



# De arbeidsmarkt van openbare bibliotheken **in kaart gebracht**



Bibliotheek**Werk**





# De arbeidsmarkt van openbare bibliotheken in kaart gebracht

De maatschappelijke functie van bibliotheken verandert en subsidies lopen terug. Welke gevolgen heeft dit voor de arbeidssituatie? Welke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt 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.

Openbare bibliotheken 2013: een branche in transitie



# 1

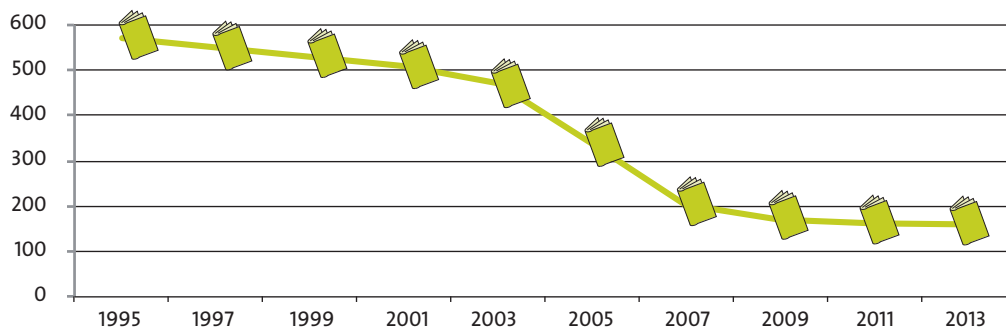
## De branche van openbare bibliotheken

### Ontwikkelingen in de branche

#### *Minder bibliotheken*

Nederland telt op dit moment 160 openbare bibliotheken met samen ca. 1.050 vestigingen, inclusief servicepunten. Dat komt neer op gemiddeld zeven vestigingen per bibliotheek. Sinds de jaren negentig daalt het aantal bibliotheken gestaag (zie figuur 1).

Figuur 1 **Ontwikkeling aantal bibliotheken**

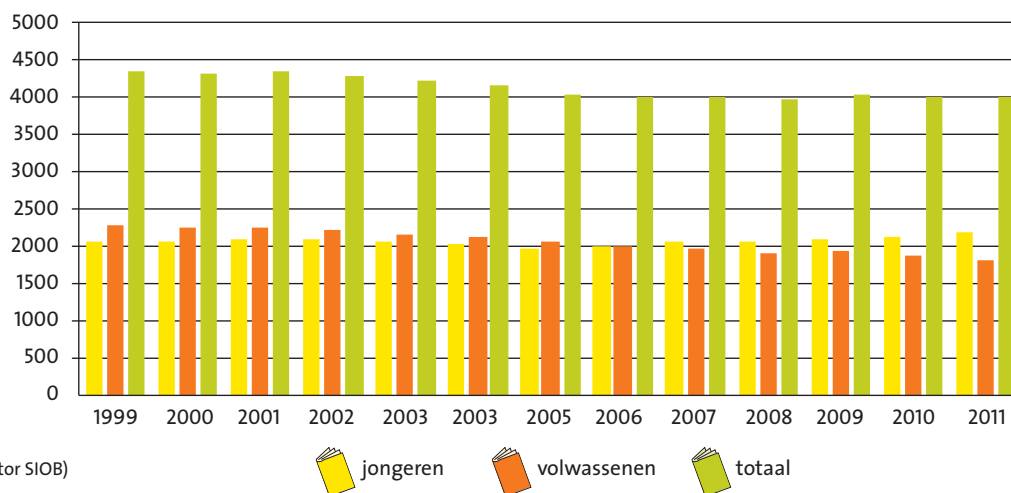


(Bron: Bibliotheekmonitor SIOB)

#### *Minder volwassenen lid, meer jeugd*

Het aantal lidmaatschappen is tussen 1999 en 2011 ook gedaald (zie figuur 2). In die dertien jaar werden minder volwassenen lid, terwijl het aantal jeugdige leden juist licht toenam. Waren tussen 1999 en 2005 meer volwassenen dan jongeren lid, sinds 2006 is dat andersom.

Figuur 2 **Ontwikkeling aantal lidmaatschappen**



(Bron: Bibliotheekmonitor SIOB)

## Ontwikkelingen in de maatschappij

Door maatschappelijke ontwikkelingen verandert de functie van de bibliotheken en daardoor ook de taken van de medewerkers.

