

Profiel van de medewerkers en de tewerkstelling in de Vlaamse openbare bibliotheken

Mariann Naessens

Op 31 december 2011 telden de 312 Vlaamse en Brusselse openbare bibliotheken 3495 bibliotheekmedewerkers. Dit cijfer is gekend dankzij BIOS, het Bibliotheek Informatie en OpvolgingsSysteem van het Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen, dat jaarlijkse statistische gegevens over de werking van elke openbare bibliotheek verzamelt. Om de intrinsieke samenstelling van dit personeelsbestand nader te kunnen bestuderen, liep in januari 2012 een enquête onder de werknemers van al deze bibliotheken.

Bedoeling was tegelijk te achterhalen welke kansen en bedreigingen de huidige personeelsformatie inhoudt voor de toekomst. 895 personen vulden de online vragenlijst in; dit is ongeveer 25% van het totaal. In 2008 had een gelijkwaardig onderzoek plaats. De resultaten hiervan verschenen in *Bibliotheek- & archiefgids* (2009/2). Toen werden echter alleen de bibliothecarissen en/of personeelsverantwoordelijken bevroegd. Door het samenvoegen van de resultaten uit beide enquêtes en de BIOS-cijfers ontstaat een rijke dataset die toelaat om uitspraken te doen over de samenstelling en de evolutie van het bibliotheekpersoneel. Dit vormde het onderwerp van een eindwerk in het kader van de graduaatopleiding aan de Gentse bibliotheekschool. In deze bijdrage worden daaruit de meest opvallende en/of typische vaststellingen gepresenteerd.

SAMENSTELLING

Om de totale tewerkstelling in de sector weer te geven, is het aantal medewerkers niet de meest adequate methode. Meer dan de helft van al het bibliotheekpersoneel (52%) werkt immers deeltijds. Daarom is het beter de tewerkstelling uit te drukken in voltijds equivalenten (VTE). De 3495 personeelsleden van de Vlaamse en Brusselse openbare bibliotheken staan gelijk aan 2522,08 VTE (d.i. een gemiddelde arbeidsbreuk van 0,72).

Een tweede reden waarom 3495 personen geen precieze weergave is van de totale tewerkstelling, is dat in deze telling de werklieden, het onderhoudspersoneel en de PWA'ers niet zijn meegerekend (in 2011 waren zij samen goed voor 333,33 VTE). Nochtans voeren een aantal onder hen ook bibliotheektechnische taken uit. Het feit dat hun aandeel in de tewerkstelling sinds 2001 sterk is toegenomen, laat vermoeden dat aanwerving in het arbeidersstatuut in een aantal gevallen gebruikt is om de verplichte A/B-regel te omzeilen. Het decreet van 2001 bepaalde dat de helft van het bibliotheekpersoneel op A- of B-niveau moest zijn ingeschaald, werklieden en onderhoudspersoneel uitgezonderd. In 2005 lag de verhouding

werklieden/bibliotheekpersoneel op 1/11,04 (= 0,09); in 2009 was die gestegen tot 1/7,02 (= 0,14). Omdat echter niet te berekenen is welk aandeel van de werklieden verdoken bibliotheekpersoneel is, blijven de BIOS-cijfers de beste maatstaf.

LEEFTIJD

De gemiddelde leeftijd van de bibliotheekmedewerkers is 46,2 jaar. Amper 1% is jonger dan 25 jaar; meer dan veertig procent is ouder dan vijftig. Ter vergelijking: de gemiddelde leeftijd van alle werknemers in het Vlaamse gewest is 39,8 jaar en slechts 23% is 50-plus.¹

