

01

Werken op basis
van vertrouwen

**UB
Rotterdam**

02

Nemen
onbetaalde krachten
onze banen over?

Vrijwilligers

03

Vergrijzing, ontgroening
& flexibilisering

3 werktrends

04

Robot met neus
voor talent

**Een baan
via een bot**



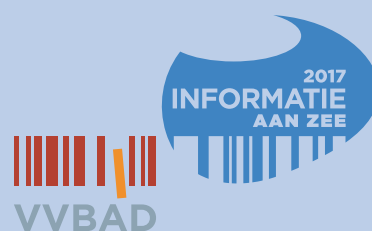
15
de editie

VVBAD organiseert

Informatie aan Zee

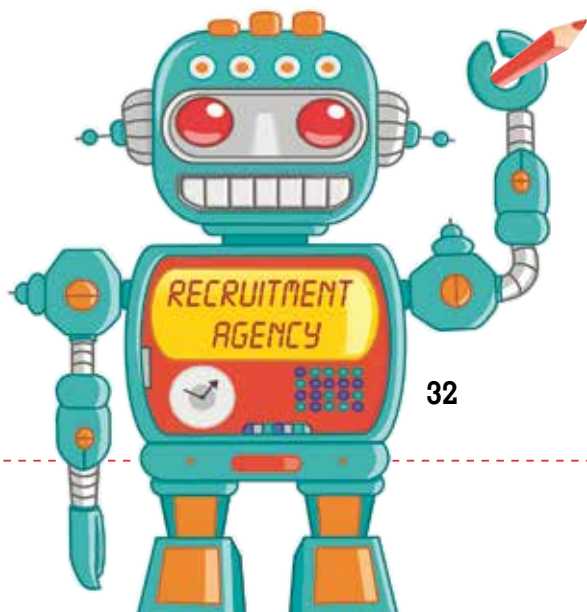
Congres voor de informatieprofessional

donderdag en vrijdag
14 en 15 september 2017
Kursaal Oostende



www.vvbad.be/informatieaanzee

2017 04



12 **Matthijs van Otegem**

Werken op basis van vertrouwen

Het informatievak is volop in beweging, maar past de manier van werken daar nog wel bij? De UB Rotterdam is op zoek naar een nieuw soort organisatie.

18 **Dafne Jansen**

Vergrijzing, ontgroening & flexibilisering

In drie praktijkcases wordt bekeken hoe je kennis borgt, jong talent aantrekt en een flexibele schil voor de publieke sector realiseert.

22 **Ronald de Nijs**

Achter de schermen

In tijden van digitalisering zou je bijna vergeten dat erfgoedinstellingen ook fysieke schatkamers zijn. Een kijkje achter de schermen.

24 **Vincent Janssen**

Vrijwilligers- versus betaald werk

Vakbond CNV luidde in 2014 de noodklok: arbeidsverdringing door vrijwilligers zou steeds vaker voorkomen. Hoe is de situatie nu in de archief- en de bibliotheekwereld?

28 **Ronald de Nijs**

Het roer omgegooid

De universiteitsbibliotheek achter je laten en in een andere sector gaan werken? 'Ja, doen!' zeggen twee informatieprofessionals.

32 **Rob Feenstra**

Een baan via een bot

Het Chinese bedrijf Seedlink voorspelt met algoritmen en big data welke kandidaten de beste slagschansen hebben. Eng? Deze ontwikkeling komt niet uit de lucht vallen.

En verder

06 **Nieuws**

08 **Standplaats Londen** Het 'B'-woord

09 **Tof of sof** België – Nederland 1-0

11 **Wisselcolumn** Vincent Janssen

35 **Column** Geert-Jan van Bussel

36 **Juridische kwesties** OA in de onderwijspraktijk

37 **Werkrituelen** Roosje Simon

38 **IPlingo** Customer journey

38 **Lifehacking** Je muziekcollectie in je broekzak

39 **Column** Frank Huysmans



Hoe ziet de
mediatheek van
morgen eruit?
(pagina 10)



Tof of sof: al 20 jaar
wachten we op een vrij
toegankelijke nationale
Nederlandse bibliotheek-
catalogus (pagina 9)



Teamleider DocuMedia Nieuws Roosje Simon
vertelt over haar werkrituelen (pagina 37)

Werkgeluks- deskundige

Gaat het goed met de arbeidsmarkt, of toch niet? De werkloosheid is gedaald – dat is goed nieuws. De vergrijzing blijft toenemen, waardoor de pensioenlast ongekend hoog wordt – hmmm, slecht nieuws. Nederland is kampioen tijdelijke en flexibele contracten – ook slecht nieuws. Tegelijkertijd stijgt het aantal vaste contracten – fijn nieuws. De arbeidsmarkt is, anders gezegd, behoorlijk in beweging. Verder is de noodzaak om het werk anders te organiseren groter dan ooit, want hoe kunnen we anders straks tot ons zeventigste gezond en met plezier op de werkvloer blijven rondlopen? Misschien hebben organisaties straks wel allemaal een werkgeluksdeskundige in huis. Volgens de *Nationale Beroepengids* is dit een van de eenentwintig beroepen van de toekomst, samen met internet-of-things-expert, drone-piloot, ethisch hacker en data scientist. Niet heel verrassend neemt data scientist de eerste plaats in op deze beroepenlijst. Het is dan ook vast geen toeval dat in Nederland data-opleidingen als paddenstoelen uit de grond schieten. De Universiteit

Tilburg is met een master *Data Science: Business and Governance* gestart, de Universiteit van Amsterdam heeft een *School of Data Science* geopend en de Universiteit Utrecht lanceerde het nieuwe focusgebied *Applied Data Science*, en een masterprogramma volgt nog. Volgens de *Harvard Business Review* is data scientist zelfs 'the sexiest job of the 21st century'. Terug naar het hier en nu. Hoe ziet de arbeidsmarkt voor informatieprofessionals in 2017 eruit? Wat is de grootste bedreiging: de robotisering of het groeiende leger vrijwilligers? En wat betekent ontgroening en vergrijzing op de werkvloer: krijgen kennisrijke organisaties straks te maken met een braindrain? Je leest het in deze werkspecial van IP. Verder spraken we IP'ers die overstapten van de ene sector naar de andere; ze zien de grenzen tussen de disciplines langzaam vervagen. Ten slotte vertelt Matthijs van Otegem openhartig over zijn eerste vier jaar bij de Universiteitsbibliotheek Rotterdam. Oude managementmethodes worden hier overboord gezet en medewerkers krijgen het vertrouwen om het werk zelf te organiseren. Hier is straks geen werkgeluksdeskundige meer nodig.

Dafne Jansen

Marja Kingma bericht
vanuit Londen over
het 'B'-woord
(pagina 8)



Dafne Jansen

Reageren?

Mail naar redactie@informatieprofessional.nl

COLOFON

IP is samen met InformatieProfessional.nl het onafhankelijke platform voor de informatiespecialist van vandaag en morgen. De lezers werken in de informatie-, bibliotheek-, archief- en erfgoedwereld.

ISSN: 1385-5328

IP is een uitgave (21ste jaargang) van Uitgeverij IP
Charlotte van Pallandtlaan 18
2772 TR Voorburg
tel. 06-44 09 19 85
www.informatieprofessional.nl

redactieadres

IP, Charlotte van Pallandtlaan 18,
2772 TR Voorburg, tel. 06-44 09 19 85,
e-mail redactie@informatieprofessional.nl.

redactie

Maarten Brinkerink, Wilbert Helmus, Frank Huysmans, Dafne Jansen, Vincent Janssen, Alice de Jong, Evelien de Jonge, Andrea Langendoen, Leen Liefsoens, Edwin Mijsbergen, Paul Nieuwenhuysen, Ronald de Nijs (eindredacteur), Matthijs van Otegem, Eric Sieverts en Daniël de Vette.

vormgeving

Eric van den Berg, egvdberg@upcmail.nl,
Tom van Staveren, graphicisland@upcmail.nl.

medewerkers aan dit nummer

Geert-Jan van Bussel, Rob Feenstra,
Marja Kingma en Raymond Sniijders.

abonnementen

Voor abonnementsprijzen en andere informatie zie InformatieProfessional.nl.

advertentieverkoop

Voor informatie over adverteren in blad of op de site: Rajin Roopram, e-mail rajin.roopram@kbenp.nl, tel. 06-15201724.

Het verlenen van toestemming tot publicatie in dit tijdschrift strekt zich tevens uit tot het in enigerlei vorm elektronisch beschikbaar stellen.



GO opleidingen

Cursusagenda mei/juni 2017

16/05 ROMANADVIES GAAT ZEKER DOOR

16/05 COÖRDINEREN VAN VRIJWILLIGERS *NIEUW*

19/05 E-MAILMANAGEMENT EN ARCHIVERING

22/05 INFORMATIEBEVEILIGING

22/05 INFOGRAPHICS MAKEN GAAT ZEKER DOOR

23/05 ZOEKEN VAN BEELD EN GELUID

29/05 KLANTGERICHTE E-MAILS SCHRIJVEN *NIEUW*

29/05 ENCODED ARCHIVAL DESCRIPTION - EAD

02/06 TML0

06/06 LEREN OVERTUIGEN IN EEN DAG

07/06 INSTRUCTIEVAARDIGHEDEN

08/06 INTRODUCTIE RDA-FRBR

08/06 BIBLIOTHEEK & PRIVACY *NIEUW*

13/06 AUTEURSRECHT (BASIS)

27/06 AUTEURSRECHT (ADVANCED)



#DYSTURB

AUGUST 18TH, 2005

TSahal SOLDIERS HAVE JUST
PENETRATED INTO THE SYNAGOGUE OF
NEVE DEKALIM, INTO THE MAIN COLONY
OF GAZA. A SOLDIER FINDS HIMSELF
TAKEN BETWEEN THE YOUNG
EXTREMISTS WHO CATCH HIM AND HIS
COLLEAGUES WHO COME TO HELP HIM.

PHOTO BY ALVARO CANOVAS FOR
PARIS MATCH

Collectivism

De digitalisering van fotografie en de opkomst van sociale media hebben voor een enorme stroom aan beelden gezorgd. Door de hoeveelheid en de vluchtigheid van beelden is het soms moeilijk betekenis aan foto's toe te kennen. Het blijft vaak bij een snelle blik op het zoveelste plaatje op Instagram. Het *samen* werken aan het toekennen van waarde en betekenis aan beeld is het centrale thema binnen de tentoonstelling *Collectivism*, die tot en met 18 juni is te zien in Fotomuseum Foam Amsterdam.