### *Digitalisering*

Door de digitalisering hebben we toegang gekregen tot veel meer informatie, via andere media dan de gedrukte. Bibliotheken zijn daardoor niet meer alleen belangrijk voor de verspreiding van literatuur en informatie, maar ook van andere media. Ook de populariteit van e-books groeit en zal naar verwachting nog verder toenemen. Bibliotheken zoeken mogelijkheden om met deze trends mee te bewegen.

### *Ander leesgedrag*

Boeken blijven populair, ook onder jongeren, ondanks de opkomst van nieuwe media. Maar nieuwe media vergen ook leesvaardigheid, want ook blogs, tweets en sms'jes moet je lezen. Wel is de vraag wat de invloed van digitaal lezen is op het begrijpen van langere teksten en het concentratievermogen dat je daarvoor nodig hebt.

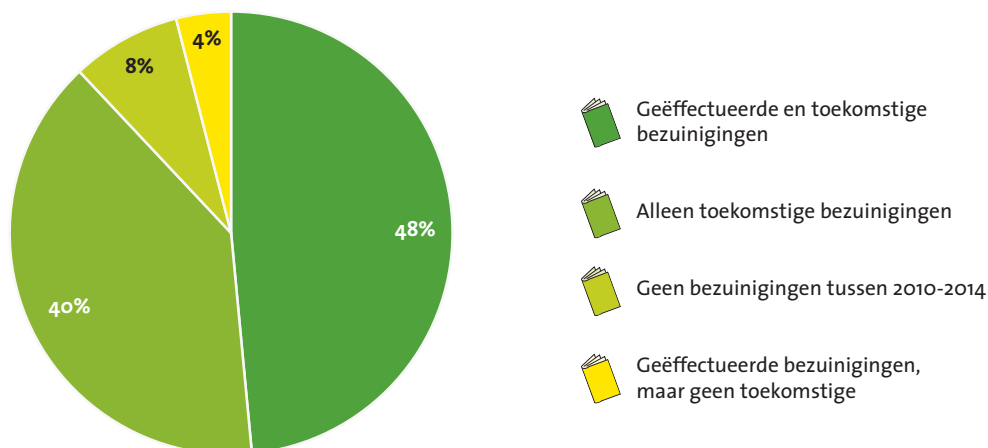
### *Andere functie van de bibliotheek*

Sociale ontwikkelingen beïnvloeden de bibliotheekbranche. Meer welvaart, hoger opgeleide bevolking, minder vrije tijd en individualisering: ze maken dat het aantal lidmaatschappen, bezoeken, leners en uitgeleende boeken sinds de jaren negentig is afgenomen en een verdere daling wordt verwacht. De afname is het sterkst onder mannen, werkenden en hoger opgeleiden. Alleen onder Turkse en Marokkaanse Nederlanders groeit het bibliotheekgebruik. Bibliotheken zitten in een veranderproces: van een fysieke naar ook een digitale collectie, van aanbodgericht naar vraaggericht, van massale naar persoonlijke dienstverlening, van informatie selecteren en beheren naar gidsen en duiden. Daarnaast worden contacten met bedrijven en maatschappelijke instellingen steeds belangrijker.

### *Bezuinigingen*

De meeste inkomsten krijgen openbare bibliotheken uit subsidies van de gemeente(n) waar ze gevestigd zijn. Daarnaast zijn er de inkomsten van gebruikers, zoals lidmaatschaps-, leen- en telaarlgelden. Een klein deel is afkomstig uit subsidies van de provincies of andere instanties. Veel gemeenten bezuinigen op kunst en cultuur en daarbij komen de bibliotheken het vaakst aan de beurt. In 2012 hebben bijna alle bibliotheken te maken met bezuinigingen of kunnen die verwachten (zie figuur 3). Hierdoor moeten ze hun beleid aanpassen. Dat doen ze op verschillende manieren. De ene stoot vestigingen af en wordt een hoogwaardige centrale bibliotheek, terwijl de andere kiest voor een kleiner assortiment zo dicht mogelijk bij de mensen, al dan niet met een zelfbedieningssysteem en eventueel ondergebracht in een school of wijkcentrum.

