



Minder personeel en andere taken

**Samenvatting Arbeidsmarktanalyse
Openbare Bibliotheken 2015**



BibliotheekWerk





Minder personeel en andere taken

Samenvatting Arbeidsmarktanalyse Openbare Bibliotheken 2015

De openbare bibliotheek wordt steeds meer een knooppunt voor kennis, contact en cultuur. Het gaat niet alleen meer om de boeken, maar om het innoveren van de publieke informatievoorziening en het zo vinden van nieuwe manieren om meerwaarde te creëren. Welke ontwikkelingen spelen er en welke kunnen we verwachten? Wat merken bibliotheekmedewerkers hiervan? Daarover kunt u lezen in deze arbeidsmarktanalyse, opgesteld in opdracht van Stichting BibliotheekWerk (SBW), het Arbeidsmarkt- en Ontwikkelingsfonds voor de openbare bibliotheken. Voor het bestuur van SBW biedt deze analyse aanknopingspunten om activiteiten te ontplooiën en arbeidsmarktbeleid te ontwikkelen.

Deze versie van de arbeidsmarktanalyse is een samenvatting van de uitgebreide analyse. Het complete rapport kunt vinden op de website van SBW: www.bibliotheekwerk.nl

Openbare bibliotheken 2015: minder personeel en andere taken.



1

De branche openbare bibliotheken

Ontwikkelingen in de branche openbare bibliotheken

De kerntaak van de bibliotheek is toegang verschaffen tot kennis. Daarmee staat de bibliotheek aan de basis van onze kennis- en informatiesamenleving. De afgelopen decennia hebben ontwikkelingen als de digitalisering ertoe bijgedragen dat de manier waarop de bibliotheek deze taak vervult, aanzienlijk veranderd is. Kennis en informatie toegankelijk maken wordt steeds belangrijker, maar kan ook op andere manieren dan via de bibliotheek. Bovendien is er steeds minder tijd voor en interesse in het lezen van boeken en raadplegen mensen vaker digitale bronnen. De diverse veranderingen beïnvloeden de arbeidsmarkt van de openbare bibliotheken.

De nieuwe wet

Per 1 januari 2015 is de Wet stelsel openbare bibliotheekvoorzieningen (Wsob) van kracht geworden. Deze wet vervangt de verouderde Wet op het specifiek cultuurbeleid (Wsc). De nieuwe wet stelt opnieuw vast wat het doel van de openbare bibliotheek is, namelijk publieke toegang geven tot informatie en cultuur.

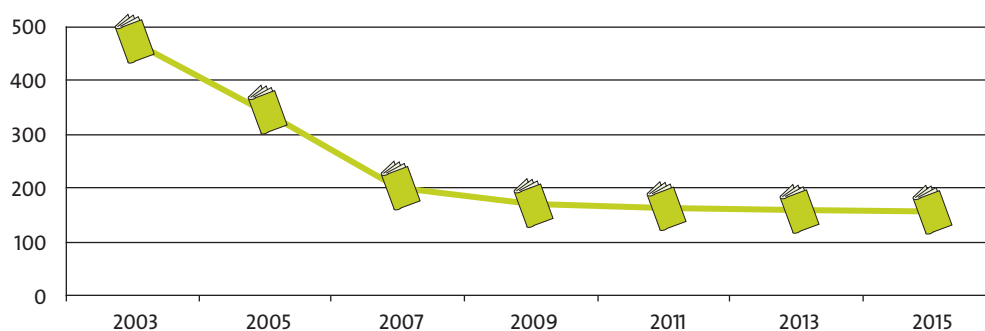
In de Wsob worden de volgende vijf functies benoemd die de openbare bibliotheek in ieder geval moet vervullen:

- ter beschikking stellen van kennis en informatie;
- bieden van mogelijkheden tot ontwikkeling en educatie;
- bevorderen van lezen en het laten kennismaken met literatuur;
- organiseren van ontmoeting en debat;
- laten kennismaken met kunst en cultuur.

