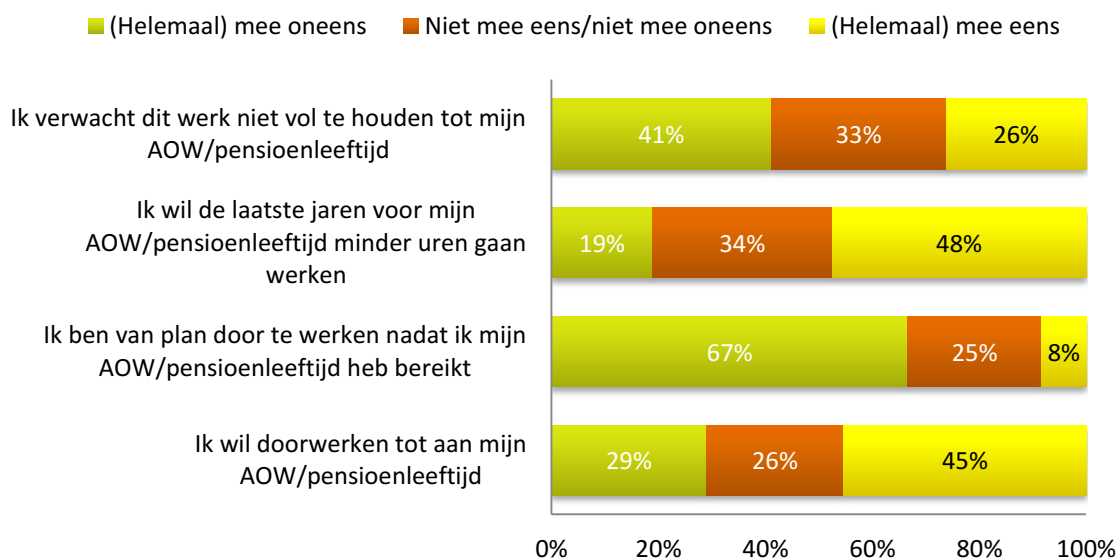
Helft medewerkers wil laatste jaren voor pensioen minder uren werken

Ruim een kwart van de medewerkers verwacht het werk niet tot aan de pensioenleeftijd vol te houden (figuur 4.3, 26% is (helemaal) eens met de stelling). Dit geldt vaker voor medewerkers van 55 jaar of ouder dan voor hun collega's onder de 40 jaar.

Een ruime minderheid (8%) is van plan door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd.

Bijna de helft (48%) wil de laatste jaren voor de pensioenleeftijd minder uren gaan werken. En een vergelijkbaar percentage (45%) wil doorwerken tot aan de pensioenleeftijd. Vooral medewerkers jonger dan 40 jaar hebben deze voornemens.

Figuur 4.3: In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen?



Bron: enquête medewerkers 2018.



16% directeuren/bibliotheken biedt ouderenregeling aan

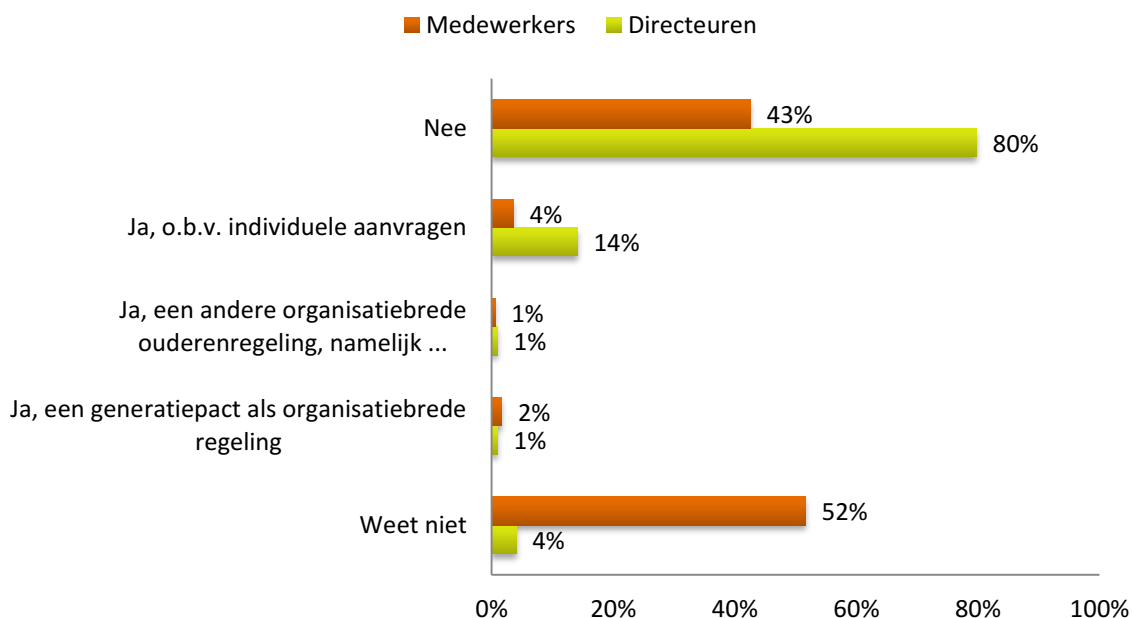
In de enquête onder directeuren en medewerkers is gevraagd naar ouderenregelingen in de bibliotheekorganisaties. Een ouderenregeling en specifiek een generatiepact is een initiatief om het makkelijker te maken voor oudere medewerkers om minder te gaan werken. De arbeidstijd wordt beperkt met (gedeeltelijke) loondoorbetaling. De pensioenopbouw gaat afhankelijk van de afspraken ook (deels) door over de uren die men minder werkt, bijvoorbeeld in de verhouding 50% werken-70% loon-100% pensioenopbouw. Ouderen kunnen met financiële zekerheid minder werken (zie ook APG 2016).

