

# ENQUÊTE TEWERKSTELLING EN COMPETENTIES (deel 1)

## Profiel van de tewerkstelling in bibliotheken, archieven en documentatiecentra

Geert PUYPE

Bibliothecaris, Openbare Bibliotheek Menen

Veerle KERSTENS

Voorzitter, Werkgroep Competenties, een samenwerking van ABD-BVD, Locus, VOWB en VVBAD

Dit artikel verscheen in *Bibliotheek- en Archiefgids*, Vol. 85, nr.2. VVBAD verleende ons toelating tot reproductie.

Cet article a déjà été publié dans *Bibliotheek- en Archiefgids*, Vol 85, n°2 (2009). Il est reproduit avec l'aimable autorisation de la VVBAD.

■ In maart 2008 organiseerde de Werkgroep Competenties, een samenwerking van de Belgische Vereniging voor Documentatie (ABD-BVD), Lokaal-Cultuur-Steunpunt (Locus), Vlaams Overleg Wetenschappelijke Bibliotheken (VOWB) en Vlaamse Vereniging voor Bibliotheek-, Archief en Documentatiewezen (VVBAD), een enquête bij (personeels)verantwoordelijken van bibliotheek-, archief- en documentatiediensten. Die moest inzicht geven in de evolutie van de tewerkstelling en de personeelsbehoeften en nagaan in hoeverre de sector bekend is en al werkt met competentie management. Dit artikel gaat op zoek naar het profiel van de tewerkstelling in de BAD-sector. In een tweede artikel wordt nader ingegaan op competentie management in de sector.

■ En mars 2008, le groupe de travail "Compétences", issu de la collaboration entre l'Association belge de Documentation, le Lokaal-Cultuur-Steunpunt (Locus), la Vlaams Overleg Wetenschappelijke Bibliotheken (VOWB) et de la Vlaamse Vereniging voor Bibliotheek-, Archief en Documentatiewezen (VVBAD) a organisé une enquête auprès des responsables de bibliothèques, d'archives et de services de documentation. Celle-ci devait permettre de comprendre l'évolution des fonctions et des besoins en personnel et d'apprécier de quelle manière le secteur connaît et intègre déjà la gestion des compétences. Cet article traite des profils de fonctions dans le secteur des bibliothèques, archives et services de documentation. Dans un deuxième article, on approfondit la gestion des compétences dans le secteur.

De genoemde Werkgroep Competenties nam de PASO-enquête als vertrekpunt. Panel Survey of Organisations in Flanders is een groot-schalige enquête die in 2002 en 2003 uitgevoerd werd bij organisaties in alle sectoren van de Vlaamse economie. De bevraging in 2003 richtte zich vooral op het personeelsmanagement en vormde de inspiratiebron voor de enquête van maart 2008.

## Antwoorden

Er werden 913 enquêtes via e-mail verstuurd naar BAD-diensten uit de *Vabi-doc*, aangevuld met adressen van Vlaams Overlegorgaan inzake Wetenschappelijk Bibliotheekwerk (VOWB) en Belgische Vereniging voor Documentatie (ABD-BVD). We kregen 203 bruikbare antwoorden. Ongeveer de helft kwam uit de sector van de openbare biblio-

theken. Het aantal antwoorden uit de andere categorieën was veel lager, in die mate zelfs dat we ons verplicht zagen om enkele groepen die in de vragenlijst als aparte categorie vermeld stonden, samen te voegen. Uiteindelijk kwamen we tot de volgende categorieën (zie tabel 1).

Van de openbare bibliotheken heeft bijna een derde van de bevroegden geantwoord: een voldoende respons om de gegevens voor deze deelsector als representatief te beschouwen. Voor de bibliotheken van het hoger onderwijs kregen we antwoorden uit ongeveer de helft van de 22 instellingen, ook hier kunnen we spreken van een

Tab. 1: Aantal antwoorden uit de verschillende categorieën.

	aantal antwoorden	percentage
Bedrijfsarchieven	5	2,5
Privaatrechtelijke archieven	5	2,5
Publiekrechtelijke archieven	13	6,4
Bedrijfsbibliotheken	7	3,4
Documentatiecentra	27	13,3
Erfgoed- en museumbibliotheken	16	7,9
Bibliotheken hoger onderwijs	20	9,9
Openbare bibliotheken	100	49,3
Overheidsbibliotheken	10	4,9
<b>Totaal</b>	<b>203</b>	<b>100</b>

goede respons (in het geval van een gedecentraliseerd personeelsbeleid werd gevraagd de enquête te laten invullen op het niveau van de su-  
 beenheid).

Omdat zelfs na samenvoeging verschillende categorieën maar uit enkele respondenten bestaan en het dan ook zeer moeilijk is om relevante besluiten te trekken, worden vooral globale cijfers weergegeven. Cijfers van afzonderlijke categorieën worden alleen vermeld als ze sterk afwijken van deze globale cijfers, en dan moet men wel de beperkte absolute getallen in het achterhoofd houden.