De leeftijds piramide van het personeelsbestand van de openbare bibliotheken ziet er dan ook zeer onevenwichtig uit; een duidelijk voorbeeld van vergrijzing en ontgroening. Er is een sterk overwicht van de generatie geboren voor ca. 1965, de zogenaamde babyboomers². Deze babyboomers zijn de belichaming van het 'pensioenspook', want de komende jaren, tot ca. 2030, zullen zij massaal met pensioen gaan³. Het pensioenspook waart niet alleen in de openbare bibliotheken rond, maar daar is het probleem bijzonder acuut door enkele specifieke kenmerken. Vooreerst is de sector spectaculair

gegroeid in het begin van de jaren tachtig, ten gevolge van het grote succes van het Bibliotheekdecreet van 1978. Er had toen een grote aanwervingsgolf plaats. Op een beperkt aantal jaren zijn heel veel mensen ingestroomd van ongeveer dezelfde leeftijd, die nu op ongeveer hetzelfde tijdstip pensioengerechtigd zijn. De personeelsformaties zijn toen gevormd, waardoor er lange tijd weinig vacatures waren; vandaar de smalle buik van de piramide.

Een tweede kenmerk van de sector dat bijdraagt tot de hoge gemiddelde leeftijd, is de hogere instapleeftijd: die schommelt tussen 30 en 33 jaar. De openbare bibliotheken trekken weinig schoolverlaters aan: slechts een kleine minderheid van de bibliotheekmedewerkers (18%) is meteen in de bibliotheeksector aan de slag gegaan. Al de rest heeft minstens één ander beroep uitgeoefend. Hoe lager het loonniveau, hoe meer werknemers al veel verschillende jobs hebben gehad. Een job in de bibliotheeksector betekent voor velen dus een tweede of derde carrière. Dit wordt vermoedelijk in de hand gewerkt doordat een (basis-)bibliotheekopleiding niet in het regulier hoger onderwijs wordt aangeboden, maar alleen in het volwassenenonderwijs bestaat.





“DE LEEFTIJDSPYRAMIDE VAN HET PERSONEELSBESTAND VAN DE OPENBARE BIBLIOTHEKEN ZIET ER ZEER ONEVENWICHTIG UIT; EEN DUIDELIJK VOORBEELD VAN VERGRIJZING EN ONTGROENING.”

Ten derde is de arbeidsmobiliteit in de sector zeer laag. De gemiddelde anciënniteit van alle respondenten is 14,7 jaar. 31% of bijna één derde van de werknemers van het huidige personeelsbestand heeft meer dan 20 jaar anciënniteit en is dus grosso modo aangekomen in de jaren tachtig. De ‘vastheid van tewerkstelling’, die een essentieel kenmerk is van het ambtelijk statuut, wordt als één van de oorzaken daarvan gezien. De grote jobtevredenheid zal uiteraard ook een rol spelen. Hierdoor komen er minder snel plaatsen vacant en kunnen weinig (jongere) medewerkers instromen. Dit was heel sterk het geval in het begin van de jaren negentig. Recent lijkt evenwel een kentering ingezet, want sinds ca. 2006 hebben beduidend meer aanwervingen plaats:

25% van het huidige werknemersbestand heeft een anciënniteit van maximum vijf jaar. Dit is een mogelijke aanwijzing dat de vervanging van de babyboomers al enkele jaren bezig is.

MAN/VROUWVERHOUDING

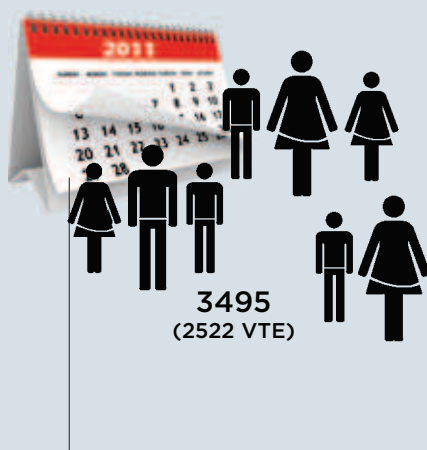
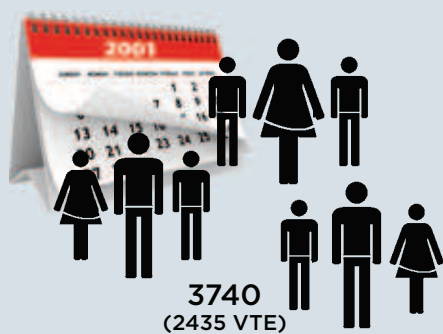
77,1% (2693 personen) van het personeelsbestand is vrouw, slechts 22,9% (802 personen) is man. Dit is het laagste aandeel mannen sinds de elektronische registratie van de BIOS-cijfers in 1998 (toen waren er nog 28,2% mannen). Hun aantal en aandeel is constant gedaald.