Figuur 3 Bibliotheken naar geëffectueerde en toekomstige bezuinigingen



(Bron: Kasperkovitz, 2012  
bewerkt door CAOP)

### *Nieuwe Bibliotheekwet*

Begin 2015 wordt een nieuwe Bibliotheekwet verwacht. Belangrijke punten daarin zijn: de toegankelijkheid, de digitale bibliotheek en inkoop van content, afstemming van de online en fysieke collectie, de coördinerende rol van de Koninklijke Bibliotheek. Zo moeten gemeenten die hun bibliotheek willen sluiten afspraken maken met naburige gemeenten, zodat lezers daar boeken kunnen lenen.

### *Hechtere samenwerking met het onderwijs*

De overheid wil niet alleen laaggeletterdheid voorkomen, maar ook dat mensen steeds minder boeken gaan lezen als gevolg van de opkomst van digitale media (ontlezing). Het beleid is er daarom op gericht om vooral jongeren het plezier van lezen te laten ervaren. Bibliotheken en onderwijsinstellingen (basisscholen, middelbare scholen en ROC's) spelen hierin een sleutelrol. Hun samenwerking is mede door het initiatief 'de bibliotheek op school' hechter geworden. De samenwerking met basisscholen concentreert zich op:

- activiteiten, zoals Nationale voorleesdagen, Kinderboekenweek, trainingen voor leerkracht;
- expertise: bevorderen van de lees- en mediavaardigheden;
- en de collectie: een deel ervan staat op scholen.

### **De gevolgen voor het bibliotheekpersoneel**

#### *Ontwikkelingen hebben grote invloed*

Al deze ontwikkelingen hebben grote invloed op het bibliotheekpersoneel. Zo kortten de bibliotheken die bezuinigingen te verwerken kregen, in 2010 en 2011 35 procent op hun frontoffice- en 19 procent op hun backofficepersoneel. Ook is bijna een op de vier bibliotheken minder vaak open. Waarschijnlijk krijgen alle bibliotheken samen tot en met 2014 bijna 10 procent minder subsidie dan in 2011. Ongeveer de helft van de bibliotheken verwacht vestigingen af te stoten en ruim een derde wil een zelfbedieningsbibliotheek worden of is dat al.

#### *Andere vaardigheden gevraagd*

Een andere functie van de bibliotheek vraagt ook om andere vaardigheden van de medewerker. Traditionele competenties als het opsporen, selecteren en ontsluiten van informatie, maken plaats voor het verstrekken van inlichtingen en het geven van leesadvies. De nieuwe bibliotheekmedewerker moet beter verbanden kunnen leggen, kritisch kijken naar de kwaliteit van informatie en relaties aangaan met mensen, bedrijven en instellingen om zo goed mogelijk te kunnen inspelen op hun behoeften.

Een andere functie van de bibliotheek vraagt ook om andere vaardigheden van de medewerker.



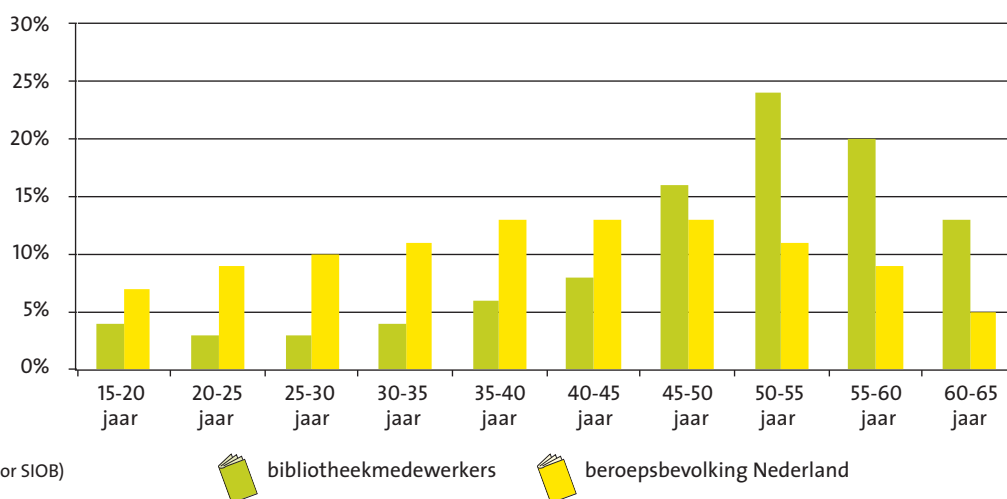
## De arbeidsmarkt: medewerkers en werkgelegenheid