61% van alle diensten zegt 5 of minder voltijds equivalente personeelsleden (VTE's) in dienst te hebben, in 7% zijn er meer dan 25 VTE's. 19 diensten (9,4%), vooral documentatiecentra, hebben niet één voltijds personeelslid.

168 diensten geven aan deel uit te maken van een grotere organisatie of "moederinstelling", zoals een bedrijf, onderwijsinstelling, overheidsdienst of gemeente. In feite zijn het er meer, want enkele diensten hebben geantwoord zelfstandig te zijn terwijl hun type dienst per definitie een onderdeel is van een grotere organisatie. Houden we hiermee rekening, dan tellen we minstens 192 diensten die onderdeel zijn van een organisatie. 93 BAD-diensten vermelden een moederinstelling met meer dan 100 personeelsleden.

## Omvang en evolutie van de tewerkstelling

De totale omvang van de tewerkstelling in de hele Bibliotheek-Archief-Documentatie (BAD) in Vlaanderen is ons niet bekend. Alleen voor de openbare bibliotheken werden wat gegevens gepubliceerd in het *Jaarboek 2005/06* van het Agentschap Sociaal-cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen. In 2005 werkten er in de Vlaamse openbare bibliotheken 4115 personen (2718,25 VTE).

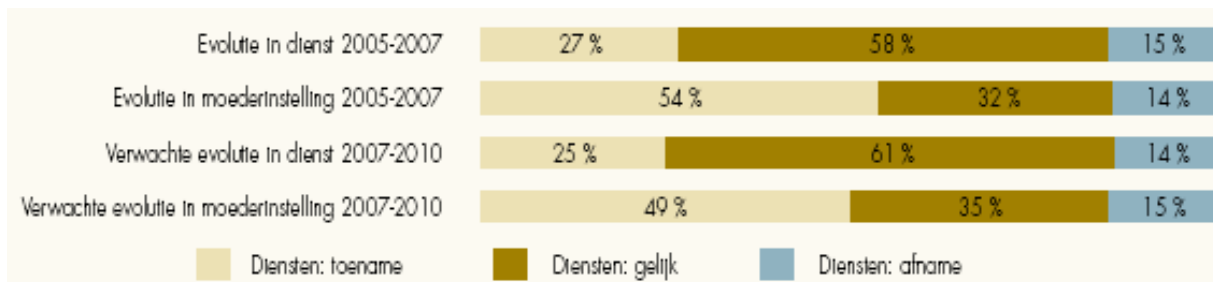
Voor het hoger onderwijs bestaan er geen exacte cijfers maar de bibliotheken van het hoger onderwijs stellen naar onze schatting tussen de 500 en 600 VTE's tewerk<sup>1</sup>.

Breiden informatiediensten hun personeelskader uit of is het tegendeel waar? Verschillende ontwikkelingen wijzen in de richting van een personeelsinkrimping. De voortschrijdende automatisering met bijvoorbeeld zelfuitleenbalies, centralisatie van backofficetaken zoals catalografie, samensmelting van serviceposten, het zijn allemaal evoluties die maken dat de dienst het met minder medewerkers kan doen. Anderzijds komen er verschillende nieuwe taken en opdrachten bij. Vullen die de vrijgekomen tijd in of vragen ze meer personele inzet? Wat is de balans?

We vroegen naar de evolutie van het aantal personeelsleden, in de eigen dienst en in de moederinstelling, de voorbije twee jaar. In ongeveer 27% van de BAD-diensten was het aantal personeelsleden eind 2007 hoger dan in 2005, in 58% bleef het gelijk. De helft van de 12 publiekrechtelijke archieven die antwoordden op deze vraag, zag zijn personeelsbezetting stijgen. Hoewel het kleine aantal antwoorden niet echt conclusies mogelijk maakt, toch is de toename opmerkelijk. Ze zou verband kunnen houden met algemene tendensen zoals de versterkte aandacht voor erfgoed en het groeiende belang van documentbeheer in organisaties. Als meer concrete factor melden archivariissen ook de positieve impact van financiële stimulansen door enkele provincies.

Voorts kende ongeveer een derde van de onderwijsbibliotheken en van de openbare bibliotheken een groei. Voor de onderwijsbibliotheken is de stijging van het aantal gebruikers in deze periode (zowel studenten als personeel) hier wellicht niet vreemd aan. Anderzijds meldden 4 van de 20 onderwijsbibliotheken een verlies van jobs. Voor de openbare bibliotheken betekent de toename de voortzetting van een stijgende trend sinds 2000. Dat blijkt uit het vermelde jaarboek: over de periode 2000-2005 steeg het aantal tewerkgestelde personeelsleden met 2,93%, terwijl het aantal VTE's met 11,65% toenam.