De afgelopen jaren zijn op allerlei plekken op de wereld collectieven ontstaan die zich niet gebonden weten aan instituten of van boven af opgelegde manieren om activiteiten te organiseren. Ook bij fotografen en kunstenaars is er een groeiende tendens om de handen ineen te slaan en zichzelf te organiseren. Veel van dergelijke collectieven zijn gebaseerd op het principe van

'cut the middle man' en 'do it yourself'. Hoewel de uitgangspunten, artistieke strategieën, processen en visuele 'eindproducten' zeer uiteenlopen, delen de collectieven het enthousiasme voor interdisciplinaire samenwerking en een open blik op de wereld. Het ene collectief presenteert zich als veilinghuis, het andere als winkel, digitale flowerpowerbeweging of reizende karavaan. Een voorbeeld van zo'n fotografencollectief is #Dysturb (www.dysturb.com). Het is mede-opgericht door drie fotojournalisten die eerder werkten voor gerenommeerde persbureaus. #Dysturb stelt zich als doel om weinig besproken, maar belangrijke onderwerpen onder de aandacht te brengen door middel van guerrilla-activiteiten op straat. Op de hier getoonde afbeelding plaatst het #Dysturb-team een foto van Alvaro Canovas, gemaakt in Israël, tijdens het *Festival Visa pour l'image* (2006) in Perpignan.

Foto: © Capucine Bailly / Courtesy of #Dysturb



STANDPLAATS LONDEN

Door: Marja Kingma

Het 'B'-woord

'Brexit means Brexit'. Deze historische woorden sprak premier Teresa May, toen haar gevraagd werd wat 'Brexit' nu eigenlijk betekent. Inmiddels zijn we zo'n tien maanden verder – en we weten het nog steeds niet. Behalve dan dat met de overhandiging van May's brief aan de voorzitter van de Europese Raad het startschot nu echt is gelost: op 29 maart jongstleden is Artikel 50 van het Verdrag van Lissabon in werking getreden. Er is geen weg meer terug.

Met name bibliotheken met internationale collecties, waaronder de British Library, werden na de uitslag meteen geconfronteerd met een forse daling in de waarde van hun budgetten, nadat het Britse pond een duik van zo'n 20 procent had gemaakt. De bibliotheekbudgetten kunnen nog meer onder druk komen te staan als er straks misschien ook nog eens invoertarieven worden geheven.

Blijkbaar zijn de *Brexiters* daar niet bang voor, getuige de foldertjes die zij verspreidden tijdens de campagne. 'Blijvers' (*Remainers*) daarentegen wezen op de negatieve gevolgen van het verlaten van de Europese Unie. Beide partijen publiceerden de ene brochure na de andere, waarvan sommige nogal wat opschudding en protest veroorzaakten vanwege hun soms controversiële boodschappen.

Bibliotheken zouden geen bibliotheken zijn als

al die brochures, foldertjes en zelfs bierviltjes niet verzameld zouden zijn. Nadat de bibliotheek van de London School of Economics hiertoe het voortouw had genomen, sloten de British Library en later ook de National Library of Wales zich hierbij aan.

Binnen een tijdsbestek van drie maanden, tussen april en juni 2016, verzamelden de bibliotheekmedewerkers meer dan 300 foldertjes. Na ontdebelling bleven er ruim 200 over. Hieraan toegevoegd werden de folders uit 1975, toen het Verenigd Koninkrijk een referendum hield over toetreding tot de EEG. Het is belangrijk en boeiend onderzoeksmateriaal dat een goed beeld geeft van de verhitte gemoederen in het voorjaar van 2016. *The Brexit Collection: 2016 referendum* is in fysieke vorm te raadplegen bij de LSE en digitaal via de LSE Digital Library.

Blijft nog steeds de vraag wat Brexit gaat betekenen voor bibliotheken in het Verenigd Koninkrijk. Ze kwamen niet voor in de voorjaarsbegroting van minister van Financiën Philip Hammond – iets waar mensen als Nick Poole, directeur van de Britse beroepsorganisatie van informatieprofessionals CILIP, hun verontrusting over hebben uitgesproken.

Brexit betekent vooral bezuinigingen, vrees ik.<

Marja Kingma (@marjakingma) is curator Germanic Studies bij de British Library.



België – Nederland 1-0

Catalogus Nederlands bibliotheekbezit na 30 jaar nog achter betaalmuur

Jos Damen bekijkt nieuwe ontwikkelingen op informatiegebied en geeft een beargumenteerd waardeoordeel. De lezer krijgt afwisselend een tof initiatief of een sof voorgeschoteld. Deze keer: het openzetten van bibliotheekcatalogi.

Door: Jos Damen

Nederlandse universitaire bibliotheken waren er snel bij. Al in de jaren zeventig en tachtig maakten ze hun bibliotheekcatalogi digitaal, en vanaf de jaren tachtig werd dat bezit via hun eigen online catalogi aan een breed publiek gepresenteerd. Het antwoord op de vraag 'In welke bibliotheek is dit boek beschikbaar?' kon voortaan op het web gevonden worden. Dat was een belangrijke eerste stap naar open toegang, waar Google Books en anderen in de 21e eeuw op voortbouwden. Openbare bibliotheken kwamen ook met online catalogi. Vanaf eind jaren tachtig kwam de NCC (Nationale Centrale Catalogus) beschikbaar, eerst met alle tijdschriften en daarna met alle boeken die in Nederland te vinden waren. In 1998 leverde PICA samen met de bibliotheken de website Picarta.nl, die ook tijdschriftartikelen bevatte. Picarta telt nu meer dan 15 miljoen boektitels, een half miljoen tijdschriften, 50 miljoen artikelen en verder landkaarten, brieven, cd's en nog veel meer.

Wet van remmende voorsprong

Helaas blijkt de wet van de remmende voorsprong van toepassing. De NCC is al 30 jaar beschikbaar en Picarta al bijna 20 jaar, maar beide zitten achter een betaalmuur: je hebt een bibliotheekpasje nodig om te kunnen zien in welke bibliotheek een boek in Nederland aanwezig is. Dat is prehistorisch – en niet uit te leggen aan een nieuwe generatie lezers en bibliotheekgebruikers. Die generatie snapt niet waarom metadata niet openbaar is, in een tijd dat er zelfs veel full-text online te vinden is. Dat wringt nog meer, omdat een deel van die metadata met openbaar geld gemaakt is: bibliotheken hebben met elkaar miljoenen uitgegeven om die titels netjes in de GGC te kloppen, en elk jaar betalen ze ook nog een forse som om Picarta en de NCC voor hun gebruikers open te stellen. En 22 procent van de Nederlandse bevolking is lid van een openbare bibliotheek, dus 78 procent heeft

geen directe toegang tot die metadata.

Geen toegang zonder pasje

Er zijn positieve voorbeelden. Bijna alle bibliotheken hebben hun eigen catalogi openbaar gemaakt, en ook sommige gespecialiseerde catalogi zijn goed toegankelijk, zoals het Centraal Bestand Kinderboeken, de STCN (oude drukken) en Adamnet. Verder hebben veertien grote Openbare Bibliotheken zich samen 'geopend'. Maar dat zijn witte raven. Picarta.nl en de NCC zitten achter het betaalmuurtje, en het kost weinig moeite om tegen andere muren op te lopen. Wie wil weten waar de brieven van Constantijn Huygens of W.F. Hermans bewaard worden, moet tientallen aparte catalogi langs, want de zogenaamde nationale brievencatalogus CEN vereist een inlogcode. Sommigen noemen de Nationale Bibliotheekcatalogus en WorldCat als bruikbare alternatieven. Was het maar waar. NBC+ lijdt aan hetzelfde euvel als de NCC: inlog met bibliotheekpasje is verplicht. WorldCat is een oceaan aan informatie, terwijl gebruikers willen weten wat in Nederland op papier of open digitaal beschikbaar is – dat is nu te ingewikkeld.

In België wel openbaar
Kan het anders? Onze zuiderbu-

ren bewijzen het. Op unicat.be hebben tientallen universiteiten en hogescholen, openbare, religieuze en museumbibliotheken hun catalogi samen opengezet. Doet dat Belgische voorbeeld goed volgen? Gaat Nederland bibliotheek.nl verrijken met alle metadata van de KB en de UB's? Nog steeds niet, helaas.

Wie is schuldig?

Het antwoord is makkelijk te vinden: alle partijen hebben wagonladingen boter op hun hoofd. Universitaire bibliotheken trekken zich steeds meer terug in hun eigen vesting en verzorgen met graagte vooral hun eigen studenten en medewerkers. OCLC (dat PICA overnam) moet een ander financieel model verzinnen en vindt dat niet makkelijk. Openbare bibliotheken vinden dat ze genoeg gedaan hebben (14 onder 1 knop) en hun nieuwe stiefmoeder, de Koninklijke Bibliotheek, worstelt al jaren met het probleem, maar komt niet in actie. Het ministerie van OCW heeft nauwelijks aandacht voor bibliotheken. Plannen genoeg, maar er wordt niet doorgepakt. En daarom wacht een meerderheid van de Nederlanders al meer dan twintig jaar op een vrij toegankelijke nationale Nederlandse bibliotheekcatalogus. <

Jos Damen is hoofd bibliotheek & ICT van het Afrika-Studiecentrum, Universiteit Leiden.

Onderwijs van morgen, mediatheek van overmorgen

De Beroepsvereniging Mediathecarissen Onderwijs (BMO) organiseerde op 6 april jl. een congres over de toekomst van de mediatheek in het voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs. BMO-voorzitter Tineke van Ommeren blikt terug.

Door: Tineke van Ommeren

Het grootste taxibedrijf bezit anno 2017 geen taxi's, het grootste kamerverhuurbedrijf geen kamers en de grootste videotheek geen films. Nieuwe technieken dienen zich steeds sneller aan. Hoe gaan we daar als school en mediatheek mee om?

De visie op onderwijs zie je terug in de mediatheek van de toekomst. Data zijn allesbepalend: werken in de cloud, data-analyse, leren via games, gepersonaliseerde platforms, open info en mobiel leren. Bij al deze vormen staat maatwerk tot op ontwikkelingsniveau centraal. De vorm waarin de lesstof wordt aangeboden, maakt leren een stuk leuker. Eddy de robot duikt al regelmatig op als een maatje voor ouderen, maar ook voor jongeren blijkt hij een begripvol studiegenootje.

Ook al beschikt niet elke onderwijsinstelling over de luxe om een robot als Eddy in huis te hebben, er liggen andere mogelijkheden binnen handbereik. Zo wordt de Hof van Eden of een rondvlucht over een vulkaan een realistische belevenis met een VR-bril. Een biologieles gaat 'live' met een Virtual-Tee: een T-shirt dat bij scannen de ingewanden van de drager laat zien. Met een hologram van een groot kloppend hart dat midden in een klaslokaal 'in de lucht hangt' kunnen kinderen de werking van dat hart bijna beleven. Ontdekken en beleven



vormen dan ook de kernwoorden van het nieuwe leren.