### Het personeelsbestand

#### *De samenstelling*

Vier van de vijf bibliotheekmedewerkers zijn vrouw en het merendeel van de medewerkers is vijftig jaar of ouder (zie figuur 4). Hierdoor gaat tot 2020 een derde van het personeel met pensioen en in de vijf jaar daarna nog eens bijna een kwart. De meeste medewerkers hebben een mbo- of hbo-diploma, waarvan de eerste groep het grootst is. De hbo'ers hebben vaker een bibliotheekspecifieke functie, zoals bibliothecaris of informatiespecialist. Er is geen landelijk beeld van de samenstelling van het personeel naar functie, maar uit onderzoek in Limburg en Noord-Brabant blijkt dat daar de medewerker Klanten- en Leenservice het meeste voorkomt, gevolgd door de medewerker Informatie & Advies. Wel neemt, door de invoering van zelfservice, de behoefte aan medewerkers Klanten- & Leenservice af, maar blijft er behoefte aan de medewerkers Informatie en Advies, die klanten proactief van dienst zijn.

Figuur 4 Leeftijdsverdeling bibliotheekpersoneel en Nederlandse beroepsbevolking



(Bron: Bibliotheekmonitor SIOB)

#### *Vrijwilligers en andere invalkrachten*

Naast medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd, werken bij openbare bibliotheken ook invalkrachten, uitzendkrachten, payrollers, vrijwilligers, zzp'ers, WSW'ers en gedetacheerden. Gemiddeld zijn de vrijwilligers licht in de meerderheid (zie tabel 1). Bibliotheken schakelen vrijwilligers in om economische redenen, maar ook doelen als een lokale verankering en maatschappelijk verantwoord ondernemen spelen mee. Zij worden vooral ingezet voor de boekendienst aan huis, activiteiten begeleiden, voorlezen, opruimen, facilitaire zaken, inlenen, uitlenen en vragen beantwoorden.



Tabel 1 Werkenden naar type en aantal per bibliotheek

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

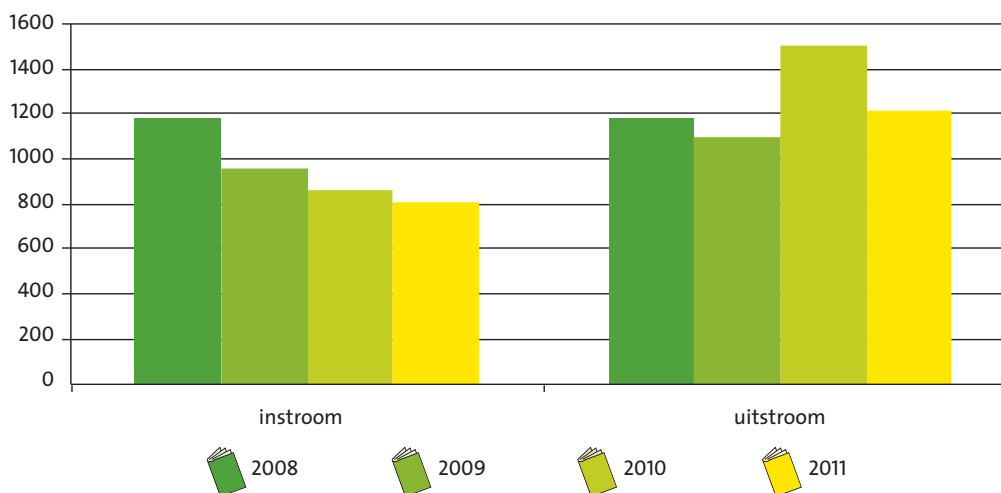
(Bron: BusyBusiness, 2013)

### De ontwikkeling van de werkgelegenheid

#### *Minder medewerkers*

Minder medewerkers is de trend. In 2012 telden alle bibliotheken samen 8.389 werknemers. Tussen 2008 en 2012 daalde hun aantal met ruim duizend, vooral sinds 2010. De meesten werken in deeltijd. Het aantal fte lag in 2012 op 5.246. De verwachting is dat de werkgelegenheid in de branche blijft krimpen.