Minder bibliotheken en minder leden

In de afgelopen jaren zijn er steeds meer bibliotheken samengegaan om schaalvoordelen te behalen. In 2015 zijn er nog 157 bibliotheken over (figuur 1). Het aantal vestigingen blijft al jaren stabiel, terwijl het type dienstverlening verandert. Er komen meer servicepunten met minder openingsuren en/of bemande uren. De bibliotheken hebben daarnaast te maken met een dalend aantal leden; in 2014 zijn dit er 3,8 miljoen. Het aantal jeugdleden neemt juist toe. Ook het aantal uitleningen is gedaald, tot jaarlijks 78 miljoen in 2014.

Figuur 1 Ontwikkeling aantal openbare bibliotheken

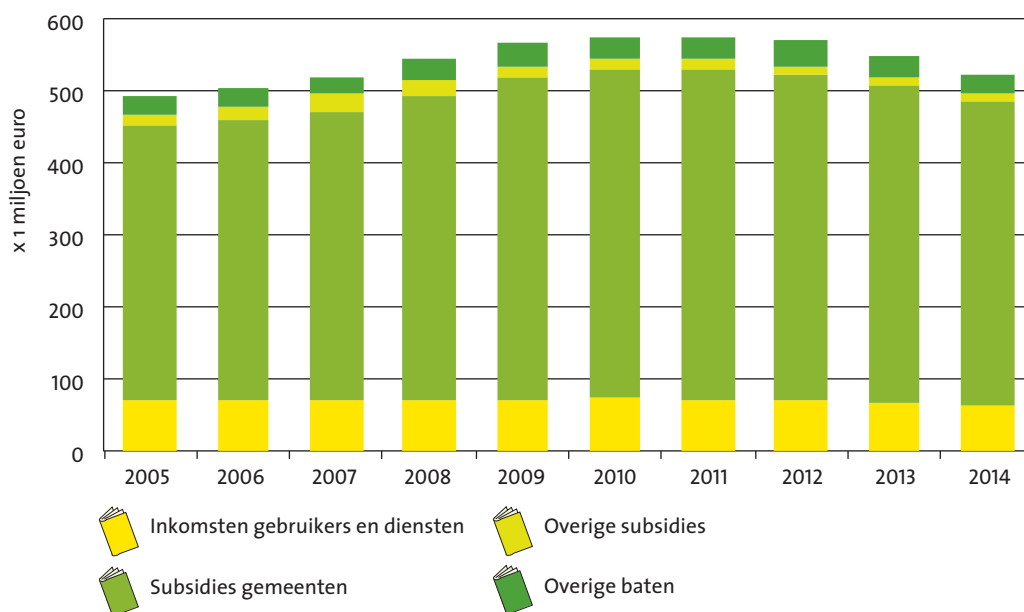


(Bron: Bibliotheekmonitor SIOB)

Bezuinigingen

De overheid bemoeit zich steeds minder met diverse publieke voorzieningen en dat heeft ook invloed op de bibliotheken. Gemeenten zijn van oudsher de grootste financiers van de bibliotheken. Door bezuinigingen bij de gemeenten staan de inkomsten van de bibliotheken onder druk. In 2014 zijn de totale inkomsten met 9,1 procent gedaald ten opzichte van 2011 (figuur 2). Bijna 80 procent van de inkomsten van bibliotheken bestaat uit gemeentelijke subsidies. De daling van de inkomsten komt dan ook grotendeels door een vermindering van de gemeentelijke subsidies (deze zijn met 7,9 procent afgenomen). Naar verhouding zijn de overige inkomsten echter nog sterker gedaald. De provinciale en overige subsidies bijvoorbeeld zijn met 25 tot 30 procent afgenomen, maar die bedragen zijn een stuk lager dan die van de gemeenten, zodat de impact van deze afname minder groot is. De bibliotheken verwachten dat de bezuinigingen de komende jaren zullen doorzetten.