Vreemd genoeg zijn de mannen beter vertegenwoordigd in de jongere generaties dan in de oudere (23% in de X- en Y-generatie tegenover 20% in

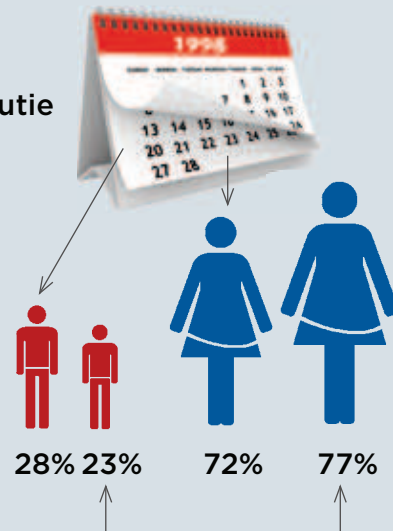
de babyboomgeneratie). Dit vertaalt zich ook in de gemiddelde leeftijd: de gemiddelde leeftijd van de mannen is 45,5 jaar, van de vrouwen 46,4 jaar. Is dit het begin van een kentering? Of is het eerder een aanwijzing dat mannen in de loop van hun carrière de sector verlaten?

Bij het bestuderen van de seksratio is het van belang rekening te houden met het feit dat vrouwen meer deeltijds werken dan mannen: 57% van alle vrouwelijke personeelsleden werkt deeltijds, tegenover slechts 31% van de mannelijke medewerkers⁴. De man-vrouwverhouding uitgedrukt in VTE is daardoor ongeveer 2% mannelijker. De verhoudingen zijn echter aan het verschuiven: in de jongere generaties werken mannen vaker