Figuur 5 In- en uitstroom



(Bron: POB)

#### *De instroom daalt*

De laatste jaren hebben bibliotheken steeds minder medewerkers aangenomen. In 2011 waren het er 804 (zie figuur 5). Deze dalende trend zet naar verwachting door, vooral voor medewerkers op mbo-niveau. De vraag naar medewerkers op hbo-niveau blijft bestaan. Veel bibliotheken vervangen vertrekkend personeel niet. Of ze kiezen liever voor oproepkrachten die, via uitzendbureaus of tijdelijke inhuur, pieken of specifiek projectwerk kunnen opvangen. Dit zijn vooral ouderen die al uit deze branche komen. Bibliotheken zouden wel graag meer jongeren in dienst hebben, maar daarvoor zijn er te weinig vacatures en melden zich niet genoeg jongeren aan. Alleen voor niet-specifieke functies, zoals marketing en communicatie, treedt af en toe een jongere in dienst. De belangrijkste reden om in een openbare bibliotheek te komen werken, is 'de liefde voor het boek'. Nieuwkomers willen die ook overdragen, bijvoorbeeld door met jeugd te werken en de kwaliteit van collecties en informatie over boeken op peil te houden.



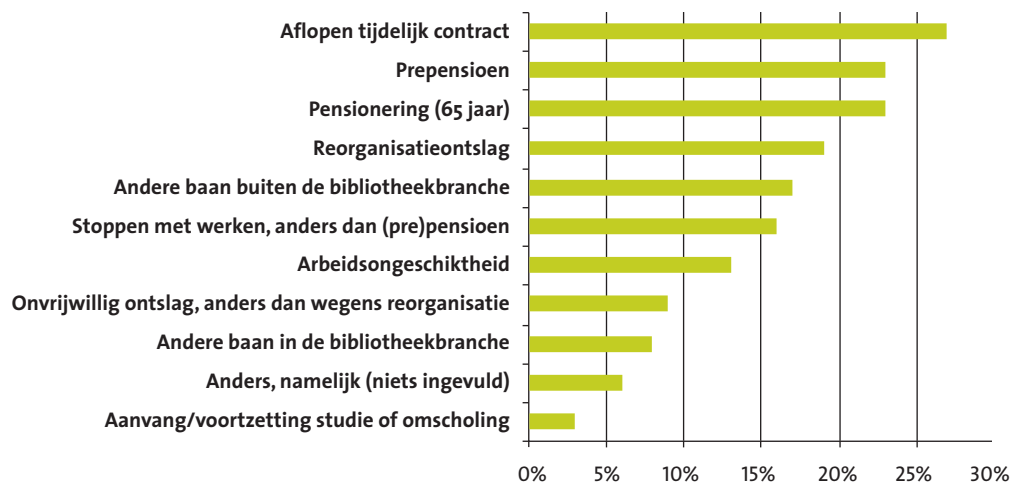
### *Uitstroom groter dan instroom*

In 2011 verlieten 1.218 werknemers de bibliotheeksector. Dat betreft 14,5 procent van de totale werkgelegenheid. De uitstroom is sinds 2009 groter dan de instroom, dus de werkgelegenheid krimpt. In 2011 gingen 240 medewerkers met pensioen. De komende jaren loopt dit aantal naar verwachting flink op, om na 2015 ongeveer gelijk te blijven op zo'n 350 mensen per jaar. Mede door de natuurlijke uitstroom vanwege prepensioen en van jonger personeel kan dit ervoor zorgen dat er tegen die tijd weer ruimte komt om nieuwe krachten aan te nemen.

### *Redenen om weg te gaan*

Ongeveer vier van de vijf bibliotheken hebben in 2012 één of meer medewerkers zien vertrekken; gemiddeld zes per bibliotheek. Dat blijkt uit een onderzoek van BusyBusiness (2013). De meest voorkomende reden was dat hun tijdelijke contract was verlopen, gevolgd door (pre)pensioen en reorganisatie (zie figuur 6). Uitstroom door (pre)pensioen, al dan niet op verzoek van de werkgever, en ontslag als gevolg van een reorganisatie (vanwege bezuinigingen) zijn op de korte termijn kostbare maatregelen, omdat veel medewerkers een lange staat van dienst hebben. Vooral kleine bibliotheken hebben daar geen middelen voor. Vrijwillig vertrek komt zelden voor. De meeste medewerkers schatten hun kansen op een nieuwe baan binnen en buiten de branche laag in vanwege hun leeftijd en omdat ze alleen werkervaring binnen een bibliotheek hebben.