Figuur 2 Verdeling inkomsten bibliotheek



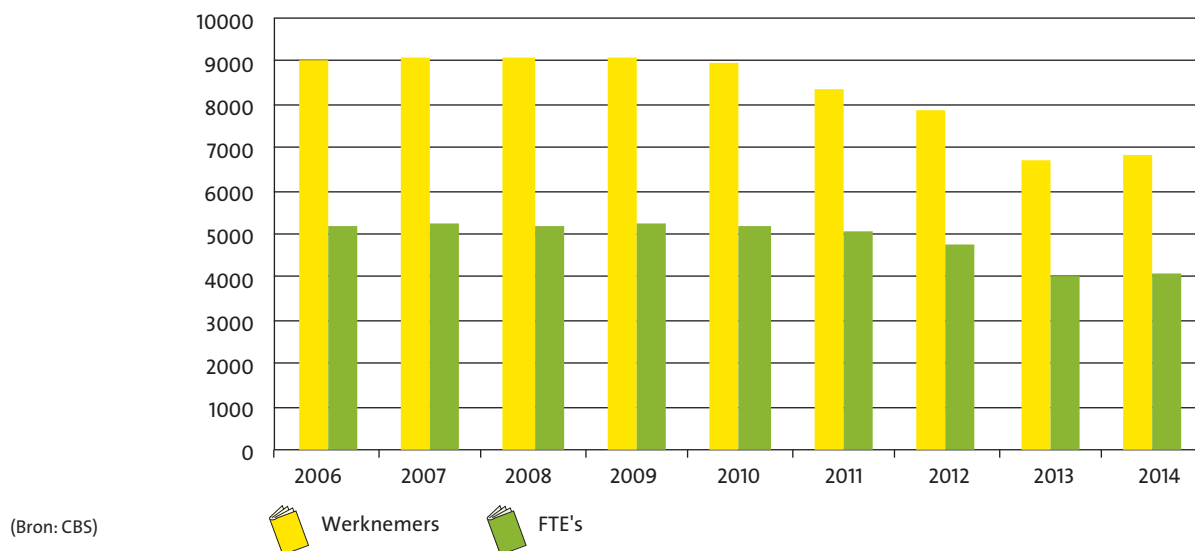
(Bron: CBS)

Dalende werkgelegenheid

De bezuinigingen hebben geleid tot lagere uitgaven aan het personeel. De uitgaven aan personeel in loondienst liggen in 2014 7,2 procent lager dan in 2011. Er heeft tevens een verschuiving plaatsgevonden: naar verhouding zijn bibliotheken meer gaan uitgeven aan personeel dat niet in loondienst is. Er lijkt dus sprake van een toenemende inzet van flexibel personeel. Het aantal werknemers is in 2014 ten opzichte van 2011 met 14 procent gedaald, dus meer dan de uitgaven aan personeel (figuur 3). Dat betekent dat de uitgaven per personeelslid zijn gestegen. Behalve met gebruikelijke loonstijgingen kan dit te maken hebben met het aantrekken van duurder personeel, hogere scholingskosten of ontslagvergoedingen. Ten opzichte van 2013 is in 2014 het aantal werknemers volgens gegevens van het CBS weer toegenomen. Uit gegevens van het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken blijkt echter dat het aantal deelnemers in 2014 juist is afgenomen. Een verklaring hiervoor kan zijn dat het CBS ook medewerkers meetelt die niet in loondienst zijn en die daarom niet deelnemen aan het pensioenfonds van de branche.

Ook dit duidt erop dat de toename van het aantal medewerkers vooral komt door personeel dat niet in loondienst is bij de bibliotheken. De bibliotheken is een vragenlijst voorgelegd waarin gevraagd is naar hun verwachtingen over de toekomstige werkgelegenheid. Ruim de helft van de respondenten geeft aan de komende twee jaar een verdere daling te verwachten.