Voor de nabije toekomst verwachten de respondenten een soortgelijke evolutie. 25% verwacht een stijging van het aantal personeelsleden tegen 2010, slechts 14% een daling (zie grafiek 1). De evolutie van de tewerkstelling in de onder-



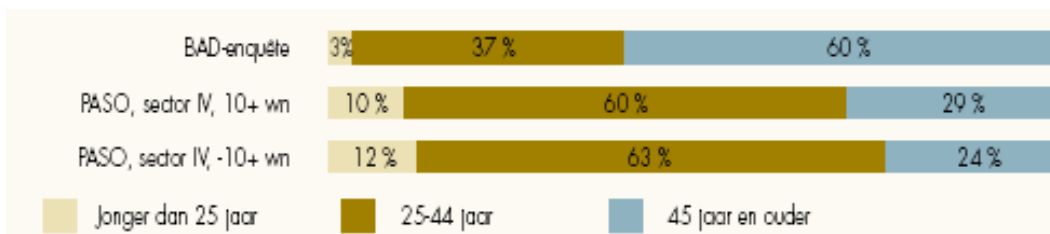
Grafiek 1: Aantal personeelsleden: recente evolutie en verwachtingen.

vraagde diensten ziet er misschien niet zo slecht uit, toch houdt ze geen gelijke tred met de evolutie in de moederinstellingen, waar ruim de helft een stijging van het personeelsbestand noteerde tussen 2005 en 2007; de meeste respondenten denken dat deze trend zich de komende twee jaren zal voortzetten.

De man-vrouwverhouding werd niet bevraagd in de enquête. Voor de OB-sector zijn er wel de gegevens van het *Jaarboek 2005/06* van het Agentschap Sociaal-cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen. De cijfers bewijzen ten overvloede, voor wie er nog aan mocht twijfelen, dat de OB-sector een vrouwelijke sector is: 22% van de personeelsleden zijn mannen, 78% zijn vrouwen. Ook de inschrijvingen in de bibliotheekopleidingen wijzen in die richting: in het schooljaar 2007-2008 waren twee derde van de studenten in de initiatieopleiding en in het graduaat vrouwen. Wel vermindert het vrouwelijke overwicht in de initiatieopleiding stelselmatig; in 2002-2003 waren er nog 73% vrouwen. Enkel in de universitaire opleiding IBW is er sprake van een evenwicht (51% vrouwen)<sup>2</sup>.

## Leeftijd van het personeel

De sector telt veel oudere personeelsleden. 60% is ouder dan 45 jaar. Behalve bij de publiekrechtelijke archieven, met 30%, is in alle subsectoren meer dan de helft van het personeel ouder dan 45 jaar. De veroudering is het meest uitgesproken bij bibliotheken en archieven in bedrijven, overheidsbibliotheken en openbare bibliotheken. Amper 3% is jonger dan 25 jaar (in de publiek- en privaatrechtelijke archieven 10%). Als we kijken naar de omvang van de diensten, zien we bij kleine en grote diensten hetzelfde fenomeen van veroudering, maar bij de grotere instellingen meer uitgesproken. Ook al dateert het PASO-onderzoek van enkele jaren geleden, dan nog kunnen we duidelijk stellen dat in vergelijking met deze gegevens, het personeel in de BAD-sector oud is (zie grafiek 2)<sup>3</sup>.



Grafiek 2: Verdeling werknemers volgens leeftijdscategorie.

De vergrijzing in de bibliotheeksector is niet uniek voor Vlaanderen. Het leidt in verschillende landen tot bezorgdheid, omdat men vreest dat de instroom van jonge professionals de verwachte

grote uitstroom in de eerste helft van de 21ste eeuw niet zal kunnen opvangen. Een grootschalige studie over de tewerkstelling in Canadese bibliotheken stelde vast dat in 2003 65% van alle werknemers 45 jaar of ouder was. De vergrijzing was het meest uitgesproken in academische bibliotheken, waar meer dan een vierde van de bibliothecarissen 55 of ouder was<sup>4</sup>. De situatie is niet veel anders in de Verenigde Staten. In Nederland toont een recent arbeidsmarktonderzoek voor de openbare bibliotheken een vergelijkbaar beeld: 64% van de medewerkers is ouder dan 44 jaar, veel meer dan het landelijke gemiddelde.

Een verklaring kunnen we zoeken bij de expansie van de bibliotheeksector rond de jaren 1970, een periode waarin een massa babyboomers instroomde op de arbeidsmarkt. Doordat vele informatieprofessionals blijkbaar niet zo snel overstappen naar een andere job, vormen de babyboomers nu nog een grote groep.

Dit geldt zonder twijfel voor de openbare bibliotheken in Vlaanderen, waar het bibliotheekdecreet uit 1978 een grote instroom van jonge krachten heeft teweeggebracht, zowel in bestaande als in de vele nieuw opgerichte gemeentelijke bibliotheken. Kent de bibliotheeksector een lage arbeidsmobiliteit, dan geldt dat ook nog eens voor de openbare sector in België. Wie in 1980 als 25-jarige aan een bibliotheekcarrière begon, is intussen 50 jaar of ouder en vaak nog actief in de bibliotheek waar hij of zij startte. De grote piek van de uitstroom is dan ook te verwachten rond 2015.