Apps en digitale lesprogramma's zijn al aardig ingeburgerd in het huidige onderwijs. Hiermee kan een individuele leerling digitale uitleg krijgen bij bijvoorbeeld een wiskundeopdracht. Aan een digitaal leesboek kunnen door de docent zaken als afbeeldingen en vragen

worden toegevoegd, speciaal voor die ene pupil en op zijn of haar niveau.

De mediatheek van morgen is een reactie op wat er komen gaat in onderwijsland. Het maatwerk tot op het gewenste niveau zet zich daar voort. Het traditionele aanbod wordt uitgebreid met ebooks, 360-graden-camera's en VR-brillen, maar nog belangrijker is het openstaan voor nieuwe ontwikkelingen die zich vaak in rap tempo aandienen. De mediathecaris is niet meer de domeinbeheerder achter de balie, maar staat letterlijk en figuurlijk voor de balie, benaderbaar voor leerlingen en docenten.

De mediathecaris van de 21e eeuw is een onderwijsinformatiespecialist die zich beweegt op leerling- en docentniveau, staat open voor hun vragen en behoeften, speelt hierop in en is pro-actief. Was deze functionaris vaak al op het individu gericht, in de toekomst zal dit een steeds groter deel van de werkzaamheden gaan uitmaken.

Dit betekent dat niet de gebruiker, maar de mediathecaris zich snel moet kunnen aanpassen aan niveauverschillen, aan lesprogramma's en de nieuwste ontwikkelingen. Voeg daarbij de verschillen per docent en het gevoel in een achtbaan te zijn beland, is geen virtuele optie meer.

Het besef dat dit geen incident is, maar een structurele ontwikkeling betekent voor de onderwijsinformatiespecialist bovenal een wereld aan mogelijkheden. Als 'spin in het web' van de school was hij of zij al gewend om snel te kunnen schakelen. Dit gaat nu nog een stapje verder: het betekent ook afscheid nemen van wat je hebt en keuzes durven maken.

Wanneer je die keuze zelf niet maakt, wordt deze ongetwijfeld voor je gemaakt, al was het maar door al die snel opeenvolgende ontwikkelingen. 'You can't change the world by thinking about it; start doing it!' <

Tineke van Ommeren is mediathecaris op het Christelijk College De Noordgouwe in Heerde (GD).

'Een rondvlucht over een vulkaan wordt een realistische belevenis met een VR-bril'

Vincent Janssen

wissel COLUMN

Seks, drugs en rock 'n' roll

'De bibliotheek is óók een ontmoetingsplek'. Ja, ja, dat weten we nu wel, denken we als we deze opmerking van het afdelingshoofd – die zo nu en dan weer eens langskomt – beantwoorden met een diepe zucht. De universiteitsbibliotheek is al jaren meer dan alleen een opeenhoping van boeken. Met 'chill' meubilair en 'retesnelle' wifi is de bibliotheek *the place to be* geworden. Net als die hippe avocado-en-fairtrade-koffiebar of dat gin-tonic-café elders in de stad. En net als die besnorde barista of die hipster kroegbaas wil ook de bibliotheekmedewerker he-le-maal op de hoogte zijn van wat er in zijn pand allemaal gebeurt. Alleen, die bibliotheekmedewerker is stekeblind. Veel blijft voor hem verborgen.

Niet getreurd, want de medewerker is slechts een paar MB verwijderd van een alziend oog: de Jodel-app. In 2014 ontwikkeld door een stel ondeugende Duitse studenten en een paar jaar later ook heel populair in Nederland. Het idee achter de app: je kunt alleen berichten lezen en plaatsen die gekoppeld zijn aan een bepaalde radius van je eigen GPS-locatie. Dus sta je als student in de bibliotheek, dan kun je de berichten zien van bijvoorbeeld je medestudenten op die locatie. Met als bonus: alle berichten zijn anoniem.



'Net als die besnorde barista of die hipster kroegbaas wil ook de bibliotheekmedewerker he-le-maal op de hoogte zijn van wat er in zijn pand allemaal gebeurt'

Vincent Janssen is redacteur van IP en specialist Scientific Information bij de Maastricht University Library.

Een waarschuwing aan alle bibliotheekcollega's die nu onmiddellijk deze app gaan downloaden: het laatste restje vertrouwen in de studentenpopulatie verdwijnt na het lezen van de

eerste berichten als sneeuw voor de zon. De idioterie en het racisme druipen van het smartphonescherf af. Maar zet door! Blijf scrollen! Want als je studenten deze app al opgepikt hebben, leer je als medewerker heel nieuwe dingen over je bibliotheek. Een foto van een drol naast het toilet. Een *booty call* in de stille leeszaal op de derde verdieping. Of zelfs een Ritalin-deal tussen de boekenrekken. Het komt allemaal voorbij. Toch is het niet alleen vulgariteit. De berichten bieden ook een kijkje in de beleevingswereld van de studentenpopulatie. En dan blijkt al snel dat de anonimiteit op Jodel kan zorgen voor een sterk gemeenschapsgevoel. Bij de universiteitsbibliotheek in Maastricht was de app de geboorteplaats van een hartverwarmende actie. Vlak voor Kerst besloten studenten via Jodel een fundraising te organiseren voor een schoonmaker van de bibliotheek, zodat de hardwerkende man met de feestdagen zijn familie in Guinee kon opzoeken. Binnen 24 uur werd meer dan tweeduizend euro opgehaald. Wil je dus alles weten over de perikelen in je bibliotheek, dan moet je gewoon hip zijn. Ga met de tijd mee: vergeet Facebook en Twitter even – en download Jodel, Snapchat of Instagram om te zien wat de studenten nu écht bezighoudt als zij al die stressvolle studiedagen doorbrengen in je gebouw. En dat is meer dan studeren alleen. <

UB Rotterdam verandert in een Werken op basis van

Het informatievak is volop in beweging. Digitalisering en internationalisering grijpen diep in op ons werk. Toch zien onze organisaties er nog steeds zo uit als vijftig jaar geleden. Past onze manier van werken wel bij de ontwikkelingen die we meemaken, of zijn we toe aan een geheel nieuw soort organisatie? Matthijs van Otegem doet verslag van een zoektocht bij de universiteitsbibliotheek van de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Matthijs van Otegem

Van taakgericht...

Vraag iemand naar zijn associaties bij een bibliotheek en je zult antwoorden krijgen als: boeken, betrouwbaar, vriendelijk, rustig, maar ook stoffig en behoudend. Toen ik zo'n vier jaar geleden kwam werken bij de universiteitsbibliotheek van de Erasmus Universiteit Rotterdam was dat wat ik aantrof: een betrouwbare dienstverlening, gebaseerd op ijzeren routines. Foutloos werken werd belangrijk gevonden. De mensen waren vriendelijk, zowel voor bezoekers als voor elkaar. Iedereen was gericht op zijn eigen taak en de UB draaide als een geoliede machine. Toch had deze situatie nadelen. Juist omdat iedereen gericht was op zijn eigen taak, hadden we minder oog voor het verband tussen al die taken, laat staan voor het verband met wat er buiten de UB gebeurde.

Koud binnen kwam er een drietal grote projecten op ons af: 1. een grootscheepse renovatie van het bibliotheekgebouw; 2. een nationale overstap van de Gemeenschappelijke Geautomatiseerde Catalogus (GGC) naar Worldshare van OCLC en 3.

een opdracht van het College van Bestuur om nieuwe diensten op het gebied van onderzoeksondersteuning op te zetten voor de gehele universiteit.

Met onze manier van werken konden we dit niet aan. Een taakgerichte benadering werkt prima om kwaliteit te leveren in een onveranderlijke situatie, maar dit was allesbehalve stabiel. Een project met een dergelijke omvang heb je misschien eens in de tien jaar, en nu hadden we er plotseling drie tegelijk. O ja, er kwam ook nog een taakstelling bij om 10 procent in formatieplaatsen te krimpen. Reorganiseren lag voor de hand, maar dat was niet de oplossing. We zouden dan een jaar lang alleen met onszelf bezig zijn. De uitdagingen waren zo groot dat het voor iedereen duidelijk was dat er iets moest veranderen. We moesten leren het resultaat voorop te stellen in plaats van de taak.

... naar resultaatgericht...

Tot nu toe deden de afdelingshoofden projecten er gewoon bij, maar met deze megaprojecten ging dat niet. We vormden een matrixorganisatie: naast lijnma-



Op 29 mei gaat de gerenoveerde Universiteitsbibliotheek Rotterdam open

Artist impressions: ABT-jeffvanderputte architectuur

nagement kwam er projectmanagement bij. De adjunct-directeuren stapten uit de lijnorganisatie en werden programmamanagers, een van de afdelingshoofden werd projectmanager. Dit kon zonder reorganisatie, omdat het op vrijwillige basis ging en met ieders instemming. We maakten afspraken die we onderweg konden bijstellen. De Dienstraad (ondernemingsraad) was er vanaf het begin bij betrokken; zij had daarnaast de optie om, als het naar haar idee niet goed ging, alsnog te vragen om een reorganisatie. Dat laatste bleek niet nodig, integendeel: deze manier van werken beviel goed.

Met de instelling van nieuwe functies wa-

'Al staan we aan het begin van onze reis, er is eigenlijk geen weg terug'

doelgerichte organisatie vertrouwen



ren we er nog niet. We trainden onszelf in de projectmanagementmethode Prince2, de standaard op de universiteit. De projectteams kregen een groot mandaat om snel te kunnen handelen. Elke maand was er een 'Library Meeting' voor de gehele UB, waarin we elkaar informeerden en dat was ook het moment om collega's in het zonnetje te zetten die een bijzondere bijdrage hadden geleverd. Zij kregen een extra beloning, in de vorm van een boek, een etentje of een gratificatie.

Terugkijkend ben ik heel trots op wat we in deze periode hebben bereikt. Met onze gestructureerde aanpak wisten we schier onmogelijke dingen te doen. In het reno-

vatieproject deselecteerden we 200.000 banden (weggooien dus) en binnen 100 dagen wisten we met eigen mensen nog eens 250.000 boeken om te nummeren. We implementeerden een compleet nieuw bibliotheekstelsel exact volgens planning en kregen positieve reacties van onze gebruikers.

Alleen bij het opzetten van onderzoeks-ondersteuning werkte deze aanpak maar matig. De universiteit had weliswaar voor projectmatig werken gekozen met Prince2, maar als het puntje bij het paaltje kwam was een afspraak geen afspraak. Faculteiten hebben ieder hun eigen prioriteiten en tegen de tijd dat ieder het eens

was over wat er moest gebeuren, was IT ondertussen wat anders gaan doen en het budget niet meer beschikbaar.

