

## **De grijswaarde van de archiefbranche**

Een onderzoek van BRAIN naar de leeftijdsgebonden uitstroom van het personeel van de Nederlandse archiefinstellingen

Den Haag, november 2009

## 1. Inleiding

De archiefbranche verwacht de komende jaren, o.a. als gevolg van de vergrijzing, veel uitstroom van werknemers. In totaal verlaten tussen 2010 en 2015 meer dan 775.000 mensen de arbeidsmarkt. Dat is ruim 10 procent van de totale arbeidsmarktpopulatie. De gemiddelde beroepsbevolking in Nederland is 39,8 jaar, terwijl bij de overheid de gemiddelde werknemer 42,1 jaar oud is. In totaal is de uitstroom van de arbeidsmarkt, gecompenseerd voor de instroom, 4,62%. Dat wil dus zeggen dat er in de periode 2010 – 2015 ruim 355.000 werknemers meer met pensioen gaan dan er bij komen. Een berekening voor de 5 jaar daarna, dat wil dus zeggen 2015 – 2020 geeft nog een grimmiger beeld. Dan is de krimp van de arbeidsmarkt zelfs 7%.<sup>1</sup>

Archiefinstellingen in Nederland krijgen dus te maken met een toenemende vergrijzing. Tegelijkertijd treden er, o.a. door veranderingen in het opleidingsaanbod, ook veranderingen op in de toestroom van medewerkers. Als branchevereniging ziet BRAIN het als haar taak deze veranderingen in het werkveld te onderzoeken om zo haar leden in staat te stellen daarop te anticiperen.

De werkgroep Arbeidsmarkt en Opleidingen van BRAIN heeft deze taak op zich genomen. Allereerst is, in het najaar van 2009, de uitstroom van werknemers in Nederlandse archiefinstellingen in kaart gebracht. De werkgroep stuurde naar haar adressenbestanden van Nederlandse archiefinstellingen een korte vragenlijst over de verwachte uitstroom van medewerkers de komende jaren. Dit rapport bevat de resultaten van dat eerste deelonderzoek.

Een vervolgstap is het in kaart brengen van de instroom. Op het gebied van opleidingen zijn er de afgelopen jaren veel veranderingen doorgevoerd. Het einde van de Archiefschool zorgt voor een andere inrichting van het archiefonderwijs in de toekomst. Om te beginnen is het daarom van belang een overzicht te krijgen van het huidige opleidingen en cursussen aanbod. De werkgroep inventariseert in samenwerking met Erfgoed Nederland in november 2009 het aanbod van opleidingen en cursussen op archiefgebied.

---

<sup>1</sup> Bas van de Haterd, *Cijfers over Vergrijzing*. 16\_02\_2009  
<http://www.rectec.nl/2009/02/16/cijfers-over-vergrijzing/>

## 2. Onderzoeksopzet

### Onderzoek

Het onderzoek naar de vergrijzing binnen archiefinstellingen richtte zich de uitstroom van medewerkers van deze instellingen tot 2015 onder de huidige FPU- en AOW-regels. Doel van het onderzoek was in kaart te brengen welk deel van de huidige formatie van archiefinstellingen die instellingen door leeftijdsgebonden uitstroom zou gaan verlaten in de periode 2009 tot 2015.

Daarnaast wilde BRAIN met dit onderzoek inzicht krijgen in de verdeling naar functieschalen van deze uitstroom. De functieschalen geven, samen met de functiebenamingen, een goede indicatie van de gevolgen van de uitstroom voor de organisatie.

