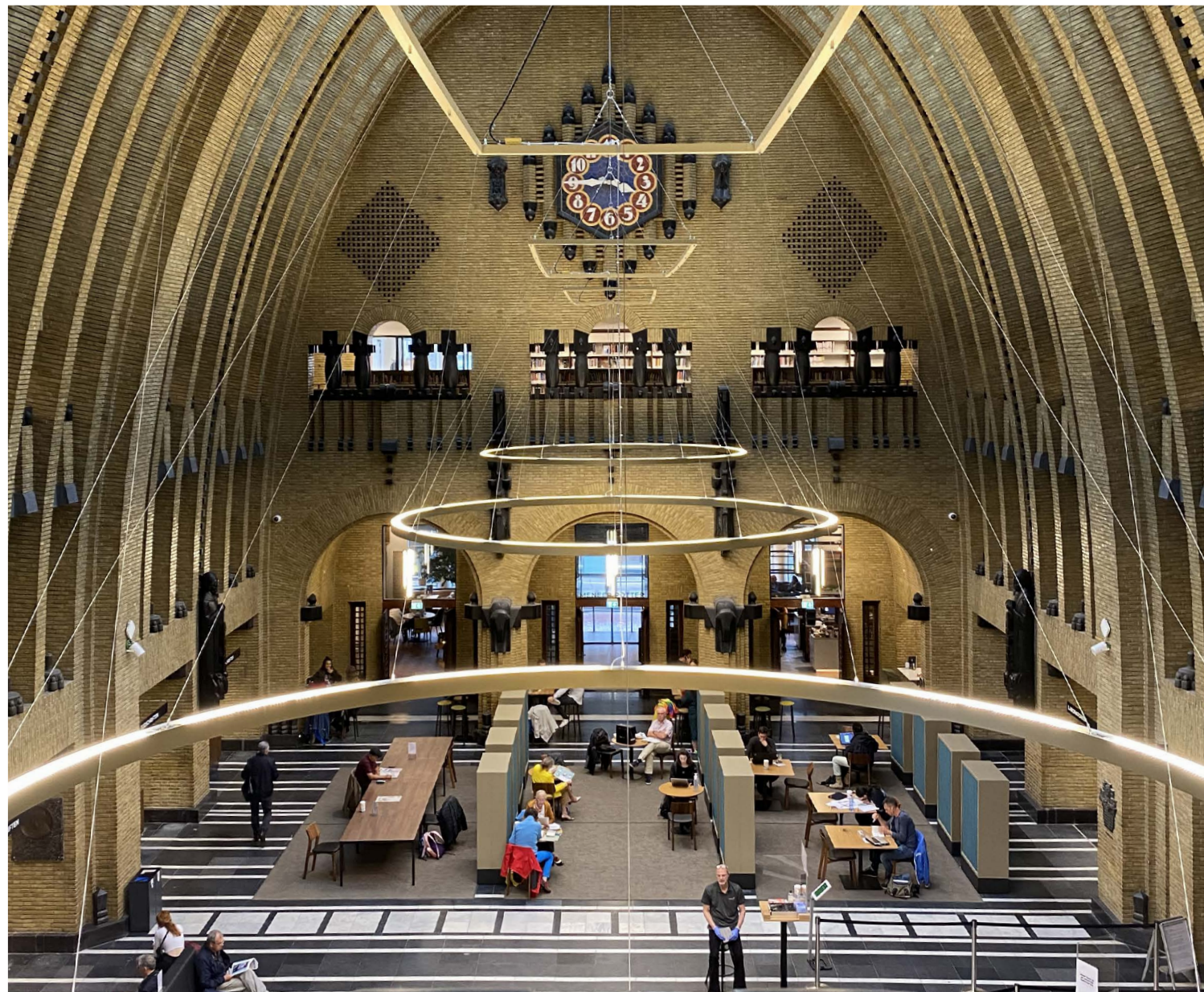




Domeinbeschrijvingen voor het opleiden van bibliotheekprofessionals

Aanzet tot een toekomstbestendige brancheopleiding

Inhoudsopgave

1. Voorwoord	3
2. Inleiding	4
3. Toekomstvisie	6
Trots op vakmanschap	6
Opgavegedreven netwerkpartner	6
Het verhaal van de bibliotheek	7
'Ons verhaal' uit de merkstrategie de Bibliotheek	7
4. Vertrekpunt	8
Van waarden naar ambitie	8
Ontwikkelingen in de bibliotheeksector	9
Algemene competenties voor alle domeinen	13
Werkterrein voor alle domeinen	16
Publieksgroepen voor alle domeinen	16
5. Beroepsprofiel maatschappelijk-educatieve bibliothecaris	17
In de praktijk	17
Rollen en hoofdtaken	17
Rolspecifieke competenties	20
6. Beroepsprofiel Informatie-dienstverlenende bibliothecaris	21
In de praktijk	21
Rollen en hoofdtaken	21
Rolspecifieke competenties	24
7. Bronnen	25
Werksessies en interviews	25
Deskresearch	26
Landelijke regiegroep HRD	28
Projectgroep BIJ-scholing	28
8. Colofon	29
Bijlage 1. Beschrijving competenties	30
Bijlage 2. Beroeps- en opleidingsprofiel Community Librarian	36

Bibliotheken staan midden in de samenleving. Bijna dertigduizend medewerkers en vrijwilligers in de bibliotheekbranche zetten zich dagelijks in om van de samenleving een fijnere plek te maken. Zij delen een passie om er te zijn voor de lokale gemeenschap. Met overtuiging en in een veelheid van rollen dragen zij bij aan een samenleving waarin iedereen kan meedoen. Dat vraagt om een breed palet aan competenties van de mensen die er werken.

Het zal niemand zijn ontgaan dat de sector zich in een grote transitie bevindt. Het publieke domein is bezig met een comeback, na decennia van het mantra van de markt. Deze ontwikkelingen klinken door in de discussies die worden gevoerd over de Netwerkagenda en zijn zichtbaar in de recente publicatie van het Bibliotheekconvenant¹. Ze schragen de noodzaak tot een fundamentele herijking van beroepsprofielen.

Het is daarom van groot belang dat niet alleen aandacht is voor de traditionele vakopleiding tot bibliothecaris, maar ook voor beroepsprofielen die de afgelopen jaren binnen de maatschappelijk-educatieve bibliotheek zijn ontstaan. Voortbouwend op een langjarige trend tot het beter bedienen van lokale gemeenschappen – het gedachtegoed van een nieuwe generatie bibliotheekwetenschappers zoals David Lankes – komt de nieuwe bibliotheek zo echt tot zijn recht: als een instelling die midden in de samenleving staat en die aandacht heeft voor de preventie van digibetie, laagtaalvaardigheid en educatieachterstanden, en die anderzijds ook oog heeft voor effectieve curatie van deze achterstanden als ze zijn eenmaal opgetreden. Het grotendeels opheffen van de vakopleidingen zoals dat een aantal jaren geleden heeft plaatsgevonden, was ongetwijfeld goed verklaarbaar vanuit het sentiment over de toekomst van het vak dat toen leefde. Tegelijkertijd weten we: bibliotheken zijn van alle tijden en alle samenlevingen. Ze veranderen van missie, visie, vorm en inhoud, maar een moderne bibliotheek heeft een gezond bestaansrecht en heeft een nieuwe brancheopleiding nodig, een die we met trots hebben gevolgd.

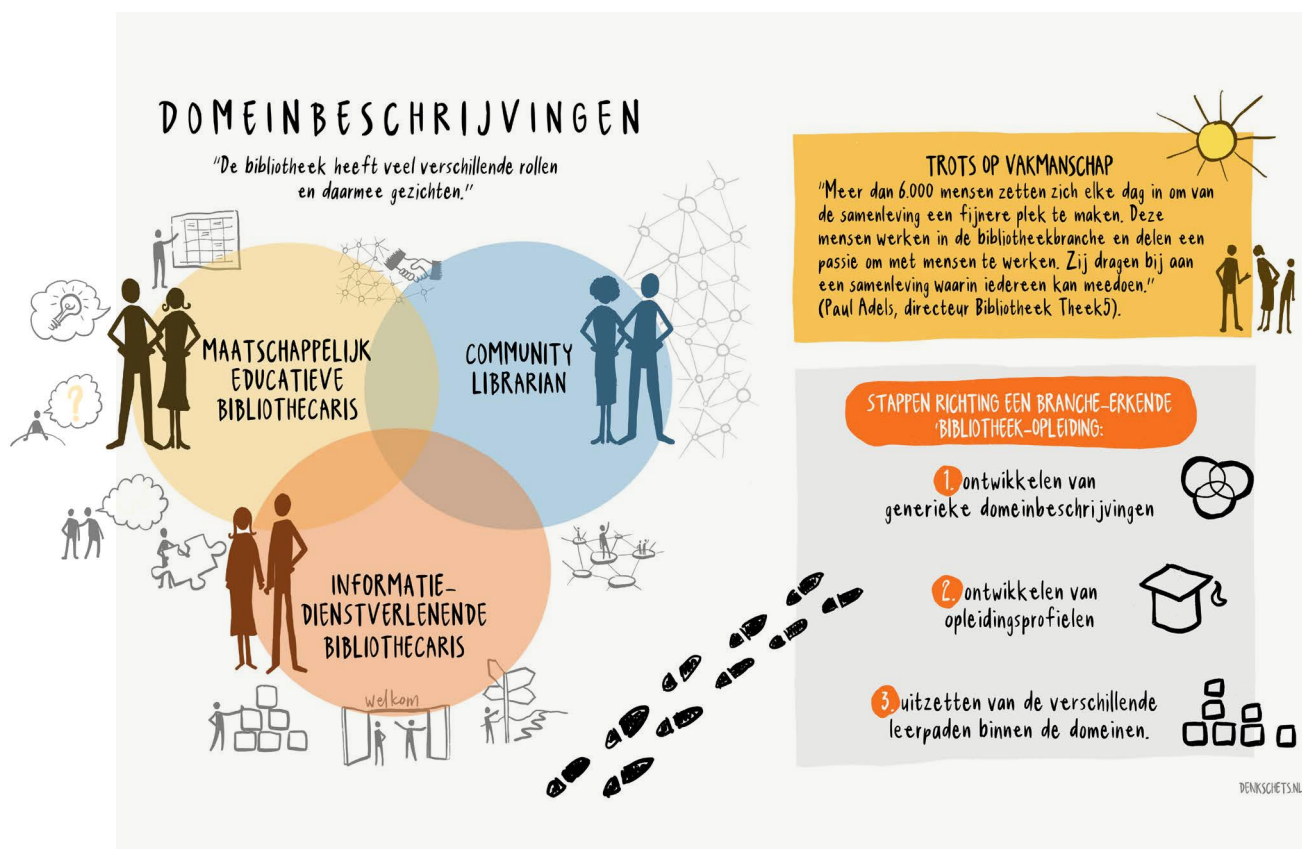
Dat vraagt om een herstart: een bestendiging van het bestaande aanbod en een omarming van het nieuwe, gestoken in een modern jasje. Er is, kortom, veel werk te doen. Ik roep u allen op daaraan een steentje bij te dragen. Ik wil de samenstellers van dit rapport van harte bedanken voor hun inzet en het harde werk dat aan dit document ten grondslag ligt. Hierin ligt de goede toekomst voor ons mooie vak besloten.