Bij onszelf sloop afgelopen zomer de vermoeidheid er in. We hadden knetterhard gewerkt om het bibliotheekstelsel live te krijgen en de boog kan niet de hele tijd gespannen zijn. Daarbij voelden sommigen zich wat ongemakkelijk als ze een extra beloning kregen: 'Je probeert toch gewoon zo goed mogelijk je werk te doen?' Ik was bang dat als ik zo door zou gaan met de UB 'de ziel eruit zou gaan'. Het was nodig geweest om resultaatgericht te werken om een prestatie van formaat te kunnen leveren, maar deze manier van

werken paste uiteindelijk niet bij hoe we zijn.

...naar vertrouwen

Wat de taakgerichte en de resultaatgerichte cultuur gemeen hebben, is dat er een toezichthouder is die de boel in de gaten houdt. Een taakgerichte organisatie kent veel controles: hoe houd je anders je producten stabiel? De resultaatgerichte organisatie is er een van ‘carrots and sticks’, beloning en straf. Het succes van de projecten had me geleerd dat mijn collega’s die externe prikkel helemaal niet nodig hebben. Mijn collega’s werken bij de bibliotheek omdat ze hart hebben voor het vak en willen bijdragen aan een groter maatschappelijk ideaal. Als we inderdaad geloven dat bij de bibliotheek verstandige mensen werken die dit doen vanuit een intrinsieke motivatie om een bijdrage te leveren aan de wereld om hen heen, kunnen we dit dan niet het leidend principe maken voor onze organisatie? Zullen we gaan werken op basis van vertrouwen?

De kiem was al gelegd in de afgelopen periode. Het projectteam dat het bibliotheeksysteem implementeerde, had veel vrijheid gekregen. De opleveringsdatum stond vast, maar zelf bepaalde het team wat er dan precies opgeleverd werd en wat dat ging kosten. Als het maar op tijd af was, want vanwege de renovatie zat daar geen speelruimte.

Het team deed dit boven verwachting: het resultaat was kwalitatief veel beter dan ikzelf vooraf als doel gesteld zou hebben. In de eerste plaats omdat mijn collega’s er veel meer verstand van hebben en in de tweede plaats zou ik de lat nooit zo hoog hebben durven leggen voor anderen. In het renovatieproject hadden we een vergelijkbare ervaring. Ook daar maakte het team veel eigen keuzes. Omdat het team een groot mandaat had, liep de samenwerking met de architect en de universitaire vastgoedafdeling zeer soepel want ze konden direct reageren en besluiten nemen.

Dit is zoals het zo mooi heet ‘de verantwoordelijkheid laag leggen’. Toch was dit in het begin een gemengd genoegen. Meer vrijheid is mooi, maar het schept ook verplichtingen: fouten maken mag, maar je moet het ook weer oplossen. Dit begon te wennen en steeds meer collega’s begonnen ideeën te opperen hoe we de dingen beter konden doen. Ik kocht voor mijn managementteam een stapel exemplaren van Frederic Laloux, *Reinventing organisations*, voor in de koffer op vakantie. Dit boek gaat precies over het onbehagen dat klassieke organisatiestructuren in de huidige tijd niet meer voldoen. We waren toe aan een volgende stap.

Drie bouwstenen

Laloux betoogt dat een doelgerichte organisatie de nieuwe manier van werken zou kunnen zijn. Deze werkwijze kent drie bouwstenen: een gemeenschappelijk doel, zelfsturende teams en ruimte voor de mens achter het werk om de rol te pakken die haar of hem past. In Nederland is Buurtzorg een mooi voorbeeld, maar in bibliotheken heb ik deze organisatievorm nog niet gezien. Wel werken met zelfsturende teams, maar dat is over het algemeen niet erg succesvol zonder de andere twee bouwstenen.

De eerste bouwsteen is het hogere doel. Natuurlijk hadden we al een missie, maar paste die wel bij onze werkwijze? Als de meesten werken vanuit een intrinsieke motivatie, dan is de vraag: motivatie waarvoor? Als straks de teams zelf knopen mogen doorhakken in plaats van dat de directeur dat doet, dan is het hogere doel het kader geworden in plaats van de hiërarchie. Het is belangrijk dat dit niet een stuk papier in een la is, maar een doel dat we daadwerkelijk delen.

De tweede bouwsteen zijn de zelfsturende teams waarbinnen je het werk met elkaar verzet. ‘Zelfsturend’ is een misleidend woord: de baas stuurt niet, maar er zijn wel degelijk sturende principes. In de eerste plaats het gemeenschappelijk doel

(bouwsteen 1), maar ook moet je met elkaar bepalen hoe je de dingen met elkaar doet. Hoe neem je besluiten in het team? Hoe informeer je elkaar? Hoe regel je de afstemming met andere teams?

De derde bouwsteen is dat ieder de ruimte moet voelen om zichzelf ook mee te nemen naar zijn werk. Dit klinkt wat



Artist impression van de gerenoveerde Universiteitsbibliotheek Rotterdam

zweverig en het is misschien ook wel de moeilijkste stap. Voor sommigen is werk een rol, die je om negen uur oppakt en om vijf uur weer neerlegt: je werk neem je niet mee naar huis en je thuis niet naar je werk. Voor de millennials in mijn bibliotheek is dit idee wezensvreemd: je bent jezelf, waar je ook bent. Die instelling is nodig voor werken op basis van vertrouwen. Het gaat niet om een functie waar een set taken bij hoort, maar om rollen waarvoor eigenschappen nodig zijn. Of zoals we tegen elkaar zeiden: ieder heeft een baan bij de UB, maar daarmee heb je nog geen werk. Dit werkt echter alleen als je ook echt al je eigenschappen kunt laten

‘Een doelgerichte organisatie draait om een gemeenschappelijk doel, zelfsturende teams en ruimte voor de mens achter het werk om de rol te pakken die hem past’

zien en kunt inzetten. Zo wordt werken ook leuker. Niet voor niets is Buurtzorg al vijf keer achter elkaar beste ‘werkgever van het jaar’ geworden.

Wat hebben we al gedaan?

De eerste stap was het – opnieuw – vast-

zo’n thema. De thema’s komen niet uit de lucht vallen: onderzoek, onderwijs, gastheerschap, collectie en eigen bedrijfsvoering (metadata & processen). Iedereen van de bibliotheek werd uitgenodigd zich aan te sluiten bij een themagroep en samen een plan te maken voor 2017, in plaats van dit per afdeling te doen. Uit-

Wat is nog niet gelukt?

De nieuwe plannen waren vindingrijker dan wat we voorheen in de afdelingsplannen beschreven. Wel bleek dat de onderlinge afstemming en planning nog te moeilijk was. De groepen wisten nog niet hoe dat moest. Daarnaast was in



stellen van het hogere doel: ‘we helpen bij het creëren en verspreiden van kennis’. Niet ‘we vormen een collectie en stellen die aan de universitaire gemeenschap beschikbaar’ (taakgericht), of ‘we willen de beste ondersteuning leveren aan...’(resultaatgericht). Merk op dat er dus een verschil zit tussen doelgericht en resultaatgericht. Het doel staat vast, het resultaat is flexibel. Als iemand een beter idee heeft om het doel te bereiken dan gaan we dat doen.

Zodra het gemeenschappelijk doel was bepaald, kozen we de thema’s waar we dit jaar aan wilden werken en nodigden iedereen uit om een rol te kiezen binnen

gangspunten waren dat de groep het plan in principe ook gaat uitvoeren en dat de optelsom van de plannen past binnen het budget van de UB.

Na twee maanden presenteerden de groepen hun jaarplan aan elkaar. Elk MT-lid faciliteerde een groep, maar was niet verantwoordelijk voor het resultaat. Dat was de groep zelf. Evenmin waren de plannen een voorstel aan het MT – en ook ging ik die niet goedkeuren als directeur. Wat je bedenkt, mag je doen. Als je maar met elkaar zorgt dat het past bij het gemeenschappelijk doel en uitvoerbaar is met de mensen en middelen die de UB heeft. Deze fase gaf veel energie.

het enthousiasme voor nieuwe projecten een deel van het reguliere werk vergeten. Daarop heeft het MT daarom alsnog een handje geholpen door het reguliere werk toe te voegen en uit te rekenen of alle plannen dan nog pasten binnen de capaciteit van de UB.

In het MT zijn we op zoek naar onze nieuwe rol. De leidinggevende beweegt van operationeel manager naar coach en dit roept allerlei vragen op. Hoe ga je er mee om als je groep iets bedenkt dat je niet ziet zitten? Hoe ligt de verhouding tussen de themagroepen en de afdelingen? We hebben een beginnetje hiermee gemaakt maar eigenlijk moeten we de ant-

woorden nog vinden. De afdelingen blijven voorlopig bestaan, want we kunnen nog niet zonder: alle systemen voor financiën en HR zijn erop gebaseerd. Ieder zit dus in een afdeling, maar werkt voor een team. Het afdelingshoofd leent capaciteit uit aan de teams en houdt in de gaten of het werk wel eerlijk wordt verdeeld. Tot

kunnen samenwerken, kennen we ook geen vertrouwelijke stukken meer. Alles is openbaar, behalve wat wettelijk vertrouwelijk is, zoals een personeelsdossier. Dit is een voorwaarde, maar niet meer dan dat.

De derde bouwsteen – jezelf zijn op het werk – is nog het meest onderbelicht.

moeten gaan beantwoorden.

Al staan we aan het begin van deze reis, er is eigenlijk geen weg terug. Met vertrouwen geldt het motto ‘eens gegeven, blijft gegeven’. Zou ik plotseling een besluit overrulen omdat ik het er niet mee eens ben, dan zijn we terug bij af. Een volgende keer laat men het wel uit zijn hoofd om

‘De leidinggevende beweegt van operationeel manager naar coach en dit roept nog allerlei vragen op’



Artist impression van de gerenoveerde
Universiteitsbibliotheek Rotterdam

zover de gedachte, in praktijk hebben we het nog niet werkend. Plannen maken is één, ermee werken is twee. Er is nog veel onduidelijk, voor de medewerkers en voor mijzelf. We missen dus nog een set principes om echt zelfsturend te worden.

Hoe gaan we verder?