Het onderzoek bestond uit een viertal vragen:

1. Hoe groot is de formatie van de instelling? *Instellingen konden hier de totale formatie in fte's aangeven.*
2. Hoeveel fte. zal in de periode tot 2015 (onder de huidige FPU en AOW-regels) de organisatie verlaten? *Instellingen konden dit in fte's aangeven.*
3. Welke functies betreft het? *De instellingen waren vrij om zelf benamingen voor deze functies te aan te geven.*
4. In welke functieschalen zijn deze functies gewaardeerd? *Moest worden ingevuld in klassen: tot 7; 7 tot 9; 9 tot 11 en 11 en hoger.*

### Populatie

Het onderzoek naar de vergrijzing binnen archiefinstellingen richtte zich op alle archiefinstellingen in Nederland, dwz. streekarchieven, stadsarchieven, regionale historische centra, bedrijfsarchieven en andere instellingen die documentaire verzamelingen beheren. De vragen zijn rondgestuurd naar alle 67 bij BRAIN aangesloten archiefinstellingen en naar 75 archiefbeherende instellingen in Nederland die niet bij BRAIN zijn aangesloten. Hieronder vallen, naast bovengenoemde instellingen, onder meer hoogheemraadschappen, musea, historische documentatiecentra, (provinciale) inspecties etc.

### 3. Uitvoering

De onderzoeksvragen werden op 6 oktober 2009 per mail rondgestuurd naar de bovenstaande populatie van 142 instellingen. In de meeste gevallen reageerden de respondenten direct, in sommige gevallen werden de vragen uitgezet bij de personeelsafdeling van een instelling. Op de vrijdag 30 oktober werd de dataverzameling gesloten en werden de gegevens verwerkt in een excell-bestand.

In totaal reageerden 63 instellingen op de oproep; een respons van 43%. Een instelling reageerde na de sluitingsdatum. Die gegevens zijn niet meegenomen bij de verwerking van de resultaten. De verwerkte respons (62 instellingen) was als volgt verdeeld:

Van de 67 BRAIN leden: 36 reacties

Van de 75 niet-BRAIN leden: 26 reacties

De verwerking van data is gedaan in Excell. In het tabblad Functieschalen staat per instelling het totale aantal fte's opgesomd, de uitstroom tot 2015, de functies die uitstromen en de uitstroom onderverdeeld naar de vier functieschalen.

In het tabblad Instellingsgrootte zijn de instellingen onderverdeeld naar grootte vastgesteld in aantal fte's. Onder kleine instellingen vallen instellingen tot 8 fte in dienst. Middelgrote instellingen hebben 8 tot 20 fte in dienst en grote instellingen 20 fte en meer. Voorts is de uitstroom voor iedere van deze categorieën bepaald, en het gemiddelde uitstroom percentage.

In het tabblad beroepenclusters is de uitstroom van werknemers nader bepaald voor de verschillende taakgebieden, die in archiefinstellingen kennen. De werkgroep heeft ervoor gekozen zich daarbij speciaal te richten op de functieschalen 7-9 en 9-11. De uitstroom in functieschalen < 7 en 11-13 is hierin dus niet meegenomen. Eerst is er een onderverdeling gemaakt naar de taakgebieden Inspectie, Beheer, Dienstverlening en Bedrijfsvoering. Vervolgens is het taakgebied Beheer nog verder uitgesplitst in Archiefwerk, Restauratie en Audiovisueel. Het taakgebied Dienstverlening is uitgesplitst in Studiezaal en Bibliotheek

Voor het volledige overzicht van alle instellingen en hun antwoorden, zie bijlage 1, marktonderzoek\_resultaten\_clusters.xls.

## 4. Resultaten

### 4.1 Totale uitstroom

De 62 instellingen vertegenwoordigen in totaal 1106,55 fte (totale formatie). Tot 2015 is de verwachte uitstroom onder de huidige FPU- en AOW-regels in totaal 145,18 fte. Dit is 13 procent van de totale formatie.

Opvallend is dat een aantal respondenten (vijf in totaal) ongevraagd aangeeft dat de verwachte uitstroom ná 2015 groter is. Een vervolgonderzoek naar de uitstroom 2015-2020 is daarom raadzaam. De werkgroep zal iedere drie jaar een vervolgonderzoek naar uitstroom laten uitvoeren, waarvan de eerste in 2012.