Gert Staal, directeur Bibliotheek Lek & IJssel, lid regiegroep HRD en werkgeverscommissie VOB

¹ Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB), Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), Stichting Samenwerkende POI's Nederland (SPN), Interprovinciaal Overleg (IPO), KB & ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). [Bibliotheekconvenant 2020-2023. Convenant houdende afspraken over de bijdrage van de bibliotheekvoorziening in Nederland aan maatschappelijke opgaven.](#)

Het ontwikkelen van domeinbeschrijvingen vormt de eerste stap richting een brancheopleiding. In de vorm van generieke beroepsprofielen beschrijven we de werkterreinen, hoofdtaken, rollen en competenties van de bibliothecaris binnen de domeinen Maatschappelijk-educatieve bibliothecaris (paragraaf 5) en Informatie-dienstverlenende bibliothecaris (paragraaf 6). Voor het domein Community librarian liet Cubiss al in 2016 een beroeps- en opleidingsprofiel² ontwikkelen (zie bijlage 2).

De generieke domeinbeschrijvingen maken de werkterreinen, doelgroepen, rollen en benodigde competenties van de bibliotheekprofessional in de verschillende domeinen inzichtelijk. Deze domeinen overlappen sterk en bestrijken een breed terrein; wellicht ontstaat daardoor de indruk dat de bibliothecaris een alleskunner moet zijn. De bibliotheek heeft immers veel verschillende rollen en gezichten. Dit betekent echter niet dat de individuele bibliothecaris al die rollen moet kunnen vervullen. Dit geldt wel voor het team waarin hij werkt, waarbij de focus afhankelijk is van het strategisch beleid van de lokale bibliotheek. Er wordt in de sector al gesproken over de 'T-shaped medewerker'³, ofwel de 'generaliserend specialist': een professional met diepgaande, specialistische kennis en daarnaast een bredere basiskennis en vaardigheden over aanverwante onderwerpen.



² Cubiss (2016). *De bibliothecaris van de toekomst... is community librarian. Beroeps- en opleidingsprofiel*. Tilburg: Cubiss.

³ De term 'T-shaped' werd voor het eerst geïntroduceerd in 1991 door David Guest, professor in de organisatiepsychologie en HRM aan het King's College in Londen.

De domeinbeschrijvingen met beroepsprofielen vormen het vertrekpunt voor een branche-erkende bibliotheekopleiding. Na het opleveren van de domeinbeschrijvingen staat het ontwikkelen van opleidingsprofielen en leerpaden op de agenda. Hiervoor gaan we aan de slag met het beschrijven van leerresultaten en het inventariseren van de opleidingsactiviteiten die nodig zijn en nog ontwikkeld moeten worden. De verschillende leerpaden kunnen bestaan uit losse modules die leiden tot branche-erkende certificaten, en uiteindelijk tot een diploma.

Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken staat de context beschreven die van invloed is op alle drie de domeinen, zoals de toekomstvisie, ontwikkelingen in de branche, generieke competenties, publiekgroepen en werkterreinen. De achterliggende gedachte is dat de drie domeinen overlappen, en daarmee ook de maatschappelijke opdrachten en publiekgroepen. Vervolgens komen de generieke domeinbeschrijvingen voor de maatschappelijk-educatieve bibliothecaris en de informatie-dienstverlenende bibliothecaris aan bod. Samen met de context geven deze domeinbeschrijvingen de kaders voor het ontwikkelen van opleidingsprofielen en leerpaden. Om de leesbaarheid te vergroten, gebruiken we in onderstaande beroepsprofielen 'hij' om te verwijzen naar de bibliothecaris. Hiervoor kan zowel 'hij' als 'zij' gelezen worden.

Om ervoor te zorgen dat het beroepsprofiel goed aansluit op de ontwikkelingen in de branche, starten we met een schets van de toekomstvisie, gezamenlijke waarden, kernfuncties, en ontwikkelingen in de branche. Deze context geldt voor alle domeinen en vormt de oogst van deskresearch en gesprekken.

Trots op vakmanschap

Bibliotheekmedewerkers mogen trots zijn op hun vakmanschap. Zoals Paul Adels, directeur van Bibliotheek Theek5, het formuleert: 'Bijna zeventuizend mensen zetten zich elke dag in om van de samenleving een fijnere plek te maken. Deze mensen werken in de bibliotheekbranche en delen een passie om met mensen te werken. Zij dragen bij aan een samenleving waar iedereen kan meedoen.'

Als je in de bibliotheek werkt, werk je vóór en met inwoners én een veelheid aan organisaties op het vlak van cultuur, kunst, educatie, onderwijs en welzijn. Kortom: je werkt midden in de samenleving en dat vraagt veel expertise, creativiteit, flexibiliteit en samenwerking. Maar je weet ook waarvoor je het allemaal doet als je uit diezelfde samenleving terugkrijgt hoe waardevol jouw werk is.'

Opgavegedreven netwerkpartner

De maatschappelijk-educatieve bibliotheek is een belangrijke partner van overheden. Zij draagt bij aan sterke en sociale steden en (plattelands)gemeenten. Door de snelle technologische ontwikkelingen groeit de kloof tussen hoger en lager opgeleiden en nemen de achterstanden in de samenleving toe. Begin oktober 2020 werd daarom het Bibliotheekconvenant 2020-2023⁴ bekrachtigd, waarin staat vastgelegd dat het Rijk, provincies, gemeenten en openbare bibliotheken de komende jaren nauw samenwerken aan drie maatschappelijke opgaven:

- **Geletterde samenleving:** het bevorderen van geletterdheid en leesplezier, met het oog op de grote zorgen rondom laaggeletterdheid en de afname van leesvaardigheid en leesplezier bij de jeugd;
- **Participatie in informatiesamenleving:** inzet op digitale inclusie en digitaal burgerschap, om ervoor te zorgen dat ook in de toekomst iedereen kan meekomen met alle digitale ontwikkelingen;
- **Leven lang ontwikkelen:** inzet op basisvaardigheden en blijvende inzetbaarheid, gestuurd vanuit de behoefte van burgers om een leven lang te kunnen leren en een maatschappij die daarom vraagt.

Door zich aan deze maatschappelijke opgaven te verbinden, benadrukken bibliotheken tegenover de lokale, provinciale en landelijke overheid hun belangrijke rol binnen de samenleving. Bibliotheken moeten daartoe echter wel beschikken over voldoende en goed gekwalificeerd personeel.

⁴ Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB), Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), Stichting Samenwerkende POI's Nederland (SPN), Interprovinciaal Overleg (IPO), KB & ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW).
[Bibliotheekconvenant 2020-2023. Convenant houdende afspraken over de bijdrage van de bibliotheekvoorziening in Nederland aan maatschappelijke opgaven.](#)

Het verhaal van de bibliotheek

De openbare bibliotheek levert een belangrijke bijdrage aan een samenleving die wordt gekenmerkt door snel veranderende technologische ontwikkelingen. Zij vormt een eigentijdse partner van overheden en maakt onderdeel uit van de lokale gemeenschap. Zij is de maatschappelijk-educatieve spil in het lokale netwerk en draagt op een communitygedreven manier bij aan sterke en sociale steden en (plattelands)gemeenten.

De openbare bibliotheek geeft iedereen toegang tot educatie, literatuur, informatie en cultuur en biedt de sociale infrastructuur voor informeel en non-formeel leren. Daarmee levert de openbare bibliotheek een belangrijke bijdrage aan een samenleving waarin iedereen mee kan doen: praktisch en theoretisch geschoold, jong en oud, met en zonder migratieachtergrond.

De openbare bibliotheek is een plek van samenkomst voor de hele bevolking: een laagdrempelige en voor iedereen toegankelijke plek waar mensen elkaar ontmoeten en meedoen aan activiteiten. Ze richt zich met maatschappelijk-educatieve activiteiten op zowel zelfredzame als kwetsbare burgers van nul tot honderd jaar. Bij zelfredzame burgers ligt de focus op persoonlijke en professionele ontwikkeling, bij kwetsbare burgers op preventie en curatie.

'Ons verhaal' uit de merkstrategie de bibliotheek

In de Merkgids, uitwerking merkstrategie de Bibliotheek⁵, die in december 2020 verscheen, staat het verhaal van de bibliotheek kernachtig beschreven:

“ De Bibliotheek is van alle tijden en van ons allemaal. Een plek waar iedereen welkom is en waar je ‘samen jezelf kunt zijn’. Of je nu wilt lezen voor je plezier of wilt leren, voor inspiratie, een vraag of een ontmoeting komt: het mag allemaal. Het is een (online) plek waar je antwoorden vindt en waar je jezelf kunt ontwikkelen. Dit maakt de Bibliotheek een onmisbare motor van een vaardige en menselijke samenleving.

Als bibliotheken leveren we een wezenlijke bijdrage aan welzijn en welvaart. Het is onze ambitie dat we er – samen met onze partners – voor zorgen dat iedereen taalvaardig is, digitaal mee kan komen en de kans heeft zich een leven lang te ontwikkelen. Dat iedereen toegang heeft tot de informatiemaatschappij en er zijn weg in kan vinden. Dat iedereen kan kennismaken met literatuur, kunst en cultuur. En dat minder mensen eenzaam zijn.

In iedere gemeente sluiten we hiervoor aan bij de lokale context, lokale netwerken en lokale behoeften. We werken nauw samen met overheden, scholen, culturele en maatschappelijke organisaties. Elke bibliotheek heeft zo zijn eigen lokale kleur, maar opereert wel vanuit dezelfde intentie en met dezelfde belangrijke pijlers.”

⁵ Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB) (2020). Merkgids, uitwerking merkstrategie de Bibliotheek. Utrecht: VOB.

Het concrete aanbod waarmee de bibliotheek invulling geeft aan haar toekomstvisie zal per lokale bibliotheek verschillen, afgestemd op lokale wensen, behoeften en mogelijkheden. Elke bibliotheek heeft te maken met ontwikkelingen die breed in de sector spelen en vertrekt vanuit dezelfde gemeenschappelijke merkwwaarden⁶, publieke waarden⁷, kernfuncties en daaraan gekoppelde ambities⁸. Om de toekomstvisie tot realiteit te maken moet elke bibliotheek kunnen beschikken over goed gekwalificeerde medewerkers met de belangrijkste (algemene) competenties.

Van waarden naar ambitie

Merkwaarden

- ♦ Behulpzaam
- ♦ Betrokken
- ♦ Energiek
- ♦ Gastvrij
- ♦ Samen

Publieke waarden

- ♦ Authenticiteit
- ♦ Betrouwbaarheid
- ♦ Onafhankelijkheid
- ♦ Pluriformiteit
- ♦ Toegankelijkheid

Kernfuncties	Ambities
Organiseren van ontmoeting en debat	Halveren van het aantal eenzame Nederlanders; herwaarderen van meningsverschillen
Laten kennismaken met kunst en cultuur	De helft van alle mensen jaarlijks (hernieuwd) laten kennismaken met kunst; een podium bieden voor ieder (lokaal) talent
Beschikbaar stellen van kennis en informatie	Zoveel mogelijk informatie zo breed mogelijk toegankelijk maken; op elke vraag een antwoord hebben; (persoonlijk) hulp bieden bij het vinden van informatie
Bevorderen van lezen en laten kennismaken met literatuur	Alle jeugd met plezier laten lezen; de drempel voor het lezen van 'goede verhalen' verlagen
Bieden van mogelijkheden tot ontwikkeling en educatie	Niemand meer laaggeletterd van school laten gaan; iedereen in Nederland (digi)taalvaardig maken en de kans geven zich een leven lang te ontwikkelen

⁶ Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB) (2020). Merkgids, uitwerking merkstrategie de Bibliotheek. Utrecht: VOB.