In totaal geeft 16% van de directeuren aan dat er binnen de organisatie een generatiepact of andere ouderenregeling wordt aangeboden (figuur 4.4). Vooral de medewerkers tussen 60 en 64 jaar maken hier gebruik van.

Meer dan de helft (58%) van de 83 directeuren die op dit moment geen ouderenregeling of generatiepact aanbieden, geeft aan dat hier voor de organisatie wel behoefte aan is. Ook is ruim een vijfde (21%) van degenen die hier behoefte aan hebben, bereid om bij zo een regeling het loon gedeeltelijk door te betalen over niet gewerkte uren.

Circa 6% van de medewerkers werkt in een organisatie met een ouderenregeling. Het merendeel weet echter niet of de organisatie een dergelijke regeling heeft. Zoals zou kunnen worden verwacht, geldt dat vooral voor de medewerkers jonger dan 40 jaar (89%) en in mindere mate voor de medewerkers van 55 jaar of ouder (34%).

Figuur 4.4: Heeft uw organisatie een generatiepact of andere ouderenregeling?¹



¹Vraag medewerkers: Wordt er binnen de organisatie waar je werkt een generatiepact of andere ouderenregeling aangeboden?



Meerderheid medewerkers verwacht gebruik te gaan maken van ouderenregeling

Om meer inzicht te krijgen in de behoefte aan een generatiepact of andere ouderenregeling is aan de medewerkers gevraagd in hoeverre zij op dit moment en in de toekomst verwachten hiervan gebruik te zullen maken. Daarbij maken we onderscheid tussen medewerkers uit organisaties met en zonder een ouderenregeling.

Van de medewerkers uit organisaties *met een ouderenregeling* geeft 14% aan daar op dit moment gebruik van te maken (al dan niet op basis van individuele aanvragen). Van degenen die op dit moment geen gebruik maken van een ouderenregeling verwacht ruim de helft (52%) dit wel in de toekomst te zullen doen.

Voor de medewerkers uit organisaties *zonder een ouderenregeling* zou 7% er op dit moment gebruik van maken als die mogelijkheid er was. Ruim de helft (51%) verwacht in de toekomst gebruik te gaan maken van een ouderenregeling als die er dan zou zijn.

Stageplekken belangrijk voor instroom jonge medewerkers

Directeuren verwachten jonge medewerkers vooral te kunnen werven via de voor de hand liggende manier: openstaande vacatures. Ruim de helft (55%) denkt dit te kunnen realiseren via stageplekken, een kwart (22%) via uitzend-/detacheringsbureaus en 15% verwacht vacatures te kunnen vervullen door jonge medewerkers via de doorstroming van vrijwilligers in de organisatie.