Figuur 3 Ontwikkeling van het aantal werknemers en aantal fte



2

Arbeidsmarkt

Samenstelling personeelsbestand

Bij de bibliotheken is eind 2012 ruim 80 procent van het aantal fulltime equivalenten in vaste dienst. Daarna vormen de grootste groep de werknemers die in tijdelijke dienst zijn. In totaal is 92 procent in dienst van de bibliotheken, wordt 4 procent ingehuurd en is de overige 4 procent werkzaam als vrijwilliger. In personen in plaats van fte's ziet het beeld er behoorlijk anders uit. Het aandeel vrijwilligers is dan ongeveer even groot als het aandeel vaste medewerkers: beide ongeveer 43 procent. De overige medewerkers zijn in tijdelijke dienst of inhuurkrachten. Vrijwilligers werken dus gemiddeld een klein aantal uren per week. Bibliotheken geven aan dat zij steeds meer interesse hebben in de inzet van vrijwilligers, maar niet altijd geschikte vrijwilligers kunnen vinden. De belangrijkste redenen om een vrijwilliger in te zetten, zijn uitbreiding van de dienstverlening, vergroting van het maatschappelijk draagvlak voor de bibliotheek en het kunnen vervullen van een maatschappelijke rol.

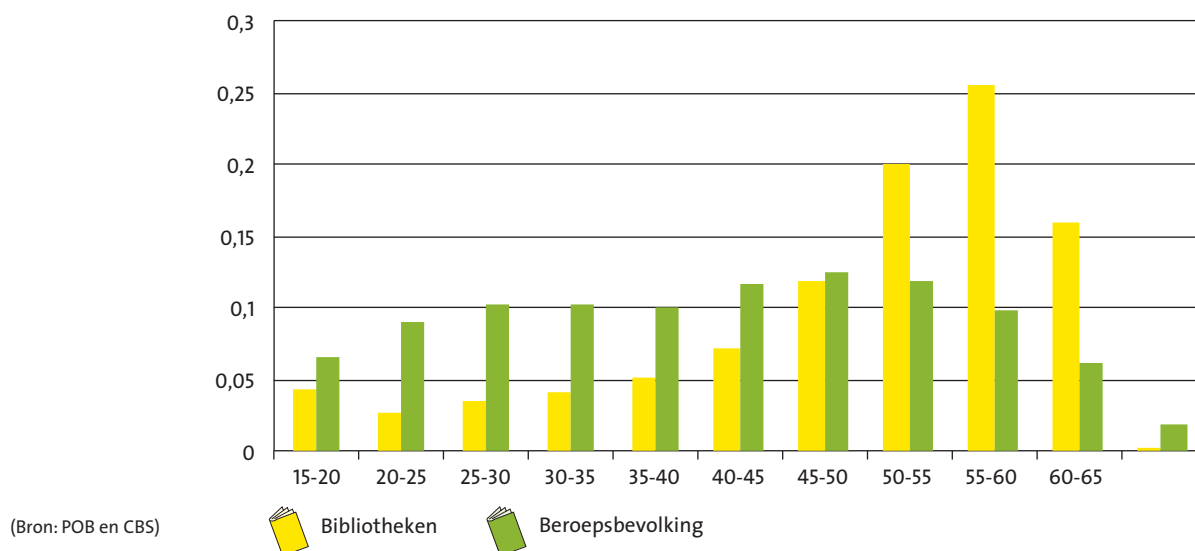
Bij de bibliotheken werken overwegend vrouwen. Uit de gegevens van het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB) blijkt dat in 2014 ongeveer 80 procent van de dienstverbanden wordt ingevuld door vrouwen. Dat is vergelijkbaar met de verhouding in eerdere jaren. Vrouwen zijn vooral in lagere schalen oververtegenwoordigd.

