

Januari 2024

**Pro
biblio**

Onderzoeksrapport

**Community
Librarianship
in Nederland**

Lidewij klap

Wij werken
aan de
toekomst van
bibliotheken



Inleiding

Community Librarianship is de laatste jaren een steeds belangrijker concept geworden in de bibliotheeksector. Het is namelijk een erg succesvolle methode gebleken om de sector, die het afgelopen decennium zoekende is geweest naar haar 'Big Why', opnieuw te binden aan de samenleving en haar bestaansrecht terug te geven. Er heerst echter bij veel bibliotheken nog wat onduidelijkheid over hoe zij Community Librarianship in hun organisatie kunnen implementeren.

Dit was ook zo bij Bibliotheek Katwijk, die in samenwerking met het Traineeship Openbare Bibliotheken van Probiblio dit onderzoek naar de verschillende mogelijkheden heeft gedaan. Dit document is het resultaat van dat onderzoek. Het dient dan ook om geïnteresseerden te informeren door de kern en variaties van Community Librarianship uiteen te zetten, toe te lichten welke keuzes er gemaakt moeten worden, en te illustreren wat de gevolgen van deze keuzes zouden kunnen zijn. Bovenal dient dit document om geïnteresseerden na te laten denken over welke scenario's er in hun (bibliotheek)organisatie eventueel wenselijk zouden kunnen zijn.

Samenvatting

Het concept Community Library is in 2016 in de Nederlandse bibliotheeksector geïntroduceerd, in navolging van de New Librarianship Field Guide van David Lankes. Dit is deel van bredere herwaardering van het bestaansrecht van de bibliotheek en de transitie richting de bibliotheek als Third Space. Community Librarianship wordt gekenmerkt door co-creatie tussen de bibliotheek en de buurtbewoners om betrokkenheid en eigenaarschap bij de buurtbewoners op te wekken, en ontmoeting en conversatie als motor voor kenniscreatie.

Er zijn veel verschillende vormen van Community Libraries, die elk in Nederland voorkomen. Deze typen verschillen onderling hoofdzakelijk in de dimensies 'Inbedding en plek in de bibliotheekorganisatie' en 'Personele inzet'. Elke vorm heeft haar voordelen en nadelen, hoofdzakelijk op het gebied van binding met de gemeenschap(en), slagkracht van de Community Librarian(s) en bestendinging binnen de organisatie. Het is zaak voor de afdeling (Culturele) Programmering om de verschillende vormen te bestuderen en te besluiten welke vorm het best haalbaar is om op korte termijn te implementeren.

Het type Community Library en de plek waar die is ondergebracht is van grote invloed op onder andere de soort gemeenschappen en initiatieven die de bibliotheek binnen haalt. Aangezien alle activiteiten van de bibliotheek verantwoord moeten worden richting zowel de leners als alle subsidieverstrekkers, is het belangrijk dat het type en plek niet strijdig is met de wettelijke taken en opdrachten van de bibliotheek. Ook dient een bibliotheekorganisatie rekening te houden met de invloed die het gekozen type Community Library gaat hebben op het personeel en de aan hen gestelde eisen. Eventueel kan de bibliotheek daartoe kiezen om bestaand personeel om te scholen en/of nieuwe Community Managers aan te nemen.

Wat is Community Librarianship?

Het concept 'Community Library' is al een aantal jaar *hot topic* in de bibliotheeksector. Al deze aandacht maakt duidelijk dat het gaat om een erg saillante verschuiving die op dit moment in de sector plaatsvindt. Wat community librarianship inhoudt is echter niet overal hetzelfde. In dit hoofdstuk zet ik uiteen waar het concept vandaan komt, en in welke bredere transitie in de sector deze verandering te plaatsen is.

Oorsprong

De term Community Library is ontstaan als Nederlandse interpretatie van David Lankes' concept *New Librarianship*, in de praktijk gebracht door middel van de OF/BY/FOR ALL-methode (OF/BY/FOR ALL, sd). Met het concept *New Librarianship* geeft Lankes een beschrijving van de veranderde rol en die een individualiserende en digitaliserende maatschappij van bibliotheken en hun medewerkers vereist. In simpele bewoording is een bibliotheek 'nieuwe stijl' volgens Lankes een plek waar bibliotheken met (verschillende groepen) buurtbewoners werken aan het leren van nieuwe dingen op verschillende interactieve manieren. De OF/BY/FOR ALL-methode is geïnitieerd door Nina Simon van het OF/BY/FOR ALL Network en richt zich op het realiseren van maatschappelijke impact door het genereren van vruchtbare samenwerkingen tussen verschillende cultureel-maatschappelijke organisaties.

De *New Librarianship Field Guide* is in 2020 door Cubiss (de POI van Noord-Brabant en Limburg) opgepikt en vertaald naar de *Veldgids voor Nieuw Bibliotheekwerk*, waarmee *New Librarianship* ook in Nederland is geïntroduceerd. Er is hierbij bewust gekozen om de terminologie ook te vertalen. In de noot van de vertaler beschrijft Gert Staal hoe de bewoordingen *Actieve Bibliothecaris* en *Actief Bibliotheekwerk* voor verwarring zorgden, omdat die impliceert dat bibliothecarissen 'oude stijl' niets deden. Dit is natuurlijk niet het geval. Om in plaats daarvan de nadruk te leggen op de toegenomen maatschappelijke rol van de bibliotheekmedewerker en hoe zij meer met de gemeenschap zijn komen te werken is er gekozen voor de term *Gemeenschapsbibliothecaris* of *Community Librarian*. Deze term is in overleg met Lankes zelf tot stand gekomen, maar dekt ook niet de volledige lading en staat dus ook nog ter discussie.

