

Loopbaan in perspectief

Op het eerste gezicht lijken de loopbaanperspectieven in de bibliotheeksector niet florissant: er wordt bezuinigd, het personeelsbestand vergrijsd, digitalisering en nieuwe werkdomeinen vragen om andere competenties en een vakspecifieke opleiding ontbreekt. Starters op de arbeidsmarkt die snel carrière willen maken, een leaseauto willen rijden of een dik salaris wensen, zullen niet gauw de richting van de bibliotheek op kijken. Toch zijn er elk jaar nieuwe medewerkers die beginnen aan een loopbaan in de bibliotheek. Wat waarderen mensen aan het werken in de bibliotheek, hoe is het werkelijk met de carrièrekansen gesteld en wat kunnen we met deze gegevens?

In dit artikel brengen we inzichten uit verschillende onderzoeken naar de arbeidsmarkt voor bibliotheekmedewerkers bij elkaar. We rapporteren de tevredenheid over de doorgroeimogelijkheden, de behoefte aan nieuwe competenties en de aansluiting van opleidingen op het werk. Ook kijken we naar de drijfveren en tevredenheid van medewerkers in vaste dienst en mensen die nog maar kort werkzaam zijn in de branche.

Nieuwe competenties

De moderne bibliotheek heeft behoefte aan medewerkers die kunnen omgaan met continue veranderingen, die ondernemerschap tonen en verantwoordelijkheid nemen voor de eigen loopbaan. Uit de Arbeidsmarktanalyse Openbare Bibliotheken blijkt dat ondernemerschap en netwerkvaardigheden, kennis van de lokale gemeenschap en klantgerichtheid belangrijke competenties zijn voor het hedendaagse bibliotheekpersoneel, evenals kennis van digitale systemen (Hassel & Kools, 2018).

Vraag naar specialisten

Naar verwachting zal er straks minder vraag zijn naar klantenservice- en secretariaatsmedewerkers, all-round bibliotheekmedewerkers en teamleiders. De vraag naar specialisten, zoals mediacoaches, leesconsulenten, projectleiders en communicatiemedewerkers neemt toe (Van Hassel & Kools, 2018). Die omslag is al zichtbaar in de dienstverlening rondom basisvaardigheden voor volwassenen, bij de voor- en vroegschoolse educatie en in de samenwerking met het onderwijs. Het merendeel van de educatief specialisten, domeincoördinatoren en lees-/mediaconsulenten heeft een opleiding op hbo-niveau gevolgd (KB, 2018a-c; KB, 2019a-b). Van Hassel & Kools, 2018

Opleidingen

De meeste medewerkers hebben een opleiding op mbo- of hbo-niveau (o.a. Stamet & Scheeren, 2013, Van Hassel & Kools, 2018). Een vakspecifieke opleiding voor bibliotheken bestaat niet meer. De aanwas van nieuwe bibliothecarissen en andere medewerkers komt nu vanuit bredere opleidingen, zoals Informatiedienstverlening, ICT/Business Information & Media

In deze rubriek belichten we voor bibliotheken relevante onderzoeksgegevens die te vinden zijn op de KB-site www.bibliotheekinzicht.nl. Deze keer kijken we naar ontwikkelingen in de personele bezetting van bibliotheken. Dit artikel staat, inclusief bronnenoverzicht en links, ook op www.bibliotheekblad.nl.

Studies, Cultureel Erfgoed, Archival and Information Studies (Huysmans, 2018). Over de aansluiting van deze opleidingen op de praktijk zijn de meningen verdeeld. Ongeveer de helft van de bibliotheekdirecteuren meent dat de opleidingen op mbo- en hbo-niveau niet goed aansluiten op de arbeidsmarkt (Van Hassel & Kools, 2018).

Tevredenheid medewerkers

Bibliotheekmedewerkers zijn trouw aan hun organisatie. Veel medewerkers blijven een groot deel van hun werkzame leven bij de bibliotheek. In 2017 deden Cubiss en ProBiblio onderzoek onder 1269 medewerkers van 27 verschillende bibliotheken, in zes provincies. Hieruit komt naar voren dat medewerkers belang hechten aan de inhoud van het werk, de werkomgeving en het contact met klanten, evenals de kansen die ze krijgen om zich te ontplooien. Minder belangrijk zijn zaken als het maatschappelijk belang, de afwisseling in het werk en het salaris (Cubiss & ProBiblio, 2017).