We hebben we een belangrijke eerste stap gezet: uitspreken dat vertrouwen het leidend principe is. Om gelijkwaardig te

Waar we nog veel moeten leren is hoe je daadwerkelijk jezelf mee kunt nemen naar je werk en hoe je met elkaar samenwerkt. Dan pas kun je echt de rol vervullen die je past in plaats van de taken die je van oudsher hebt. Zodra we eind mei naar de nieuwe UB zijn verhuisd, kunnen we hier verder mee aan de slag, beter dan nu vanuit verschillende tijdelijke locaties. Hoe neem je met elkaar een besluit als de baas niet de knoop doorhakt, is de eerstvolgende vraag die we

initiatief te nemen, ook al wordt daarom gevraagd. Dat vind ik best spannend, want de traditionele sturingsinstrumenten van de manager – mensen en geld – heb ik straks niet meer. Tegelijkertijd zie ik veel goeds gebeuren. Dat is het fijne van vertrouwen. Wie controleert, zal steeds nieuwe fouten vinden en zich geroepen voelen nog meer controles in te stellen. Wie vertrouwen geeft, zal dat steeds bevestigd zien in wat collega's voor elkaar weten te krijgen. En dat is heel fijn werken. <

‘We hebben we een belangrijke eerste stap gezet: uitspreken dat vertrouwen het leidend principe is’

Matthijs van Otegem is redacteur van IP en directeur van de Universiteitsbibliotheek van de Erasmus Universiteit Rotterdam.



AXIELL
COLLECTIONS

Webbased collectiebeheer in de cloud

Online collectiebeheer waar en wanneer u maar wilt



Webbased

Hardware
onafhankelijk

Intuïtief

Moderne en
innovatieve interface

Support

inclusief helpdesk-
ondersteuning en updates

Samenwerking

Eenvoudig
data delen

Efficiënt

Op ieder moment
overal beschikbaar

Flexibiliteit

Toekomstbestendige
technologie

Vraag nu uw gratis demo aan op www.axiell.com/nl/collections



an Axiell product

Vergrijzing, ontgroening



In drie praktijkcases bekijkt Dafne Jansen hoe je kennis borgt, jong talent aantrekt en een flexibele schil voor de publieke sector realiseert.

*Productie: Dafne Jansen,
redacteur van IP en projectmanager
bij de Universiteit Utrecht.*



Beware of the braindrain

Het klinkt voor de hand liggend: juist in de informatiesector wil je de kennis van medewerkers, het meest kostbare goed in een organisatie, borgen. Maar door de vergrijzing staat dit onder druk. Want wat gebeurt er als babyboomers collectief de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt en een organisatie verlaten? De Universiteitsbibliotheek Utrecht kan erover meepraten – en bedacht een oplossing.

Vanaf 2010 vond er een ware exodus plaats op de afdeling Informatie en Marketing, waar de vak- en informatiespecialisten van de bibliotheek werkzaam zijn. Van deze afdeling, die op dit moment 46 werknemers telt, is in een tijdsbestek van nog geen zeven jaar ongeveer een kwart (!) met pensioen gegaan. Niet iedereen werd vervangen en niet alle functies werden op eenzelfde manier ingevuld als voorheen.

Aan de ene kant was deze grijze golf dus een kans om te verjongen en te vernieuwen, aan de andere kant ontstond het risico dat veel kennis verloren zou gaan. Na diverse varianten van inwerk- en overdrachtsprogramma's heeft de Universiteitsbibliotheek Utrecht vanaf 2013 stevig ingezet op de zogenaamde 'dakpancon-

structie': een nieuwe medewerker wordt door de oude medewerker(s) ingewerkt voordat deze afzwaait. De constructie is sindsdien zo'n tien keer toegepast, en beslaat normaal gesproken één of twee maanden.

Takenpakket

Henk Zonneveld, vakspecialist voor Recht en Economie, en Sandrien Banens, die voor een groot deel zijn taken zou overnemen, hebben van een ruimere variant gebruik kunnen maken; zij hadden een half jaar de tijd om samen te werken. Hoe was de situatie? Banens: 'Ik kwam in 2015 bij de UB werken als vervanger van zowel Henk als de toenmalige *faculty liaison*. Dit betekende dat ik enerzijds Henks vakspecialistische taken op me nam, maar ook "liaison", oftewel contactpersoon, voor de faculteit Recht, Bestuur, Organisatie en Economie (REBO) werd. Daarnaast ging ik iets heel nieuws doen binnen de organisatie, namelijk een Auteursrechteninformatiepunt opzetten.'

In haar functie moest Banens dus twee bestaande functies en een nieuwe combineren. Hoe pakte dat uit? Banens: 'In het begin richtte ik me vooral op het Auteurs-

& flexibilisering

rechteninformatiepunt, om de grote hoeveelheid vragen van docenten en onderzoekers op dat gebied te kanaliseren. Dat project had een flinke deadline.’ Om haar ondertussen ook vertrouwd te maken met de taken van haar collega, hadden Banens en Zonneveld dagelijks een uurtje overleg. Zonneveld: ‘Op die manier kon ik telkens brokjes informatie overdragen. Ik hoefde niet van tevoren alles in een document te beschrijven, ik kon al doende elke dag bekijken waar ik mee bezig was en welke informatie daarover overgedragen moest worden.’ Dat leidde tot een werkdocument van 36 pagina’s dat Banens nog met enige regelmaat raadpleegt.

Verder is het vakspecialistische takenpakket opgefrist. Zonneveld: ‘We hebben de komst van Sandrien bijvoorbeeld aangegrepen om collectievorming anders aan te pakken. Dat gebeurt nu grotendeels via een digitaal platform, waar de klant (de wetenschapper dus) aan de knoppen zit.’

Netwerk

De vraag is of de dakpanconstructie heeft geleid tot een efficiënte manier van werken. Banens denkt van wel: ‘Het zou mij veel tijd hebben gekost als ik telkens op zoek moest gaan naar bepaalde informatie, of naar die ene collega die er meer van weet. Ik kon mijn vragen direct aan Henk stellen, en dat werkte prettig en snel. Ook

minder feitelijke vragen – bijvoorbeeld over de cultuur in een bepaalde onderzoeksgroep – konden aan bod komen. Dat was zeer waardevolle informatie, want je neemt toch iemands netwerk over.’

Juist dáár lijkt de kracht van de constructie in te schuilen. Waar mensen geneigd zijn vooral feitelijke informatie over budgetten en overlegorganen op papier te zetten als ze een document moeten voorbereiden voor hun opvolger, is er door elkaar regelmatig te zien en te spreken ruimte om de sociaal-culturele context van de functie te bespreken. Is deze werkconstructie voor iedereen een aanrader? Beiden, lachend: ‘Niet voor iedereen. Je moet wel een klik met elkaar hebben om het te laten werken, maar die hadden wij gelukkig.’

Risico

Ook in de toekomst zal de Universiteitsbibliotheek Utrecht van deze constructie gebruik blijven maken, denkt afdelingshoofd Arne Smeels. ‘Maar dan wel in de variant van één of twee maanden. Als je iemand een jaarcontract aanbiedt is dat een reële inwerkperiode.’ Hoewel Smeels vol lof is over deze vorm van kennisoverdracht ziet hij ook een nadeel: ‘Je loopt het risico dat oude, ingesleten werkwijzen overgedragen worden aan nieuwe werknemers, terwijl je juist wilt vernieuwen. Voor een deel ondervangen we dit door bij het opstellen van vacatureteksten te focussen op nieuwe taken. Bij de vacature van Sandrien uitte zich dat bijvoorbeeld in het opzetten van een geheel nieuwe dienst, waarvoor we andere competenties – zoals adviesvaardigheden – hebben gevraagd, dan wanneer we een “vakspecialist-oudetijl” hadden gezocht.’

Al met al heeft deze constructie de Universiteitsbibliotheek Utrecht behoed voor een te groot kennisverlies, en ook niet onbelangrijk: ‘Ik ben ontspannen met pensioen gegaan,’ zegt Zonneveld.

Flex!

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) rekende uit dat de werkzame Nederlandse beroepsbevolking in het vierde kwartaal van 2016 bestond uit bijna 8,5 miljoen mensen. Daaronder bevinden zich 1,9 miljoen mensen met een flexibele arbeidsrelatie en 1,4 miljoen zelfstandigen (waaronder zzp’ers). Nederland is daarmee kampioen ‘flexibilisering’ in Europa. Hoe zou flexibilisering in de kennissector eruit kunnen zien? IP verkent een interessante oplossing.

‘Flexibel’ – dat woord wordt vaak geassocieerd met jong, dynamisch en eigentijds. Maar je kunt het ook associëren met onzekerheid en ‘buigen of barsten’. Voor kennisrijke organisaties zit er een ander addertje onder het gras van het flexibele werkveld. Gemeenten bijvoorbeeld huren steeds vaker zzp’ers in voor tijdelijke klussen en projecten. Vaak wandelt de opgebouwde kennis aan het einde van de arbeidsrelatie – letterlijk – de deur weer uit. Het risico van verschraling, en dan vooral voor nieuwe kennis opgebouwd in (innovatieve) projecten, ligt op de loer.

De Flexpool Publieke Sector wil hier verandering in brengen door een gemeen-

‘Via de dakpanconstructie wordt bij de Universiteitsbibliotheek Utrecht een nieuwe medewerker door de oude medewerker(s) ingewerkt voordat deze afzwaait’



schappelijke flexibele schil te vormen voor de publieke sector. Projectleider Wendy Teunissen: 'De Flexpool bestaat sinds 2011, en inmiddels zijn er al 45 organisaties bij ons aangesloten, variërend van het Kadaster tot de Rijksdienst voor Cultureel Erfgoed of het Openbaar Ministerie. Het doel is niet alleen om mobiliteit en flexibiliteit in de publieke sector te bevorderen, ook gaat het erom kennisuitwisseling te faciliteren en te stimuleren. In plaats van een externe medewerker "huur" je een flexpooler van een zusterorganisatie in, en daar profiteren beide partijen van. De flexpooler brengt kennis in die hij binnen zijn eigen organisatie heeft opgebouwd, en vertrekt na afloop van de klus weer naar "huis" met de kennis die hij bij zijn gastheer heeft opgebouwd. Daar worden we samen slimmer van: door op deze manier kennis te delen groeit de "body of knowledge" van de sector als geheel.'

Win-winsituatie

In de Flexpool participeren zeer diverse werkgevers: gemeenten, universiteiten, ministeries, maar ook Staatsbosbeheer en de Belastingdienst. De vraag naar informatieprofessionals in de vacaturebank is opvallend groot: projectmanagers, contentmanagers, informatiespecialisten, security officers, div'ers. Hoe komt dat? Teunissen: 'In deze hoek bevinden zich de wat minder mobiele medewerkers, die vaak veel domeinkennis hebben opgebouwd. Juist daar zitten veel mensen die niet snel op zoek zullen gaan naar een andere baan, maar die wel graag bij een andere organisatie een kijkje in de keuken willen nemen. Vaak zie je dat deze professionals geïnspireerd raken als ze de mogelijkheid krijgen hun kennis in te zetten in een andere omgeving. Hun kennis blijkt dan heel bruikbaar bij een andere (maar verwante) organisatie, en daarmee wordt hun potentiële werkveld ineens een stuk groter dan ze zelf voor mogelijk hadden gehouden. En via de Flexpool kun je dat relatief veilig ontdekken: we werken met detachingsconstructies.'