Community Librarianship en de Third Place

De transitie richting Community Librarianship die veel bibliotheken aan het maken zijn is deel van een grotere verandering die in de bibliotheekwereld gaande is, namelijk de overgang van de bibliotheek als enkel 'warenhuis' van kennis en verhalen, naar de bibliotheek als verblijfplaats. Met de zogenoemde 'ontlezing' van de samenleving gaat een gestage daling in uitleencijfers sinds 1997 gepaard, die de bibliotheek dwingt na te denken over haar bestaansrecht. Veel bibliotheken zijn zichzelf daarom gaan heruitvinden als ontmoetings- en verblijfplaats, waar bezoekers op hun eigen tempo vaardigheden kunnen opdoen en verhalen kunnen delen. Deze functie als verblijfplaats wordt ook wel aangeduid met de term Third Place, een sociologisch concept gemunt door Ray Oldenburg dat doelt op openbare plekken die, naast het thuis (First Place) en het werk (Second Place) dienen als plek waar mensen het merendeel van hun tijd besteden. Dit zijn plekken waar je kunt afspreken met bekenden en nieuwe mensen kunt ontmoeten. Third Places zijn te herkennen aan zeven kenmerkende eigenschappen (1989):

1. Neutraliteit – bezoekers hebben geen financiële, politieke, legale of andere verplichtingen en hoeven bijvoorbeeld niet te betalen om er te zijn
2. Gelijkheid – Sociaaleconomische status speelt geen rol, er wordt geen nadruk op gelegd
3. Toegankelijkheid – de plek moet voor de hele gemeenschap toegankelijk zijn en in hun behoeften voorzien
4. Gezelligheid – de plek is huiselijk ingericht en trekt allerlei verschillende mensen aan. Er wordt veel waarde gehecht aan het vermijden van spanning en conflict
5. Vaste bezoekers – een aantal vaste bezoekers bepalen en stimuleren de gezellige sfeer
6. Conversatie als hoofdnoot – de focus van de activiteiten in Third Places ligt op conversatie
7. Eigenaarschap – bezoekers voelen zich op hun plek en op hun gemak, en voelen dat zij medeverantwoordelijk zijn voor het behoud van de Third Space

Opvallend hier is de laatste eigenschap, het eigenaarschap. Dit is één van de hoofddoelen van Community Librarianship; co-creatie tussen bibliotheken en bezoekers op het gebied van inrichting, collectie en programmering moet immers de bezoekers een groter gevoel van betrokkenheid en eigenaarschap geven. Ook de nadruk op conversatie als belangrijkste activiteit in een Third Place valt op; zoals eerder uitgelegd benadrukt David Lankes in de *Veldgids* dat de kerntaak van een Community Library het creëren van kennis door middel van interactie en conversatie is. Community Librarianship is daarmee een ideale methode om het functioneren van bibliotheken als Third Place te implementeren. Om deze reden kiezen veel bibliotheken om de transitie richting Community Librarianship ófwel hand in hand met, ófwel als deel van de transitie richting de bibliotheek als Third Place te laten gaan.

Sommige bibliotheken kiezen ervoor om het implementeren van Community Librarianship en de Third Place niet te beperken tot de fysieke locaties, en passen de methode ook toe op de plekken die zij innemen in de digitale wereld. Deze bibliotheken merken bijvoorbeeld op dat er behoefte was aan een manier om op afstand toch een gemeenschap te kunnen vormen. In lijn met aanvullingen op de Third Place-theorie hebben zij hun websites en andere online digitale platforms ingezet om een plek te kunnen bieden aan activiteiten en gemeenschappen. Deze online Third Places worden ook wel Third Spaces, Hybrid Third Places, of Fifth Places genoemd (Abd Elrahman, 2021). De Coronapandemie van 2020-2022 heeft veel bibliotheken het belang van hun online aanbod laten inzien en de noodzaak van het ontwikkelen van een Third Space benadrukt.

Community Libraries in soorten en maten

Elke bibliotheek in Nederland heeft de ideeën van Community Librarianship anders toegepast in hun eigen organisatie. Het eerste discussiepunt is daarom hoe een bibliotheekorganisatie deze methode het beste kan toepassen. Om een geïnformeerde beslissing te kunnen maken ben ik met Community Librarians, programmamakers en -leiders, en managers in verschillende bibliotheken in gesprek gegaan. Ik heb hierbij uitgevraagd hoe zij van start zijn gegaan met deze manier van werken, hoe de Community Library bij hen in de organisatie is vormgegeven, welke best practices zij aanraden en welke valkuilen zij liever hadden vermeden. Wat hier voor mij uit naar voren kwam is dat Community Libraries in twee dimensies van elkaar verschillen: de positie van de Community Librarian in de organisatie en de inbedding van het Community Librarianship in de werkprocessen. Deze twee eigenschappen zijn leidend voor hoe Community Librarianship verschilt tussen bibliotheekorganisaties, of zelfs individuele vestigingen. Op basis hiervan heb ik een categorisering opgesteld met verschillende typen Community Library waar een bibliotheekorganisatie naar kan streven.

Community Librarians in de organisatie

De eerste dimensie waarop bibliotheken Community Librarianship verschillend vormgeven is wie zij de taken van een Community Librarian toebedelen. Er zijn in dit geval twee extremen: er zijn bibliotheekorganisaties die één enkele specialistische Community Librarian hebben aangewezen, en organisaties die die taken hebben toebedeeld aan alle collega's, inclusief die in de publieksdienstverlening. Vanzelfsprekend hebben beide opties voor- en nadelen, die ik kort zal bespreken.

Individuele Community Librarians

Het aanwijzen van één enkele of een paar Community Librarians komt veel voor bij kleinere bibliotheekorganisaties, en heeft zeker zijn voordelen. Ten eerste is het voor iedereen in de organisatie duidelijk wie er voor initiatieven uit de buurt verantwoordelijk is. Dit maakt het makkelijk voor collega's om gemeenschappen door te verwijzen naar de juiste persoon. Daarnaast is de voorbereidingstijd veel korter en kunnen gemotiveerde gemeenschappen en buurtinitiatieven vaak snel in de bibliotheek terecht. Als laatste zijn deze solistische Community Librarians vaak erg persoonlijk betrokken bij de verschillende initiatieven, waardoor gemeenschappen en buurtbewoners vaker een geborgen en persoonlijke sfeer ervaren.

Nadelen zijn er echter ook. Zo is de interne slagkracht van de Community Librarian volledig afhankelijk van de positie van deze collega in de organisatie. Daarnaast is een enkele Community Librarian voor het vinden van gemeenschappen volledig afhankelijk van hun eigen netwerk, dat toch inherent beperkt is. Opmerkelijk ook is dat wanneer er één aangewezen Community Librarian is, dat de meeste initiatieven vanuit de gemeenschap uiteindelijk op één vestiging van de bibliotheek worden geprogrammeerd. Meestal is dit de hoofdvestiging van de bibliotheekorganisatie of de standplaats van de Community Librarian. Dit is helaas niet congruent met de intentie van Community Librarianship, omdat gemeenschappen hierdoor niet bij de bibliotheekvestiging in hun buurt terecht kunnen.