Een lage arbeidsmobiliteit is wellicht – en gelukkig – een indicator van een hoge jobtevredenheid, maar ook andere factoren kunnen meespelen. Zo geeft de Canadese studie aan: *"Yet the high proportion of women in the library workforce means that family responsibilities may have traditionally precluded them from changing jobs and inhibited their ability to capitalize on opportunities for career advancement elsewhere in the sector"*. Een andere reden kan zijn dat medewerkers

het gevoel hebben dat ze weinig alternatieven hebben en met hun competenties moeilijk elders op de

arbeidsmarkt terecht kunnen. Uit de Canadese studie blijkt toch alvast dat de eerste reden de meest waarschijnlijke is, en dat bibliothecarissen er erg gelukkig zijn in hun job<sup>5</sup>.

Ook voor de bedrijfsarchieven en bibliotheken wijzen de – weliswaar beperkte – cijfers op een oude personeelsbezetting. Van de 75 werknemers bij deze diensten zijn er 51 ouder dan 44. Kan dit te maken hebben met het dalende belang dat bedrijven aan hun archief- en bibliotheekdiensten hechten, waardoor ze niet meer investeren in nieuwe arbeidskrachten voor deze diensten?

Dat zo weinig jongeren in de bibliotheeksector werken, heeft er ook mee te maken dat weinigen (nu nog) voor de bibliotheek kiezen als eerste carrière. Ook dit lijkt een internationaal fenomeen. Matarrazo stelt vast dat de opleidingen Library & Information Sciences in de VS, meer dan vroeger en meer dan in andere sectoren, studenten aantrekken die een tweede of derde carrière willen starten. De meesten beginnen hun opleiding wanneer ze een eind in de dertig zijn<sup>6</sup>. In Nederland trekken de bacheloropleidingen IDM steeds minder studenten<sup>7</sup>, terwijl het aantal inschrijvingen in de nieuwe mbo-opleidingen<sup>8</sup> ook beperkt blijft<sup>9</sup>. In haar recent artikel in *Informatie-Professional* over het vak en de opleiding stelt Josje Calff "Om mij heen zie ik in de bibliotheken uitstekende vakmensen die – net als ik – min of meer toevallig in de bibliotheek terechtgekomen zijn. Vrijwel nooit hebben zij gekozen voor een carrière in de bibliotheek en een daarop gerichte beroepsopleiding"<sup>10</sup>.

Intussen verschenen in de VS en Canada diverse publicaties die waarschuwen voor een dreigend tekort aan bibliothecarissen wanneer deze generatie met pensioen gaat. De vergrijzing werd er nog versterkt door personeelsinkrimpingen in de jaren 1990. Vooral academische bibliotheken werden in die periode geconfronteerd met budgetbeperkingen, waardoor vele vacatures niet meer werden ingevuld, vooral op middle-managementniveau. De uitdaging is nu om voldoende ervaren, goed opgeleide medewerkers te vinden om de vertrekkers – veelal leidinggevend – te vervangen. *Succession planning* is er dan ook een hot topic in de literatuur<sup>11,12</sup>.

Ook in Nederland vraagt de sector zich bezorgd

af of en hoe aan de vervangingsvraag voldaan kan worden en er werden gerichte acties ondernomen om de instroom te verhogen. Een daarvan is de inrichting van nieuwe opleidingen op mbo-niveau, aanvankelijk enkel voor de openbare bibliotheken, in 2002 uitgebreid naar informatie-dienstverlening in het algemeen. Een ander initiatief is de wervende website [www.werkenindebibliotheek.nl](http://www.werkenindebibliotheek.nl) die potentiële medewerkers van openbare bibliotheken warm moet maken voor het beroep.

Hoe staat het in Vlaanderen met de instroom van nieuwe medewerkers? Zijn er problemen om aan de vraag te voldoen? Bij ongeveer de helft van de respondenten waren er vacatures in de periode 2006-2007 (opmerkelijk is wel dat 10% deze vraag niet invulde). Een vierde (27) hiervan gaf aan dat ze te maken hadden met moeilijk invulbare vacatures. Hierbij gaat het vooral om uitvoerende functies (in 17 diensten).

De meest genoemde redenen waren dat de opleidingsachtergrond van de sollicitanten niet strookte met het gevraagde profiel en dat de sollicitanten niet de juiste motivatie hadden. Hoewel we niet van een algemeen probleem kunnen spreken – "knelpuntberoep" is misschien te sterk uitgedrukt – toch lijkt het goed dat de sector hier de vinger aan de pols houdt. In de komende jaren zal de vervangingsvraag immers nog groter worden. Een belangrijke kanttekening hierbij is wel dat de recente economische crisis de situatie natuurlijk kan veranderen.