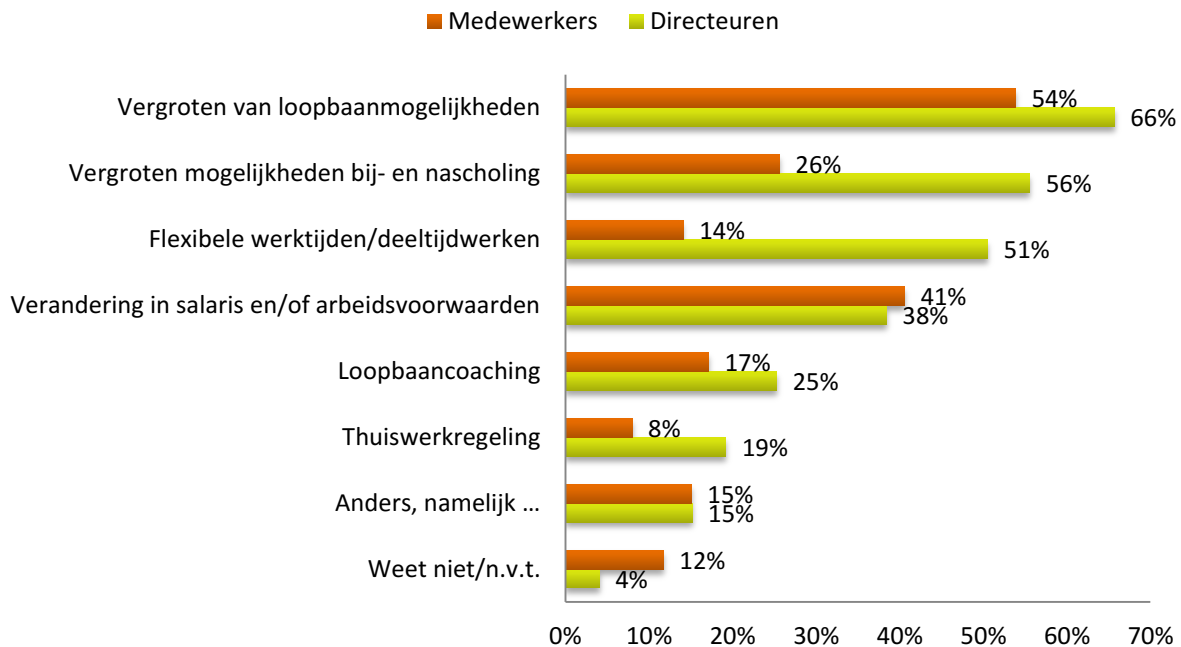
Vergroten loopbaanmogelijkheden belangrijk voor behoud jonge medewerkers

Een volgende vraag is hoe jonge medewerkers voor de organisatie behouden kunnen blijven. Daarvoor worden door directeuren drie manieren het vaakst genoemd: via het vergroten van loopbaanmogelijkheden, het vergroten van mogelijkheden voor bij- en nascholing en flexibele werktijden of deeltijdwerken (figuur 4.5). Medewerkers noemen het vergroten van loopbaanmogelijkheden, verandering in salaris en/of arbeidsvoorwaarden en het vergroten van mogelijkheden voor bij- en nascholing.

Directeuren en medewerkers verschillen op enkele onderdelen sterk. Met name valt op dat directeuren het vergroten van mogelijkheden voor bij- en nascholing en flexibele werktijden/deeltijdwerken vaker noemen.



Figuur 4.5: Waar zou de bibliotheek waar je werkt meer op moeten inzetten om jonge medewerkers in de toekomst te werven en het zittende personeel te binden?/ Hoe verwacht u jonge medewerkers voor de toekomst te kunnen behouden voor uw bibliotheek?