Een belangrijke reden om vrijwilligers in te zetten is de uitbreiding van dienstverlening.



De gemiddelde leeftijd van de werknemers van de bibliotheken is 49 jaar (figuur 4). Ongeveer 60 procent van de werknemers is vijftig jaar of ouder. Van de Nederlandse beroepsbevolking is dit ongeveer 30 procent. Een groot deel van de werknemers in de branche zal de komende tien tot twintig jaar dus uitstromen. Vergeleken met de leeftijdsverdeling in 2012 is het aandeel vijftigplussers verder toegenomen. Het aandeel medewerkers in de leeftijd van veertig tot vijftig jaar is juist afgenomen. Er is geen sprake van een duidelijk toe- of afname in de leeftijdscategorie jonger dan veertig jaar.

Figuur 4 Leeftijdsverdeling in de branche bibliotheken en de landelijke beroepsbevolking in 2014

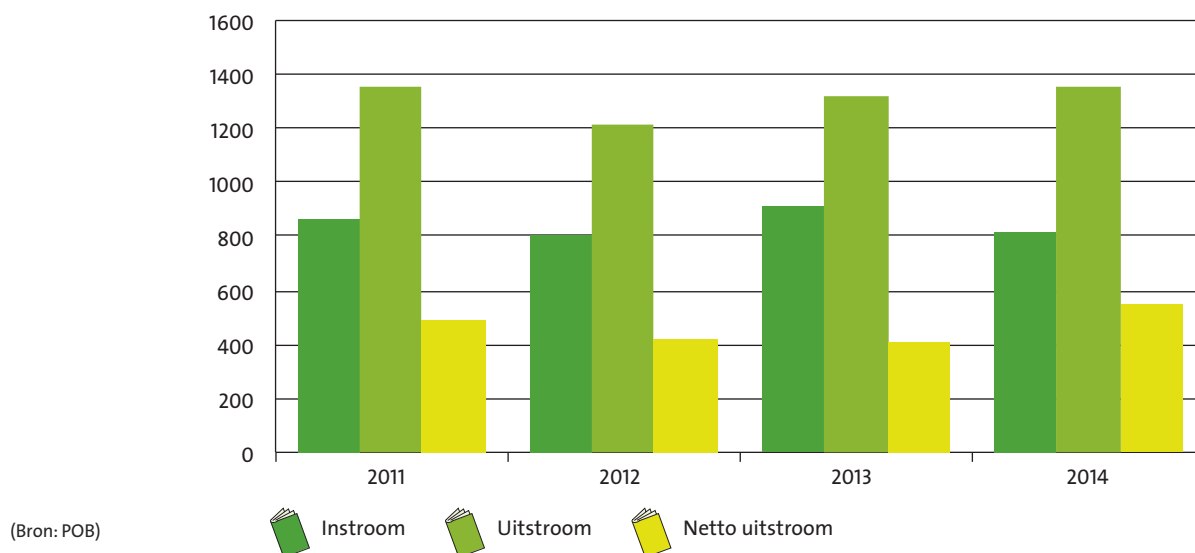


Ontwikkeling werkgelegenheid

Instroom en uitstroom

De uitstroom is de afgelopen jaren hoger geweest dan de instroom; dit heeft geleid tot daling van de werkgelegenheid. De instroom heeft door de jaren heen wisselend toe- en afgenomen, de uitstroom is vanaf 2012 steeds toegenomen (figuur 5). In 2014 is de uitstroom naar (pre)pensioen 14,5 procent van de totale uitstroom. De dalende werkgelegenheid kan dus maar deels op deze manier worden opgevangen. Behalve dat medewerkers zijn vertrokken, geeft bijna de helft van de bibliotheken aan dat het noodzakelijk is geweest om medewerkers naar de WW te laten stromen. Deels lukt dat door tijdelijke contracten niet te verlengen, maar daarnaast is ook gedwongen ontslag noodzakelijk geweest. Ook voor de komende jaren is de verwachting dat gedwongen vertrek noodzakelijk is en dat een deel van het personeel naar de WW zal uitstromen. Een klein deel van de bibliotheken geeft aan dat de medewerkers die ander werk hebben gevonden binnen de branche blijven.