## Opleiding

Het opleidingsniveau in de sector ligt hoog. 46 % van alle personeelsleden in de bevestigde diensten heeft hoger onderwijs gevolgd, 40% secundair onderwijs en slechts 14% lager secundair onderwijs. De verschillen zijn wel groot tussen de verschillende types bibliotheken en archieven. De scholingsgraad is het hoogst bij onderwijsbibliotheken en documentatiecentra, waar resp. 70% en 76% van het personeel hoger onderwijs volgde. De documentatiecentra in de enquête zijn

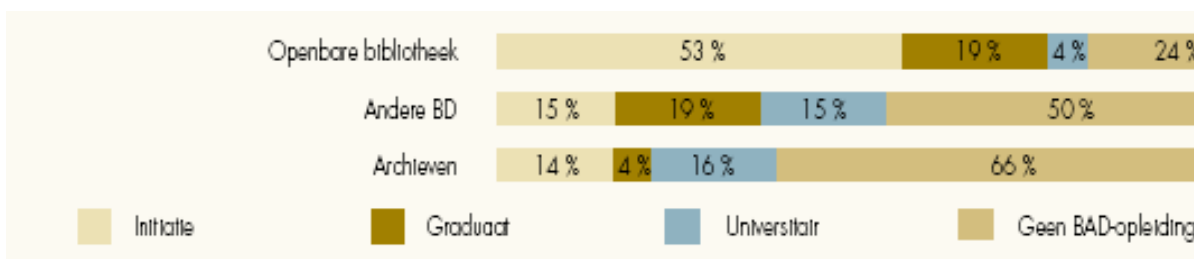
Tab. 2: Opleidingsniveau in de diverse categorieën.

Type dienst	Lager Secundair	Hoger Secundair	Hoger Onderwijs	Aantal diensten	Gem. aantal werknemers
Bedrijfsarchief	41%	21%	38%	3	13
Privaatrechtelijk archief	14%	36%	50%	4	4
Publiekrechtelijk archief	15%	47%	37%	12	8
Bedrijfsbibliotheek	3%	47%	50%	7	5
Documentatiecentra	6%	19%	76%	24	4
Erfgoed- of museumbibliotheek	26%	35%	39%	14	5
Bibliotheek hoger onderwijs	4%	26%	70%	20	17
Openbare bibliotheek	15%	47%	39%	96	13
Overheidsbibliotheek of informatiedienst	25%	28%	47%	10	8
<b>Totaal</b>	<b>14%</b>	<b>40%</b>	<b>46%</b>	<b>190</b>	<b>11</b>

veelal kleine diensten waar één of enkele mensen de dienst runnen en dus zowel de uitvoerende als de managementtaken op zich moeten kunnen nemen.

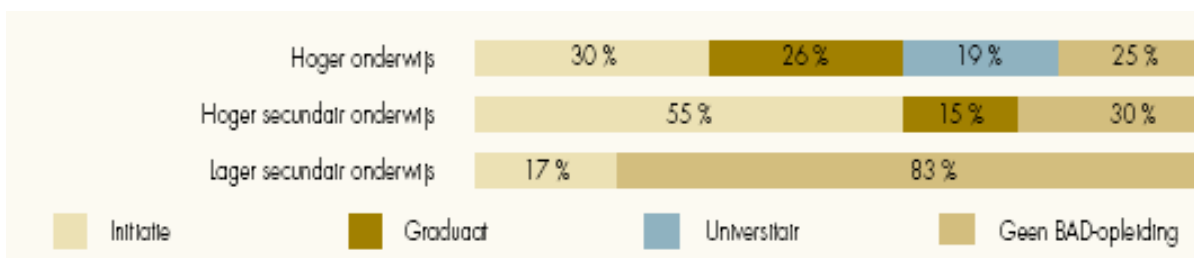
Onder het gemiddelde van 46% scoren de bedrijfsarchieven, erfgoed- en museumbibliotheken, de openbare bibliotheken en de publiekrechtelijke archieven (37%) (zie tabel 2).

Van de 2004 werknemers die opgenomen zijn in de enquête volgde 65% een BAD-opleiding. In de openbare bibliotheken is dat heel wat meer: 75%. Dit heeft natuurlijk te maken met het vroegere bibliotheekdecreet waarin heel strikte regels qua opleiding opgenomen waren voor wie in een openbare bibliotheek wilde werken. Ruim de helft van de medewerkers volgde de initiatieopleiding, hiervan heeft ongeveer 60% een basisopleiding hoger secundair onderwijs (zie grafiek 3).



Grafiek 3: Verdeling personeelsleden per type BAD opleiding.

In de andere bibliotheek- en documentatiediensten is de helft specifiek opgeleid tot het vak, terwijl dat in de archieven amper meer dan een derde is (zie grafiek 4).



Grafiek 4: Opleidingsniveau en type BAD opleiding gevolgd.