Bron: Enquête directeuren en medewerkers 2018

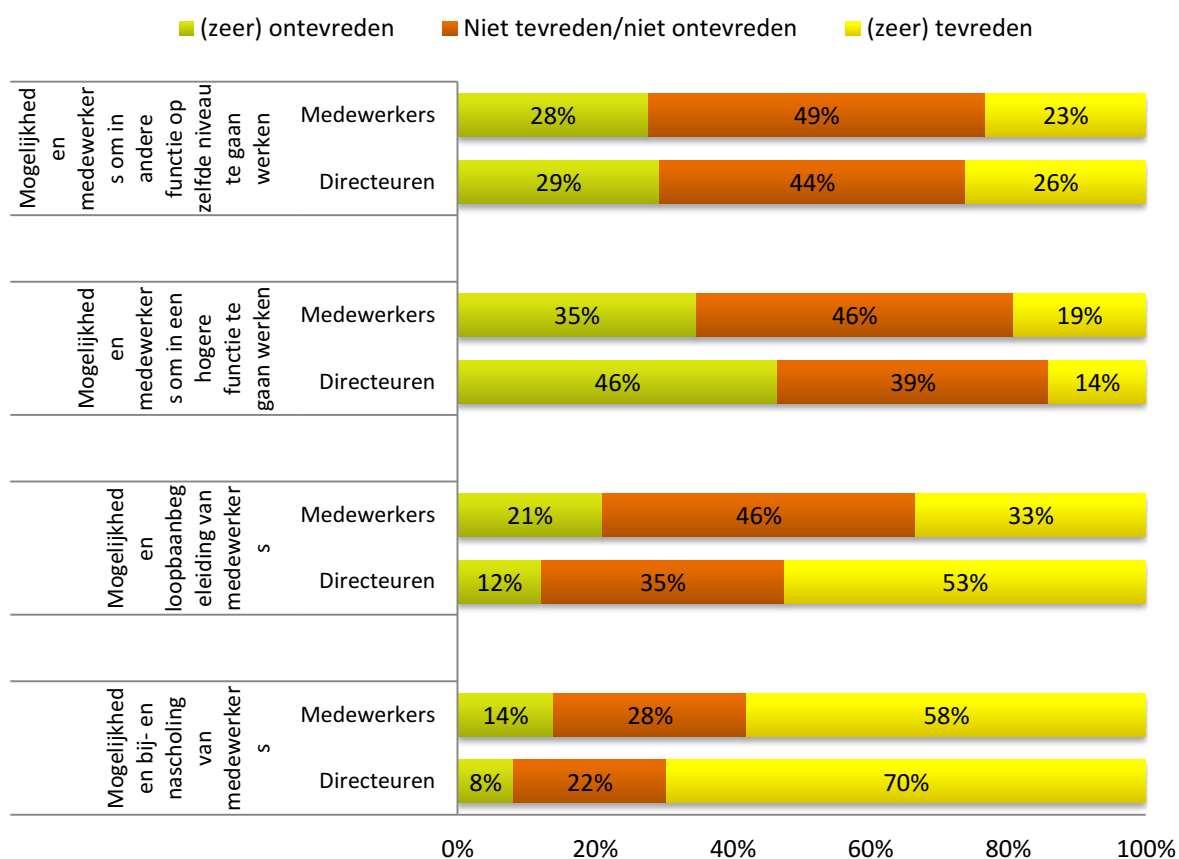
4.4 Werktevredenheid

Vijfde tot een kwart medewerkers tevreden over doorstroommogelijkheden

Medewerkers en directeuren zijn gevraagd naar hun tevredenheid op een aantal thema's rond de doorstromingsmogelijkheden binnen bibliotheekorganisaties. Daaruit komt naar voren dat een vijfde (19%) en een kwart (23%) van de medewerkers (zeer) tevreden is over de mogelijkheden om in respectievelijk een hogere en andere functie te werken (figuur 4.6). Voor directeuren is dit respectievelijk 14% en 26%.

Over de mogelijkheden voor loopbaanbegeleiding is een derde (33%) van de medewerkers (zeer) tevreden, terwijl dit ruim de helft is voor de directeuren (53%). Daarnaast is 58% van de medewerkers (zeer) tevreden met de mogelijkheden voor bij- en nascholing in de organisatie. Dit geldt vaker voor de medewerkers jonger dan 40 jaar dan voor de medewerkers van 55 jaar of ouder. Voor directeuren ligt het percentage dat tevreden is over de scholingsmogelijkheden voor medewerkers hoger: 70%.

Figuur 4.6: In hoeverre bent u tevreden over de volgende ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers in uw bibliotheek?



¹ Voor medewerkers was de vraag: In hoeverre ben je tevreden over de volgende ontwikkelmogelijkheden binnen jouw organisatie?