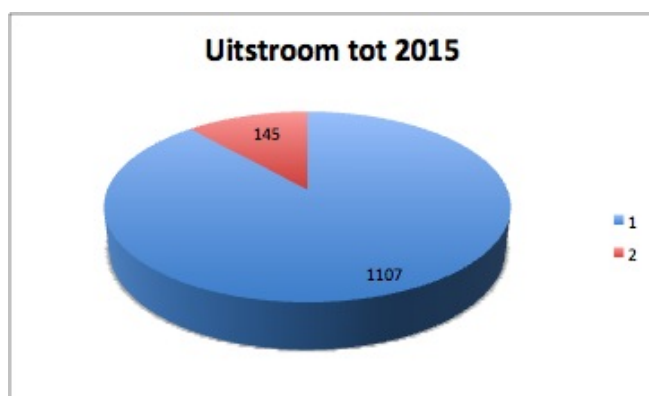


Diagram 1. Uitstroom van werknemers in FTE.

### 4.2 Uitstroom naar instellingsgrootte

De respondenten in dit onderzoek vertegenwoordigen een breed scala aan archiefinstellingen, van kleine streekarchieven, naar gemeentearchieven en historische centra. Voor een goed beeld van de arbeidsmarkt, is er onderscheid gemaakt in de grootte van instellingen. Er is gekozen voor een onderverdeling van kleine instellingen (tot 8 fte), middelgrote instellingen (8 tot 20 fte) en grote instellingen (20 fte of meer). Zie tabel 2 en diagram 3 voor de resultaten.

Instellingen	Repons	Uitstroom tot 2015 in fte's	Totale aantal fte's	Gemiddeld uitstroom percentage
Groot	18	100,67	790,04	12,74%
Middelgroot	18	30,71	224,86	13,66%
Klein	26	13,8	91,95	14,95 %
<b>Totalen</b>	62	145,18	1106,55	+/- 13%

Tabel 2. Uitstroom onderverdeeld naar instellingsgrootte.

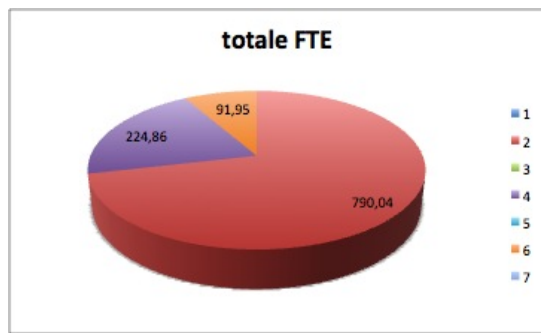


Diagram 3. Hoeveelheid FTE per instellingsgrootte

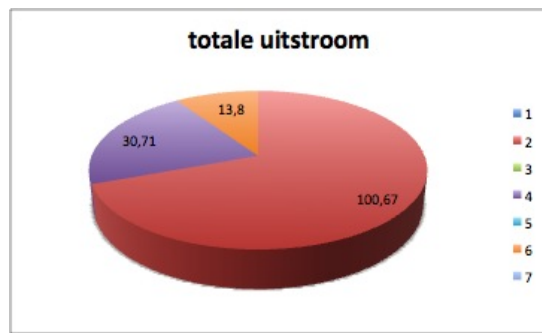


Diagram 4. Uitstroom naar instellingsgrootte

### 4.3 Functieschalen

De uitstroom naar functieschalen is als volgt onderverdeeld :

- Schaal < 7: 31 fte (22%)
- Schaal 7-9: 66 fte (46%)
- Schaal 9-11: 29 fte (21%)
- Schaal 11-13: 15,5 fte (11%)