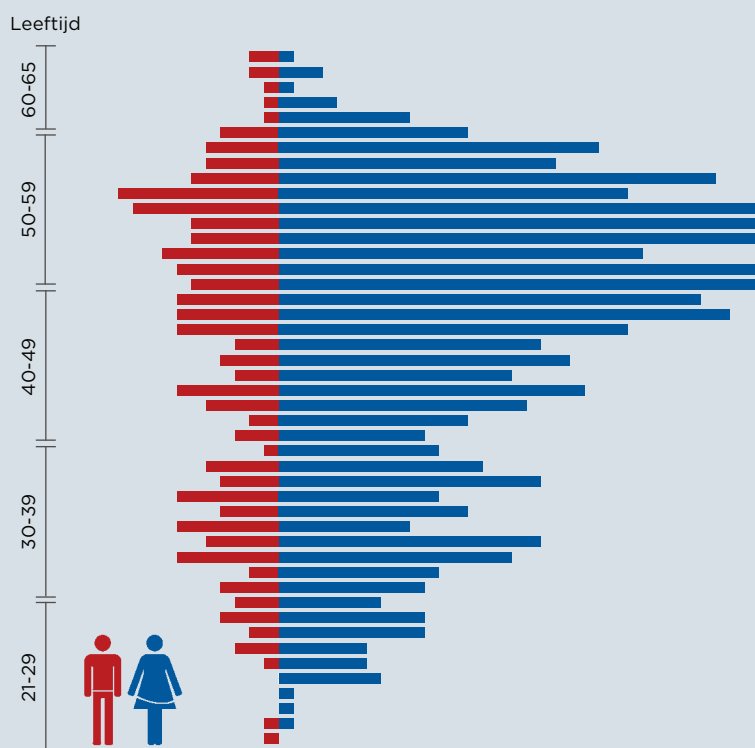
Totale tewerkstelling



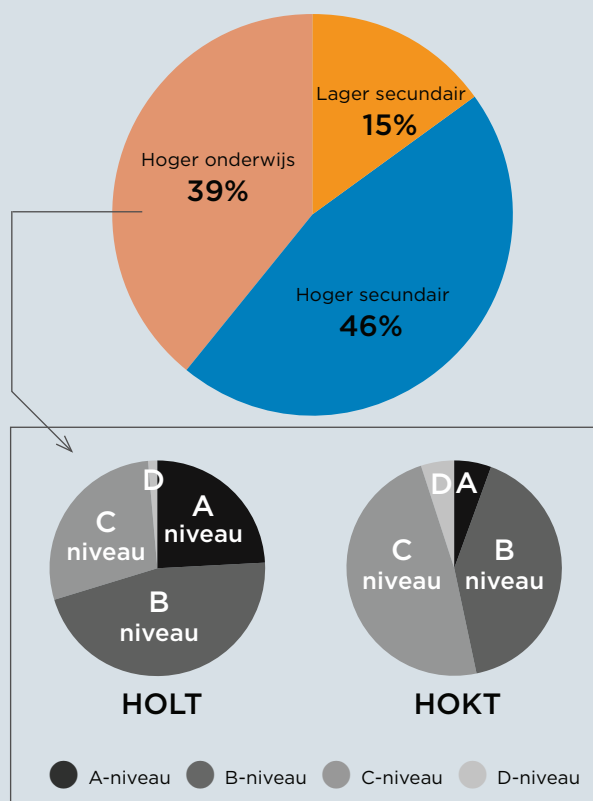
Evolutie



Leeftijdspiramide



Kwalificatie



deeltijds. Weerom is het evenwel niet duidelijk of dit een nieuwe trend is of slechts een tijdelijke fase in het begin van hun carrière.

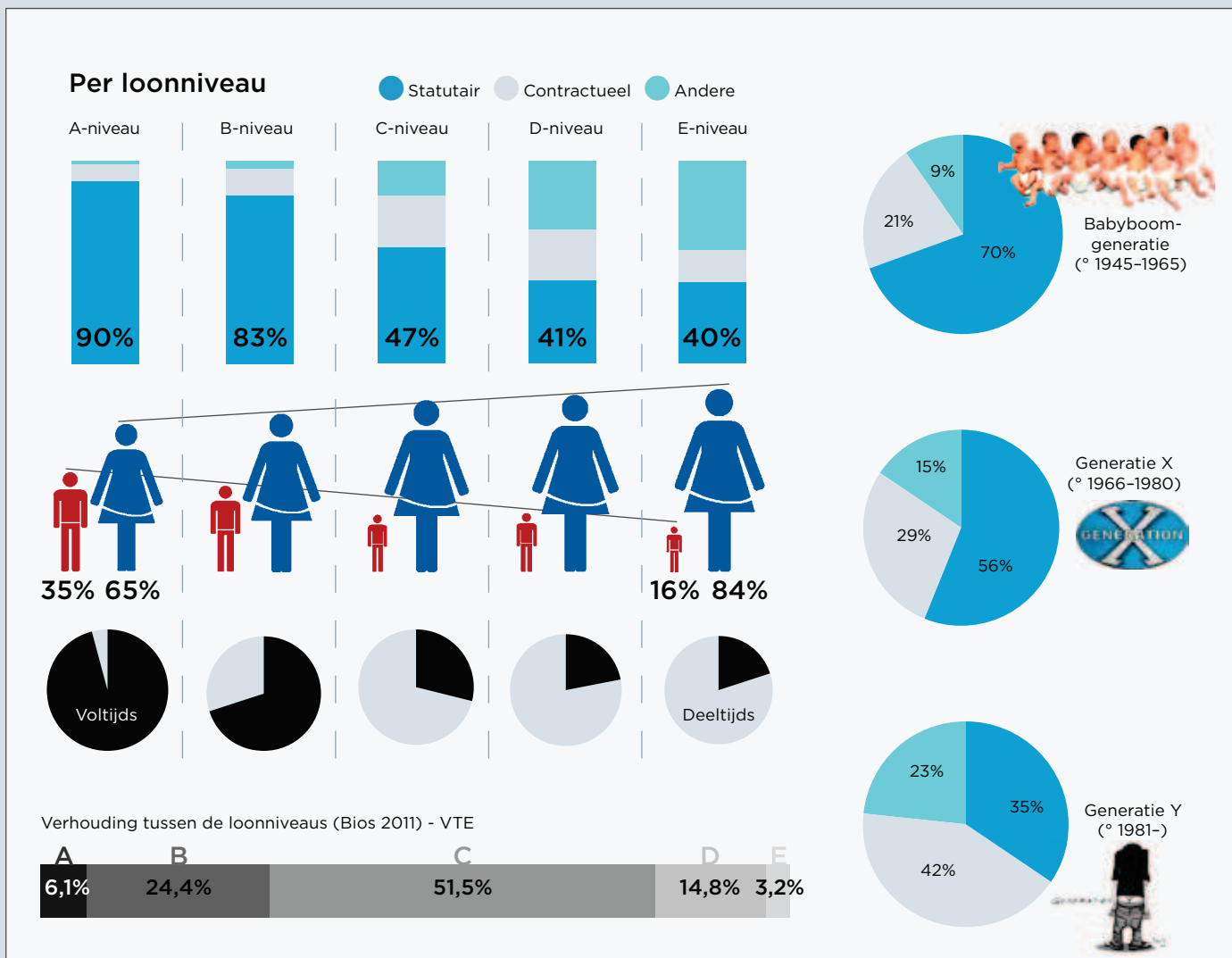
De evolutie in de sekseverschillen op het vlak van opleiding is daarentegen ontegensprekelijk. Zij volgt de algemene maatschappelijke trend dat het verschil in opleidingsniveau tussen mannen en vrouwen in grote mate verschoven is in het voordeel