Hogergeschoolden kozen vaker voor een BAD-opleiding. Opmerkelijk is dat van de medewerkers met een diploma van lager secundair onderwijs slechts 17% de initiatie volgde (23% in openbare bibliotheken, 5% in andere informatiediensten). 66% van de medewerkers met een graduaatsdiploma heeft daarnaast een diploma hoger onderwijs op zak.

Voordat we de verwachtingen voor de nabije toekomst bespreken, staan we stil bij de veran-

deringen in de taken van informatiediensten.

## Evolutie takenpakket

Als gevraagd wordt naar de werklust, zullen maar weinig personeelsverantwoordelijken antwoorden dat die daalt. Onze respondenten bevestigen deze stelling voor hun diensten, maar ook een status-quo komt minder ter sprake. Op de vraag of het takenpakket op 31/12/2007 hoger, gelijk of lager was dan in 2005, antwoordt 69% dat dit hoger is geworden, minder dan 3% ziet een daling. Het is duidelijk dat de informatiediensten volop in verandering zijn.

Nochtans kunnen we verwachten dat door de centralisering en automatisering van administratieve processen zoals catalografie en besteladministratie, het gebruik van zelfuitleenbalies en

de ontwikkeling van de digitale bibliotheek een aantal taken wegvallen, met name uitvoerende taken in backoffice en frontoffice. Maar deze arbeidsbesparing weegt wellicht niet op tegen de bijkomende werklust door de uitbreiding van de

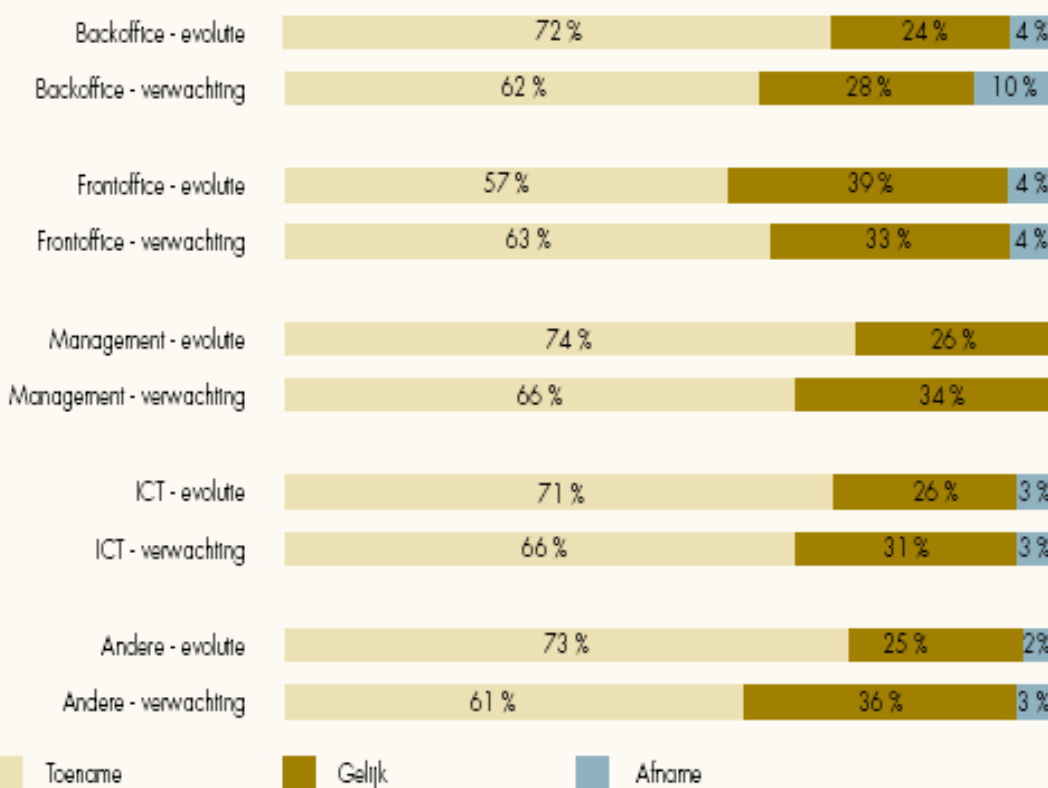
dienstverlening en nieuwe taken. Bovendien zijn de genoemde automatiserings- en rationaliseringsprocessen in veel gevallen nog volop aan de gang, waardoor vooral in de backoffice voorlopig meer tijd geïnvesteerd wordt. Denk aan de overgang naar een nieuw bibliotheeksysteem, of de invoering van RFID. Hoewel voor alle domeinen ook in de nabije toekomst nog meer werklust voorzien wordt, is dit het minst het geval voor de backofficetaken (zie grafiek 5).