Figuur 6 Vertrekreden uitstromende medewerkers



(Bron: BusyBusiness, 2013)

### **Vacatures en scholing**

#### *Mondjesmaat vacatures*

'Wij denken tot 2015 geen vacatures te hebben', verwachtte in 2010 een derde van de organisaties waar bibliotheekpersoneel werkt. Dat bleek uit een onderzoek van kenniscentrum ECABO. Ruim veertig procent voorzag in die vijf jaar echter wel vacatures te krijgen: 30 procent op mbo-niveau, eveneens 30 procent op mbo+-, 29 procent op hbo- en 17 procent op wo-niveau. Per bibliotheek komt dat neer op 2,6 vacatures op mbo-niveau, 1,8 op zowel mbo+- als hbo-niveau en 0,2 op academisch niveau. In het BusyBusiness-onderzoek hadden in 2012 twintig van de 45 ondervraagde bibliotheken vacatures. Bij maar twee bibliotheken werden deze niet vervuld of duurde dit langer dan drie maanden. Volgens onderzoek van de VOB verwachten 46 bibliotheken de komende drie jaar samen 44-48 vacatures voor een bibliotheek-technische functie op mbo-niveau, dus gemiddeld één vacature per bibliotheek. Het aantal vacatures is de afgelopen twee jaar wel gedaald en ze worden in het algemeen door oproep- of uitzendkrachten vervuld. Daarnaast kunnen bibliotheken, door de ruime arbeidsmarkt, hoge eisen aan sollicitanten stellen: ondernemend, klantgericht en liever hbo- dan mbo-niveau, zelfs voor een mbo-functie.



Vier van de vijf bibliotheekmedewerkers zijn vrouw.

### *Geen specifieke opleiding meer*

Nederland kent geen bibliotheekspecifieke opleidingen meer. Nieuwe bibliothecarissen en andere medewerkers komen nu vaak vanuit het beroepsonderwijs, vooral van de bredere opleidingen Informatiedienstverlening (IDV, mbo-niveau 4) en Informatiedienstverlening en -management (IDM, hbo). De nieuwe aanwas is echter beperkt. Vooral van de IDV-opleiding zal het aanbod de komende jaren verder dalen. Het aantal studenten aan de IDM-opleiding stijgt weer, maar ook daarvan is het aanbod gering: minder dan honderd -gediplomeerden per jaar. Daar komt bij dat de gediplomeerden ook in andere branches kunnen gaan werken.

De kansen op een leuke stageplek voor studenten die de richting bibliotheekmedewerker volgen, zijn matig. Uit het onderzoek van BusyBusiness (2013) komt naar voren dat van de 41 bibliotheken die hierover werden gevraagd er maar twaalf in 2012 één of meer stagiaires op mbo-niveau hebben gehad en 6 bibliotheken één of meer stagiaires op hbo-niveau.

De kansen op een leuke stageplek voor studenten die de richting bibliotheekmedewerker volgen, zijn matig.



# 3 De arbeidssituatie: werkbeleving, kennis en vaardigheden

## De werkbeleving

### Taken veranderen

De omslag binnen de bibliotheek heeft vooral de taken van medewerkers veranderd. Welke taakveranderingen dat zijn? Figuur 7 toont de resultaten van een onderzoek onder 965 bibliotheekmedewerkers van ABVAKABO FNV uit 2009. Volgens een expert zouden bibliotheekmedewerkers tegenwoordig harder moeten werken, omdat collega's die uitstromen niet meer worden vervangen en degenen die blijven minder uren (mogen) werken. Ook zou door schaalvergroting de woon-werkafstand voor sommigen groter zijn geworden. Toch tonen medewerkers zich in tevredenheidsonderzoeken niet minder tevreden over het werk binnen de bibliotheken en is er geen stijging in het ziekteverzuim. Mogelijk komt dit mede door de sterke familiecultuur binnen de bibliotheken.