Figuur 5 Instroom en uitstroom bibliotheekbranche, 2014



Vacatures

Meer dan de helft van de bibliotheken geeft aan dat er de afgelopen jaren nauwelijks vacatures zijn geweest. Ook voor de komende jaren wordt een beperkt aantal vacatures verwacht; 60 procent geeft aan te verwachten dat zij hooguit personeel ter vervanging van uitstromende medewerkers zullen werven. Bibliotheken ondervinden niet veel problemen met het invullen van de vacatures. Vacatures op hbo-niveau krijgen ze eenvoudig ingevuld (slechts 13 procent van de respondenten is het hier (helemaal) niet mee eens). Met het vervullen van vacatures op mbo-niveau hebben ze nog minder problemen (8 procent is het hier (helemaal) niet mee eens). Jongeren en vrijwilligers vinden, blijkt lastiger. Hierover geeft 29 procent (voor hbo) en 26 procent (voor mbo) aan het (helemaal) niet eens te zijn met de stelling dat die eenvoudig te vinden zijn. Er is geen informatie beschikbaar over de leeftijd van de instroom in de afgelopen jaren. Het is daardoor onduidelijk hoe groot de instroom van jongeren is.

3

Arbeidssituatie

Veranderende taken en manier van werken

Uit hoofdstuk 2 blijkt dat de personeelsformatie in de bibliotheekbranche daalt over de gehele linie. Minder personeel wordt vooral opgevangen door het afstoten en verschuiven van taken en een efficiëntere bedrijfsvoering. De nieuwe rol van de bibliotheken als spin in het web lijkt hierdoor echter minder te worden aangetast. De andere taken en manier van werken vragen, naast al de veranderingen die al waren ingezet door de nieuwe rol van de bibliotheek, ook meer flexibiliteit van de medewerkers. Dit leidt niet alleen tot knelpunten bij hun competenties, maar lijkt ook consequenties te hebben voor de werkdruk en werkbeleving.

Competenties

Bibliotheken ervaren een mismatch tussen de huidige en de voor de toekomst vereiste competenties van het personeel. De helft van de respondenten in de enquête ervaart door de kleinere formatie een toenemende druk door een slechtere match tussen beschikbare

De andere manier van werken vraagt flexibiliteit van medewerkers.



en vereiste competenties. Ook andere rapporten concluderen 'dat de competenties van de medewerkers niet passend zijn met wat er op het moment nodig is in de sector' (Panteia, 2015, p. 32). De mismatch kan bijvoorbeeld worden aangepakt door personeel te laten instromen waar dat mogelijk is en de competenties van het huidige en het nieuwe personeel te verbeteren.