van de vrouwen⁵. Uit de baby-boomgeneratie zijn er weinig vrouwelijke masters aan het werk in de bibliotheeksector. In generatie-X komen zij op gelijke hoogte met de mannen en in generatie-Y hebben zij de bovenhand.

Zal deze ontwikkeling zich ook doorzetten naar de verdeling van de hogere functies? Ondanks hun kleine aandeel in de totale tewerkstelling in de sector, zijn mannen tot nu toe

immers relatief oververtegenwoordigd op de hogere loonen en functie-niveaus. Volgens de BIOS-statistieken van het jaar 2011, bedraagt het aandeel mannen op loonniveau A en B 31,8%. Dit betekent dat het percentage mannen hier beduidend groter is dan in de totale populatie (22,9%). Enkele jaren geleden was de relatieve oververtegenwoordiging nog veel groter; in 1998 bezetten de mannen 46,7% van de posities op A- en

B-niveau. De enquêteresultaten van 2012 tonen bovendien dat de man-vrouwverhouding op A- en B-niveau grondig verschilt naargelang de leeftijd. Naarmate de leeftijd daalt, neemt ook het aandeel mannen af (en verdwijnt het relatieve overwicht). De jongste generatie leidinggevend is zelfs uitgesproken vrouwelijk. Bij de mannen geboren na 1980 werkt zo goed als niemand op A- of B-niveau, terwijl vrouwen van die leeftijd



wel al hogere functies bekleden.

ARBEIDSSTATUUT

De rechtspositie is een heikel punt in de openbare sector. In theorie is en blijft de normale tewerkstellingswijze van statutaire aard, de contractuele tewerkstelling is de uitzondering⁶. In het huidige personeelsbestand van de openbare bibliotheken is bijna twee derde statutair aangesteld (63%) (uitgedrukt in VTE).

Meer dan één derde is niet statutair (21% contractuelen en 16% heeft een andere rechtspositie bijv. gesco, wep-plus).

Er bestaat een opvallend groot verschil tussen de loonniveaus. Hoe lager het loonniveau en de functie, hoe meer er op contractuele basis gewerkt wordt. Op A-niveau is meer dan 90% statutair; op D-niveau is dit amper 40%. Ook leeftijd en jaar van aanwerving zijn in sterke mate

bepalend voor de rechtspositie: in de jongere generaties is er een meerderheid die niet statutair is. In de babyboomb-generatie is er 4,17 VTE statutair per 1 VTE contractueel. In generatie Y daarentegen is er slechts 0,82 VTE statutair per VTE contractueel.