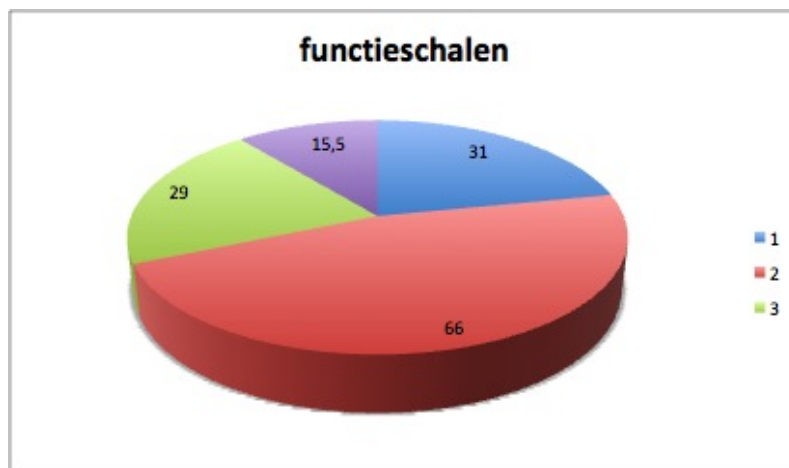


Diagram 5. Uitstroom naar functieschalen

Op basis van bovenstaande uitkomst heeft de werkgroep zich met name gericht op de cohorten schaal 7-9 en 9-11. Daarbij is de verdeling over verschillende taakgebieden in de archiefbranche verder uitgewerkt. Gekozen is voor een verdeling over de taakgebieden:

- Inspectie
- Beheer, verdeeld in archiefwerk, audiovisueel en restauratie
- Dienstverlening, verdeeld in studiezaal en bibliotheken
- Bedrijfsvoering

Onder **Inspectie** wordt verstaan toezicht op de vorming het beheer en behoud van de archieven en documentaire informatiehuishouding.

Onder **Beheer** wordt verstaan de overbrenging, selectie en inventarisatie van archieven, maar ook het behoud van archieven middels conservering en restauratie.

Onder **Dienstverlening** wordt verstaan het verlenen van diensten ten behoeve van het publiek, hetzij op een fysieke locatie (in studiezaal of bibliotheek), hetzij via een digitaal loket of door het uitvoeren van onderzoek in opdracht.

Onder **Bedrijfsvoering** wordt verstaan financiën, administratie, personeelsbeleid en zakelijke leiding.

#### 4.4. Resultaten uitstroom taakgebieden

De uitstroom van middenkader (schaal 7-9 en 9-11) is onder de instellingen in totaal 110 fte. (zo'n 75 % van de totale uitstroom). Van die 110 fte komt het merendeel van de uitstroom (70 fte) voor rekening van het taakgebied Beheer. In Dienstverlening is daarna de meeste uitstroom (22,5 fte), waarvan eenderde bibliotheek en onderzoeksgelateerde functies zijn, en tweederde beroepen gerelateerd aan de studiezaal. De uitstroom in Bedrijfsvoering is tot 2015 in het middenkader 15 fte. Een verklaring hiervoor is dat een aantal bedrijfsvoeringfuncties in de hogere cohort (11-13) vallen, en dus niet zijn meegeteld. Uitstroom van archiefinspectie komt in de middencohort amper voor (3fte). Hiervoor geldt hetzelfde als bij bedrijfsvoering. De uitstroom in Archiefinspectie komt in vooral voor in de hogere cohort (schaal 11-13).



Diagram 6. Uitstroom naar taakgebieden.

#### 4.5 functieschalen en functiebenamingen

Als **functies** onder **schaal 7** worden genoemd:

assistent archivaris/Archieffassistent, (assistent) medewerker studiezaal, post(registratie) en archiefvorming A, inventariseerders, medewerker facilitaire dienst, medewerker data-invoer, medewerker DIV, documentalist, medewerker topografie/atlas en beveiligers.