Frontoffice als Community Librarians

Aan de andere kant heb je bibliotheekorganisaties die de Community Library-taken toebedelen aan de medewerkers in de publieksdienstverlening. Deze plaats in de organisatie

past in het eerste opzicht het best bij de intenties van Community Librarianship: medewerkers publieksdienstverlening zijn vaak zelf lid van de gemeenschappen die de bibliotheek wil bedienen en hebben gezamenlijk dus ook het meest uitgebreide netwerk binnen die gemeenschappen. Hierdoor zijn ook de publieke dienstverleners erg persoonlijk betrokken, wat weer die geborgen en persoonlijke sfeer creëert. Ook zijn zij voor het publiek makkelijk bereikbaar. Daarnaast maakt het delen van de Community Librarian-taken met meerdere collega's het makkelijker om meer gemeenschappen te bedienen in meerdere vestigingen.

Ook deze vorm heeft echter nadelen. Omdat medewerkers in de publieksdiensten vaak het verst van de directie van een bibliotheekorganisatie staan, hebben deze mensen relatief weinig slagkracht. Omdat gemeenschappen vaak één contactpersoon hebben en de overdracht onderling niet altijd goed gaat, zijn gemeenschappen voor de begeleiding van hun initiatieven volledig van één persoon afhankelijk. Gecombineerd met de lage slagkracht van deze medewerkers zorgt dit dat het lastig is om initiatieven afdoende te begeleiden en eventueel te bestendigen. Onzorgvuldige begeleiding kan ervoor zorgen dat gemeenschappen of partnerorganisaties zich niet gerespecteerd voelen, wat afdoet aan de reputatie van de bibliotheek en uiteindelijk het Community Librarianship lastiger zal maken. Het inzetten van medewerkers uit de Publieksdienstverlening als Community Librarians zal daarom ondersteund moeten worden door middel van de werkprocessen, waarover in de volgende paragraaf meer.

Tussenvormen

Naast deze twee uitersten bestaan natuurlijk een groot aantal tussenvormen, die elk proberen de nadelen van de verschillende vormen zoveel mogelijk tegen te gaan. Eén hiervan is het inzetten van meerdere Community Librarians, bijvoorbeeld verdeeld over verschillende vestigingen, om een breder netwerk en bereik te creëren. Een andere manier is het combineren van de uitersten in een gelaagde constructie, met een programmaleider en Publieksdiensten-collega's als programmamedewerkers. Op deze manier kan het lokale netwerk van de medewerkers Publieksdienstverlening gecombineerd worden met de organisatorische slagkracht van de programmaleider. Deze laatste komt veel voor bij grotere organisaties, die ook vaak een meer gelaagde organisatiestructuur hebben. Door dit soort tussenvormen op te zoeken kan Community Librarianship op maat worden gemaakt voor zowel de bibliotheekorganisatie als het werkgebied waarin die werkzaam is.

Inbedding Community Librarianship in de bredere organisatie

De andere dimensie waarop verschillende Community Library-stijlen zich onderscheiden is de mate van inbedding van Community Librarianship in de gehele organisatie. Deze hangt sterk samen met de positie van de Community Librarian in de organisatie en je kunt dan ook zeker spreken van een kip-of-eiprobleem. Uit de gesprekken die ik met verschillende Community Librarians heb gehouden kwamen drie vormen naar voren die Community Librarianship kan aannemen, met elk hun eigen mate van inbedding in de bibliotheekorganisatie. Deze zijn de Geïntegreerde Community Library, de Onafhankelijke Community Library, en de Community Library als Programmalijn. Ook hier zijn uiteraard voor elke vorm voor- en nadelen, die hieronder uitgewerkt staan. Praktijkvoorbeelden van elke vorm, in combinatie met de verschillende posities van de Community Librarians, worden later in de volgende paragraaf uiteengezet.

Geïntegreerde Community Libraries

Lankes beschrijft Community Librarianship hoofdzakelijk als een filosofie die in alle processen, projecten en beleidskeuzes terugkomt, of behoort te komen. Steeds meer bibliotheken nemen dit concept op in hun meerjarenplannen, al dan met een aangepaste benaming. Hierin is Community Librarianship niet alleen een mindset, maar ook vooral een werkwijze. Deze werkwijze vertoont veel overeenkomsten met de OF/BY/FOR ALL-methode (OF/BY/FOR ALL, sd). Bibliotheken die op deze top-down wijze besluiten om de transitie naar Community Librarianship te maken, implementeren dit doorgaans in alle takken en domeinen waaruit zij bestaan.

Het grote voordeel van deze integrale manier is dat, wanneer deze eenmaal volledig is doorgevoerd, het draagvlak voor partnerschappen en initiatieven uit de gemeenschap erg hoog ligt. Community Librarians voelen zich gesteund door de rest van de organisatie. Omdat het Community Librarianship in het beleid wordt aangeduid als een ontwikkelpunt van de organisatie zullen Community Librarians ook ervaren dat zij bijdragen aan de doelen van de organisatie, wat hen meer zal motiveren. Ook zal een breed geïmplementeerd beleid ervoor zorgen dat collega's meer met elkaar zullen samenwerken. Zij zullen eerder geneigd zijn om kennis, tips of contactpersonen uit te wisselen, wat integraal communitygericht werken stimuleert en Community Librarianship tot een succes maakt.

Nadeel is dat het volledig doorvoeren van zo'n radicale verandering veel tijd kost. Veel bibliotheekmedewerkers zijn dusdanig vastgeroest in hun gewoonte aanbodgericht te werken, dat zij veel weerstand zullen voelen om deze gewoonte te doorbreken. Dit proces van gedachteverandering kan jaren duren en kan eventueel samenvallen met het personeelsverloop. Naast het personeel zal ook de gemeenschap mee moeten worden genomen in de transitie naar de gemeenschapsbibliotheek. Om de gemeenschap te laten weten dat zij nu mede kunnen bepalen wat er gebeurt in de bibliotheek, zal dit in alle uitingen van de bibliotheek moeten terugkomen.

Onafhankelijke Community Libraries

Er zijn ook Community Libraries die erg succesvol functioneren met weinig tot geen ondersteuning vanuit de bibliotheekorganisatie waar zij toe behoren. Bij deze onafhankelijke community libraries is er meestal een enkele of een handvol medewerkers die het initiatief hebben opgevat en uitgerold en die alle initiatieven van begin tot eind begeleiden. Regelmatig opereren zij ook niet onder de noemer van bibliotheek, maar krijgen een naam die beter aansluit bij de doelgroepen die zij bedienen. Het voordeel van deze onafhankelijke manier van werken is dat deze Community Libraries niet altijd direct met de bibliotheekorganisatie geassocieerd worden, en daardoor ook niet lijden onder hetzelfde 'stoffige' imago.