Figuur 7 Veranderingen in het werk naar aanleiding van de vernieuwingen in de bibliotheken



(Bron: ABVAKABO FNV, 2009)

### Personeelsbeleid niet strategisch

Ondanks de vele oudere medewerkers kennen weinig openbare bibliotheken een levensfasebewust personeelsbeleid of strategisch personeelsplan. Als er al in een meerjarenbeleidsplan aandacht is voor personeelszaken, gaat het meestal om opleiding en training. Een overzicht van de gewenste bezetting in kwantiteit en kwaliteit lijken de meeste bibliotheken niet te hebben. Evenmin als een visie op de invloed die de huidige ontwikkelingen hebben op de formatie, functies en consequenties voor de medewerkers. Veel grote (stads)bibliotheken hebben een professioneel personeelsbeleid en HR-medewerkers, in kleinere bibliotheken in de meer landelijke gebieden is het personeelsbeleid een taak die de directeur erbij doet.



Traditionele taken maken plaats voor taken zoals didactiek, pedagogiek en leesbevordering.

#### *Doorgroeimogelijkheden beperkt*

Twee op de drie medewerkers heeft elk jaar een functioneringsgesprek, blijkt uit het onderzoek van ABVAKABO FNV (2009). Zij bespreken dan de loopbaan en de inrichting van de eigen werkzaamheden. Volgens de helft is het mogelijk om het takenpakket te veranderen of te vergroten en worden wensen over ander werk gehonoreerd. Minder dan een derde ziet doorgroeimogelijkheden, maar de meesten kunnen wel een (korte) opleiding of cursus volgen.

#### *Tevreden over werktijden*

De meeste ondervraagde bibliotheekmedewerkers zijn tevreden over hun werktijden en vinden dat zij hier genoeg invloed op hebben. Leeftijd en de combinatie werk-privé zijn redenen waarom een op de tien meer of minder wil werken, wel of geen hele dagen en wel of niet op zaterdag. Weenigen willen op zondag werken. Meer dan een kwart wil meer uren werken vanwege het inkomen. Dit zijn vooral jongeren, die liefst een baan hebben van 28 uur of meer. Aan zelfroosteren is weinig behoefte, zo bleek uit een pilot bij vijf bibliotheken in 2011.

#### **Kennis en vaardigheden**

##### *Andere competenties gevraagd*

Door de veranderingen worden van bibliotheekpersoneel nieuwe competenties verlangd. Traditionele taken vallen weg of worden minder belangrijk, zoals baliewerkzaamheden, abonnementenbeheer en facturering, logistieke handelingen, achtergrondinformatie geven, aankoop, collectievorming en materialen uitleenklaar maken. Ze maken plaats voor taken op het gebied van gastheerschap, didactiek en pedagogiek, leesbevordering,



cultureel ondernemerschap, lobby en fondsenwerving en netwerken. Deze omschakeling vraagt om vaardigheden in bijvoorbeeld de omgang met klanten, commercieel handelen, het schrijven van resultaatgerichte plannen, relatiemanagement, educatie en organisatievaardigheden. Driekwart van het bibliotheekpersoneel vindt dat hun functie aansluit op hun opleiding, wensen, competenties en mogelijkheden. Medewerkers informatie en advies ervaren dit iets minder vaak.

#### *Opleidingen sluiten niet helemaal aan*

Opleidingen sluiten (nog) niet helemaal aan op de gevraagde nieuwe competenties. Zo besteedt de mbo-opleiding te weinig aandacht aan gastheerschap, mediawijsheid en educatie. In het hbo komen onderwerpen als mediawijsheid, cultureel ondernemerschap, leesbevordering en bestrijden van laaggeletterdheid, lobby en fondsenwerving te weinig aan bod. Volgens onderzoek van de VOB (2013) zou een algemene mbo-opleiding aangevuld met bibliotheekspecifieke onderdelen volstaan. Veel bibliotheken willen de komende jaren medewerkers bijscholen door hen bibliotheek gerichte modules op mbo-niveau te laten volgen. De eerste drie jaar komen gemiddeld een à twee medewerkers per bibliotheek hiervoor in aanmerking, in de twee jaar daarna hooguit één.