Als **functies** tussen **schaal 7 en 9** worden genoemd:

Archivaris, hoofd archiefassistentie, studiezaalmedewerker/chef studiezaal, indiceerders, medewerkers archiefzorg, medewerker publiek, conservator fotografie, bedrijfsfotograaf, medewerker documentatie & audiovisueel, boekbinder, atlasbeheerder, inventarisator, depotbeheerder/historisch medewerker, postregistratie en archiefvorming B, receptionisten, medewerker secretariaat, floormanager, medewerker restauratie, behoudmedewerker papier, bibliothecaris, collectiebeheerder, medewerker financiën, medewerker digitalisering.

*Opvallend hierbij is dat een aantal functies bij instellingen onder functieschaal <7 valt, terwijl dezelfde functies bij anderen onder schaal 7-9 vallen. Een voorbeeld hiervan is studiezaal assistent. Hierdoor zou een vertekend beeld kunnen ontstaan van de uitstroom in schaal <7 in vergelijking met uitstroom 7-9.*

Als **functies** tussen **schaal 9 en 11** worden genoemd:

(archieff)inspecteur, informatiespecialist, senior (archieff)medewerker, archivist, depotbeheerder, collectiebeheerder, medewerker automatisering, senior medewerker relatiebeheer, hoofd bedrijfsvoering, vakspecialist (inventarisatie, financiën), hoofd archieven, conservator, hoofd conservator, personeelsconsulenten.

Als **functies** tussen **schaal 11 en 13** worden genoemd:

Informatiespecialist, beleidsadviseur, onderzoekers, hoofd bedrijfsvoering, hoofd afdeling, directeur, projectleider, inspecteurs en adjunct inspecteur.

*De uitstroom van hoger kader (schaal 11 -13) zit met name in de hoek van archiefinspectie (6 van de 15!). Een respondent merkt op dat de werving van archiefinspecteurs erg moeilijk is door het ontbreken van opleiding/modules op dit gebied. Bovendien wordt ook steeds meer gevraagd van gemeentelijke archiefinspecteurs, die nu nog te laag zijn ingeschaald (schaal 8). WGA is bezig met een onderzoek naar landelijke bezetting inspecteurs.*



## 5. Conclusies

Het vergrijzingsprobleem in de archiefsector komt overeen met de landelijke vergrijzingstrend. Voor periode 2010-2015 is de landelijke trend dat ruim 10 procent van de arbeidsmarktpopulatie met (vervroegd) pensioen gaat. Voor de overheid ligt dat percentage waarschijnlijk nog iets hoger, gezien de hogere gemiddelde leeftijd (42,1 jaar) in vergelijking met het landelijke gemiddelde (39,8 jaar). De uitkomsten van dit arbeidsmarktonderzoek laten zien dat in de periode 2010-2015 circa 13 procent van de arbeidsmarktpopulatie van archiefinstellingen met (vervroegd) pensioen gaat. De verwachting is dat voor de periode na 2015 de uitstroom van medewerkers nog sterker wordt. Een aantal instellingen geeft ongevraagd aan dat ze de grootste uitstroom van medewerkers na 2015 verwachten.

De verschillende instellingen in de branche krijgen ieder ongeveer even sterk te maken met uitstroom de komende. Het is niet verassend dat de grote archiefinstellingen te maken krijgen met de meeste uitstroom, gezien het grote aantal fte's in dienst (soms wel oplopende tot meer dan 100 fte). Percentueel schommelt de uitstroom voor kleine, middelgrote en grote instellingen rond 13 procent, waarbij de kleine instellingen erbovenuit steken met 15% uitstroom van het totale personeelsbestand. De kleine instellingen geven daarbij ook aan dat een aantal functies om budgettaire redenen waarschijnlijk niet opnieuw zullen worden ingevuld.