Dat klinkt als een win-winsituatie voor zowel werkgevers als werknemers. Maken organisaties veel gebruik van deze pool? Teunissen constateert een goed aanbod,

'al is het moeilijk om precies te meten hoe vaak een opdracht tot een plaatsing leidt, want niet iedereen solliciteert via de site, er wordt ook direct contact gezocht met aanbieders.' Maar ze ziet ook een groot verschil tussen organisaties die zich aanmelden en vervolgens alleen een link op intranet zetten, en organisaties waar ze een verhaal heeft verteld over de gedachte achter de Flexpool. 'Daar gaat het idee echt leven en gaan medewerkers zelf de "vacaturebank" afstruinen, in plaats van dat het een ding van HR blijft. Het gaat ook niet alleen om tijdelijke opdrachten, maar juist ook om kennisdeling – daar zetten we bijvoorbeeld ook onze LinkedIn-groep voor in.'

Cultuuromslag

De Flexpool is een bescheiden succes: in de eerste drie maanden van 2017 kwamen er bijvoorbeeld twintig nieuwe opdrachten online. De enige reden dat het niet een nóg groter succes is, zou wel eens kunnen zijn dat de echte cultuuromslag in de publieke sector nog moet plaatsvinden. We vragen het aan bijzonder hoogleraar vitaliteitsmanagement Tinka van Vuuren van de Open Universiteit. Zij specialiseert zich in 'employability' en vraagstukken die te maken hebben met een leven lang leren en gezond blijven doorwerken. 'Nu we steeds langer blijven doorwerken, is het verstandig regelmatig te reflecteren op ons werk en onze werksituatie. Detachering kan daar veel in betekenen, maar dat moet je werkgever dan wel zien zitten.

Werkgevers redeneren nog te vaak vanuit een kortetermijngedachte: een goede kracht willen ze niet zomaar een half jaar kwijt zijn. Maar wil die werknemer zo'n goede kracht blijven, dan moet hij wel uitgedaagd worden in zijn werk. Hij moet dan de ruimte krijgen om over de schutting te kijken en zichzelf te ontplooiën.'

'Via de Flexpool kunnen professionals bij een andere organisatie een kijkje in de keuken nemen'

The young wat te

Het is en blijft een hot topic binnen de bibliotheek- en archiefsector. Hoe zorg je dat je voldoende jong bloed binnen krijgt én houdt om de organisatie gezond te houden? De archiefsector is van oudsher al wat 'grijs', maar nu de gehele arbeidsmarkt gebukt gaat onder ontgroening en vergrijzing wordt het steeds nijpender. Het Gelders Archief startte twee jaar geleden met het project 'Archieftalent'. Wat hebben zij ervan geleerd?

Is het in tijden van 'ontgroening' lastig om jong talent te vinden? Andriekje Olfers, HR-adviseur van het Gelders Archief, begint meteen te lachen. 'Nee hoor, het vinden van starters is geen probleem, er komen genoeg jonge mensen met een erfgoed- of geschiedenisdiploma de arbeidsmarkt op. Het is veel lastiger om ervaren archivariissen te vinden, hebben wij gemerkt. De groep met pakweg vijf tot vijftien jaar werkervaring is door zaken als hypotheek en gezin minder geneigd van baan te wisselen als het niet nodig is. En in de archiefsector blijven mensen sowieso vaak lang zitten.'

Als het werven van jong talent geen probleem is, wat is dan de aanleiding geweest om het project 'Archieftalent' te starten?



‘Deelname aan
het project Archieftalent
is een goede start
voor je carrière
in het archiefwezen’

and restless: doen met jong talent

Ollefers: ‘Het Gelders Archief streeft naar een win-winsituatie. De ervaring leert dat het aanbod van archivariissen minder wordt. Inzetten op net afgestudeerden en hen klaarmaken voor het vak kan bijdragen aan een goed toekomstig aanbod van archivariissen en informatiebeheerders. We nemen starters aan, voor maximaal twee jaar. In die periode krijgen ze een intern ontwikkeltraject, en aan het einde van de periode wordt ook aandacht besteed aan zaken als sollicitatietraining. We noemen het zelf een “goede start” voor je carrière in het archiefwezen. Want het is voor het Gelders Archief bijna onmogelijk om jong talent na die twee jaar een vaste baan aan te bieden en daarmee vast te houden.’

Bottleneck

Door de grote groep ‘zittenblijvers’ is er dus geen ruimte voor starters om door te stromen. Ollefers vindt dat niet per definitie slecht, want het zorgt er ook voor dat starters op de arbeidsmarkt vanaf dag één gewend raken aan meer mobiliteit. Ze zijn zich veel bewuster van hun ‘employability’: ze weten dat ze zich moeten blijven ontwikkelen om aantrekkelijk te zijn voor nieuwe potentiële werkgevers.

‘Waar wij niet bij stil hadden gestaan is dat ook de achterblijvende medewerkers het lastig vinden om na twee jaar afscheid te nemen van hun jonge collega’s,’ zegt Ollefers. ‘Hier moeten we in de toekomst beter rekening mee houden en op anticiperen. Maar de mogelijkheden binnen het Gelders Archief veranderen wel. Sinds vorig jaar is bij ons de uitstroom van babyboomers begonnen, waardoor meer kansen ontstaan om door te stromen. De tijd zal leren of de nieuwe generatie mobiel blijft, of over tien jaar door hypotheek en gezin toch voor vastigheid kiest.’ Natuurlijk spelen hier ook algemene ontwikkelingen op de arbeidsmarkt een rol. Tot vorig jaar leek het alsof het aantal vaste dienstverbanden zou blijven dalen, maar vanaf het tweede kwartaal van 2016 was er zelfs een lichte stijging te zien. De vraag is of toekomstige starters straks inderdaad de luxe hebben om te kiezen voor óf flexibiliteit, óf vastigheid, óf dat het vaste contract op termijn plaatsmaakt voor andere vormen van arbeidsrelaties.

Verbinding

Bijzonder hoogleraar vitaliteitsmanagement Tinka van Vuuren van de Open

Universiteit houdt zich dagelijks bezig met vraagstukken op het gebied van ontgroening en vergrijzing op de werkvloer. Zij benadrukt dat inzetten op jong talent alleen zin heeft als het gebeurt in combinatie met het koppelen aan een ouder talent. ‘Anders slibt de boel onherroepelijk dicht. Je kunt niet alleen jong talent aantrekken, je moet iedereen in de organisatie in beweging krijgen.’

Van Vuuren is op dit moment betrokken bij een pilot bij Stadsbeheer van de gemeente Rotterdam om de verbinding te leggen tussen het jongere en oudere personeel. Eerder werkte zij ook aan me@work, een e-portfolio in de vorm van een webapplicatie, gericht op ondersteunend personeel in het hoger onderwijs. Het doel was om medewerkers een persoonlijk (digitaal) dossier samen te laten stellen waarin ze hun professionele en persoonlijke loopbaangegevens verzamelen, ordenen en bijhouden. Van Vuuren: ‘Ontgroening en vergrijzing zijn thema’s waar we nu mee bezig moeten zijn, anders zijn we in 2040 (als de grijze druk op zijn hoogst is) onherroepelijk te laat.’ Als het aan professionals zoals Andriek Ollefers ligt, zijn de archieven dan al lang *future proof*. <

Achter de schermen

In tijden van digitalisering zou je bijna vergeten dat erfgoedinstellingen ook fysieke schatkamers zijn. Wie zijn de mensen die die schatkamers beheren? Een kijkje achter de schermen.

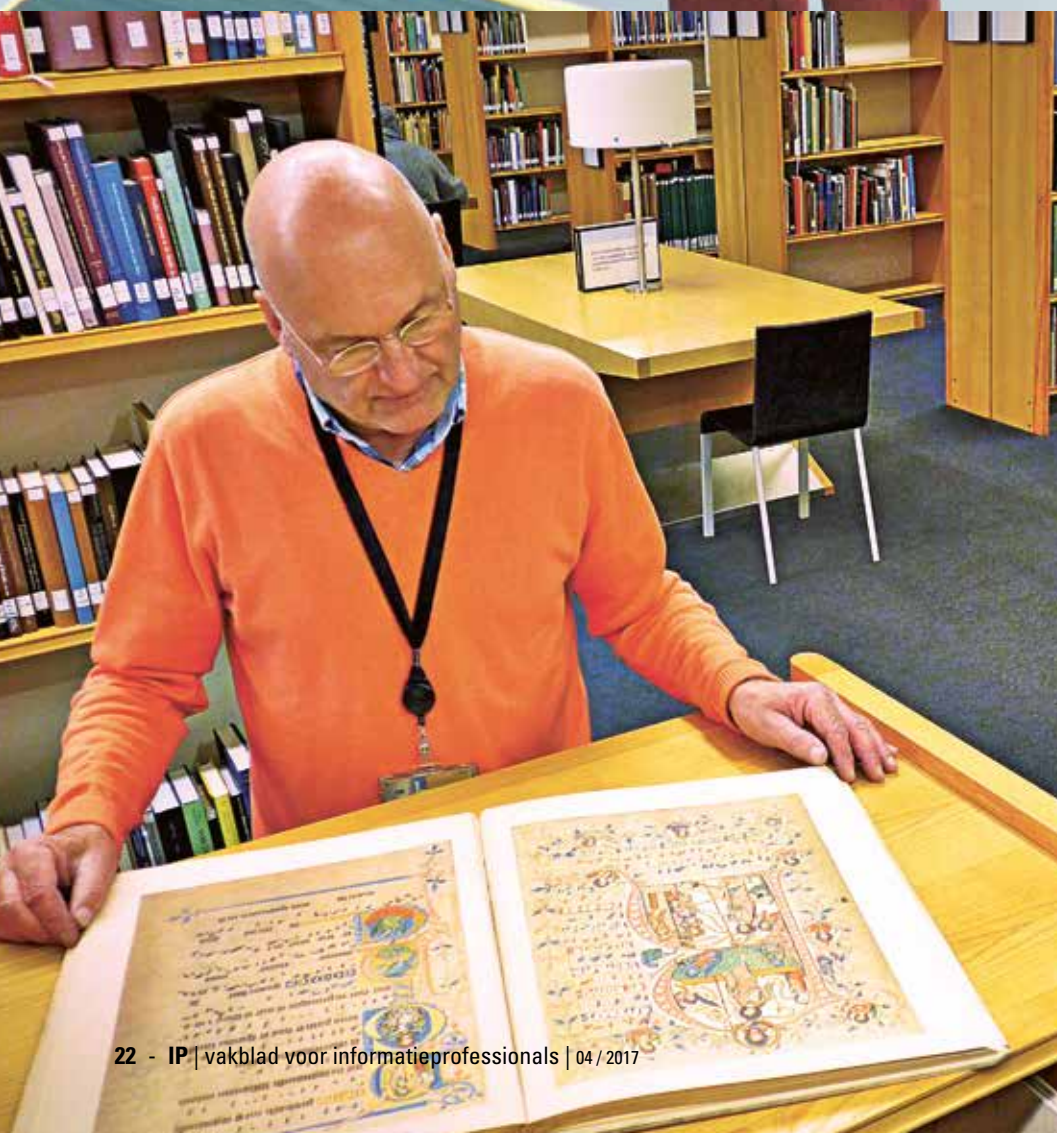
Tekst en fotografie: Ronald de Nijs, eindredacteur van IP