Nadelig aan deze werkwijze is het gebrek aan draagvlak. Ten eerste is de Community Library voor de uitvoering volledig afhankelijk van de inzet van de één of twee Community Librarians die deze verantwoordelijkheid op zich hebben genomen, en de gemeenschappen die zij hebben geworven. Dit maakt het moeilijk om de samenwerking tussen de bibliotheek en de gemeenschappen te waarborgen. Ten tweede is het moeilijk om de onafhankelijke Community Library te financieren. Omdat deze Community Libraries vaak niet in het beleid van de bibliotheek zijn opgenomen, krijgen zij ook geen budget vanuit de organisatie, en zijn ze afhankelijk van fondsenwerving en/of donaties vanuit de gemeenschap. Toch zijn een

aantal van de meest succesvolle Community Libraries van Nederland op deze manier ontstaan.

Community Library als programmalijn of werkgroep

Community Librarianship leent zich niet even goed voor alle gemeenschappen waarmee en domeinen waarin bibliotheken werken. Daarom zijn er bibliotheken die een tussenvorm opzoeken. Deze bibliotheken nemen Community Librarianship wel op als thema in hun meerjarenplannen, maar gaan hier in eerste instantie slechts met een beperkte groep medewerkers mee aan de slag. Op deze manier kan de transitie naar de Community Library makkelijker incrementeel in de organisatie worden geïntroduceerd, in plaats van dat de hele organisatie in één keer een hele grote verandering moet doormaken. Vaak dient deze tussenvorm dan ook als een springplank voor bibliotheken waar de motivatie voor transitie wel aanwezig is, maar het te overbruggen verschil met de bestaande werkwijze nog te groot is.

Er zijn twee manieren waarop Nederlandse bibliotheken deze groepen hebben geselecteerd, met elk hun eigen voor- en nadelen. De eerste hiervan is de Community Library als programmalijn binnen de Programmering. Omdat initiatieven vanuit de gemeenschap vaak evenementen betreffen en de afdeling Programmering zich hier hoofdzakelijk mee bezig houdt, vinden initiatieven hier op natuurlijke wijze hun onderdak. Om werken vanuit gemeenschaps-initiatieven vervolgens te stroomlijnen, organiseren deze afdelingen alle initiatieven, ongeacht inhoud, binnen dezelfde programmalijn. Voordeel van de programmalijn als structuur is dat de gemeenschap hier veel expertise op het gebied van evenement-organisatie bij elkaar treft. Ook kunnen de medewerkers van deze programmalijn gebruikmaken van elkaars expertise. Nadeel is echter wel dat de medewerkers van zo'n afdeling vaak de enige zijn die bezig zijn met gemeenschapsinitiatieven, en dat zij daarom vanuit de rest van de organisatie weinig steun ervaren.

De andere manier waarop een bibliotheek Community Librarianship in kleinere groepen in de organisatie kan introduceren is een interdisciplinaire werkgroep. Hierin werken er werknemers van verschillende afdelingen samen aan het vormgeven van Community Librarianship in hun organisatie. Deze groepen worden vaak geleid door een aangewezen kartrekker. Dit is vaak een MT-lid, of iemand die door het MT is aangewezen als delegatie. De werkgroepleden fungeren dan niet alleen als delegatie van hun afdeling voor Community Librarianship in hun organisatie, maar ook als ambassadeur van de werkwijze richting hun afdeling. Het nadeel voor de medewerkers die aan deze werkgroep deelnemen is dan ook dat zij vaak de enige voorstander van Community Librarianship onder hun directe collega's zijn. Zij ervaren daarom alleen steun van hun mede-werkgroepleden. Daar staat tegenover dat een interdisciplinaire werkgroep bredere kennis, een wijder netwerk en meerdere invalshoeken heeft. Hierdoor kan de werkgroep beter omgaan met innovatieve, creatieve en out-of-the-box ideeën.

Typen Community Libraries in de praktijk

Met twee dimensies waarop Community Libraries op organisatorisch niveau van elkaar verschillen, is het een eenvoudige stap om verschillende typen Community Libraries te identificeren. Deze verschillende typen zijn schematisch weergegeven in tabel 1.

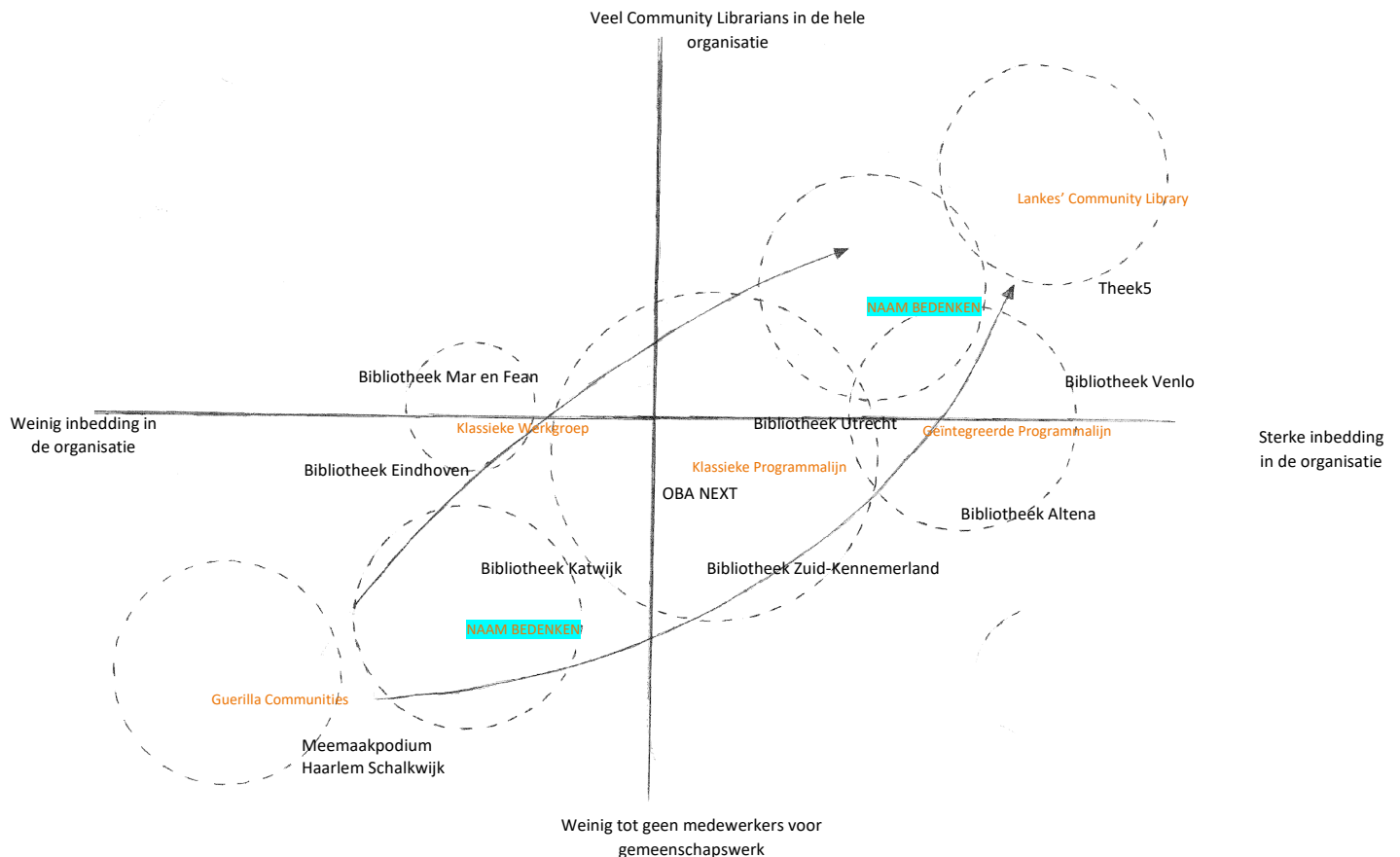
NB: De indeling van de voorbeeldbibliotheken is gebaseerd op losse gesprekken met individuele Community Librarians bij de betreffende bibliotheken. Deze gesprekken zijn onontkomelijk onderhevig aan bias en zijn tevens een momentopname. Het kan daarom zijn dat de indeling op het moment van lezen niet (meer) correct is.