De verdeling van de uitstroom voor de verschillende taakgebieden leert dat Archiefbeheer de grootste uitstroom kent (63 %), en dan vooral in het cluster Archiefwerk. Dit is echter alleen onderzocht voor de cohorten 7-9 en 9-11. Het aandeel van Dienstverlening is 20% van de totale uitstroom, en dan met name in de Studiezaal. Bedrijfsvoering kent een uitstroom van 14%, vooral in de administratieve functies. Verder valt op dat archiefinstellingen een veelheid aan benamingen kent voor haar functionarissen. Een gemeenschappelijk beeld van de toekomst van archiefdiensten ontbreekt.

Het lijkt erop dat de uitstroom vooral te verwachten is in de lagere en middenregionen van de functieschalen. De uitstroom tot schaal 9 vormt 68 procent van de totale uitstroom. Hierbij worden vooral functies genoemd als studiezaalmedewerkers, archivisten, medewerker documentatie en audiovisueel en inventariseerders. Daarnaast is er een substantiële uitstroom van 21 procent in de functieschaal 9-11, waarbij het vooral gaat om archivariissen, vak- en informatiespecialisten en collectiebeheerders. Tot slot valt op dat de uitstroom van hoger kader relatief laag is (11 procent) en dat het aandeel van archiefinspecteurs daarin onevenredig groot is (40 procent).

De werkgroep stelt vast dat een gemeenschappelijk beeld nodig is over de toekomst van archiefdiensten en de bijbehorende functionarissen om te bepalen of er een personeelsprobleem op onze diensten afkomt. Bovendien zijn een aantal functiebenamingen aan vernieuwing toe. In de lijst van functiebenamingen staan opvallend weinig functies gerelateerd aan digitalisering en ICT, terwijl de branche die competenties juist zo hard nodig heeft onder haar personeel. Veel functiebenamingen betrekken zich geheel op het beheer en behoud van fysieke (papieren) artefacten.

## 6. Aanbevelingen

Het onderzoek naar de uitstroom van medewerkers in de archiefbranche laat zien dat de branche vooralsnog de landelijke trend van uitstroom bij de overheid volgt. Een aantal respondenten (vijf in totaal) gaven ongevraagd aan dat de verwachte uitstroom ná 2015 groter is. Ook dit lijkt overeen te komen met de landelijke trend van een sterkere vergrijzing in de periode 2015-2020. Het is raadzaam dit onderzoek in 2012 te herhalen, evenals in 2015 en 2018, met het oog op een verwachte hogere uitstroom in die periode. Met deze vervolgonderzoeken ontstaat een beter beeld van ontwikkelingen over een aantal jaren en kunnen trends in de arbeidsmarkt zichtbaar worden gemaakt.

Om de arbeidsmarkt in de archiefbranche goed in kaart brengen, is het noodzakelijk de gegevens over de uitstroom te completeren met cijfers over de verwachte instroom in de sector. Na de inventarisatie van bestaande opleidingen, zou de volgende stap van de werkgroep Arbeidsmarkt en Opleidingen kunnen zijn het daadwerkelijk in kaart brengen van de instroom vanuit opleidingen. Hierin zouden ook zij-instromers meegenomen moeten worden (medewerkers met een andere opleidingsachtergrond). Instroom en uitstroom moeten vervolgens qua functieniveau en –inhoud met elkaar vergeleken moeten worden om te zien waar eventuele problemen kunnen ontstaan.

Tot slot zou er een gemeenschappelijk beeld moeten worden gevormd over de toekomst van archiefdiensten en de bijbehorende functionarissen. Hiervoor zouden archiefinstellingen, waar mogelijk de personeelsfunctionarissen van deze instellingen, gezamenlijk in een workshop of studiedag de contouren moeten schetsen. Het lijkt noodzakelijk een beschrijving van het werkveld van inspectie en acquisitie te maken. De verdere professionalisering van dit taakveld zou tot (gedeeltelijke) inhuur kunnen leiden. Het opstellen van een beroepsprofiel lijkt nodig.