⁷ Overheid.nl (2020). *Wet stelsel openbare bibliotheekvoorziening (Wsob)*.

⁸ Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB) (2020). Merkgids, uitwerking merkstrategie de Bibliotheek. Utrecht: VOB.

ONTWIKKELINGEN IN DE BIBLIOTHEEKSECTOR



Ontwikkelingen in de bibliotheeksector die van invloed zijn op alle domeinen

Ontwikkelingen in de bibliotheeksector

> De openbare bibliotheek werkt communitygedreven

De openbare bibliotheek werkt communitygedreven en verlegt steeds meer de focus van diensten en functies naar community's en communicatie. De fysieke en digitale collectie blijft hierbij onmisbaar. De bibliotheek stemt haar collectie af op de interesses en activiteiten van lokale community's. Zoals David Lankes het formuleert: 'De bibliotheek faciliteert conversatie, dialoog en uitwisseling, opdat nieuwe kennis kan ontstaan. Zij verrijkt, ondersteunt, archiveert en verspreidt het gesprek van burgers en hun gemeenschap, of dat nu gaat over liefde, politiek, opvoeding of henzelf⁹.'

De communitygedreven bibliotheekprofessional:

- ♦ Volgt trends en maatschappelijke ontwikkelingen in de eigen wijk, stad en regio, maar ook op landelijk en mondiaal niveau, en maakt hiervan onderdeel uit;
- ♦ Agendeert actuele thema's van maatschappelijk lokaal, regionaal of landelijk belang en mobiliseert mensen rond die thema's;
- ♦ Vertegenwoordigt de bibliotheek binnen en buiten het netwerk.

⁹ David Lankes in Cubiss (2018). *De bibliothecaris van de toekomst... is community librarian. Beroeps- en opleidingsprofiel*. Tilburg: Cubiss.

> De bibliotheek als derde leer- en leefomgeving

De maatschappelijk-educatieve bibliotheek is een plek van samenkomst voor de bevolking: een laagdrempelige en voor iedereen toegankelijke plek waar mensen elkaar ontmoeten en meedoen aan activiteiten. De bibliotheek wordt meer dan vroeger gebruikt als 'derde leer- en leefomgeving' naast thuis, werk en opleiding – een voor samenkomst, studie, stilte en 'een leven lang leren'¹⁰. Hans van der Veen, directeur Bibliotheken Midden-Fryslân, formuleert het als volgt: 'Eén bibliotheek in het werkgebied mag als parapedaardje fungeren, de rest moet vooral leunen op de samenwerking met andere organisaties. Alleen zo word je onderdeel van de lokale gemeenschap. Wat vroeger de kathedraal was, is nu de bibliotheek: een grote trekker van buitenaf, een plek van samenkomst voor de bevolking'¹¹.

> Spilfunctie binnen lokaal netwerk

Bibliotheken vervullen een spilfunctie in de lokale gemeenschap en netwerken. Door te verbreden, te flexibiliseren en te specialiseren geven zij op lokale en innovatieve wijze invulling aan een andere, bredere maatschappelijk-educatieve functie in de (lokale) samenleving. De openbare bibliotheken en het bibliotheeknetwerk werken intensief en structureel samen met (netwerken van) andere relevante lokale organisaties en overheden. Dit zijn samenwerkingen met onder meer educatieve instellingen (zoals voorschoolse educatie, het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs, het mbo en de pabo) of rond gezinsaanpak, werk & sollicitatie, gezondheid, financieel & juridisch en de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo).

> Aanhaken op maatschappelijke vraagstukken en subsidieprogramma's

Overheidsorganisaties, ministeries en andere landelijke organisaties weten de openbare bibliotheeksector te vinden voor het aanpakken van maatschappelijke vraagstukken. Zij werken intensief samen met openbare bibliotheken in gesubsidieerde programma's zoals Tel mee met Taal, Digitale inclusie en mogelijk ook Digitaal burgerschap.

> Maatschappelijke waarde van de openbare bibliotheek zichtbaar maken

Openbare bibliotheken maken hun maatschappelijke waarde in toenemende mate zichtbaar voor gemeenten, provincies en andere subsidieverstrekken. De maatschappelijke waarde van de bibliotheek bestaat uit de optelsom van welvaartswinst en sociale effecten.

De openbare bibliotheek:

- ♦ Maakt educatie, literatuur, kennis, informatie en cultuur voor iedereen toegankelijk, ook voor mensen met weinig geld;
- ♦ Biedt mensen de mogelijkheid te ontspannen en vergroot leesplezier;
- ♦ Geeft inspiratie en voedt creatieve en sociale aspecten van het menszijn;
- ♦ Bestrijdt eenzaamheid en brengt mensen met elkaar in contact;
- ♦ Zorgt ervoor dat iedereen kan deelnemen aan de huidige complexe (gedigitaliseerde) maatschappij door de preventie en curatie van laaggeletterdheid en het vergroten van (digitale) basisvaardigheden en digitaal burgerschap;
- ♦ Helpt mensen bij het kunnen omgaan met grote technologische veranderingen en digitalisering van de samenleving.

¹⁰ Kasperkovitz, J., Bongers, F. & Hermanussen, L. (2017). *Resultaten behoeftenonderzoek opleidingen informatievak in Vlaanderen en Nederland*. Amersfoort: Kasperkovitz beleidsonderzoek en advies & onderzoeks- en adviesbureau Dialogic, in opdracht van de Koninklijke Nederlandse Vereniging van Informatieprofessionals (KNVI) en de Vlaamse Vereniging voor Bibliotheek, Archief & Documentatie (VVBAD).

¹¹ Dool, A. van den (2020). 'Niet investeren in stenen maar in genen' – in gesprek met Hans van der Veen. Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB).

> Ontwikkeling Landelijke merkgids De Bibliotheek

Medio december 2020 introduceerde de marketingcommissie van de VOB tijdens de algemene ledenvergadering de merkgids De Bibliotheek. Daarin wordt gesteld: 'De Bibliotheek is een ijzersterk merk: bekend, sympathiek en met een zeer relevante rol in de samenleving. Deze merkgids heeft als doel om ons verhaal, onze brede dienstverlening en onze wezenlijke bijdrage met elkaar te vertellen, te laten zien en te laten ervaren. De kracht van de gezamenlijkheid is dat waar we voor staan en gaan. De vele verschillende lokale verschijningsvormen, met hun eigen context, karakter en dienstverlening, laten zien dat we aansluiten bij de lokale doelgroepen met hun lokale behoeften. Door onze krachten te bundelen en ervoor te zorgen dat ons verhaal blijft optellen, maken we samen de Bibliotheek nog sterker. De kracht van de gezamenlijkheid met respect voor de verschillen.

> Certificering bibliotheken als professionele vrijwilligersorganisatie

Uit de arbeidsmarktcijfers van 2019 op Bibliotheekinzicht blijkt dat naast 6.908 bibliotheekprofessionals in totaal 21.978 vrijwilligers in de sector actief zijn¹². Ten minste de helft van de bibliotheekorganisaties werkt met zeventig of meer vrijwilligers, die gemiddeld drie tot vier uur per week actief zijn. De manier waarop deze vrijwilligers worden ingezet, verschilt per bibliotheek en is afhankelijk van de lokale situatie. Gemiddeld werkt een bibliotheekprofessional met drie vrijwilligers, hetgeen van invloed is op zijn rol: hij werkt met hen samen of stuurt hen aan.

De Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV) heeft een keurmerk ontwikkeld voor professionele vrijwilligersorganisaties. Inmiddels ontvangen steeds meer bibliotheken dit keurmerk. Het doorlopen van de stappen richting certificering helpt bibliotheken om vraagstukken rond vrijwillige inzet op te pakken en de eigen organisatie op orde te brengen. Voor stakeholders en samenwerkingspartners is het keurmerk een goede manier om te laten zien dat de bibliotheek het werken met vrijwilligers goed heeft geregeld.

> Wisselwerking tussen collectie en programmering

De bibliotheek stemt haar collectie steeds meer af op de programmering in de verschillende vestigingen. Nu bestaat vaak nog een tweedeling tussen mensen die betrokken zijn bij de collectie en de programmering. In het essay *Over bibliotheken en betrokkenheid. Deel 5: De collectie*¹³ staat dit als volgt beschreven: 'Het actief inzetten van de collectie bij het agenderen van thema's vereist nauwe samenwerking en afstemming tussen het collectie- en activiteitenteam. Mensen die zich bezighouden met collectioneren en programmeren vormen de kern van de bibliotheekorganisatie. Het draait daarbij vooral om de vraag hoe de collectie nog meer tot uitgangspunt in de programmering kan worden gemaakt – natuurlijk altijd in samenhang met de lokale agenda. Wat speelt er lokaal en hoe kunnen we ervoor zorgen dat collectie én de programmering daarop aansluiten? De lokale agenda is altijd een vertrekpunt in het nadenken over collectie en programmering.'

¹² KB (2020). *Vrijwilligers in de bibliotheek, Bibliotheekinzicht*.

¹³ Creij, G. van, Duijnhoven, H. van, Nelissen, M. & Polderman, M. (2019). *Over bibliotheken en betrokkenheid: een essay. Deel 5: De collectie. Noord Oost Brabantse Bibliotheken (NOBB)*.

> Opgaven vanuit Visie op de arbeidsmarkt 2023

In haar visie op de arbeidsmarkt voor 2023 beschrijft Stichting BibliotheekWerk (SBW) een aantal praktische opgaven waarvoor bibliotheken staan¹⁴:

- ♦ Het imago van de bibliotheek als aantrekkelijke werkgever versterken in relatie tot het binnenhalen van nieuwe medewerkers;
- ♦ Het bewerkstelligen van een betere aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt, zodat medewerkers passende opleidingsmogelijkheden hebben;
- ♦ Het bieden van stageplaatsen binnen bibliotheekorganisaties om zo medewerkers te werven;
- ♦ Bij innovatie en het ontwikkelen van nieuwe diensten samenwerken met andere kennisinstellingen, zoals hogescholen;
- ♦ Het doorontwikkelen van vakbekwaamheid en aanleren van andere (digitale) vaardigheden;
- ♦ Het vergroten van managementvaardigheden, waarbij aandacht is voor:
 - Operationele werkzaamheden en strategische vaardigheden;
 - Het sturen op een passende blijvende match tussen benodigde en beschikbare competenties en functies.

> Gezamenlijk fuwa-systeem voor de branche

In het najaar 2020 is door de leden van de VOB besloten om aan de slag te gaan met een gezamenlijk fuwa-systeem (functiebeschrijving en -waardering) voor de branche. Er komt een eigentijds systeem met meer eenheid in de functieprofielen – en daar is grote behoefte aan. Bureau Leeuwendaal maakt het bestaande fuwa-systeem HR21 sectorspecifiek voor de openbare bibliotheken en zal HR21 vervolgens onder een andere naam implementeren. Waar mogelijk wordt de verbinding gelegd tussen de generieke functieprofielen en generieke beroeps- en opleidingsprofielen. Zo verzamelt Leeuwendaal alle namen van de functies in de bibliotheken. Hiermee kan de inzichtelijk worden gemaakt in welke domeinen bestaande functies actief zijn.