	Onafhankelijke Community Library	Tussenvorm:		Geïntegreerde Community Library
		Werkgroep	Programmaliijn	
Frontoffice/iedereen als Community Librarians	Type: Sociaal-cultureel werk NB: dit is een ander soort organisatie	Type: NTB	Type: NTB	Type: Lankes' Community Library
Tussenvorm, oa Programmaleider en medewerkers of kartrekker en frontoffice	Type: NTB	Type: Inter-disciplinaire werkgroep	Type: Klassieke programmaliijn	Type: NTB
Individuele Community Librarian(s)	Type: Guerrilla Communities	Type: NTB NB: kan alleen met inzet vrijwilligers	Type: Grassroots NB: kan alleen met inzet vrijwilligers	Type: Eénmansbibliotheek NB: Tegenstrijdig, zal niet veel voorkomen

Tabel 1: Schematische weergave typen Community Library in Nederlandse Bibliotheken

NB: sommige typen komen (nog) niet voor in Nederland en hebben daarom nog geen naam gekregen

In de figuur zijn voorbeelden gegeven van bibliotheken in Nederland die dat type Community Library succesvol hebben uitgevoerd. Wat de figuur daarmee illustreert is dat een bibliotheek niet noodzakelijk in één keer radicaal hoeft te veranderen om een succesvolle Community Library te zijn. Natuurlijk komt het bijna nooit voor dat een bibliotheek perfect in één type past. Voor een deel is dit een natuurlijk gevolg van categorisatie. Daarnaast zijn bibliotheken altijd in ontwikkeling. In de figuur zie je bijvoorbeeld dat de Bibliotheek Zuid-Kennemerland twee keer voorkomt; de Guerilla-Communities van vestiging Schalkwijk waren bijvoorbeeld zo succesvol dat de bibliotheek daar gekozen heeft deze als programmaliijn op te nemen in haar vaste programma. Deze programmaliijn vindt echter nog alleen in die vestiging plaats. Daarmee past Zuid-Kennemerland eigenlijk in geen van de twee categorieën waar die in is geplaatst. Om deze reden is het ook nuttiger om de verschillende typen Community Libraries en succesvolle voorbeelden weer te geven zoals in Figuur 2:



Figuur 2: Schematische weergave typen Community Library in Nederlandse Bibliotheken

In Figuur 2 is te zien dat de verschillende typen Community Library niet monolithisch zijn, maar dat er binnen het type ook differentiatie plaatsvindt. Dit maakt het ook mogelijk dat de typen, of in dit geval eerder de categorieën, met elkaar overlappen. Community Libraries kunnen dan ook slechts een paar eigenschappen van een type hebben, of juist eigenschappen van meerdere categorieën vertonen. Deze vertoont een deel van de eigenschappen van drie typen, en valt er dus precies tussen.

Ook laat Figuur 2 een tweetal trendlijnen zien. Deze lijnen geven een indicatie hoe Community Libraries kunnen ontwikkelen en zich over de figuur kunnen verplaatsen. Een voorbeeld hiervan is de Bibliotheek Zuid-Kennemerland. In de vorm van het Meemaakpodium Schalkwijk was dit een Guerilla Community, maar omdat na het overweldigende succes is gekozen om het Meemaakpodium meer in de bibliotheek te integreren is er eerder sprake van een Klassieke Programmalijn. Deze trendlijnen vertellen dat Community Libraries constant in beweging en ontwikkeling zijn, maar laten ruimte voor bibliotheken om de transitie in hun eigen tempo uit te voeren.

Vrijwilligers

Het overgrote merendeel van Community Libraries vertrouwt op de inzet van vrijwilligers voor de uitvoering van gemeenschapsinitiatieven; dit ligt in de aard van Community Librarianship. Zo komen initiatiefnemers vaak op vrijwillige basis hun initiatief uitvoeren. Voor ondersteuning zijn er ook vaak vrijwilligers die de rol van host of een vergelijkbare functie vervullen. Deze groepen mensen bevinden zich in een interessante positie. Enerzijds

staan zij aan de organiserende/uitvoerende kant van de Community Library, anderzijds zijn zij geen betaald personeel en worden ze niet als zodanig behandeld. Omdat deze mensen wel een aantal gedeelde eigenschappen en/of doelen hebben, kan de bibliotheek ze zien als een semi-interne (sub-)gemeenschap. Bij het organiseren van evenementen moet de bibliotheek ze ook als zodanig behandelen.

Waar houdt de Community Library zich (niet) mee bezig?