LOONNIVEAU

Naast de rechtspositie, zijn ook de loonniveaus soms reden tot discussie en frustratie. Het grootste deel van het

bibliotheekpersoneel werkt op C-niveau, namelijk 1958 personen of 56%. De leidinggevend (en deskundigen) maken 25% uit van het totaal: 20,5% op B-niveau en amper 4,5% (156 personen) op A-niveau. Aan de andere kant van het spectrum werkt 15,6% op D-niveau en 3,5% op E-niveau. Omdat op de hogere loonniveaus gemiddeld meer voltijds werken (op A-niveau werkt 95% van de werknemers voltijds, tegenover amper 25%



op D-niveau) ligt de verhouding leidinggevendenden/deskundigen - uitvoerenden uitgedrukt in VTE op 0,3 i.p.v. 0,25.

Nog een kanttekening bij de verhouding leidinggevendenden - uitvoerenden: sinds het jaar 2000 is het aandeel leidinggevendenden fors toegenomen (van 0,22 naar 0,31). Dit is ongetwijfeld het effect van het decreet van 2001 dat bepaalde dat de helft van de bibliotheekmedewerkers op A- of B-niveau moest ingeschaald zijn (werklieden en onderhoudspersoneel uitgezonderd). Het vooropgestelde doel van 50% is echter nooit gehaald. Momenteel is het afwachten hoe deze verhouding verder zal evolueren, nu de A/B-regel is afgeschaft in het vernieuwd decreet Lokaal Cultuurbeleid

OPLEIDINGSNIVEAU

In theorie kunnen aan de loonniveaus opleidingsniveaus gekoppeld worden. A-niveau komt overeen met een master,

B-niveau met een bachelor of graduaat, C-niveau is niveau hoger secundair. Voor 70-75% van de functies in een openbare bibliotheek is m.a.w. geen hoger onderwijs vereist; enkel

de 25-30% leidinggevendenden (en deskundigen) hebben dergelijk diploma nodig. In praktijk blijkt echter dat 39% van alle medewerkers een diploma van hoger onderwijs heeft (cijfers uit 2008).⁷ Uit de enquête van 2012 blijkt bovendien dat het algemeen opleidingsniveau nog steeds een stijgende trend vertoont. Er is dus een zekere discrepantie tussen opleidingsniveau

en loonniveau/functieniveau, in die zin dat er gemiddeld genomen sprake is van overkwalificatie.

De enquête uit 2012 laat toe

“ZULLEN DE OPENBARE BIBLIOTHEKEN VOLDOENDE MIDDELEN NAAR ZICH TOE KUNNEN TREKKEN OM HET PERSONEELSBESTAND TE BEHOUDEN/UIT TE BREIDEN?”

de verticale mismatch tussen functieniveau en opleidingsniveau meer in detail te bestuderen. Van de 895 respondenten is een kleine helft (46,5%) tewerkgesteld op het niveau van zijn of haar diploma. Meer dan 40% is echter overgekwalificeerd. Van alle masters die aan het onderzoek hebben meegewerkt, werkt amper één vierde op A-niveau. Van alle hoogopgeleiden (bachelors

en masters samen) is 65% overgekwalificeerd. Op het D-niveau is drie kwart van alle werknemers hoger opgeleid dan nodig.

Aan de andere kant zijn er ook personeelsleden die een hoger loonniveau bereikt hebben dan hun diploma aangeeft. Op A- en B-niveau is dat ongeveer één vierde. Vooral mannen slagen erin op te klimmen tot een hogere functie. Vrouwen daarentegen zijn iets vaker overgekwalificeerd.