Bron: enquête directeuren en medewerkers 2018

Meeste medewerkers tevreden over aspecten rond werk en organisatie

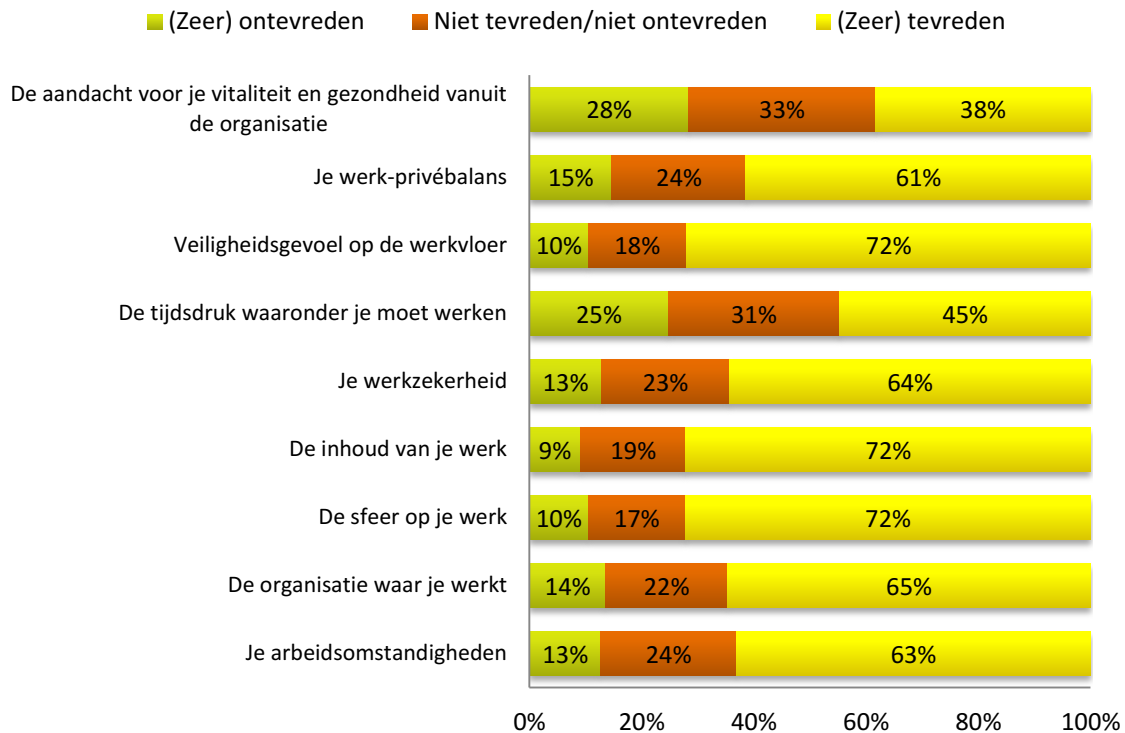
Medewerkers zijn in de enquête gevraagd naar de tevredenheid over een aantal aspecten rond organisatie en het werk. Daaruit komt naar voren dat het merendeel (zeer) tevreden is over de arbeidsomstandigheden (63%), de sfeer op het werk (72%), het veiligheidsgevoel (72%), de inhoud van het werk (72%), de organisatie (65%) en de werk-privé balans (61%) (figuur 4.7).

Over de tijdsdruk (45%) en aandacht voor vitaliteit en gezondheid (38%) zijn medewerkers het minst vaak (zeer) tevreden.

Medewerkers onder de 40 jaar zijn over het algemeen vaker tevreden over de verschillende aspecten in vergelijking met hun oudere collega's van 55 jaar of ouder. Dit geldt met name voor de aspecten arbeidsomstandigheden, organisatie, werksfeer, tijdsdruk, veiligheid op de werkvloer en de aandacht voor vitaliteit en gezondheid.



Figuur 4.7: In hoeverre ben je tevreden of ontevreden over?



Bron: Enquête medewerkers 2018

Box 4.2: Ontwikkeling ziekteverzuim

ArboNed publiceert jaarlijks over het ziekteverzuim in de branche onder aangesloten bedrijven. Dit is ongeveer de helft van de bibliotheekorganisaties en werknemers. De afgelopen jaren is het bruto ziekteverzuim in de branche gestegen (ArboNed, 2017). In 2014 was dit nog 3,9 procent, in 2016 is dit opgelopen tot 4,6 procent. De landelijke benchmark van ArboNed is 3,8 procent. Vooral het langdurig verzuim (langer dan 42 dagen) is gestegen van 2,7 procent in 2013 naar 3,4 procent in 2016. Oudere werknemers zijn gemiddeld het langste ziek (21 dagen). Jongeren zijn gemiddeld 11 dagen ziek, maar het verschil tussen de leeftijdscategorieën lijkt af te nemen.

Wanneer een werknemer langer dan 42 dagen ziek is, wordt ook de categorie van de diagnose bijgehouden. Het aandeel van het verzuim veroorzaakt door een psychische aandoening is elk jaar gestegen van zo een 27% in 2013 naar meer dan 35% van de ziekmeldingen in 2016. Fysieke aandoeningen aan het bewegingsapparaat zijn behoorlijk gedaald van 26% in 2013 naar 19% in 2016 van het aantal langdurige ziekmeldingen.



5 Conclusie: de resultaten samengenomen

5.1 Inleiding

In dit laatste hoofdstuk beschrijven we allereerst de belangrijkste aandachtspunten voor beleid, gebaseerd op de resultaten van dit onderzoek. Daarnaast gaan we in op de kennishiaten, die we bij enkele thema's hebben geconstateerd.

5.2 Aandachtspunten voor beleid

Uitstroom van oudere medewerkers

Bijna de helft van het personeel in de branche openbare bibliotheken is 55 jaar of ouder. Dit betekent een substantiële uitstroom in de komende 10 tot 12 jaar, omdat men de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Daarnaast geldt dat bijna de helft van de medewerkers de behoefte heeft om de laatste jaren voor het pensioen minder uren te gaan werken. Ook dat heeft effect op de beschikbare capaciteit en is een belangrijk aandachtspunt.