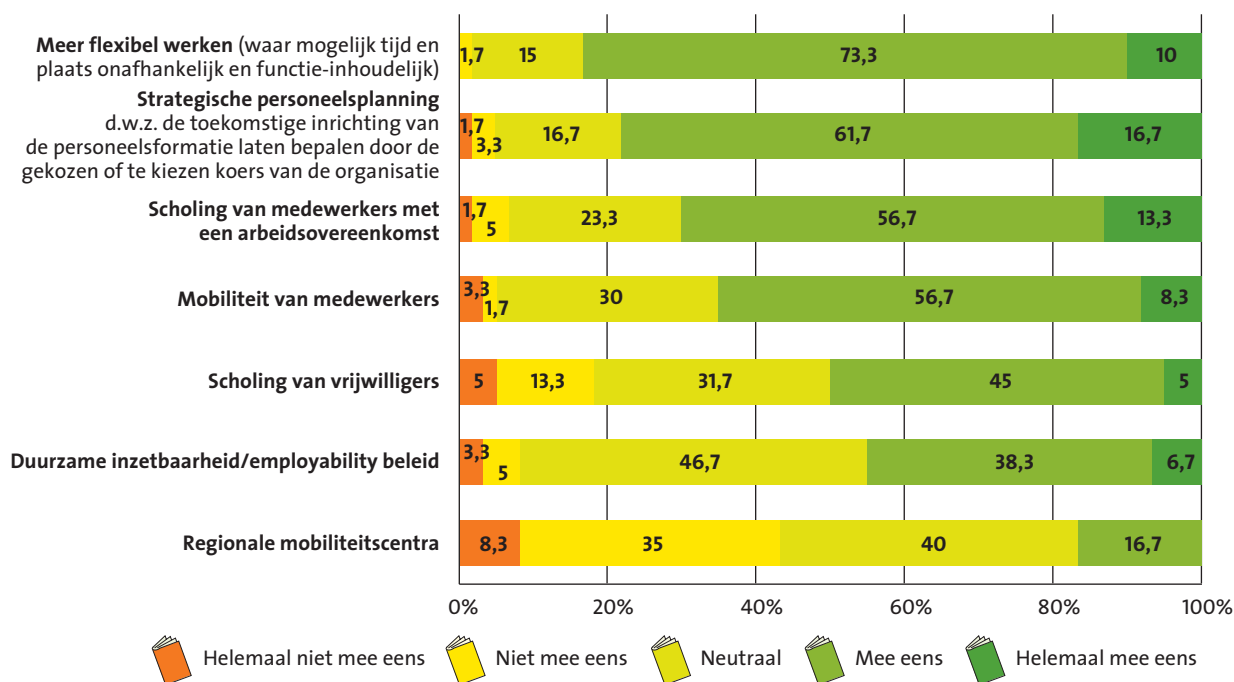
Werkdruk en werkmotivatie

Aan de hand van de enquête ontstaat het beeld dat werken met minder medewerkers leidt tot een hoger beleefde werkdruk (de meerderheid van de respondenten geeft dit aan). In 2009 (ABVAKABO FNV, 2009) is daarnaast al vastgesteld dat de veranderende werkzaamheden voor bibliotheekmedewerkers voor bijna een vijfde deel van hen heeft geleid tot een grotere fysieke werkbelasting. Ondanks een hogere beleefde werkdruk lijkt de werkmotivatie relatief weinig te veranderen. Het verzuim in de branche is de afgelopen jaren juist licht gedaald, volgens de brancherapportage van ArboNed uitgevoerd in opdracht van de VOB.

Professionalisering van HR-beleid

Uit de vorige arbeidsmarktanalyse van SBW uit 2013 bleek dat veel bibliotheken geen personeelsbeleid hebben dat zich specifiek en op een structurele manier richt op het duurzaam inzetbaar houden van het personeel. Uit de vragenlijst blijkt dat twee derde van de bibliotheken die de afgelopen twee jaar in aantal medewerkers zijn gekrompen, nu wel inzet op beleid gericht op duurzame inzetbaarheid (figuur 6). Bibliotheken zetten ook bewust in op strategische personeelsplanning. Bijna vier op de vijf respondenten noemen dit als instrument om de kleinere formatie op te vangen. De cijfers van de vragenlijst en vorige onderzoeken zijn niet vergelijkbaar, maar de uitkomst van de enquête kan een indicatie zijn dat de branche de afgelopen jaren gewerkt heeft aan het professionaliseren van het personeelsbeleid. Ook bieden SBW en provinciale serviceorganisaties handvatten op dit vlak.