¹⁴ Stichting BibliotheekWerk (2019). *Visie op de arbeidsmarkt 2023 van de bibliotheeksector. Fundament voor de meerjarenprogrammering van BibliotheekWerk*. Den Haag: Stichting BibliotheekWerk.

ALGEMENE COMPETENTIES VOOR ALLE DOMEINEN

Om haar maatschappelijke opdracht succesvol te kunnen vervullen, heeft de openbare bibliotheek medewerkers nodig die beschikken over de juiste vakkennis, vaardigheden en attitude. Dit wordt ook wel een 'competentie' genoemd. Bij het beschrijven van de domeinen komen twee soorten competenties naar voren: generieke (algemene) competenties en specifieke domeincompetenties.

De generieke competenties zijn nodig in alle domeinen van de openbare bibliotheek. Door de breedte van het domein en het feit dat meerdere teamleden vaak in één domein werken, hoeven niet alle specifieke en generieke competenties bij één persoon aanwezig te zijn. De benodigde vakkennis en competenties zijn in dat geval verspreid over de teamleden.

De ontwikkelbaarheid van competenties komt aan bod in het opleidingsprofiel en bij het beschrijven van de leerresultaten. Voor competenties die niet of slecht ontwikkelbaar zijn, kan gekeken worden in hoeverre deze in het team aanwezig zijn en worden meegenomen bij het werven van nieuwe medewerkers zodra vacatures ontstaan.

Competentiegroep	Generieke competenties
Groeien	Leervermogen - Nieuwe informatie en ideeën snel kunnen opnemen, analyseren en verwerken en deze effectief kunnen toepassen in de werksituatie. Zelfontwikkeling - Inzicht verwerven in eigen identiteit, waarden, sterke en zwakke kanten, interesses en ambities; op basis hiervan acties ondernemen om zo nodig competenties verder te ontwikkelen.
Faciliteren	Behulpzaamheid - Behulpzaam reageren op iedere vraag en behoefte. Actief contact leggen met bezoekers zonder dwingend over te komen. Gastvrijheid - Voor prettige sfeer zorgen, zodat mensen zich in de bibliotheek op hun gemak voelen en graag binnenlopen. Vraaggericht werken - Uitgaan van behoefte en wens van de klant en daarbij de juiste afweging maken tussen de klantbehoefte en het belang van de organisatie.

Competentiegroep	Generieke competenties
Ondernemend	Initiatief - Problemen of belemmeringen signaleren en zo snel mogelijk oplossen. Alert zijn en anticiperen op kansen, nieuwe situaties of problemen en in een vroeg stadium naar handelen. Ondernemerschap - Signaleren van kansen in de markt, zowel voor bestaande als nieuwe producten of diensten, daarnaar handelen en daarbij risico's durven nemen met het oog op uiteindelijk voordeel voor het geheel. Vernieuwingsinzicht - Kansen zien in nieuwe ontwikkelingen en inzicht hebben in de toekomstige wensen en behoeften van anderen. Zelfstandigheid - Signaleren van problemen of belemmeringen en deze zo snel mogelijk oplossen. Alert zijn, anticiperen op kansen, mogelijkheden of problemen en er snel op reageren.
Organiseren	Plannen en organiseren - Op basis van doelen en prioriteiten de benodigde acties tijd, middelen en mensen kunnen bepalen en deze op doelmatige en effectieve wijze organiseren. Voortgangsbewaking - Anticiperen op en bewaken van de voortgang van gemaakte afspraken en plannen.
Presteren	Resultaatgerichtheid - Bij alle werkzaamheden en activiteiten het voorgenomen doel voor ogen houden. Standvastigheid - Bij een bepaald actieplan of bepaalde opvatting blijven. Zich niet weerhouden om iets tot stand te brengen door hindernissen of weerstanden.

Competentiegroep	Generieke competenties
Samenbindend	Communitygedrevenheid - Werken voor en met inwoners met een gelijkgestemde behoefte of interessante methode en faciliteert conversatie, dialoog en uitwisseling, opdat nieuwe kennis kan ontstaan. Activeren, verrijken, ondersteunen, verspreiden en delegeren van het gesprek van burgers en hun gemeenschap. (Integraal) samenwerken - Bijdragen aan een gezamenlijk resultaat door een optimale afstemming tussen de eigen kwaliteiten en belangen én die van de groep of de ander binnen en buiten de eigen organisatie, sector en (lokale) netwerken. Netwerkvaardigheid - Ontwikkelen en bestendigen van relaties, allianties en coalities binnen en buiten de eigen organisatie, sector en (lokale) netwerken. Deze benutten voor het verkrijgen van informatie, steun en medewerking. Verbindend vermogen - Het laten samengaan van je oprecht verbinden met anderen en tegelijkertijd je autonomie behouden. De basis daarvoor is wederzijds vertrouwen, elkaar de ruimte gunnen en consequent denken en handelen vanuit synergie.
Wendbaar	Aanpassingsvermogen - Doelmatig blijven handelen door zich aan te passen aan veranderende omgeving, taken, verantwoordelijkheden en/of mensen. Flexibel gedrag - Indien zich problemen of kansen voordoen de eigen gedragsstijl veranderen teneinde een gesteld doel te bereiken.

Werkterrein voor alle domeinen

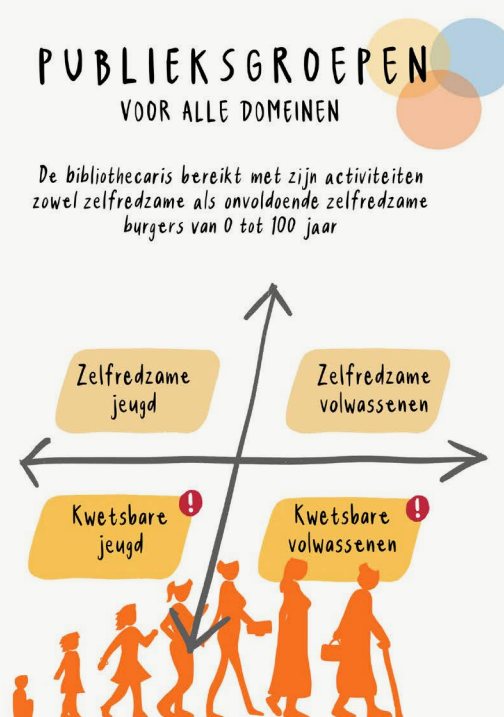
Zoals in het Bibliotheekconvenant 2020-2023 beschreven, richt de bibliothecaris zijn activiteiten op het aanpakken en bevorderen van:

- ♦ Geletterdheid en leesplezier | geletterde samenleving
- ♦ Digitale inclusie en digitaal burgerschap | participatie in informatiesamenleving
- ♦ Basisvaardigheden, blijvende inzetbaarheid, persoonlijke ontwikkeling en cultuurparticipatie | leven lang ontwikkelen

Publieksgroepen voor alle domeinen

De bibliothecaris bereikt met zijn activiteiten zowel zelfredzame als onvoldoende zelfredzame burgers van nul tot honderd jaar:

- ♦ Kwetsbare jeugd en jongeren, inclusief ouders, opvoedingsondersteuners en onderwijs;
- ♦ Zelfredzame jeugd en jongeren, inclusief ouders, opvoedingsondersteuners en onderwijs;
- ♦ Onvoldoende zelfredzame volwassenen, zoals mensen met opvoedproblemen, schulden en/of beperkte gezondheidsvaardigheden, die laagopgeleid en/of digibeet zijn en/of een taalachterstand (laaggeletterden, NT2) en/of een migratie achtergrond hebben;
- ♦ Zelfredzame volwassenen (type 'personal learner') die initieel onderwijs hebben genoten en zich op persoonlijk vlak willen blijven ontwikkelen door het opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden.



Ontwikkelingen in de bibliotheeksector die van invloed zijn op alle domeinen

DEKSCHEITS.NL

Beroepsprofiel maatschappelijk-educatieve bibliothecaris

In de praktijk

De maatschappelijk-educatieve bibliothecaris biedt mogelijkheden voor educatie en leven lang ontwikkelen voor burgers van nul tot honderd jaar en levert daarmee een belangrijke bijdrage aan een snel digitaliserende samenleving waarin iedereen kan meedoen: praktisch en theoretisch geschoold, jong en oud, met en zonder migratieachtergrond

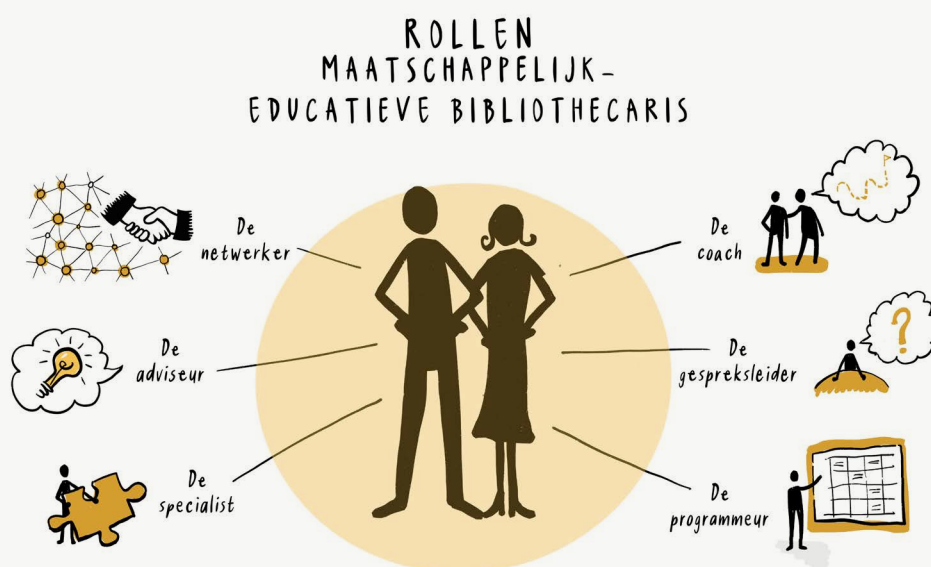
De maatschappelijk-educatieve bibliothecaris initieert, ontwikkelt, faciliteert en stimuleert de ontwikkeling en educatie van zowel zelfredzame als onvoldoende zelfredzame burgers van nul tot honderd jaar. Hij doet dit met activiteiten gericht op non-formeel en informeel leren, ondersteuning bij persoonlijke ontwikkeling en preventie en curatie van basisvaardigheden. Zijn focus ligt op het vergroten van basisvaardigheden, geletterdheid, digitale geletterdheid en digitaal burgerschap, cultuurparticipatie en gezinsgerichte aanpak en op het gebied van maatschappelijke thema's, kunst en cultuur.

In de informatievoorziening richting niet-zelfredzamen vervult de maatschappelijk-educatieve bibliothecaris een belangrijke rol. Hij geeft gevraagd en ongevraagd informatie en faciliteert hen bij het verkrijgen van de juiste hulp. Hiermee helpt hij te voorkomen dat zij verder in de problemen en buiten de samenleving raken, doordat het hen ontbreekt aan voldoende basisvaardigheden.

De bijdrage van de bibliotheek aan de persoonlijke ontwikkeling van burgers gaat in toenemende mate over hoe we ons bewegen door een steeds verder digitaliserende wereld. In alles wat we doen speelt digitalisering een rol. De maatschappelijk-educatieve bibliothecaris verkent de vraagstukken rond digitaal burgerschap en weet waar hij informatie en kennis kan halen om dit thema een plek in zijn werk te geven.