Werven jonge medewerkers

Om tegemoet te komen aan de verwachte vervangingsvraag is het belangrijk om jonge medewerkers te werven en te behouden. Een groot deel van de werkgevers verwacht dit via stages te kunnen doen. Het is dan belangrijk dat er voldoende stageplekken gecreëerd kunnen worden binnen de bibliotheekorganisaties. In dit onderzoek hebben we geen informatie gevonden over het huidige aantal stageplekken.

Loopbaanmogelijkheden vergroten

Het vergroten van loopbaanmogelijkheden is volgens een groot deel van de directeuren en medewerkers belangrijk om jonge medewerkers te behouden. Hierop aansluitend laat de resultaten van de enquête zien dat een kwart van de medewerkers (zeer) tevreden is over de mogelijkheden om in een andere functie te gaan werken. En over de mogelijkheden voor het werken in een hogere functie is een vijfde (zeer) tevreden. Op dit gebied lijkt dus ruimte voor verbetering.

Aandacht vitaliteit en gezondheid en tijdsdruk medewerkers

Medewerkers zijn voor het merendeel (zeer) tevreden over een aantal aspecten rond hun werk en de organisatie waar ze werken, waaronder het veiligheidsgevoel op de werkvloer, de arbeidsomstandigheden en de inhoud van het werk. Over de aandacht voor vitaliteit en gezondheid en de tijdsdruk waaronder medewerkers hun werk uitvoeren is een relatief veel kleiner deel (zeer) tevreden. Voor het aantrekkelijk houden van de branche en het behoud van jonge medewerkers zijn dit belangrijke thema's waar ruimte voor verbetering is.

Inzet generatiepact of andere ouderenregeling

Een generatiepact of andere ouderenregeling kan een middel zijn om ouderen minder te laten werken met gedeeltelijke loondoorbetaling, zodat er ruimte komt voor jonge medewerkers om in- of



door te stromen in de organisatie. Een klein deel van de directeuren biedt een generatiepact of andere ouderenregeling in de organisatie aan en een beperkt deel van de medewerkers liet weten dat zij gebruik maakten van een dergelijke regeling. Opvallend is dat ruim een derde van de medewerkers van 55 jaar of ouder niet weet of de organisatie een ouderenregeling aanbiedt. Het is belangrijk nader te onderzoeken of deze medewerkers in organisaties werken waar wel zoiets wordt aangeboden en of er verbeteringen op het gebied van communicatie hierover nodig zijn. Op basis van dit huidige onderzoek kunnen we dat echter niet met zekerheid vaststellen. Wel kunnen we vaststellen dat ruim de helft van de medewerkers op dit moment maar vooral in de toekomst verwacht gebruik te gaan maken van een ouderenregeling. Het invoeren van een generatiepact of ouderenregeling lijkt dus potentie te hebben.

Banen voor mensen met arbeidsbeperking

Het kabinet heeft met sociale partners in 2013 een afspraak gemaakt over het scheppen van banen voor mensen met een arbeidsbeperking (banenafpraak). In 2026 zouden er 100.000 nieuwe banen moeten zijn⁵. Voor werkgevers met 25 of meer werknemers in dienst betekent het dat zij ieder jaar een aantal banen moeten scheppen. In 2018 geeft 15% van de directeuren in de enquête aan dat zij de afgelopen drie jaar een of meerdere banen in het kader van deze banenafpraak hebben gecreëerd.

Nieuwe competenties en taken

De ontwikkelingen in de branche vragen om een andere rol van bibliotheken en dus ook de medewerkers. De benodigde competenties en taken veranderen. Er is een verschil in wat directeuren en medewerkers als de belangrijkste competenties zien. Daarnaast is er bij directeuren behoefte aan meer leesconsulenten, mediacoaches, projectmedewerkers/-leiders en communicatiemedewerkers. En juist minder behoefte aan bibliotheekmedewerkers en klantenservicemedewerkers. Toch zijn de laatste twee groepen momenteel het grootst zo blijkt uit de enquête onder medewerkers. Hoe kunnen bibliotheken aan deze nieuwe behoefte voldoen? Wat zijn bijvoorbeeld de mogelijkheden om het zittend personeel om en bij te scholen en om nieuw personeel aan te trekken?

Aansluiting opleiding en arbeidsmarkt, contact bibliotheken en opleidingen

De ontwikkelingen in de bibliotheekbranche vragen nieuwe competenties en taken van het personeel. Daarom is het van belang dat opleiding en praktijk goed contact houden en op elkaar aansluiten. Toch is maar een beperkt deel van de directeuren het (helemaal) eens met de stelling dat zij regelmatig contact hebben met de opleidingen op mbo, hbo en wo-niveau. Ook is een beperkt deel het (helemaal) eens met de stelling dat de opleidingen op de drie niveaus goed aansluiten op de arbeidsmarkt. Dat laat zien dat er verbeterpunten op het gebied van de aansluiting en het contact tussen opleiding en arbeidsmarkt liggen.