#### *Schoolverlaters vinden opleiding goede basis*

Meer dan de helft van de mensen met een hbo-diploma IDM vindt deze opleiding een goede basis om te starten op de arbeidsmarkt. Bijna evenveel vinden dat ze de geleerde kennis en vaardigheden gebruiken in hun huidige functie, die volgens 70 procent in het verlengde ligt van de opleiding. Dat blijkt uit onderzoek van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, dat tussen 2007-2011 honderd schoolverlaters ondervroeg. Zij gaven onder meer aan hoe zij hun eigen kennis en vaardigheden inschatten. Gekeken naar de nieuwe competenties voor bibliotheekpersoneel valt op dat maar 61 procent vindt dat ze goed of uitstekend moeten zijn in 'conform budget/planning/richtlijnen kunnen werken', wat belangrijk is voor projectmatig werken. Ook de competentie 'nieuwe ideeën en oplossingen bedenken', van belang binnen cultureel ondernemerschap, herkent maar een kleine meerderheid als belangrijk.

### **De knelpunten op rij**

#### *Kwantitatief en kwalitatief*

Deze arbeidsmarktanalyse heeft kwantitatieve en kwalitatieve knelpunten opgeleverd.

De kwantitatieve zijn:

- een mogelijk tekort aan personeel op hbo-niveau;
- een gebrek aan jongeren om de uitstroom van ouder personeel en hun kennis in de toekomst op te vangen;
- door die uitstroom op de lange termijn misschien te weinig instroom van nieuwe medewerkers.

De kwalitatieve knelpunten zijn:

- de competenties van het huidige personeel sluiten te weinig aan bij de veranderende functie van de bibliotheken;
- opleidingen sluiten te weinig aan bij de vereiste nieuwe competenties;
- de duurzame inzetbaarheid van medewerkers staat onder druk;
- een gebrek aan strategisch personeelsbeleid gericht op duurzame inzetbaarheid;
- een gebrek aan doorgroeimogelijkheden.

#### *Consequenties voor personeel en werkgelegenheid*

Deze knelpunten hangen nauw samen met de ontwikkelingen in de branche. Enerzijds hebben bibliotheken te maken met bezuinigingen, waardoor ze moeten reorganiseren, uitstromend personeel niet kunnen vervangen en er nauwelijks ruimte is voor nieuwe instroom. Anderzijds moeten ze een omslag maken om hun maatschappelijke rol nieuwe

inhoud te geven. Dat vraagt van medewerkers nieuwe competenties, kennis en vaardigheden. Dat kost tijd en zelfs dan is er gerede twijfel of iedereen binnen het verouderde personeelsbestand mee kan in de nieuwe ontwikkelingen. Bovendien kosten de instroom van nieuw talent en professioneel personeelsbeleid om zittend personeel te begeleiden geld, dat er niet is. De bibliotheken hebben verschillende strategieën om hiermee om te gaan en elke manier heeft andere consequenties voor personeel en werkgelegenheid.

#### *Kennishiaten*

De analyse heeft ook een aantal kennishiaten aan het licht gebracht. Daardoor zijn er geen eenduidige prognoses te maken van de toekomstige vraag, het aanbod en de verwachte arbeidsmarktknelpunten. Daarnaast is er weinig recente informatie over de volgende onderwerpen: de werkbeleving van bibliotheekpersoneel, de mening en ervaringen van directeurs, de ervaringen met en behoeften ten aanzien van het personeelsbeleid en belangrijke kengetallen als het ziekteverzuimcijfer, het aantal vacatures en de mate van bij- en nascholing.

*Het volledige rapport kunt u lezen op [www.bibliotheekwerk.nl](http://www.bibliotheekwerk.nl). Hierin worden ook aanbevelingen gedaan voor mogelijke oplossingen van bovengenoemde knelpunten.*

De veranderende rol van bibliotheken vraagt nieuwe competenties, kennis en vaardigheden van medewerkers.



## 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 2013  
(Yumi Stamet en Jo Scheeren/  
CAOP Research).

### Oplage

350 exemplaren.  
Tevens digitaal beschikbaar.



**BibliotheekWerk**

### Uitgave

© Stichting BibliotheekWerk, Den Haag december 2013

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](http://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. 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.



## Stichting BibliotheekWerk



Postbus 556

2501 CN Den Haag

070 376 5707

[bibliotheekwerk@caop.nl](mailto:bibliotheekwerk@caop.nl)

[www.bibliotheekwerk.nl](http://www.bibliotheekwerk.nl)