Bij frontofficetaken is de stijging duidelijk minder sterk, voor alle categorieën van diensten. Anderzijds verwachten wel veel diensten meer inspanningen te zullen doen op dit terrein in de nabije toekomst, misschien nadat een aantal projecten in de backoffice afgerond zijn? Uitzonderingen zijn de publiekrechtelijke archieven en de erfgoed- en museumbibliotheken; voor de meeste (resp. 74 en 69%) nam de frontoffice ook de voorbije jaren in belang toe. De sterke stijging van de frontofficetaken bij de archieven wijst erop dat deze diensten meer bezocht of geraadpleegd worden. Dit komt overeen met andere gegevens uit deze enquête, zoals de sterkere stijging van het aantal personeelsleden en het feit dat iets meer jongere mensen aan het werk zijn.

deze diensten ging de toename van taken gepaard met een personeelsuitbreiding.

Er werd ook gevraagd welke nieuwe taken of accenten men verwacht in de komende drie jaar. Dergelijke open vragen leveren natuurlijk altijd een grote variatie van antwoorden op, maar grote takenclusters die regelmatig terugkeren zijn digitalisering, digitale dienstverlening, publiekswerking, begeleiden van gebruikers en promoten van de eigen diensten.

Nieuwe accenten in de werking zijn: meer aandacht voor projectwerking versus gestructureerd werken, meer management en meer samenwerking op diverse niveaus.



Grafiek 5: Takenpakket: evoluties 2005-2007 en verwachtingen tegen 2010.

De stijging van de werklust op één terrein wordt slechts zeer gedeeltelijk gecompenseerd door een daling op een ander. Slechts bij een derde van de respondenten was tegenover de stijging van de frontofficetaken een daling van de werklust op andere terreinen merkbaar.

Als andere taken vermelden de respondenten onder meer samenwerking en (inter)gemeentelijk overleg (de openbare bibliotheken) en begeleiding van de klanten (onderwijsbibliotheken). We keken ook naar de personeelsevolutie bij deze respondenten die een toename van hun takenpakket rapporteerden. In ongeveer een vijfde van

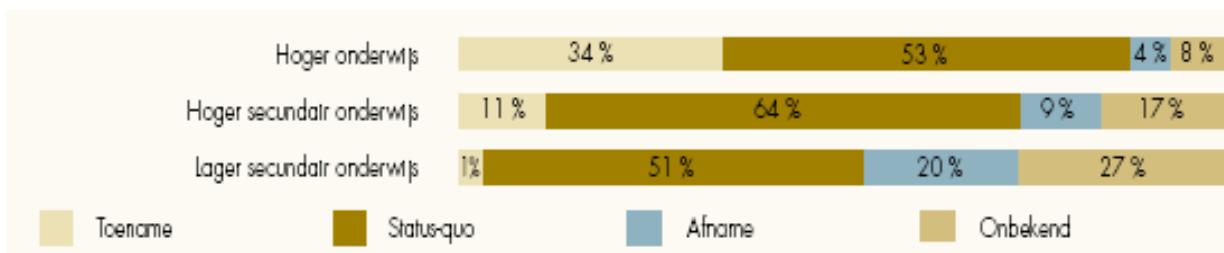
## Verwachte personeelsevolutie volgens opleiding

Uit het voorgaande blijkt duidelijk dat er veel taken bijkomen die visie vragen. Er zijn mensen nodig die nieuwe diensten kunnen ontwerpen en projecten plannen. Op de vraag: "hoe verwacht u dat het aantal werknemers volgens opleidingsniveau in de komende drie jaar zal evolueren" volgt dan ook een zeer logisch en verwacht antwoord. Lagere opleidingsniveaus worden minder gevraagd en er komen meer tewerkstellingskansen voor afgestudeerden uit het hoger onderwijs.

37% van de respondenten verwacht een stijging van het aantal afgestudeerden uit het hoger onderwijs, terwijl 13% een toename verwacht van medewerkers met een diploma secundair onderwijs (zie grafiek 6).

Merkwaardig is wel dat vooral de publiekrechtelijke archieven als enigen een aanzienlijke toename verwachten van lagergeschoolden: misschien heeft dit te maken met het toenemend belang van frontofficetaken, tenzij het kleine aantal antwoorden een vertekend resultaat geeft.

dezelfde trend verwacht wordt voor de nabije toekomst. Waarover de respondenten echter geen twijfel laten bestaan is dat de taken van hun diensten toenemen, en dit op verschillende terreinen. De backoffice vroeg de voorbije jaren de meeste bijkomende inspanningen, de verwachting is dat die in de toekomst iets meer naar de frontoffice gaan. Management en ICT-taken namen sterk in belang toe, en dezelfde evolutie wordt verwacht voor de komende drie jaren. Logisch dat ook een hoger opleidingsniveau van de personeelsleden wordt verwacht. De uitdaging is om voldoende competente en geschoolde mede-



Grafiek 6: Verwachtingen over de evolutie van het aantal werknemers volgens basisopleiding.