Minder middelen, teruggelopen subsidies

Sinds 2011 lopen de inkomsten voor bibliotheken steeds verder terug, met name de subsidies. Bibliotheken hebben dus minder middelen gekregen om hun activiteiten te kunnen uitvoeren.

⁵ Bron: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/meer-banen-mensen-arbeidsbeperking/quotumregeling-voor-overheidswerkgevers>, geraadpleegd 25 mei 2018.



Ontwikkeling ziekteverzuim

Uit cijfers van ArboNed blijkt dat het ziekteverzuim tussen 2014 en 2016 in de branche is toegenomen naar 4,6%. Dit ligt hoger dan de landelijke benchmark (3,8%). Hoewel de gegevens gebaseerd zijn op ongeveer de helft van de bibliotheekorganisaties, is dit een aandachtspunt voor beleid. Daarbij is de vraag van belang waarom het ziekteverzuimpercentage hoger ligt. Hangt het samen met de transities en inkrimpingen van organisaties, die veel onzekerheid hebben gegeven, de tijdsdruk verhoogd kunnen hebben en andere eisen aan medewerkers hebben gesteld? Mogelijke verklaring is ook dat de branche relatief veel oudere medewerkers kent. Het is bekend dat oudere medewerkers minder vaak verzuimen, maar als ze verzuimen zijn ze langer ziek. Hierdoor hebben zij een hoger verzuimpercentage.

Ontwikkeling vacatures

Bijna alle directeuren hebben de afgelopen drie jaar vacatures gehad, gemiddeld ging het bij deze groep om 7,9 vacatures. Voor ongeveer een kwart van deze directeuren waren dit 10 of meer vacatures. Meer dan de helft van de directeuren is het (helemaal) oneens met de stelling dat zij de afgelopen 3 jaar nauwelijks vacatures hebben gehad. Dit is in lijn met de trend dat de werkgelegenheid in de meest recente jaren minder hard is gaan dalen.

5.3 Kennishiaten

Tevredenheid met het werk en de organisatie

Dit onderzoek heeft nieuw inzicht gegeven in de tevredenheid van medewerkers en directeuren over een aantal aspecten rond de organisatie en het werk. Dit biedt aanknopingspunten voor beleid. Het is vervolgens de vraag hoe deze tevredenheid zich verder gaat ontwikkelen gelet op de transities in de branche. Daarvoor zou dit onderzoek op een later moment herhaald kunnen worden, waarbij de vragen zoveel mogelijk hetzelfde blijven zodat een goede vergelijking door de tijd mogelijk is.

Landelijke cijfers over vacatures en ziekteverzuim

Dit onderzoek heeft enig inzicht gegeven in de vacatures en het ziekteverzuim. Landelijke cijfers hierover ontbreken echter nog.

Inzicht in aantal stagiaires/stageplekken

Uit het onderzoek komt naar voren dat stages voor ruim de helft van de directeuren een manier is om jonge medewerkers te werven voor de organisatie. In dat licht zijn cijfers over de ontwikkeling van het aantal stageplekken en stagiaires in de branche van belang.



6 Literatuurlijst

- APG Service Partners (2016), Generatiepact factsheet.
- ArboNed (2017), Brancherapportage Vereniging Openbare Bibliotheken, peildatum 31-12-2016.
- ECABO (2014) Kwalificatiedossier mbo. Bibliotheken.
- Hartevelt, I., Klaver, P. en Stroeker, N. (2015). Ondernemerschap in een veranderend subsidiebeleid; rapport onderzoek bezuinigingen & cultureel ondernemerschap bibliotheekensector. Zoetermeer: Panteia.
- KB (2017). Trends in het stelsel van openbare bibliotheken. Rapportage voor de midterm review Wsob. December 2017.
- Koninklijke Bibliotheek (2016), onderzoek gegevenslevering wsob loopt tm 31 mei (nieuwsbericht), geraadpleegd op 4 juni 2018, via:
<https://www.kb.nl/ob/nieuws/2017/onderzoek-gegevenslevering-wsob-2016-loopt-tm-31-mei>
- OCW (2017), Kamerbrief, Midterm review Wet stelsel openbare bibliotheekvoorzieningen (Wsob).
- Rijksoverheid, Meer banen voor mensen met arbeidsbeperking (banenafspraken), geraadpleegd op 25 mei 2018, via: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/meer-banen-mensen-arbeidsbeperking>.
- Rijksoverheid, Quotumregeling voor werkgevers, geraadpleegd op 25 mei 2018, via:
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/meer-banen-mensen-arbeidsbeperking/quotumregeling-voor-overheidswerkgevers>, geraadpleegd 25 mei 2018.
- ROA (2017). De Arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022.
- SBB (2016), Sectorkamerrapportage 2016. Sector zakelijke dienstverlening en veiligheid.
- SBW (2015a). Minder personeel en andere taken. Arbeidsmarktanalyse Openbare Bibliotheken 2015.
- SBW (2015b). Inventarisatie medewerkers met een arbeidsbeperking in openbare bibliotheken.
- SBW (2018). Vrijwilligers in de bibliotheek 2017. Onderzoek naar de inzet van vrijwilligers in de bibliotheekbranche.