Figuur 6 In hoeverre is de dalende werkgelegenheid in de branche aanleiding geweest om richting het personeel in te zetten op



(resultaat uit enquête, op basis van respons op deze vraag van 60 bibliotheken)

4

Verwachte knelpunten Gevolgen dalende werkgelegenheid

De afgelopen jaren hebben de bibliotheken te kampen gehad met bezuinigingen. De bezuinigingen hebben geleid tot een daling van de werkgelegenheid. Dat leidde tot aanpassing van de dienstverlening. Om de nieuwe maatschappelijke rol van de bibliotheken gestalte te geven, zijn andere competenties van het personeel nodig. Deze nieuwe invulling moet bovendien vorm krijgen terwijl het beschikbare personeel de taken al met minder mensen moet uitvoeren. Hier blijft een spanningsveld voor de bibliotheken, dat leidt tot een aantal knelpunten.

Door de maatschappelijke rol zijn andere competenties nodig.



De volgende kwantitatieve knelpunten komen naar voren:

- Gebrek aan de instroom van jongeren.
- Gedwongen uitstroom door bezuinigingen (korte termijn), waardoor een deel van het personeel werkloos wordt en de taken met minder mensen moeten worden uitgevoerd.
- De uitstroom van ouderen naar (pre)pensioen (middellange termijn), gaat gepaard met verlies van kennis; dat knelt des te meer als niet in vervanging door instroom kan worden voorzien.

De volgende kwalitatieve knelpunten zijn gevonden:

- Andere competenties zijn nodig voor de nieuwe rol van de bibliotheek.
- Een suboptimale aansluiting van de opleidingen op de arbeidsmarkt.
- De vergroting van het aandeel vrijwilligers met (zeer) kleine aanstellingen.
- Minder flexibiliteit om ziekte op te vangen.
- Een hogere werkdruk (die mogelijk op de langere termijn leidt tot hoger ziekteverzuim of een lagere arbeidsmotivatie).

5

Belangrijkste verandering ten opzichte van arbeidsmarktanalyse 2013

De belangrijkste veranderingen ten opzichte van de arbeidsmarktanalyse uit 2013 zijn:

- Bibliotheken lijken meer gebruik te maken van strategische personeelsplanning.
- Er lijkt meer aandacht voor duurzame inzetbaarheid.
- De dalende werkgelegenheid is niet volledig op te vangen door (pre)pensioen maar leidt ook tot uitstroom naar WW en een hogere werkdruk.
- De verwachting is meer inzet van vrijwilligers, waardoor meer begeleiding door het vaste personeel nodig is.

De arbeidsmarktanalyse biedt SBW aanknopingspunten voor de ontwikkeling van arbeidsmarktbeleid.



Colofon



Opdrachtgever

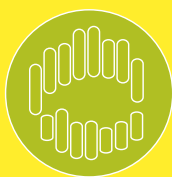
Stichting BibliotheekWerk
Postbus 556
2501 CN Den Haag
070 376 5707
bibliotheekwerk@caop.nl
www.bibliotheekwerk.nl

Teksten

Deze brochure is een
samenvatting van de
Arbeidsmarktanalyse
Openbare Bibliotheken 2015
Isabel Gaisbauer/Janneke
Wilschut

Oplage

200 exemplaren.
Tevens digitaal beschikbaar via
www.bibliotheekwerk.nl.



BibliotheekWerk

Uitgave

© Stichting BibliotheekWerk, Den Haag december 2015

BibliotheekWerk, het A&O-fonds voor de openbare bibliotheken, voert projecten en onderzoek uit op het gebied van de arbeidsmarkt voor de branche openbare bibliotheken. Actuele informatie over de verschillende projecten vindt u op www.bibliotheekwerk.nl. Hoewel aan deze uitgave de grootst mogelijke zorg is besteed, kunnen de samenstellers niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden, noch kunnen aan de inhoud rechten worden ontleend.

Rechten

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op enigerwijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opname of eniger andere manier, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting BibliotheekWerk.

Stichting BibliotheekWerk



Postbus 556

2501 CN Den Haag

070 376 5707

bibliotheekwerk@caop.nl

www.bibliotheekwerk.nl