Veel bibliotheken in transitie naar een Community Library worstelen met wat er in hun organisatie wel en niet binnen de perken van Community Librarianship past. En hoeveel ruimte is er voor initiatieven uit de gemeenschap in verhouding tot aanbod vanuit de bibliotheek zelf? Het tweede discussiepunt is welke onderwerpen er binnen een bibliotheekorganisatie onder de Community Library-methode kunnen vallen. Dit hoofdstuk bespreekt een aantal verschillende aspecten die medebepalend zijn voor de kaders waarbinnen gemeenschapsinitiatieven (moeten) vallen. Een bibliotheek moet het type Community Library en de plek waar deze in de organisatie terechtkomt daarom zorgvuldig en strategisch implementeren. Deze eigenschappen zijn namelijk voor een groot deel bepalend voor de doelgroepen en thematiek waar de Community Library mee aan de slag gaat. Een bibliotheekorganisatie moet daarom goed overwegen hoe Community Librarianship binnen de eisen aan en doelen van de bredere organisatie past.

Invloed Library-type op onderwerpen

Eén voor de hand liggende invloed op de afkadering van Community Librarianship is het type Community Library dat de bibliotheek wil zijn. De inbedding in en plaats van de Community Library binnen de organisatiestructuur is hier de belangrijkste factor in. Een onafhankelijke Community Library bijvoorbeeld opereert zoals eerder al beschreven zonder inmenging van de bredere bibliotheekorganisatie. Deze Community Libraries werken in eerste instantie in dienst van hun gemeenschappen, en vinden daarom hun legitimering bij de gemeenschappen zelf in plaats vanuit de bibliotheekorganisatie of de lokale overheid. Dit heeft als gevolg dat activiteiten niet noodzakelijkerwijs aan hoeven te sluiten bij de wettelijke taken of doelen van de bibliotheek, zolang ze maar aansluiten bij de behoeften van de gemeenschappen. In dit soort Community Libraries zal er meer ruimte zijn voor creatieve, vernieuwende en out-of-the-box initiatieven, omdat er geen vastomlijnde richtlijnen zijn waar de initiatieven aan moeten voldoen. In eerste instantie zal deze optie daarom voor gemeenschapsleden het aantrekkelijkst zijn; ze mogen hier namelijk meer.

Om toch enigszins kaders te geven, brengen sommige bibliotheken de Community Library onder bij een bepaalde afdeling of domein. Om te kunnen verantwoorden dat de activiteiten bij deze afdeling ondergebracht worden, past de bibliotheek de kaders die deze afdeling of dit domein ook toe op de initiatieven die vanuit de gemeenschap binnenkomen. In dit geval is de specifieke afdeling die de bibliotheek hiervoor kiest van groot belang. Een Community Library binnen de afdeling (Culturele) Programmering zal zich bijvoorbeeld snel beperken tot initiatieven zoals lezingen en tentoonstellingen, terwijl een Community Library binnen een afdeling Educatie en/of Basisvaardigheden zich beperkt tot initiatieven rondom leesvaardigheid en mediawijsheid.

Nog een optie is om de Community Library onder te brengen bij de Communicatie- of Marketingafdeling. Omdat Community Management hoofdzakelijk een communicatiekwestie is, lijkt dit een logische plek voor een Community Librarian. Omdat de MarCom-afdeling een stafafdeling is, kan een Community Librarian hier echter niet veel inhoudelijke begeleiding

geven. Het is dan ook logischer om een MarCom-Community Librarian aan het hoofd te zetten van een Klassieke Werkgroep-type Community Library. Deze heeft op zijn beurt weer een probleem dat lijkt op dat van de Onafhankelijke Community Library; omdat deze werkgroep afdelingsoverstijgend werkt, is er geen duidelijk kader waar de initiatieven aan moeten voldoen.

Bibliotheken die Community Librarianship breder in de organisatie hebben geïntegreerd hebben het gebrek aan richtlijnen en kaders opgelost door verschillende initiatieven bij de meest passende afdelingen neer te leggen. Aankoopverzoeken gaan naar de afdeling collectie en moeten daar aan het collectiebeleid voldoen, ideeën voor sociaal-culturele activiteiten gaan naar de afdeling Culturele Programmering en ideeën voor maatschappelijk-educatieve activiteiten gaan naar de afdeling Educatie/Basisvaardigheden. Op deze manier krijgt elk initiatief de juiste inhoudelijke en organisatorische begeleiding, en kunnen de meeste initiatieven toch in de bibliotheek plaatsvinden. De uitdaging die deze manier van werken biedt, is dat het begeleiden van gemeenschapsinitiatieven door een enkele afdeling of domein van de bibliotheek weinig ruimte overlaat voor afdelingsoverstijgende of innovatieve ideeën die niet in één afdeling te vangen zijn.

Niet alleen de organisatorische inbedding van de Community Library heeft invloed op de inkadering en thematiek die de Community Library hanteert. Ook de personele indeling speelt hierin mee. Een enkele Community Librarian heeft namelijk slechts een beperkte hoeveelheid tijd en energie om te steken in het begeleiden van gemeenschapsinitiatieven. Zeker wanneer er sprake is van langdurige projecten en structurele samenwerking met gemeenschappen is dit een grote investering. In zo'n geval moet een individuele Community Librarian selectief zijn in welke initiatieven er een plek krijgen in de bibliotheek. Hierbij wordt vaak de weg van de minste weerstand genomen. Je ziet in deze situaties dat er vooral ruimte is voor initiatieven waar de individuele Community Librarian zelf de meeste professionele of persoonlijke interesse in heeft, en initiatieven waarbij de gemeenschappen of partners sterk gemotiveerd zijn. Hierbij bestaat dus het risico dat de Community Library verandert in een verzameling van passie-/hobbyprojecten.

Spanning tussen taken bibliotheek en behoeften gemeenschap

Het onderliggende probleem bij deze behoefte aan kaders, is dat de wensen van gemeenschappen niet altijd stroken met de doelstellingen en wettelijke taken van de bibliotheek. In eerste instantie lijkt dit geen probleem; de uitvoering van wettelijk verplichte activiteiten en het begeleiden van initiatieven vanuit de gemeenschap kunnen prima naast elkaar bestaan. Een bibliotheek heeft echter slechts beperkte tijd en middelen om in te zetten. Hierdoor ontstaat er mogelijk een spanningsveld tussen enerzijds het dienen van de wensen van de gemeenschap en anderzijds de eisen die de lokale overheid, de WSOB, het Bibliotheekconvenant en de Netwerkagenda stellen aan (de dienstverlening van) de bibliotheek.