Rollen en hoofdtaken

De maatschappelijk-educatieve bibliothecaris heeft verschillende hoofdtaken, die tot uiting komen in bijbehorende rollen. De bibliotheekorganisaties geven hieraan lokaal hun eigen invulling. Meestal zullen niet alle hoofdtaken bij één persoon zijn belegd zijn en zijn de bijhorende rollen verspreid over de teamleden.



De netwerker

Ontwikkelt en onderhoudt relaties binnen en buiten de organisatie en benut die voor het uitwisselen van informatie, het tot stand brengen van samenwerkingen en het verkrijgen van medewerking. De maatschappelijk-educatieve bibliothecaris vervult een spilfunctie in de lokale gemeenschap en netwerken. Hij werkt communitygedreven: hij volgt trends en maatschappelijke ontwikkelingen en maakt hiervan onderdeel uit, agendeert actuele thema's en mobiliseert mensen rond die thema's, en vertegenwoordigt de bibliotheek binnen en buiten het netwerk.

De adviseur

Adviseert lokale en regionale maatschappelijke en educatieve organisaties en legt waar mogelijk de verbinding met en tussen de verschillende beleidsterreinen waarop de openbare bibliotheek opereert.

De specialist

Beschikt over specifieke vakkennis op het gebied van educatie, digitaal burgerschap en een leven lang ontwikkelen voor zowel kwetsbare als zelfredzame burgers van nul tot honderd jaar. Zijn of haar expertise ligt op een of meer specifieke vakgebieden, waaronder kennis van de fysieke en de digitale collectie, programmering, producten en diensten. Denk bijvoorbeeld ook aan het inhoudelijk organiseren van kennis en manieren om deze goed te ontsluiten en persoonlijke en professionele ontwikkeling bij burgers van nul tot honderd jaar. Hieronder valt ook de preventie en/of curatie van onvoldoende basisvaardigheden en/of non-formeel en informeel leren.

De coach

Inspireert, stimuleert en faciliteert burgers, vrijwilligers en professionals van lokale netwerkpartners, bij het ontwikkelen van hun kennis, competenties en talenten. De coach stimuleert het zelfreflecterende en zelfsturende vermogen van de ander en stemt daarbij af op diens niveau. Hij stelt hem of haar in staat zich verder te ontwikkelen en zijn of haar persoonlijke en/of professionele doelen te verwezenlijken. De coach inspireert en ondersteunt, maar onderwijst niet.

De gespreksleider

Leidt het debat, discussie of rondetafelgesprek en laat het vuur juist van de deelnemers komen. Zijn eigen ego blijft ondergeschikt. Hij prikkelt met nieuwe invalshoeken, jaagt discussie aan, inspireert, stimuleert en motiveert deelnemers en toehoorders. De gespreksleider heeft een kritische blik en stelt vragen die deelnemers elkaar niet stellen. Hij beschikt over een brede maatschappelijke kennis en snapt complexe dwarsverbanden in de snel digitaliserende samenleving. Ook kent hij het verschil tussen open of gesloten vragen en weet hij wanneer, aan wie en waarom hij die moet stellen. Hij maakt onderscheid tussen feiten en meningen en geeft tegengas op ongefundeerde zijnsoordelen of onterechte waardeoordelen. Als de gespreksleider zijn eigen mening ventileert, dan is dat vooral om de deelnemers te prikkelen en aan te jagen.

De programmeur

Zorgt voor de programmering van activiteiten op het gebied van basisvaardigheden, digitaal burgerschap, educatie en een leven lang ontwikkelen in de bibliotheek, het onderwijs of lokale (netwerken van) andere relevante lokale organisaties. Hij werkt hierbij zoveel mogelijk 'van, door en voor iedereen' (de zogenoemde OF/BY/FOR ALL-methode). Met een goed passende community- en programmastrategie komt de programmeur van doelen tot een concrete aanpak. Hij geeft richting en sturing in de uitvoering van de activiteiten en zorgt ervoor dat de inspanningen bijdragen aan de doelen, ook als de omstandigheden veranderen. Hij draagt hiermee bij aan het versterken van vaardigheden, het vergroten van weerbaarheid en de actieve deelname aan de (snel digitaliserende) samenleving.

Rolspecifieke competenties

Een competentie is een samenhangende set van kennis, attitude en vaardigheden. Onderstaande competenties zijn nodig om de hoofdtaken goed te kunnen uitvoeren. Ze hebben betrekking op de verschillende rollen van de maatschappelijk-educatieve bibliothecaris. Deze rolspecifieke competenties vormen een aanvulling op de generieke competenties.

	Netwerker	Adviseur	Specialist	Coach	Gespreks-leider	Program-meur
Adviseren		●				
Activeren	●			●	●	●
Analytisch vermogen	●		●	●	●	
Coachen				●		
Communicatieve vaardigheden	●				●	
Klantgerichtheid			●	●		
Omgevingsbewustzijn	●	●			●	
Ontwerpen						●
Organiseren					●	●
Probleemoplossend vermogen		●	●	●	●	●
Projectmatig werken		●	●			●
Regievoeren zonder macht	●					
Resultaatgericht		●	●			●
Strategisch vermogen	●	●				
Vakkennis			●	●		

Beroepsprofiel informatie-dienstverlenende bibliothecaris

In de praktijk

Het werk van de informatie-dienstverlenende bibliothecaris in de openbare bibliotheek kenmerkt zich door de functie van verbinder en gids. Hij verbindt mensen met elkaar voor ontmoeting en kennisdeling, legt de verbinding tussen mensen en de bibliotheek, maar verbindt ook mensen aan relevante collectie en content. Daarnaast helpt hij hen bij het vinden van de juiste kennis en informatie. De informatie-dienstverlenende bibliothecaris voorziet in de informatiebehoefte van lokale partners, vrijwilligers en doelgroepen door voor, door en met hen samen activiteiten te organiseren en ideeën en oplossingen voor vragen die leven te genereren. Hij doet dit door co-creatie en het inzetten van geschikte media (digitaal en niet-digitaal).

De informatie-dienstverlenende bibliothecaris zorgt ervoor dat bezoekers zich thuis voelen in de openbare bibliotheek als publieke ruimte. Hij biedt zoveel mogelijk mensen toegang tot educatie, literatuur, informatie en cultuur en levert daarmee een belangrijke bijdrage aan een samenleving waarin iedereen kan meedoen: praktisch en theoretisch geschoold, jong en oud, met en zonder migratieachtergrond.

De informatie-dienstverlenende bibliothecaris bevordert geletterdheid en digitale geletterdheid, lezen, 21e-eeuwse vaardigheden en digitaal burgerschap onder jongeren en volwassenen, onder meer door cursussen in taal en digitale vaardigheden op coachende wijze te begeleiden. Ook ondersteunt hij hen bij het vinden van antwoorden op informatie vragen door informatiepunten te bemensen. Hij vult de sociaaleducatieve kaart in, zodat het aanbod concrete activiteiten en diensten van de lokale bibliotheek en haar partnerorganisaties in het werkgebied zichtbaar wordt. Het gaat zowel om onderwijs en formeel, nonformeel en informeel aanbod als om praktische hulp via spreekuren om mensen te helpen bij het versterken van vaardigheden, het vergroten van weerbaarheid en de actieve deelname aan de (snel digitaliserende) samenleving.

Rollen en hoofdtaken

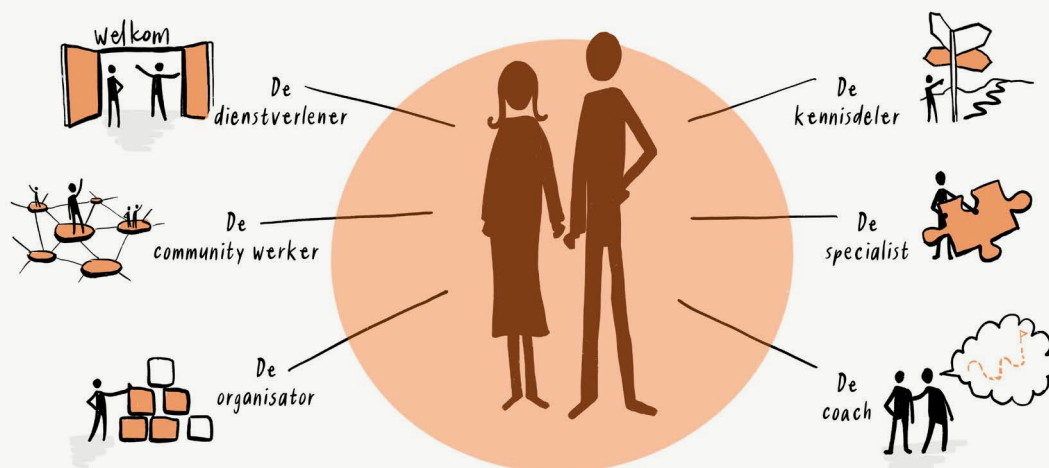
De informatie-dienstverlenende bibliothecaris heeft verschillende hoofdtaken, die tot uiting komen in bijbehorende rollen. De bibliotheekorganisaties geven hieraan lokaal hun eigen invulling.

Meestal zullen niet alle hoofdtaken bij één persoon zijn belegd zijn en zijn de bijhorende rollen verspreid over de teamleden.

De dienstverlener

Speelt een belangrijke rol in de totaalbeleving van bezoekers en klanten. Hij geeft klanten en bezoekers het gevoel dat ze welkom zijn, gaat met hen de dialoog aan en oordeelt niet. De dienstverlener speelt in op de behoeften van de ander. Hij draagt bij aan diens ontwikkeling en gebruikt zijn (vak)kennis in andermans belang. Bij problemen die hij tegenkomt neemt hij verantwoordelijkheid en lost ze op.

ROLLEN INFORMATIE-DIENSTVERLENENDE BIBLIOTHECARIS



DENKSCHETS.NL

De communitywerker

Benadert proactief doelgroepen, vrijwilligers en lokale partners. Hij voorziet in de informatiebehoeften van de doelgroepen en werkt vanuit hun leefwereld. De communitywerker neemt initiatief. Hij stimuleert anderen zich een probleem of informatiebehoefte toe te eigenen en daartoe digitale of fysieke community's te vormen. Samen met de doelgroepen, vrijwilligers en lokale partners bedenkt en creëert hij ideeën, oplossingen en activiteiten, die variëren van activistisch tot interesse-gedreven. Hij stemt met hen af welke informatiebronnen, programma's, producten, diensten en media het beste kunnen worden ingezet. .

De organisator

Zorgt voor de organisatie en uitvoering van activiteiten op het gebied van educatie, literatuur, informatie, cultuur en ontmoeting en debat. De informatie-dienstverlenende bibliothecaris werkt hierbij integraal samen met en/of op aangeven van anderen binnen de lokale bibliotheek of het lokale netwerk. Intern zijn dit bijvoorbeeld de educatiefmaatschappelijke bibliothecaris, community librarian en vrijwilligers. Externe organisaties waarmee de organisator samenwerkt zijn lokale community's, landelijke organisaties op het gebied van digitaal burgerschap, overheden, educatieve instellingen of organisaties rond gezinsaanpak, werk & sollicitatie, gezondheid, financieel & juridisch en de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo).

De coach

Inspireert, stimuleert en faciliteert burgers, vrijwilligers en professionals van lokale netwerkpartners bij het ontwikkelen van hun kennis, competenties en talenten. De coach stimuleert het zelfreflecterende en zelfsturende vermogen van de ander en stemt daarbij af op andermans niveau. Hij stelt hem of haar in staat om zich verder te ontwikkelen en zijn of haar persoonlijke en/of professionele doelen te verwezenlijken. De coach inspireert en ondersteunt, maar onderwijst niet.