Groeimogelijkheden

Uit het onderzoek van Cubiss en ProBiblio naar de werkbeleving onder bibliotheekpersoneel rijst een gemengd beeld op over de ontwikkelingsmogelijkheden op het werk. Twee derde van de medewerkers vindt dat er in de organisatie voldoende aandacht is voor leren en ontwikkeling, en ook bijna twee derde beaamt dat creativiteit en nieuwe ideeën gewaardeerd worden. Ook over de opleidingsmogelijkheden is de meerderheid tevreden. De cijfers over doorgroeimogelijkheden steken hier wat minnetjes bij af: bijna de helft van de medewerkers is van mening dat er onvoldoende mogelijkheden zijn om door te groeien, 11% heeft hier geen behoefte aan, en 42% is juist wel tevreden over de doorgroei.

Ik heb voldoende doorgroeimogelijkheden in deze organisatie

Geen behoefte	11%	
Oneens	47%	
Eens	42%	n=822

Ik heb voldoende opleidingsmogelijkheden in deze organisatie

Geen behoefte	6	
Oneens	29	
Eens	65	n=788

Er is in deze organisatie veel ruimte voor creativiteit en nieuwe ideeën

Geen behoefte	2	
Oneens	35	
Eens	63	n=823

Het wordt belangrijk gevonden dat je veel leert en je persoonlijk ontwikkelt

Oneens	33	
Eens	67	n=692

Bron: Benchmark Medewerkeronderzoek 2014 – 2016. Cubiss.

Vergrijzing en jonge instroom

Uit cijfers van het CBS blijkt dat de groep bibliothecarissen en conservatoren de meest vergrijsde beroepsgroep van Nederland is (CBS, 2017). In 2017 was bijna twee derde van het bibliotheekpersoneel in loondienst vijftig jaar of ouder (63%). Vooral in bibliotheken met een klein werkgebied (minder dan 50.000 inwoners) is een groot deel van het personeel vijftig jaar of ouder (79%) (KB, 2018). Gezien de uitstroom aan ouder personeel en de veranderende eisen aan het werk, is vernieuwing en verjonging van het personeelsbestand noodzakelijk. Hoewel sommige bibliotheken er goed in slagen om te 'vergroenen', geeft een derde van de bibliotheekdirecteuren aan moeilijk jonge mensen te kunnen vinden (Van Hassel & Kools, 2018).

Eisen aan werk

Een nieuwe uitdaging, perspectief en gunstigere arbeidsvoorwaarden zijn de belangrijkste redenen om een andere baan te zoeken (Van Hassel & Kools, 2018). Wat betreft de eisen die werknemers stellen aan een loopbaan (salaris, verticale groei), hebben bibliotheken potentiële werknemers misschien niet zoveel te bieden als grote bedrijven. Uit de onderzoeken naar medewerkerstevredenheid blijkt echter ook dat medewerkers de familiecultuur en de afwisseling in de werkzaamheden waarderen (Cubiss & ProBiblio, 2017). Gevoegd bij de nieuwe competenties die worden gevraagd, zoals samenwerken en ondernemerschap, zou de bibliotheek ook een aantrekkelijke werkgever kunnen zijn voor nieuwe werknemers.

Uitdagingen starters

Uit een kwalitatief onderzoek door Cubiss onder startende medewerkers (tot drie jaar werkervaring) en laatstejaars studenten, blijkt dat zij vooral bij de bibliotheek werken vanwege de inhoud van de baan. Jonge medewerkers zijn op zoek naar uitdaging en groei, maar ze ervaren dat de doorgroeimogelijkheden bij de bibliotheek vaak beperkt zijn. De maximale doorgroei is om coördinator te worden en een groep collega's aan te sturen. Het aantal functies met veel eigen verantwoordelijkheden is beperkt. Doorgroeien naar een functie bij een andere bibliotheek zien ze als een mogelijkheid. Wanneer de jonge medewerkers een bepaald plafond hebben bereikt en eenmaal rondkijken voor nieuwe uitdagingen, gaan ook andere factoren tellen, zoals salaris (Renne, 2019).

Millennials

Uit onderzoek naar millennials en werk komt naar voren dat veel jonge mensen op zoek zijn naar betekenisvol werk. In het Millennial Onderzoek van Careerwise en Aart Bontekoning (2018) geeft maar liefst 45% van de 3300 respondenten op de vraag Ik ervaar zingeving in mijn werk wanneer... als antwoord wanneer mijn bijdrage daadwerkelijk verschil maakt. Werken bij een bibliotheek lijkt uitstekend te passen bij (jonge) mensen op zoek naar een werk dat een zinvolle bijdrage levert aan de samenleving.

TEKST: MARIANNE HERMANS