Op de vraag *Hoe verwacht u dat het aantal werknemers met een bijkomende BAD opleiding zal evolueren?* wordt meestal geantwoord dat men een status-quo verwacht.

werkers aan te trekken, want door de sterke vergrijzing in de sector zal de vervangingsvraag nog toenemen, terwijl de instroom uit de BAD-opleidingen beperkt is. Tenzij de crisis voor een ander scenario zorgt.

## Besluit

Bibliotheken, archieven en documentatiecentra vormen een kleine sector, toch stellen ze samen meer dan 5000 personen tewerk. Voor de bibliotheken en documentatiecentra bevestigt de enquête het imago van de gemiddelde bibliotheekmedewerker als een vrouw van 45 of ouder, meestal hoogopgeleid en met een BAD-diploma. Voor de archieven zijn de cijfers te beperkt om een profiel te schetsen, hoewel het beeld daar meer divers lijkt. Maar de sector is volop in beweging. We kunnen voorzichtig zeggen dat de tewerkstelling toenam de voorbije jaren en dat

**Geert Puype**  
Openbare Bibliotheek Menen  
Waalsestraat 1  
8930 Menen  
bibliothecaris@menen.be

**Veerle Kerstens**  
Libis-Bibliotheekinformatiedienst  
Willem de Croylaan 54 bus 5592  
3001 Heverlee  
veerle.kerstens@libis.kuleuven.be

April 2009

## Nota's

- Schatting op basis van cijfers van VOWB en enkele instellingen voor 2005 en 2006.
- Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. *Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs 2007-2008*. Brussel: Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2008.
- Sector IV: quartaire sector: sector van de niet-commerciële dienstverlening. Onder deze sector vallen onder meer de door de overheid gesubsidieerde diensten als ziekenhuizen, onderwijs, brandweer, defensie, gezondheidszorg, sociaal werk, religie en cultuur. Hoewel de bedrijfsarchieven en bedrijfsbibliotheken hierbuiten vallen, leek het ons toch het interessantst om met deze sector te vergelijken omdat de grote meerderheid van de diensten ertoe behoort en de informatiediensten op zich een niet-commerciële activiteit uitoefenen.
- Ingles, E.; De Long, K.; Humphrey, C.; Sivak, A. et.al. *The future of human resources in Canadian Libraries*. Ottawa: Canadian Association of Research Libraries, 2005, 42 p.

- 5 Ingles, E. *The Future of Human Resources in Canadian Libraries*. Edmonton: University of Alberta, 2003. <<http://www.ls.ualberta.ca/8rs/8rsresearchpropNov14A.pdf>> (bezoekt op 29 april 2009).
- 6 Matarrazo, J. M. How to be popular. *American Libraries*, september 2006, Vol. 37, n° 8, pp. 38-40.
- 7 In een gezamenlijk persbericht over de oprichting van een "Taskforce Arbeidsmarktcommunicatie Informatiespecialisten" op 16 september 2008 lieten VOGIN en het landelijk overleg IDM-opleidingen weten dat de instroom van IDM-opleidingen in twaalf jaar tijd gedaald is van 343 in 1996 naar ongeveer 50 in 2008 (zie o.m. <<http://www.platforminformatiemanagement.nl/taskforce2.html>> (bezoekt op 29 april 2009)).
- 8 Middelbaar Beroepsonderwijs in Nederland is voortgezet onderwijs (dus onder het bachelorniveau) en is verdeeld in 4 niveaus. De opleiding bibliotheekmedewerker ligt op het vierde en hoogste niveau en duurt gemiddeld 2,5 tot 4 jaar. De opleiding kan gevolgd worden na een voorbereidende opleiding van vier jaar (VMBO) na het basisonderwijs. Meer info: o.a. <[http://www.mbowijzer.nl/site/opleidingen/?rasterid=371#main\\_4](http://www.mbowijzer.nl/site/opleidingen/?rasterid=371#main_4)> (bezoekt op 29 april 2009) en <<http://www.beroepskeuzeonline.nl/content/word/tips/onderwijs%20in%20Nederland.doc>> (bezoekt op 29 april 2009).
- 9 Van Mechelen, M. ; Verijdt H. *Monitor arbeidsmarkt en beroepsonderwijs 2007-2008*. Amersfoort: ECABO, 2008. <[http://www.ecabo.nl/documenten/uitgaven/onderzoeksrapporten/Monitor%20arbeidsmarkt%20en%20beroepsonderwijs%202007%20-%202008\\_1.pdf](http://www.ecabo.nl/documenten/uitgaven/onderzoeksrapporten/Monitor%20arbeidsmarkt%20en%20beroepsonderwijs%202007%20-%202008_1.pdf)> (bezoekt op 29 april 2009).
- 10 Calff, J. Het vak en de opleiding. *Informatie Professional*, 2009, nr 2, p. 17-21.
- 11 Whitmell, V. Library succession planning: the need and challenge. *Aplis*, 2002, Vol. 15, n° 8, pp. 148-154.
- 12 Curran, W. M. Succession: The Next Ones at Bat. *College & Research Libraries*, 2003, Vol. 64, n° 2, pp. 134-140.