De kennisdeler

Maakt klanten, bezoekers, vrijwilligers, collega's en andere professionals binnen het lokale netwerk wegwijs en informatievaardig. Hij weet bij wie men waarvoor terecht kan en stimuleert kennisdeling. De kennisdeler verzamelt, ordent en bewaart, interpreteert en beoordeelt, ontsluit en presenteert informatie. Hij signaleert informatiebehoefte en inventariseert informatievragen door te observeren, te luisteren, samen te vatten, door te vragen en te controleren. Voor het beantwoorden van de informatievragen draagt de kennisdeler gericht specifieke kennis over en stemt daarbij af op de doelgroep. De kennisdeler beschikt over een brede basis aan kennis, die behoorlijk kan variëren.

De specialist

Beschikt vooral op enkele specifieke gebieden over gespecialiseerde kennis. De specialist heeft bijvoorbeeld gespecialiseerde kennis van de informatiebehoeften in de maatschappij, nieuwe digitale media en tools, vakinhoudelijke kennis en metadatering. Andere gebieden waarop de specialist specifieke vakkennis kan bezitten, zijn geletterdheid en leesplezier, digitale inclusie en digitaal burgerschap, basisvaardigheden, blijvende inzetbaarheid en professionele en persoonlijke ontwikkeling. De gespecialiseerde kennis kan ook liggen op het gebied van collectioneren. Daarbij hoort ook nauwe samenwerking met ICT'ers, het opbouwen van een fysieke en digitale collectie en het inhoudelijk organiseren van kennis en manieren om deze goed te ontsluiten.

Rolspecifieke competenties

Om de hoofdtaken goed te kunnen uitvoeren heeft de informatie-dienstverlenende bibliothecaris onderstaande competenties nodig. Ze hebben betrekking op de verschillende rollen en vormen een aanvulling op de generieke competenties.

	Dienst-verlener	Community-werker	Organisator	Coach	Kennis-deler	Specialist
Adviseren	●					●
Activeren	●	●		●	●	●
Analytisch vermogen				●	●	●
Coachen	●	●		●		
Communicatieve vaardigheden	●	●	●	●	●	
Dienstverlenend	●		●	●	●	
Flexibiliteit	●	●	●	●		
Gastvrij	●				●	
Organiseren		●	●			
Probleemoplossend vermogen		●	●		●	●
Projectmatig werken			●			●
Resultaatgericht			●			●
Stimuleren		●		●		
Strategisch vermogen						
Vakkennis					●	●

Werksessies en interviews

In werksessies en individuele gesprekken gaven veel mensen die in, voor en met openbare bibliotheken werken input en feedback:

Agnes van Montfoort Specialist primair onderwijs	Stichting Lezen
Boudewijn van der Lecq Programmaleider Educatie	SPN Cubiss
Ellen Alberts Klantadviseur en projectleider	OBGZ
Femke Reijnen Adviseur en projectleider DigiTaalhuis	Bibliotheek Z-O-U-T
Geeralda Pols Communicatie- en informatieprofessional	Cultuurpunt Altena
Gerard Meijer Algemeen programmamanager	SPN
Gert Staal Directeur	Bibliotheek Lek & IJssel
Gio van Creijl Directeur	NOBB
Hedy Segond von Banchet Senior adviseur	SBB
Helene Hartlief Projectleider	NBD Biblion
Jacqueline Roelofs directeur	Graafschap Bibliotheken
Jurjen Nienhuis Teammanager Onderwijs	Bibliotheek Rotterdam
Kirsten Sinke Adviseur educatie en basisvaardigheden	Cubiss
Maaïke Toonen Programmacoördinator basisvaardigheden	KB
Mariet Wolterbeek Directeur	Bibliotheek Z-O-U-T
Marjo Frenk Projectmedewerker	Cubiss
Mirjam Plantinga Klantadviseur	OBGZ
Nicoline Hendriks Programmamanager Basisvaardigheden	SPN Rijnbrink
Niesje Meijeringh Consulente onderwijs	Rozet
Paul Adels Directeur	Theek5
Stieneke Eising Opleidingscoördinator Kunst van Lezen	Stichting Lezen

Deskresearch

- ♦ Bibliotheek Venlo (2020). [PLEK 3](#).
- ♦ Bibliotheek Z-O-U-T (2020). Projectplan MbiebO.
- ♦ Creij, G. van, Duijnhoven, H. van, Nelissen, M. & Polderman, M. (2019). [Over bibliotheken en betrokkenheid: een essay. Deel 5: De collectie](#). Noord Oost Brabantse Bibliotheken (NOBB).
- ♦ Cubiss (2018). [De bibliothecaris van de toekomst... is community librarian. Beroeps- en opleidingsprofiel](#). Tilburg: Cubiss.
- ♦ Dalen, T. van (2020). Interne strategie nieuwe bibliotheek de Bibliotheek Gelderland Zuid. Amsterdam: Thomas van Dalen Advies.
- ♦ De Bibliotheek op school & BoekStart (2020). [Beroepsprofielen mediaopvoeding en digitale geletterdheid. Nieuwe competenties van de consultants en specialisten in de Bibliotheek](#).
- ♦ Dool, A. van den (2020). Interviewserie 'Vooruitblikkende bibliothekdirecteuren'. Utrecht: Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB).
- ♦ Engelshoven, I. van, Ark, T. van, Knops, R. & Jonge, H. de (2019). [Kamerbrief over plan van aanpak laaggeletterdheid 2020-2024](#).
- ♦ Kasperkovitz, J., Bongers, F. & Hermanussen, L. (2017). [Resultaten behoeftenonderzoek opleidingen informatievak in Vlaanderen en Nederland](#). Amersfoort: Kasperkovitz beleidsonderzoek en advies & onderzoeks- en adviesbureau Dialogic, in opdracht van de Koninklijke Nederlandse Vereniging van Informatieprofessionals (KNVI) en de Vlaamse Vereniging voor Bibliotheek, Archief & Documentatie (VVBAD).
- ♦ KB (2020). [Bibliotheekinzicht](#).
- ♦ KB (2020). [Bibliotheeknetwerk](#).
- ♦ KB (2020). Landelijke actieagenda voor innovatie 2020-2024 (concept).
- ♦ KB-inkoopcommissie (2020). Advies e-content persoonlijke ontwikkeling.
- ♦ Kunst van Lezen (2018). Talentontwikkeling en kwaliteit van medewerkers BoekStart en de Bibliotheek op school po.
- ♦ Kunst van Lezen (2018). Talentontwikkeling en kwaliteit van medewerkers BoekStart en de Bibliotheek op school vo.
- ♦ Kunst van Lezen (2020). Functieprofielen de Bibliotheek op school.
- ♦ Landelijke Vereniging Onderwijsadviseurs (LVO) (2017). Visie op volwasseneneducatie in de 21e eeuw.
- ♦ Lankes, D. (2020). Veldgids voor nieuw bibliotheekwerk. Vertaald door Gert Staal. Tilburg: Cubiss.
- ♦ Mil, B. van, Mulder, J., Uyterlinde, F., Goes, M., Koning, R. (2020). [Evaluatie Wet stelsel openbare bibliotheekvoorzieningen. Eindrapport](#). Den Haag: KWINK groep, Panteia & Rebel Group.
- ♦ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) (2020). [Gelijke kansen](#).
- ♦ Raad voor Cultuur & Onderwijsraad (2019). [Lees! Een oproep tot een leesoffensief](#). Den Haag: Raad voor Cultuur & Onderwijsraad.

- Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). [Informatiedienstverlening in de nieuwe bibliotheek gekoppeld aan één of meerdere kwalificaties mbo](#). Zoetermeer: SBB.
- Stichting BibliotheekWerk (2019). [Visie op de arbeidsmarkt 2023 van de bibliotheeksector. Fundament voor de meerjarenprogrammering van BibliotheekWerk](#). Den Haag: Stichting BibliotheekWerk.
- Stichting Lezen (2020). [De doorgaande leeslijn. De leesontwikkeling van 0-20 jaar](#). Amsterdam: Stichting Lezen.
- Stichting Samenwerkende POI's Nederland (SPN) & Cubiss (2020). Onderzoekrapportage Leren & Ontwikkelen. Hoofddorp & Tilburg: SPN & Cubiss.
- Stichting Samenwerkende POI's Nederland (SPN) & Cubiss (2020). Onderzoekrapportage Bibliotheek en Basisvaardigheden Hoofddorp & Tilburg: SPN & Cubiss.
- Stichting Samenwerkende POI's Nederland (SPN) & Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB) (2020). Onderzoekrapportage Klassieke Bibliotheekkennis. Hoofddorp & Utrecht: SPN & VOB.
Stichting Samenwerkende POI's Nederland (SPN) (2020). Jaarplan Jeugd en Onderwijs 2020. Hoofddorp: SPN.
- Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB) (2020). Merkgids, uitwerking merkstrategie de Bibliotheek. Utrecht: VOB.
- Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB), Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), Stichting Samenwerkende POI's Nederland (SPN), Interprovinciaal Overleg (IPO), KB & ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). [Bibliotheekconvenant 2020-2023. Convenant houdende afspraken over de bijdrage van de bibliotheekvoorziening in Nederland aan maatschappelijke opgaven](#). Den Haag: ministerie van OCW.

Landelijke regiegroep HRD

Anton Kok directeur a.i. VOB	VOB
Christine Oyen werkgeverszaken VOB	VOB
Gerard Meijer Voorzitter Landelijke regiegroep HRD	SPN
Gert Staal bibliotheekdirecteur en lid werkgeverscommissie VOB	VOB
Henk Snier Portefeuille HRD	SPN
Jos Debeij Hoofd afdeling Bibliotheekstelsel	KB
Marian van der Wal bibliotheekdirecteur en voorzitter SBW	SBW

Projectgroep BIJ-scholing

Adriaan Langendonk Manager Leesbevorderingsprogramma's	Stichting Lezen / KB
Arjen Pakker Senior HR(D)-adviseur	Rijnbrink
Christine Oyen Werkgeverszaken	VOB
David Bul Senior HR-adviseur	Cubiss
Maaïke Toonen Programmacoördinator basisvaardigheden	KB
Maaïke Verhoeven HRD-adviseur	ProBiblio
Marian van der Wal Directeur	SBW
Anton Dierdorp Algemeen projectleider project BIJ-scholing	SPN
Mirjam van Zaalen Inhoudelijk projectleider project BIJ-scholing	SPN

Opdrachtgever:	Landelijke regiegroep HRD
Auteurs:	Mirjam van Zaalen en Anton Dierdorp SPN
Eindredactie:	Anne van den Dool
Illustraties:	Denkschets.nl
Vormgeving:	BBLD - Marketingbureau voor creatieve communicatie
Verschijningsdatum:	januari 2021