Opnieuw zijn er grote verschillen tussen de leeftijdscategorieën: hoe ouder een generatie is, hoe meer leden ervan op of boven hun diplomaniveau werken, en hoe jonger de generatie, hoe meer leden overgekwalificeerd zijn voor hun functie. Van generatie-Y werkt amper 10% van de masters op A-niveau; 40% van hen daarentegen werkt op C-niveau. De medewerkers van de jongere generaties zijn gemiddeld hoger opgeleid dan die

van de babyboomgeneratie, maar (voorlopig?) vertaalt zich dit niet in het loonniveau van hun tewerkstelling. Was het voor de babyboomgeneratie gemakkelijker om in een jonge sector in volle expansie een passende baan te vinden? Of heeft dit te maken met anciënniteit en zullen de jongeren in de loop van hun carrière de kans krijgen om door te groeien of van job te veranderen voor een hogere functie?

Het niveau van de bibliotheekopleiding sluit over het algemeen beter aan op het loonniveau, tenminste wat de graduaatopleiding betreft: meer dan 75% van de bibliotheekmedewerkers met een graduaatopleiding heeft een hogere functie (19% op A-niveau en 57% op B-niveau). Van de respondenten met de universitaire bibliotheekopleiding werkt echter slechts één op de vier op A-niveau.

EVOLUTIE: VERLEDEN EN TOEKOMST HET VERLEDEN

De totale tewerkstelling in de openbare bibliotheken vertoont een dubbele evolutie. Enerzijds is er sinds 2001 een constante afname van het aantal bibliotheekmedewerkers: van 3740 daalde het aantal werknemers tot het huidige minimum van 3495 (- 6,5%). Anderzijds betekent deze sterke reductie van het aantal personeelsleden niet automatisch dat de tewerkstelling is afgenomen. Het aantal voltijds equivalenten is in de betrokken periode immers licht toegenomen. Ondanks een kleiner aantal personen worden er dus meer uren gepresteerd. Dit brengt met zich mee dat de gemiddelde arbeidsbreuk (% van volledige tewerkstelling) in die periode gestegen is van 0,65 naar 0,72.

Een tweede manier om de evolutie te bestuderen, is aan de hand van het aantal nieuwe personeelsleden. In 2006 en 2007 zijn zeer veel mensen ingestroomd (= voor het eerst in de sector beginnen werken),

wat resulteerde in een maximale tewerkstelling in 2008. Mogelijk wijst dit op lastminute-inspanningen voor het realiseren van de 50% tewerkstelling op A- of B-niveau, opgelegd in het decreet van 2001. Daarna daalde het aantal nieuwe medewerkers, maar de instroom bleef toch relatief hoog (hoger dan vóór 2006). Die grote instroom resulteerde echter niet in een groei van de totale tewerkstelling. 2009 en 2010 kenden zelfs voor het eerst een daling van het aantal VTE. Zijn dit reeds de eerste tekenen van de vervangingsvraag (en -tekort) door de uitstroom van de babyboomers?

De afgelopen vijf jaar is er ook een grotere mobiliteit; er zijn meer mensen aangeworven in hun huidige job dan er nieuwkomers ingestroomd zijn in de sector. Die jobs zijn met andere woorden ingevuld door medewerkers die uit een andere bibliotheek komen. Sinds 2008 is er elk jaar sprake van een dergelijk verschil. Wijst dit erop dat de nieuwe instroom niet groot genoeg is om aan de vraag te voldoen? Is de grote uitstroom van de babyboomgeneratie al begonnen? En wat staat ons nog te wachten?

DE TOEKOMST

Op basis van het huidige leeftijdsprofiel zal 14,4% van het personeelsbestand (d.d. 31/12/2011) over drie jaar, in 2015, gepensioneerd zijn (er van uitgaand dat iedereen die dat kan de kans grijpt om op 60 jaar vervroegd met pensioen te gaan). M.a.w. in de zeer nabije toekomst, de komende drie jaar, kan ongeveer één zevende van de bibliotheekwerknemers uit het beroep verdwijnen (ca. 500 personen). Omdat niet iedereen voltijds werkt, vooral in de oudste generatie, bedraagt de maximale natuurlijke afvloeiing, uitgedrukt in VTE, 'slechts' 12,9%. Tot 2030 zal de uitstroom echter hoog blijven en zal meer dan de helft van het huidige personeelsbestand vertrekken.