TINE THÖRIG

(Rijksmuseum Amsterdam)

Een werkdag van Tine Thörig begint om half 8. Dan staan in het tekeningendepot van het Rijksmuseum de 'karren' al klaar. Een dag van tevoren hebben Thörig en haar collega doorgekregen welke tekeningen, etsen, gravures, grafiek, steendrukken en foto's bezoekers van de studieaal willen bekijken. En welke werken naar de fotostudio's gaan. Alles moet vóór 9 uur bezorgd zijn, want dan gaat het museum open en kan er niet meer met een kar door de zalen gereden worden. Bij terugkomst wachten de werken van de vorige dag: ze gaan weer terug naar hun vaste plek in het depot. Thörig, sinds 2013 werkzaam bij het tekeningendepot, houdt zich verder bezig met de gehele logistiek rondom de bijna 700.000 werken in het depot. Het aantrekkelijke van deze baan? 'Dat al die bijzondere werken door je handen mogen gaan.' Maar het allerleukste vindt ze de komst van de nieuwe aanwinsten: 'Je krijgt zo een idee van hoe een verzameling tot stand komt.'



JAN MAARTEN DE BOOIJ

(Koninklijke Bibliotheek)

Gekscherend noemt Jan Maarten de Booij zichzelf het 'manusje van alles' bij de Koninklijke Bibliotheek. Doordat hij hier al ruim 32 jaar werkt, is hij multi-inzetbaar. Hij verricht werkzaamheden voor zowel de afdeling Publieksdiensten als het team Magazijnen. Je treft hem bijvoorbeeld achter een van de balies waar hij informatie verstrekt aan klanten. Of hij loopt rond in de magazijnen om de door klanten aangevraagde boeken op te halen. Ook geeft De Booij, die 'alweer lang geleden' een bibliotheekopleiding heeft gevolgd, in vele talen rondleidingen aan bezoekers. Tot slot heeft hij als taak om de boeken die niet in de magazijnen gevonden kunnen worden, alsnog op te sporen. 'Ik vind heel veel titels terug: ze zijn vaak in de kasten naar achteren gevallen, ze staan een paar plaatsen naar links of naar rechts, of door een onduidelijke signatuur zijn ze verkeerd geplaatst.' Geen dag ziet er hetzelfde uit voor De Booij.

VIEM TUMMERS

(IISG)

Liefdevol strijkt Viem Tummers met haar hand langs een paar boekenruggen. Als kersverse boekbinder en -restaurator kwam ze in 1992 in het restauratieatelier van het Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis (IISG) terecht. Maar een paar jaar geleden werd haar parttime baan opgeheven; in het restauratieatelier werkt nog één fulltimer. Tummers solliciteerde naar een andere functie bij het IISG: boeken uit een van de zeven magazijnen halen en naar de studiezaal brengen, en werken scannen. 'Het voelde als een omgekeerde carrièrestap, maar ik dacht ook: het is wél een baan – en bij een fijne werkgever.' Tummers werd aangenomen en het werk blijkt haar goed te bevallen. 'Ik werk veel meer met mensen.' Boeken waar iets aan mankeert belanden voortaan in zuurvrije kartonnen dozen of mapjes. Tummers: 'Als we de boeken één voor één waren blijven restaureren, zou je in je hele carrière misschien één kast vol boeken hebben gehad. Het is goed zo.'

ANNEMARIE WIERDA

(Nationaal Archief)

Voorzichtig pakt Annemarie Wierda, boek- en papierrestaurator bij het Nationaal Archief (NA), het verdrag van de Vrede van Breda met bijbehorende zegel (1667) in een door haar op maat gemaakte doos in. Tijdens haar opleiding papier- en boekrestauratie, zo'n 25 jaar geleden, is Wierda hier terechtgekomen. Hield ze zich eerst voornamelijk bezig met het repareren van objecten, nu is haar werk meer organisatorisch geworden. Niet alleen helpt ze bij de inrichting van tentoonstellingen bij het NA, ook is ze nauw betrokken bij de vele bruikleenaanvragen. Is een aanvraag goedgekeurd, dan belandt het werk op Wierda's werktafel. Ze restaureert het werk, indien nodig, en maakt een conditierapport op. Verder lijst ze aangevraagde kaarten in en maakt alles transportklaar. Gaat het om heel kwetsbare zaken, zoals verdrag van de Vrede van Breda, dan wordt het werk naar de bruiklenner verzonden en komt Wierda langs om het object uit de doos te halen en in de tentoonstellingsruimte neer te leggen. <

Aantr. werkgever zkt. cha

Gedegen kennis van WinIBW, affiniteit met museumbibliotheken en stressbestendigheid. Sollicitanten die aan dit profiel voldeden konden eind 2016 reageren op een vacature bij de bibliotheek van het Rijksmuseum van Oudheden. Als je de baan kreeg, mocht je titels invoeren, bezoekers ontvangen, archiveren en nog veel meer. Klomk goed, op een klein detail na: je kreeg geen loon. De plaatsing van deze vrijwilligersvacature zorgde voor een hevige discussie, onder andere op NEDBIB-L, de discussielijst voor bibliothecarissen en informatieprofessionals. De functie zou namelijk een voorheen betaalde baan innemen.

Vincent Janssen

In 2014 luidde vakbond CNV al de noodklok: arbeidsverdringing zou steeds vaker voorkomen. In bepaalde sectoren zouden werknemers met een betaalde baan op een zorgelijke schaal vervangen worden door vrijwilligers of onbetaalde stagiaires. Naast de zorginstellingen bleek vooral ook de bibliotheek een risicosector te zijn. Maar hebben vrijwilligers, drie jaar nadat het CNV alarm sloeg, nu echt de banen ingepikt van archief- en bibliotheekmedewerkers? IP zocht het uit.

Ophef

Bezuinigingen in de culturele sector, in combinatie met jarenlang teruglopende bezoekersaantallen, hebben gezorgd voor een krapte in de budgetten. Het is dan ook niet vreemd dat veel instanties zich

wendden tot vrijwilligers. Personeelskosten zijn immers een van de hoogste kostenposten. Een grootschalige inventarisatie van Stichting BibliotheekWerk liet drie jaar geleden al zien dat 92 procent van de ondervraagde openbare bibliotheken werkte met vrijwilligers. Volgens het rapport betekende dit niet dat de betaalde medewerkers daarmee overbodig werden. De taken van deze vrijwilligers liepen sterk uiteen, en 'slechts' een kwart van hen verrichtte 'werkzaamheden [...] die eerder door een werknemer met een arbeidsovereenkomst werden uitgevoerd', aldus het rapport.

De ophef die vakbond CNV maakte was volgens Stichting BibliotheekWerk niet helemaal terecht. Uit het onderzoek bleek namelijk dat veel bibliotheken pas meer vrijwilligers aannamen op het moment

'Bij Regionaal Archief Tilburg worden vrijwilligers ingezet juist om hun expertise'

dat zij de dienstverlening wilden uitbreiden: hoe meer vaste medewerkers een bibliotheek had, hoe meer vrijwilligers zij aannamen. Stichting BibliotheekWerk concludeerde daarom ook dat het 'niet aannemelijk lijkt dat een vrijwilliger een volledig takenpakket over kan nemen van een werknemer met een arbeidsovereenkomst'. Is er dan nog reden tot zorg?

'Pas afgestudeerden en vijftigplussers zouden een grote portie van de werkzoekende vrijwilligers in openbare bibliotheken voor hun rekening nemen'



rm. medewrkr (onbet.)

Arbeidsverdringing

Volgens een onderzoek van de Boekmanstichting uit 2015 zijn de effecten van drastische overheidsbezuinigingen echter benauwend. Het aantal vaste fte's in openbare bibliotheken zou sinds 2010 gedaald zijn met 25 procent, terwijl het aantal vrijwillige fte's tegelijkertijd steeg met 27 procent. Een aanzienlijk deel van deze vrijwilligers zou bovendien dit werk doen omdat ze géén betaalde baan konden vinden. Pas afgestudeerden en vijftigplussers zouden een grote portie van deze werkzoekende vrijwilligers voor hun rekening nemen.

Aan de hand van de cijfers van de Boekmanstichting voorspelde *de Volkskrant* in 2015 dat 'de grootste klap in de cultuursector nog moet komen'; er zouden namelijk nog veel bezuinigingen doorgevoerd kunnen worden door de gemeenten. Deze bezuinigingen zouden de arbeidsverdringing van bibliotheek- en archiefmedewerkers verder in gang zetten.

Aanvulling

Ondanks dat arbeidsverdringing in openbare bibliotheken zichtbaar lijkt in de cijfers van de Boekmanstichting, vindt deze vermeende ontwikkeling niet zonder slag of stoot plaats. De Bibliotheek Utrecht raakte in een juridische strijd verwickeld toen zij tijdens een reorganisatie betaalde werknemers probeerde te vervangen door vrijwilligers. Vakbond FNV spande in

2016 een kort geding aan om de bibliotheekmedewerkers te beschermen tegen deze rigoureuze arbeidsverdringing. En met succes, want het vonnis luidde dat 'vrijwilligers niet ingezet mogen worden voor werkzaamheden die [...] door betaalde werknemers werden verricht'.