Bijlage 1. Beschrijving competenties

Competentie	Omschrijving	Gedragsindicatoren
Aanpassen	Past zich aan als de organisatie dat verlangt	1. Laat het oorspronkelijke doel los als dat wordt verlangd 2. Stelt desgevraagd het beoogde doel bij 3. Beweegt mee met de veranderingen in de organisaties 4. Past indien gewenst de werktijden aan 5. Schakelt desgevraagd over op een andere aanpak of taakopdracht
Adviseren	Helpt anderen door het geven van advies	1. Formuleert en presenteert een compleet advies dat inhoudelijk is afgestemd op het doel en de doelgroep 2. Past de wijze van communiceren aan aan het niveau van de klant of gesprekspartner 3. Beschouwt vraagstukken van verschillende kanten, schort zolang het eigen oordeel op en stelt indien nodig zijn eigen mening bij 4. Creëert draagvlak voor het advies 5. Kan omgaan met weerstand van opdrachtgever of doelgroep ten aanzien van de voorgestelde oplossing, verbetering of innovatie
Activeren	Enthousiasmeert anderen, moedigt hen aan en geeft het goede voorbeeld	1. Spreekt waardering uit en viert successen als anderen goede resultaten hebben behaald 2. Maakt anderen enthousiast om nieuwe ideeën en voorstellen in te brengen
Analyseren	Is staat om een probleem, situatie of proces te ontleden en de herkomst en samenhang van de verschillende componenten te begrijpen	1. Brengt een logische structuur aan in een veelheid van informatie en waarnemingen 2. Onderscheidt hoofd- en bijzaken 3. Onderscheidt oorzaak en gevolg 4. Legt verbanden tussen gegevens 5. Schat consequenties goed in

Competentie	Omschrijving	Gedragsindicatoren
Coachen	Stimuleert en begeleidt anderen om hun persoonlijke kwaliteiten zo goed mogelijk in te zetten bij het uitvoeren van hun taken	1. Denkt met anderen mee over de mogelijkheden om zich te ontwikkelen 2. Stelt veel vragen en geeft hooguit suggesties voor oplossingen 3. Stelt prikkelende vragen die de ander aanzetten tot nadenken over het eigen gedrag 4. Moedigt de ander aan om te zeggen wat hij van iets vindt 5. Moedigt de ander aan zijn doel te bereiken
Communicatieve vaardigheden	Brengt ideeën en informatie, zowel mondeling als schriftelijk, helder en duidelijk over zodanig dat de doelgroep de essentie begrijpt	1. Weet bestaande communicatiemiddelen effectief te gebruiken 2. Speelt goed in op de verschillende doelgroepen 3. Stelt vragen, luistert en toont interesse in de ander 4. Weet belangrijke informatie op te pakken uit mondelinge gesprekken
Eigenaarschap	Neemt verantwoordelijkheid voor zijn hoofdtaken, komt afspraken na en levert een actieve bijdrage aan de organisatie.	1. Voelt zich betrokken bij en een belangrijke schakel in de organisatie waarvoor hij werkt 2. Staat open voor nieuwe ideeën 3. Heeft vertrouwen in de samenwerking binnen het team 4. Heeft duidelijkheid over zijn rol en voelt zich gesterkt in de uitvoering van zijn werk 5. Vergroot actief zijn kennis en neemt de ruimte om zichzelf te ontplooiën 6. Voelt zich verantwoordelijk voor zijn of haar werk en doet er alles aan om het werk voor elkaar te krijgen (oplossingsgericht)

Competentie	Omschrijving	Gedragsindicatoren
Flexibiliteit	Verandert het eigen gedrag indien zich problemen of kansen voordoen teneinde een gesteld doel te bereiken	1. Is bereid zich extra in te zetten wanneer de situatie daar om vraagt. Staat open voor veranderingen en verbeteringen die anderen voorstellen 2. Speelt in op veranderende prioriteiten en is snel inzetbaar bij aangrenzende werkzaamheden 3. Geeft waar nodig toe en kan van koers veranderen. Ziet verandering als een uitdaging en springt op een adequate manier op zaken in, zodat de voortgang gewaarborgd wordt 4. Weet de waarde van afwijkende meningen juist in te schatten. Kijkt over hindernissen heen naar het gestelde doel. Bezit meerdere gedragsalternatieven voor de aanpak van problemen
Initiatief	De mate waarin je uit jezelf actie onderneemt zonder aangespoord te hoeven worden door anderen	1. Handelt uit zichzelf zonder aansporing van anderen 2. Handelt direct bij het voorzien van een kritische situatie 3. Wacht niet af, maar zoekt zelf de kansen en mogelijkheden op 4. Draagt uit eigen beweging ideeën en voorstellen aan
Innovatievermogen	Is geïnteresseerd in en gericht op vernieuwingen, reageert hierop kritisch en flexibel en laat innovaties onderdeel uitmaken van eigen handelen	1. Staat open voor verbeteringen en vernieuwingen 2. Geeft voorgestelde verbeteringen en/of vernieuwingen een plek in het eigen professioneel handelen 3. Komt op basis van eigen werkervaringen met voorstellen tot verbeteringen en/of vernieuwing 4. Brengt voordelen van verandering en vernieuwingen helder over aan betrokkenen
Klantgerichtheid	Herkent de wensen, behoeften en belangen van zowel interne als externe klanten en handelt hiernaar	1. Kan zich inleven in klantsituaties 2. Denkt in klantoplossingen en zet deze omzetten in activiteiten/handelingen. 3. Geeft prioriteit aan klanttevredenheid en servicegericht

Competentie	Omschrijving	Gedragsindicatoren
Netwerken	Ontwikkelt, onderhoudt en benut interne en externe contacten om de organisatiedoelstellingen te realiseren. Ontwikkelt en onderhoudt relaties binnen en buiten de organisatie en benut deze voor het uitwisselen van informatie en het verkrijgen van medewerking	1. Legt en onderhoudt contacten met voor de functie relevante personen en organisaties 2. Weet de juiste mensen te vinden om informatie en medewerking te verkrijgen 3. Wisselt informatie uit met personen uit het netwerk 4. Verleent steun en medewerking aan personen uit het netwerk 5. Benut op het juiste moment het netwerk om doelen te bereiken
Omgevingsbewustzijn	Benut het krachtenveld binnen en tussen organisaties om de eigen doelen te realiseren en houdt rekening met de gevolgen voor de eigen organisatie dan wel die van de klant. Heeft besef van ontwikkelingen binnen de samenleving en vertaalt deze naar consequenties voor het eigen functioneren en dat van anderen binnen de organisatie	1. Volgt de relevante ontwikkelingen en trends 2. Schat in wat de betekenis is van externe ontwikkelingen voor beleid, programmeringen en werkwijzen 3. Vertaalt relevante ontwikkelingen naar concrete gevolgen voor het eigen werkkterrein
Ondernemingszin	Pakt in het werk nieuwe zaken aan en doet voorstellen voor verbeteringen of vernieuwingen, waardoor nieuwe wegen kunnen worden ingeslagen en nieuwe werkkterreinen kunnen worden ontwikkeld	1. Vangt signalen op over mogelijke verbeteringen of vernieuwingen van producten of diensten binnen het eigen werkkterrein en geeft dit door 2. Doet voorstellen om te komen tot verbeteringen of vernieuwingen 3. Ontwikkelt nieuwe producten en/of diensten binnen het eigen maar ook aanverwante kennisgebieden op basis van inzicht in ontwikkelingen en kernkwaliteiten van de organisatie 4. Maakt een vertaalslag van ontwikkelingen in de omgeving naar mogelijkheden voor de organisatie
Plannen en organiseren	Bepaalt effectief doelen en prioriteiten en schat de benodigde tijd, acties en middelen in om bepaalde doelen te bereiken. Bereikt activiteiten voor en regelt deze zodanig dat deze efficiënt en effectief uit te voeren zijn. Stuur van acties en werkzaamheden, conform de planning en de voortgang bewaken. Bepaalt en regelt de acties, tijd, mensen en middelen die nodig zijn om het gestelde doel te bereiken	1. Maakt een plan van aanpak om het gestelde doel te bereiken 2. Maakt een raming van benodigde tijd, mensen en middelen om het werk uit te voeren 3. Formuleert activiteiten voor zichzelf en/of anderen 4. Stelt prioriteiten voor zichzelf en/of anderen 5. Regelt de voor het werk benodigde mensen en/of middelen

Competentie	Omschrijving	Gedragsindicatoren
Probleemoplossend vermogen	Signaleert (potentiële) problemen, herkent belangrijke informatie, legt verbanden tussen gegevens, spoort mogelijke oorzaken van problemen op en zoekt ter zake doende gegevens. Bedenkt zelfstandig alternatieve oplossingen en geeft consequenties weer	1. Kijkt in situaties die vragen om een snelle oplossing naar de gewenste situatie die moet worden bereikt, inmiddels bereikte resultaten en welke mogelijke oplossingen in het verleden hebben gewerkt. Zoekt van daaruit naar praktische oplossingen voor het probleem 2. Analyseert het probleem grondig en doet vanuit verschillende invalshoeken onderzoek naar oorzaak en gevolg. Weegt de verschillende oplossingen tegen elkaar af en besluit vervolgens wat de juiste, haalbare oplossing is
Resultaatgericht werken	Formuleert meetbare en haalbare doelstellingen en maakt duidelijke afspraken maken. Is gericht op de voortgang en rapporteert en informeert daarover. Denkt vooruit. Herkent kosten en houdt uitgaven binnen budget	1. Maakt samen met anderen afspraken met meetbare en haalbare doelen 2. Monitort de voortgang van activiteiten en stuurt waar nodig bij. Houdt hierbij het eindresultaat voor ogen 3. Maakt taakstellende afspraken met de afdelingsleiding 4. Zoekt naar methoden om efficiënter en effectiever te werken
Samenwerken	Draagt actief bij aan het samen met anderen bereiken van resultaten en organisatiedoelstellingen te bereiken, ook wanneer dit niet van direct persoonlijk belang is	1. Voert in een team of ander samenwerkingsverband een opdracht uit 2. Streeft gezamenlijke doelen na en wisselt proactief argumenten, ideeën en informatie uit met anderen 3. Laat anderen inzien dat het te behalen resultaat een gezamenlijke verantwoordelijkheid is en houdt rekening met de verschillende rollen en posities binnen de groep 4. Motiveert een groep tot maximale inzet voor het product en betreft relevante derden. Activeert relevante derden en de groepsleden tot het leveren van een bijdrage aan het te bereiken resultaat. Hij houdt daarbij rekening met de kwaliteiten van de betrokkenen

Competentie	Omschrijving	Gedragsindicatoren
Strategisch vermogen	Ontwikkelt een helder toekomstbeeld van de organisatiedoelen op de middellange en lange termijn. Overziet risico's, kansen en consequenties en komt op basis van beschikbare informatie en ervaringen tot een gefundeerde mening	1. Hanteert een langetermijnperspectief en spreekt over doelen in de toekomst 2. Laat details los en kijkt naar de grote lijnen voor de toekomst 3. Ontwikkelt een visie voor een functie, organisatie of aanpak van een maatschappelijke opgave en vertaalt die naar de dagelijkse praktijk
Vakkennis	Beschikt over vakkennis, ontwikkelt deze en past deze toe	1. Houdt de vakkennis op peil door het bijhouden van de actuele ontwikkelingen of het volgen van opleidingen 2. Benadert en beoordeelt vraagstukken vanuit deskundigheid en kennis 3. Treedt op als vraagbaak 4. Draagt desgewenst kennis over aan anderen
Verbindend vermogen	Laat oprecht verbinden met anderen en tegelijkertijd je autonomie behouden samengaan. De basis daarvoor is wederzijds vertrouwen, elkaar de ruimte gunnen en consequent denken en handelen vanuit synergie	1. Heeft oog voor de behoeften van de ander en respecteert diens keuzes 2. Weet de ander op waarde te schatten en heeft oog voor zijn kwaliteiten 3. Durft zich kwetsbaar op te stellen, eigen gevoelens of ervaringen te delen en toe te geven dat hij ook fouten maakt 4. Kent de eigen grenzen, respecteert de grens van de ander en weet veiligheid en vertrouwen te bieden in een relatie

Bijlage 2. Beroeps- en opleidingsprofiel Community librarian

Avans+ ontwierp in 2016-2017 in samenwerking met Cubiss de post-hbo-opleiding community librarian¹⁵.