Meerdere feiten wijzen erop dat de uitstroom van de babyboomgeneratie nu al begonnen is. Er zijn ook aanwijzingen dat de instroom van nieuwe medewerkers niet voldoende is om aan de vervangingsvraag te voldoen. Wat de opleiding van de nieuwkomers betreft, valt te vrezen dat er onvoldoende kandidaten met een graduaat- of universitaire bibliotheekdiploma zullen zijn. De huidige cursistenaantallen zijn te klein om de toekomstige vraag aan leidinggevers en deskundigen volledig te kunnen beantwoorden. Ook al is een bibliotheekdiploma geen wettelijke verplichting meer, in veel gevallen is het toch een troef, zo blijkt uit de enquête.

Naast deze berekenbare elementen, zijn er nog andere factoren die het personeelsbestand van de openbare bibliotheken in de toekomst kunnen beïnvloeden. Er zou veel kunnen veranderen door het nieuwe decreet Lokaal Cultuurbeleid dat onlangs door het Vlaams Parlement is goedgekeurd. Hierin geldt niet langer de verplichting dat de helft van het bibliotheekpersoneel op A- of B-niveau moet ingeschaald worden. Ook de financiering is onzeker. Tot nu toe is vastgelegd dat bepaalde subsidies alleen aan personeel kunnen besteed worden. Met het nieuwe decreet krijgen de lokale besturen veel meer autonomie om de gelden te besteden. Zullen de openbare bibliotheken voldoende middelen naar zich toe kunnen trekken om het personeelsbestand te behouden/uit te breiden? Alleen al de onzekerheid over wat het nieuwe decreet zal brengen, kan gevolgen hebben, omdat gemeentebesturen gaan afwachten tot zij exact weten waar zij aan toe zijn.

Dreigt er een leegloop, een braindrain, een tekort aan personeel door de nakende pensionering van de babyboomgeneratie? Zal de uitstroom van zoveel kennis en ervaring voor

een leegte zorgen? Of zal de wissel van de wacht een vernieuwing of herbronning betekenen voor de sector? Enige jaren geleden schreef Willem Huberts, toenmalig algemeen directeur van Bibliotheek Gelderland Zuid, daarover in *Bibliotheekblad*: "De komende jaren begint de grote uitloop onder ons personeel. Dit is een bedreiging, want veel kennis en ervaring verdwijnt. Maar het is ook een kans, want we kunnen nieuwe personeelsleden in huis halen die afwijken van het traditionele personeel: meer vrouwen in de top, meer jongeren en mannen, meer allochtonen."⁸ Het is maar hoe je het bekijkt. ■

- 1 Cijfers van het Steunpunt voor Werk en Sociale Economie (2006-2009) (www.steunpuntwse.be).
- 2 In dit onderzoek wordt meermaals verwezen naar 3 generaties. Daarbij worden volgende grenzen gehanteerd:
 - babyboomgeneratie: geboortejaren 1945-1965
 - generatie X: geboortejaren 1966-1980
 - generatie Y: geboren na 1980
- 3 De Swert, Gilbert, *Het pensioen-spook*, Berchem: EPO, 2011; 239 p.
- 4 In de hele Vlaamse economie werkt amper 8,2% van de mannen deeltijds. (www.vlaanderen.be/sites/svr/Cijfers/Pages/Excel.aspx)
- 5 www.vlaamsehogescholenraad.be/be-nl/nieuws/index.html
- 6 R. Janvier, "Over overheden, contractanten & ambtenaren: geen vrijblijvende 'ménage à trois'", in: M. De Vos en I. Plets (eds.), *Contractuele tewerkstelling in de overheid*, Brugge: die Keure, p. 3 (et passim).
- 7 G. Puype en V. Kerstens, "Enquête tewerkstelling en competenties. Profiel van de tewerkstelling in bibliotheken, archieven en documentatiecentra", in: *Bibliotheek- & archiefgids*, 85 (2009) nr. 2, p. 8.
- 8 W. Huberts, "Verandering is de enige constante", in: *Bibliotheekblad*, 13 (2009) nr. 16/17, p. 22.