Eén van de oplossingen hiervoor is om de taken en eisen vanuit het Bibliotheekstelsel breder te interpreteren. Een breiclub of een kookworkshop zijn makkelijk te scharen onder de functie 'Het Organiseren van Ontmoeting en Debat' (WSOB, 2015) zolang je beargumenteert dat deze evenementen een element van kennismaking en ontmoeting en eenzaamheidsbestrijding bevatten. Een clubje dat regelmatig samen wil gaan afval prikken in de wijk en vraagt om financiering voor materialen past niet alleen bij 'Ontmoeting en Debat' maar ook bij de maatschappelijke opgave 'Participatie in de (informatie)samenleving'

(Bibliotheekconvenant, 2020). De deelnemers participeren immers in de zorg voor de openbare ruimte, en dat is een vorm van burgerschap. Wanneer de taken en eisen vanuit het Bibliotheekstelsel zo ruim worden ingezet voor de verantwoording van allerlei initiatieven, loopt de bibliotheek het risico de doelen die aan de taken en eisen ten grondslag liggen over het hoofd te zien. De vraag is dan wat precies de bibliotheek onderscheidt van een buurt- of dorpshuis.

Effectiever is bijvoorbeeld de keuze van sommige bibliotheken om zich niet alleen als ontmoetingsplaats te profileren, maar juist als ‘marktplaats’ voor kennis en verhalen. Hierin vervult de bibliotheek vooral de rol van makelaar, die mensen uitnodigt kennis en verhalen te komen delen én halen. Een voorbeeld van een bibliotheek die dit op een toepasbare manier in de praktijk heeft gebracht is Bibliotheek Utrecht. De eis die zij stellen aan initiatieven vanuit de gemeenschap is dat die, naast hun eigen wensen, op enige wijze kennis of verhalen komen delen. Deze kennis en verhalen moeten vervolgens voor iedereen toegankelijk zijn. In de praktijk betekent dit dat de initiatieven vooral zichtbaar in de publieke ruimte plaatsvinden. Het verschil met het vorige voorbeeld is dat de nadruk hier, in plaats van puur op ontmoeting, op de toegevoegde waarde van de bibliotheek komt te liggen. Op deze manier kun je de kracht van de bibliotheek inzetten om vervolgens de doelen vanuit het bibliotheekstelsel te behalen, en voorkom je dat de bibliotheek in het domein van andere organisaties belandt.

Personele zaken

De transitie naar Community Librarianship vereist ook een verandering op het gebied van personele inzet. Dit hoofdstuk beschrijft hoe een bibliotheekorganisatie om kan gaan met de nieuwe competenties die hierdoor van bibliotheekmedewerkers worden gevraagd. Voor een ander soort bibliotheek zijn immers ook medewerkers met andere vaardigheden nodig. Er zijn twee manieren om het soort bibliothecarissen te krijgen dat een Community Library nodig heeft: het omscholen van bestaande medewerkers en het aannemen van nieuwe Community Librarians. Dit hoofdstuk legt uit wat de voor- en nadelen zijn van het omscholen van bestaand personeel, en wanneer er eventueel gekozen moet worden om een nieuwe collega aan te nemen.

Omscholing bestaand personeel

Voor veel bibliotheken is het omscholen van het bestaande personeel in eerste instantie een aantrekkelijkere optie dan het proces van werving en onboarding van een nieuwe collega aan te gaan. Klassieke en maatschappelijk-educatieve bibliotheekmedewerkers zijn gewend om aanbodgericht te werken en hebben de vaardigheden die hierbij horen. Wanneer een bibliotheek in transitie naar Community Librarianship ervoor kiest om haar bestaande personeel in te zetten als Community Librarians, zal de bibliotheek moeten investeren in de omscholing en ontwikkeling van de medewerkers. De medewerkers moeten zich immers een nieuwe filosofie eigen maken, met een andere relatie ten opzichte van bezoekers, andere werkprocessen, en nieuwe taken die iedereen toebedeeld krijgt.

Fasering omscholing

Er zijn verschillende tactieken die bibliotheken die de transitie al eerder inzetten hebben gebruikt om hun medewerkers deze nieuwe kennis, vaardigheden en houdingen bij te brengen. Deze tactieken verschillen hoofdzakelijk in de fasering van deze omscholing. Het faseren van omscholing heeft meerdere voordelen. Ten eerste is het makkelijker om in

stappen verandering te bewerkstelligen, dan om de hele organisatie in één keer nieuwe denkwijzen en vaardigheden aan te leren. Daarnaast kunnen de medewerkers die de omscholing al gevolgd hebben ingezet worden om de denkwijzen en vaardigheden met hun directe collega's te delen. Ook wordt met gefaseerde scholing de al bestaande overlegstructuur minder belast.

De meeste bibliotheken hebben hun medewerkers ingedeeld op basis van functieniveau, en deze functielagen één voor één omscholing aangeboden. Deze horizontale fasering, waarbij vaak de hogere (management)lagen het eerst aan bod komen, heeft als voordeel dat werknemers die op hetzelfde functieniveau opereren, op taakniveau beter op elkaar worden afgestemd. Nadelig aan deze manier van omscholen is dat de samenwerking met directe collega's niet altijd even makkelijk gaat, omdat zij wellicht minder openstaan voor initiatieven vanuit de buurt.

Het alternatief is om de medewerkers in te delen op werkgebied en/of domein, en de omscholing daarop toegepast aan te bieden. Het voordeel hiervan is dat dit het makkelijker maakt voor het personeel dat de omscholing volgt om de geleerde vaardigheden toe te passen op hun eigen werkzaamheden. Anderzijds kan het gebeuren dat het omscholen stopt bij één afdeling of bij de ene afdeling beter aanslaat dan bij de andere, waardoor de samenwerking tussen afdelingen moeizamer kan gaan verlopen.

Functietechnische beperkingen

Bij het inzetten van een bestaande medewerker op Community Library-taken moet een bibliotheekorganisatie rekening houden met de huidige functie en taken. Arbeidsrechtelijk gezien is het immers ingewikkeld om medewerkers taken toe te bedelen die te ver van hun functieprofiel af staan. Omdat Community Librarianship ook veel werkzaamheden op tactisch en organisatorisch niveau omvat, zie je vaker programmamakers en -leiders die werken als Community Librarian dan medewerkers uit de publieksdienstverlening. Het samenstellen van een programma en organiseren van evenementen op eigen initiatief staat immers vrij dicht bij het faciliteren van een programma en evenementen op initiatief vanuit de buurtbewoners. Het functieprofiel van een medewerker vanuit de klassieke publieksdienstverlening, dat zich vooral richt op in- en uitleen, informatieverstrekking en gastvrijheid, staat hier verder vanaf. Omdat het team publieksdienstverlening bij sommige bibliotheekorganisaties nog deze klassieke vorm heeft, leent zij zich minder makkelijk voor het vervullen van de organisatorische Community Library-taken.