Het beroeps- en opleidingsprofiel voor de community librarian, dat Avans+ in 2016 in opdracht van Cubiss heeft ontwikkeld, is hieronder (integraal) weergegeven.

Beroepsprofiel community librarian

Uit de praktijk

Wat houdt het takenpakket van de community librarian in? Wat staat er op zijn of haar agenda? Om een duidelijk beeld te schetsen, vertellen we het verhaal van Pim (29), community librarian bij De Bibliotheek.

Pim werkt al bijna vijf jaar bij De Bibliotheek, fulltime. Hij is universitair geschoold in de sociale wetenschappen en te typeren als 'maatschappelijk gedreven' en als 'netwerker'. Hij woont in de stad waar De Bibliotheek is gevestigd, kwam als kind al bij zijn bibliotheek. In zijn vrije tijd werkt Pim als vrijwilliger bij de lokale omroep. Een doorbraak als radio-dj is niet gelukt, maar hij beleeft hier veel plezier aan. Pim sport graag, is lid van de atletiekvereniging – waar hij tevens lid is van de jeugdcommissie – en heeft jaren gevoetbald.

Pim beschikt over een groot netwerk in de stad, is zichtbaar in de lokale netwerken en heeft plezier in het leggen van nieuwe contacten. Doordat hij zo thuis is in de stad en zich maatschappelijk betrokken toont, weet Pim goed wat er leeft en speelt in de omgeving. Ook is hij uiteraard goed op de hoogte van de producten en diensten van De Bibliotheek. Hierdoor weet hij in gesprekken de verbinding te maken vanuit de collectie naar actuele gebeurtenissen en thema's die in de (lokale) gemeenschap spelen. Hij maakt het netwerk enthousiast voor literatuur en voor de collectie en wijst het netwerk op landelijke of regionale kunstprojecten die aansluiten bij de belangstelling van de bezoekers.

Als Pim een mogelijkheid ziet om met een nieuwe partner uit het netwerk van De Bibliotheek samen te werken, dan legt hij het contact daarvoor en neemt hij het initiatief tot gezamenlijke activiteiten die maatschappelijk relevant zijn. Hij is daarbij alert op kansen om kennis te creëren samen met samenwerkingspartners en deelnemers. Hij heeft een antenne voor mensen die hij 'kennisdragers' noemt: mensen die beschikken over specialistische kennis, passie voor een onderwerp tentoonspreiden of een specifiek talent hebben. Deze kennisdragers nodigt hij graag uit om hun kennis via het (virtuele) bibliotheekpodium te delen met anderen. Wij noemen Pim een communitybuilder.

Inhoudelijk kan Pim altijd terugvallen op diverse relevante interne – en externe bronnen. Hij is in staat de bronnen op validiteit en betrouwbaarheid te beoordelen. Ook is hij in staat om met behulp van deze bronnen, samen met het team collega's en relevante mensen uit het netwerk een project op te zetten rond een actueel thema en het project binnen budget af te ronden. Hij maakt hierbij gebruik van de collectie en/of zorgt dat hij weet waar andere interessante bronnen te vinden zijn.

¹⁵ Cubiss (2016). *De bibliothecaris van de toekomst... is community librarian. Beroeps- en opleidingsprofiel*. Tilburg: Cubiss.

Hij beschikt over technieken om samen met anderen iets nieuws te maken, om anderen nieuwsgierig te maken en hij weet hoe deze in te zetten. Hij is gespecialiseerd in de techniek van het vragen stellen; dat is één van de redenen waarom De Bibliotheek in Pim een duidelijk toegevoegde waarde zag.

Voorbeelden van Pims projecten en initiatieven? Pim organiseerde in de aanloop naar de verkiezingen een middag over het thema 'democratie'. Enkele inspirerende sprekers hielden een lezing en vervolgens gingen de bezoekers in discussie met de sprekers en met elkaar in een Lagerhuis-achtige setting. Lokale politici waren aanwezig om feedback te geven. Het virtuele discussieplatform van De Bibliotheek bood vervolgens de mogelijkheid om nog twee weken met elkaar verder te discussiëren. De deelnemers aan deze discussie konden via de website van De Bibliotheek meer achtergrondinformatie vinden; Pim was moderator van het discussieplatform. Voor enkele middelbare scholen was de themamiddag het startpunt van een lessenreeks over democratie. De gastsprekers verzorgden een les op de scholen; leerlingen konden voor hun eindwerkstuk gebruikmaken van de kennisbronnen die De Bibliotheek fysiek en via de website ter beschikking stelde.

Binnenkort wordt een asielzoekerscentrum geopend in de stad. Pim denkt al na over de manier waarop De Bibliotheek met het asielzoekerscentrum zou kunnen samenwerken om de vluchtelingen te ondersteunen. Hij zou bijvoorbeeld kunnen aanbieden om taal- en cultuurtrainingen te verzorgen in De Bibliotheek, maar ook kunnen onderzoeken wat de asielzoekers te bieden hebben aan de gemeenschap. Eveneens een goed voorbeeld van de wijze waarop Pim kijkt welke actuele (lokale) ontwikkelingen interessant zijn voor De Bibliotheek. De manier van 'kijken' is vanzelfsprekend voor Pim, vanuit zijn nieuwsgierigheid en interesse in de samenleving. Pim is een Community librarian.

Hoofdtaken

De hoofdtaken van de community librarian zijn:

- Communitybuilder
- Kennisdeler
- Communicator
- Cocreator

De communitybuilder

Volgt trends en maatschappelijke ontwikkelingen in de wereld, in Nederland, in de regio, in de stad en in de wijk en maakt hier onderdeel van uit. Hij agendeert actuele thema's van maatschappelijk, landelijk, regionaal of lokaal belang en mobiliseert mensen rond die thema's. De communitybuilder vertegenwoordigt de bibliotheek binnen en buiten het netwerk.

De kennisdeler

Kent, ontsluit en deelt de informatiebronnen (collectie, digitaal, ervaringen van mensen in het netwerk) en kent de waarde van de informatie. Hij geeft mede vorm aan de collectie en zorgt op proactieve wijze voor positionering, promotie en presentatie van de producten en diensten van de bibliotheek.

De communicator

Wisselt, via passende media, relevante informatie uit met het team en met het netwerk. De communicator coacht, begeleidt en adviseert zijn collega's en is zelf ook coachbaar.

De cocreator

Creëert, in samenhang en in samenwerking met en voor zijn omgeving, kennis, inzichten of ontwikkelingen die niet van tevoren bedacht zijn.

Competenties

Samen met de Werkveld Adviesraad (WAR) is Avans+ van mening dat de community librarian in de bovengenoemde situaties succesvol kan opereren, indien hij beschikt over de volgende onderscheidende competenties:

Bronnenkennis

De community librarian is goed op de hoogte van alle bronnen die hij tot zijn beschikking heeft (de collectie, digitale bronnen, kennis en ervaring van collega's en van het netwerk). Hij weet op welke manier hij die bronnen kan ontsluiten en kan ontwikkelen in relatie tot de omgeving. Hij is in staat de validiteit en de betrouwbaarheid van de bronnen te beoordelen.

Omgevingsbewuste, ondernemende houding

De community librarian zoekt actief naar nieuwe informatie en hanteert een open benadering. Hij toont op macro-, meso- en microniveau een intrinsieke, persoonlijke en beroepsmatige belangstelling voor maatschappelijke en/of culturele ontwikkelingen. Hij signaleert daarbij kansen om voor het netwerk relevante activiteiten rond (cultureel) maatschappelijke thema's op te zetten.

Vermogen tot cocreëren

De community librarian creëert, in interactie met het netwerk, een fysieke en/of virtuele omgeving die mensen uitnodigt tot het stellen van vragen, tot discussie en tot het ontdekken van alternatieve kennis en gezichtspunten om met elkaar nieuwe vragen en frisse ideeën te creëren.

Lerend vermogen

De community librarian beschikt over het vermogen om te leren van ervaringen en het geleerde toe te passen in nieuwe situaties; tevens beschikt hij over het vermogen kennis te bundelen en bevindingen te delen met anderen om zo met elkaar aan een gemeenschappelijk doel te kunnen werken.

Communicatief en netwerkvaardig

De community librarian is in staat ideeën en informatie mondeling, schriftelijk en digitaal helder en duidelijk over te brengen, zodanig dat de inhoud wordt begrepen. Hij is in staat om, met effectief gebruik van alle tot zijn beschikking staande communicatiemiddelen mensen te bij zijn netwerk te betrekken en te enthousiasmeren voor de activiteiten van het netwerk.

Plannen en organiseren

De community librarian bepaalt op effectieve wijze doelen en prioriteiten en geeft aan welke tijd, acties en middelen nodig zijn om bepaalde doelen te bereiken. Hij bereidt activiteiten voor en regelt die zodanig dat ze efficiënt en effectief uitgevoerd kunnen worden. Hij stuurt acties en werkzaamheden conform de planning en bewaakt voortgang en budget.

Opleidingsprofiel

Avans+ ontwierp in 2016-2017 in samenwerking met Cubiss de post-hbo-opleiding community librarian. Young professionals (<36 jaar) ontwikkelen zich gedurende de opleiding op de vaardigheden en competenties zoals genoemd in het beroepsprofiel. Ze voldoen daarmee aan de eisen die het beroep community librarian stelt.

Doelgroep

De doelgroep van de opleiding tot community librarian bestaat uit jonge professionals (< 36 jaar) met minimaal een hbo-bachelordiploma. De jonge professionals stromen in of zijn al werkzaam binnen de bibliotheekorganisatie.

Doelstelling

Het opleidingsprogramma tot community librarian heeft als doel de innovatieve kracht binnen de bibliotheek te versterken, door het (door)ontwikkelen van de competenties zoals genoemd in het beroepsprofiel.

Eindkwalificaties

Deze eindkwalificaties geven weer over welke kennis, inzichten, vaardigheden en houdingsaspecten de deelnemer aan het eind van de opleiding tot community librarian minimaal moet beschikken.

De community librarian is in staat om – gebruikmakend van:

1. zijn communicatieve en verbindende (digitale) vaardigheden – een divers samengesteld (virtueel) netwerk te bouwen en te onderhouden met als doel met en door middel van dat netwerk kennis te delen en/of nieuwe kennis te creëren.
2. zijn brede maatschappelijke belangstelling en zijn (lokale) fysieke en virtuele netwerken – voortdurend op de hoogte te zijn van maatschappelijke en culturele ontwikkelingen op macro-, meso- en microniveau, met als doel voor het netwerk relevante ontwikkelingen te signaleren en op te pakken.
3. de juiste communicatiemiddelen – mensen in netwerken te mobiliseren rond actuele maatschappelijke en culturele ontwikkelingen.
4. zijn plannings- en organisatievaardigheden – kort- en langlopende trajecten op te zetten en te begeleiden waarin kennis gedeeld wordt en/of nieuwe kennis en ideeën worden ontwikkeld rond actuele thema's.