7 Bijlage

7.1 Achtergrondkenmerken enquête-deelnemers

Tabel B7.1: Kenmerken bibliotheken van directeuren die deelnamen aan de enquête

	N	%
Aantal FTE in organisatie		
0 t/m 19	48	50,5%
20 t/m 39	27	28,4%
40 t/m 59	9	9,5%
60 of meer	11	11,6%
Totaal	95	100%
Provincie waar bibliotheek is gevestigd		
Friesland	5	5,1%
Drenthe	3	3,0%
Groningen	3	3,0%
Overijssel	11	11,1%
Flevoland	1	1,0%
Gelderland	12	12,1%
Limburg	10	10,1%
Noord-Brabant	13	13,1%
Utrecht	5	5,1%
Zuid-Holland	20	20,2%
Noord-Holland	14	14,1%
Zeeland	2	2,0%
Totaal	99	100%



Tabel B7.2: Kenmerken medewerkers in de branche openbare bibliotheken, die deelnamen aan de enquête

	Respons medewerkers enquête 2018 ¹		Populatie bibliotheekmedewerke rs 2017 volgens POB	
	N	%	N	%
Geslacht				
Man	142	14,0%	1317	20,0%
Vrouw	874	86,0%	5258	80,0%
Totaal	1016	100%	6575	100%
Leeftijd				
jonger dan 40 jaar	160	15,7%	1469	22,3%
40-54 jaar	295	29,0%	2134	32,5%
55 jaar of ouder	561	55,2%	2972	45,2%
Totaal	1016	100%	6575	100%
Provincie waar bibliotheek is gevestigd				
Friesland	56	5,5%		
Groningen	19	1,9%		
Drenthe	25	2,5%		
Overijssel	87	8,6%		
Flevoland	61	6,0%		
Gelderland	117	11,5%		
Limburg	90	8,9%		
Noord-Brabant	199	19,6%		
Utrecht	58	5,7%		
Zuid-Holland	144	14,2%		
Noord-Holland	145	14,3%		
Zeeland	15	1,5%		
Totaal	1016	100%		
Hoogst voltooide opleidingsniveau				
Basisonderwijs, lagere school	0	0%		
Lager beroepsonderwijs (lbo, lts etc.)	10	1,0%		
Mavo, vmbo-theorie, mulo	46	4,5%		
Havo, vwo, hbs	82	8,1%		
MBO	190	18,7%		
HBO	543	53,4%		
WO (bachelor, master)	129	12,7%		
WO (gepromoveerd)	5	0,5%		
Anders, namelijk	11	1,1%		
Totaal	1016	100%		

¹Inclusief 33 uitzendkrachten/gedetacheerden en zzp'ers



7.2 Tabellen leeftijdsverdeling in- en uitstroom

Tabel B7.3: Leeftijdsverdeling instroom bibliotheekpersoneel in 2017

	N	%
< 20	180	16,8%
20 t/m 24	93	8,7%
25 t/m 29	134	12,5%
30 t/m 34	116	10,8%
35 t/m 39	132	12,3%
40 t/m 44	94	8,8%
45 t/m 49	110	10,3%
50 t/m 54	85	7,9%
55 t/m 59	92	8,6%
60 t/m 64	36	3,4%
>=65	1	0,1%
Totaal	1073	100%

Tabel B7.4: Leeftijdsverdeling uitstroom bibliotheekpersoneel in 2017

	N	%
< 20	151	16,4%
20 t/m 24	89	9,7%
25 t/m 29	75	8,2%
30 t/m 34	59	6,4%
35 t/m 39	71	7,7%
40 t/m 44	69	7,5%
45 t/m 49	72	7,8%
50 t/m 54	96	10,4%
55 t/m 59	119	12,9%
60 t/m 64	97	10,6%
>=65	21	2,3%
Totaal	919	100%