Zoals eerder beschreven zijn de medewerkers publieksdienstverlening wel de aangewezen persoon om te signaleren wat er speelt in de wijk en het dorp rondom de bibliotheek. Een bibliotheek moet daarom kijken welke Community Library-taken er wel binnen het functieprofiel van deze functiegroep past. In sommige bibliotheekorganisaties zijn deze medewerkers onder andere verantwoordelijk voor gastvrijheid, en dus het gevoel van welkom zijn in de bibliotheek. Wanneer de ideeën en initiatieven van het publiek gezien en gehoord worden door medewerkers die zij persoonlijk kennen, draagt dit bij aan het gevoel van welkom zijn. Het signaleren, informeren en doorverwijzen van initiatieven uit de wijk naar een Community Librarian past daarom zeker wel binnen het functieprofiel van de medewerkers publieksdienstverlening.

Nieuwe Community Librarian(s)

Een gespecialiseerde Community Librarian bij een bibliotheek heeft qua werkzaamheden veel overeenkomsten met een Community Manager bij een ander bedrijf. Een Community Manager start niet alleen het contact tussen partijen op, maar faciliteert ook ideevorming, organiseert bijeenkomsten, modereert, adviseert, communiceert, en beheert. (Staal & Wagenaar, 2019, pp. 101-102) Community Librarians zijn daarmee de voortstuwende kracht die de motivatie van gemeenschappen om weet te vormen tot een uitvoerbaar idee. Volgens Staal & Wagenaar is er voor het beheer van een gemiddelde gemeenschap aan vrijwilligers ongeveer 1 FTE nodig. Hoe groter het aantal actieve communities en communityleden, hoe meer dit moet zijn. (Ibid., p. 37)

Hoe deze taken en FTE worden verdeeld is onder andere afhankelijk van het type Community Library dat een bibliotheekorganisatie kiest. Hoe meer geïntegreerd een Community Library is in de bredere bibliotheekorganisatie en hoe meer medewerkers erbij betrokken zijn, hoe groter de noodzaak wordt voor een Manager die de coördinerende taken op zich neemt. Andere Community Librarians kunnen zich dan wijden aan de werving van nieuwe gemeenschappen en gemeenschapsleden en de begeleiding van initiatieven. Een Community Library met twee of drie (parttime) Community Librarians zal bijvoorbeeld eerder de taken onderling verdelen, bijvoorbeeld op inhoud of doelgroep. In dit geval kan de Community Librarian hiernaast ook de taken van een traditionele Programmamaker of -leider uitvoeren.

Ontwikkeling

Ongeacht hoe een bibliotheekorganisatie aan haar Community Librarians gaat komen, moet de bibliotheek gaan investeren in de ontwikkeling van de competenties en vaardigheden van deze medewerkers. Hiervoor kan in eerste instantie natuurlijk de opleiding 'Community Librarian' van Go Opleidingen of de leergang 'Community Library' van Probiblio worden ingezet. Ook kun je commerciële opleidingen Community Management hiervoor inzetten. Op de langer termijn moet een bibliotheekorganisatie ook ruimte bieden voor het onderhouden en ontwikkelen van de competenties en vaardigheden, zoals trainingen op het gebied van eventmanagement, marketing, communicatie, adviseren, en andere vaardigheden die later voor de werkzaamheden nodig blijken te zijn. Ook is het noodzakelijk om een Community Librarian geïnspireerd te houden door middel van netwerk- en inspiratie-bijeenkomsten. Het is dus zaak dat een bibliotheekorganisatie hier een hoeveelheid uren bepaalt die een Community Librarian hier jaarlijks aan kan besteden.

Met dank aan

Dit onderzoeksrapport is tot stand gekomen met behulp van een groot aantal Community Librarians uit heel Nederland, die zo gastvrij waren om te bespreken hoe Community Librarianship in hun bibliotheken is vormgegeven. Mijn dank gaat uit naar Roos bij Bibliotheek Altena, Roos bij Bibliotheek Utrecht, Mike en Inge bij Bibliotheek Zuid-Kennemerland, Gisela bij Theek5, Floor bij Bibliotheek Eindhoven, Thijs bij Bibliotheek Gooi+, en Lotte, voorheen van Bibliotheek Venlo. Daarnaast gaat mijn dank uit naar mijn mede-trainee Anna voor het (mede-)voeren van deze gesprekken.

Geciteerde werken

Abd Elrahman, A., 2021. The fifth-place metamorphosis: the impact of the outbreak of COVID-19 on typologies of places in post-pandemic Cairo. *International Journal of Architectural Research*, Volume 15, p. 113–130.

Anon., 2015. *Wet Stelsel Openbare Bibliotheekvoorzieningen*. sl:sn

Centraal Bureau voor de Statistiek, 2023. *Kerncijfers Wijken en Buurten*. [Online]

Available at:

<https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/84583NED/table?ts=1692099415547>

de Jong, M., 2021. *De nieuwe merkstrategie: 'Onze gezamenlijke inspanningen (meer dan nu) laten optellen'*. [Online]

Available at: <https://www.probiblio.nl/blog/de-nieuwe-merkstrategie>

Lankes, D. R., 2011. *The Atlas of New Librarianship*. Cambridge, Massachusetts: MIT Press.

Lankes, D. R., 2012/2016. *Expect More; Demanding Better Libraries for Today's Complex World*. sl:sn

Lankes, D. R., 2016/2020. *Veldgids voor Nieuw Bibliotheekwerk*. Tilburg: Cubiss.

OF/BY/FOR ALL, sd *Vision*. [Online]

Available at: <https://www.ofbyforall.org/vision>

Oldenburg, R., 1989. *The Great Good Place*. New York: Paragon House.

Staal, P. & Wagenaar, K., 2019. *Organiseren van Communities*. sl:Scriptum.

VOB, VNG, SPN, IPO, KB, Ministerie van OCW, 2020. *Bibliotheekconvenant 2020-2023*, Den Haag: sn