Desondanks nemen de vacatures voor vrijwillige bibliotheekmedewerkers alsmaar toe. Alleen al op de website van Biblionet Groningen, netwerkorganisatie voor bibliotheken, in stad en provincie Groningen, staan 34 vacatures voor vrijwilligerswerk. Het merendeel beslaat de functie 'vrijwillige medewerker', waarvan de taken akelig veel lijken op de reguliere taken van een betaalde bibliotheekmedewerker. Toch hoeven de betaalde medewerkers in Groningen niet te vrezen voor hun baan: 'De vrijwillige medewerkers nemen [namelijk] niet de plaats in van betaalde medewerkers,' meent Nienke Sikkema, werkzaam bij Marketing & Communicatie (Biblionet Groningen). 'Ze nemen wel bepaalde taken over, vooral in de directe dienstverlening, zodat we de betaalde medewerkers vrijspelen voor nieuwe rollen.' Biblionet Groningen zit momenteel in een transitie waarbij ze een bredere functie probeert te vervullen: 'Van uitleenbibliotheek naar een maatschappelijke, educatieve bibliotheek,' aldus Sikkema.

Nieuwe dienstverlening

Een groot aantal openbare bibliotheken maakt een soortgelijke verschuiving door.

Maar de vrijwilligers spelen niet alleen het betaalde personeel vrij; vaak zijn het ook juist de vrijwilligers die de nieuwe taken gaan vervullen. Zo worden de ongeveer 500 vrijwillige medewerkers bij Biblionet Groningen bijvoorbeeld ingezet 'om boeken thuis te bezorgen bij mensen die niet zelfstandig naar de bibliotheek kunnen komen', zegt Sikkema. Naast deze bezorgdiensten nemen de vrijwilligers ook veel educatieve taken op zich. Zo worden bij de KopGroep Bibliotheken in Texel, Den Helder, Hollands Kroon en Schagen vrijwilligers ingezet bij de ondersteuning van digitale vaardigheden en voor taallessen. Volgens Maaïke Vonk, vestigingscoördinator Texel bij KopGroep Bibliotheken, is 'door automatisering minder personeel nodig in de frontoffice, maar heeft de nieuwe dienstverlening op het digitale vlak en de bestrijding van laaggeletterdheid activiteiten voortgebracht waarbij de vrijwilligers onontbeerlijk zijn'. Ook aan de andere kant van het land nemen 'de vrijwilligers taken en diensten op

'Bibliotheek Utrecht raakte in een juridische strijd verwickeld toen zij betaalde werknemers probeerde te vervangen door vrijwilligers'



KBenP

meer waarde uit informatie



ADVIES

APPS

BUSINESS
INTELLIGENCE

CONTENT

SEARCH

TALENT

ZAAKGERICHT
WERKEN

FAIRPOINT

GO OPLEIDINGEN

SMARTSHORE

UITGEVERIJ IP

De KBenP
Groep helpt
u uw
informatie-
voorziening
op een hoger
plan te
brengen en
voortdurend
verder te
verbeteren.

KBenP doet
dit door te
inspireren,
te innoveren
en praktisch
bruikbare en
succesvolle
resultaten op
te leveren.

KBenP werkt
vanuit gedegen
vakkennis,
ervaring en
competenties.
Alle facetten
van informatie-
voorziening,
-management
en -beheer zijn
ons vak.

KBenP levert
waar voor geld.
Onze cultuur is
no-nonsense:
afspraak is
afspraak.

info@kbenp.nl
070 - 300 06 84
www.kbenp.nl

zich die anders niet aangeboden kunnen worden', aldus Baukje Vrieswijk, hoofd Publiek & Informatie bij de SCHUNCK*-bibliotheek in Heerlen. Het leiden van leeskringen, 'Taalmaatje' zijn en het verzorgen van klik-en-tik-cursussen horen allemaal tot de educatieve trajecten waar de bibliotheek vrijwilligers voor inzet. Ondanks dat de aantallen vrijwilligers enorm toenemen (alleen al in Groningen bijvoorbeeld met 20 procent in de afgelopen twee jaar), zien de openbare bibliotheken zelf geen arbeidsverdringing plaatsvinden.

Archief

Niet alleen in de openbare bibliotheken, maar ook in de archieven werkt men al jaren met vrijwilligers. Volgens Stef Uijens van het Regionaal Archief Tilburg is er wel een duidelijke stijging geweest in het aantal vrijwillige medewerkers de laatste tien jaar. Maar ook in de archieven heerst niet het idee dat deze vrijwilligers de betaalde medewerkers op straat zetten. Zij hebben namelijk vooral ondersteunende taken, die het werk van de betaalde medewerkers ontlasten: 'De vrijwilligers houden zich bezig met verschillende werkzaamheden, van het beschrijven van foto's en het transcriberen van oude teksten tot het ondersteunen van restauratie en conservatie,' aldus Uijens. Bas van der Wulp van het Archief Delft stelt ook dat bij zijn instelling de vrijwilligers slechts toegevoegde werkzaamheden uitvoeren, zoals 'het invoeren van kaartsystemen en het indexeren van gescande bestanden'.

Studentmedewerkers

De bibliotheken van hogescholen en universiteiten zitten vooralsnog zonder grote budgettaire schaarste, waardoor de economische prikkels om vrijwilligers aan te nemen wellicht minder aanwezig zijn. Daarnaast hebben vele universiteits- en



hogeschoolbibliotheeken een andere manier gevonden om tegen lagere kosten het dienstenaanbod te vergroten: het inzetten van studentmedewerkers.

De universiteitsbibliotheek in Maastricht werkt zo al enige jaren met een groot team van studentmedewerkers. Zij ondersteunen niet alleen de reguliere staf tijdens de kantooruren, maar bieden ook een afgeslankte dienstverlening tijdens de avonden en de weekenden. Ook in deze gevallen vindt er dus geen arbeidsverdringing plaats, maar slechts een uitbreiding van de dienstverlening.

Skeleton crew

Nu er steeds meer betaalde banen verdwijnen (25 procent van de vaste fte's in openbare bibliotheken sinds 2010, aldus de Boekmanstichting), wordt met een beschuldigende vinger gewezen in de richting van het almaar toenemende aandeel van vrijwilligers. Een daling in het aantal betaalde fte's en een gelijktijdige stijging in onbetaalde fte's hoeft echter niet direct arbeidsverdringing te betekenen. In het geval van de openbare bibliotheken en archieven zijn de vrijwilligers namelijk vooral een middel om de dienstverleningen uit te breiden, ondanks de onafwendbare bezuinigingen in de sector. Zonder vrijwilligers zouden de kernta-

ken van de openbare bibliotheek alsnog uitgevoerd kunnen worden, aangezien de meeste vrijwilligers deze taken niet overgenomen hebben. Maar met enkel een zogeheten *skeleton crew* aan betaalde medewerkers kunnen de bibliotheken en archieven niet de bijkomende educatieve of maatschappelijke functies vervullen die zij begeren. In sommige gevallen blijken de vrijwilligers zelfs de reddingsboei te zijn, die de instanties in leven houden op het moment dat alle geldstromen opdrogen. Onlangs hebben vrijwilligers in Leiden ervoor gezorgd dat de bibliotheek in de Merenwijk open kon blijven. De bibliotheek dreigde twee jaar geleden al te verdwijnen uit de Leidse wijk, maar door vrijwillige medewerkers blijft de bibliotheek in leven. Zelfs met verruimde openingstijden, filmavonden en workshops.

Onterechte zondebok

Als de banen van de bibliotheek- en archiefmedewerkers al op de tocht stonden, zouden deze hoogstwaarschijnlijk óók verdwijnen als er geen vrijwilligers waren. Deze groep van onterechte zondebokken is volgens velen zelfs een onmisbare verrijking van de dienstverlening. De ervaring en expertise van bijvoorbeeld vijftigplussers die geen baan meer vinden kan door middel van vrijwilligerswerk zo toch in huis blijven. Zelfs de kennis van gepensioneerden gaat zo niet verloren. Bij het Regionaal Archief Tilburg worden vrijwilligers ingezet *juist* om hun expertise: 'Vaak zijn onze vrijwilligers gepensioneerde mensen, met een enorme kennis van de lokale geschiedenis. Zij houden zich bezig met werk waar anders geen expertise voor is,' aldus Stef Uijens. Daarnaast kan vrijwilligerswerk ook juist zorgen dat mensen zonder bibliotheek- of archiefachtergrond aan de slag kunnen bij deze instanties. De vrijwilligers zijn dus ook een frisse wind in veel organisaties.

'In veel organisaties zijn vrijwilligers een frisse wind'

Doordat de vrijwilliger niet op de loonlijst staat, kan dit ook kansen met zich meebrengen. De vrijwilliger heeft namelijk een persoonlijke relatie met de klant en geen zakelijke, waardoor de drempel van de dienstverlening verlaagd wordt. Bureaucratische beperkingen zijn ook minder geldend voor de vrijwilliger, waardoor hij vrijer is in zijn doen en laten. En dit is de meerwaarde van de vrijwilliger: hij kan dichter bij de klant staan.

Pijnlijk

Banen komen en banen gaan. Het is voor werkzoekende bibliotheek- en archiefmedewerkers en informatiespecialisten natuurlijk bijzonder pijnlijk als zij hun oude functie als vrijwilligersvacature terugzien. Maar volgens de instellingen zelf zijn de vrijwilligers niet de oorzaak van de slinkende aantallen fte's: zij zijn slechts een symptoom hiervan. Automatisering en digitalisering brengen nu eenmaal verschuivingen met zich mee in de arbeidsmarkt. Dan kunnen we eigenlijk alleen maar blij zijn met die duizenden mensen die in bibliotheken en archieven op vrijwillige basis de handen uit mouwen steken; zij zorgen ervoor dat in een tijd waarin robots, Artificial Intelligence en algoritmes steeds meer de dienst uitmaken, toch die *human touch* bewaard blijft. En daar is de bibliotheek- en archiefbezoeker hen ontzettend dankbaar voor. <

Vincent Janssen is redacteur van *IP* en specialist Scientific Information bij de Maastricht University Library.

'In archieven hebben vrijwilligers vooral ondersteunende taken, die het werk van betaalde medewerkers ontlasten'



Het roer omgegooid

Overstappen naar een andere sector: van een wetenschappelijke bibliotheek naar een culturele instelling, of van een wetenschappelijke bibliotheek naar de archiefwereld. Liesbeth Mantel en Chantal Keijsper gingen het avontuur aan en vertellen over hun ervaringen.

*Productie:
Ronald de Nijs,
eindredacteur van IP*

LIESBETH MANTEL:

‘We hebben alles in een keer anders gedaan’

Liesbeth Mantel is eind 2016 overgestapt van de TU Delft Library naar De Domijnen in Sittard. Als hoofd Exposities, Collecties & Informatie is ze hier verantwoordelijk voor de openbare bibliotheek, twee musea en het archief. De nieuwe baan ging gepaard met een verhuizing van de Randstad naar Limburg.

‘Pak je spullen en ga.’ Liesbeth Mantel is kort en krachtig in haar antwoord op de vraag welk advies ze heeft voor collega’s die naar een andere baan willen overstappen. Je kunt ‘pak je spullen’ hier ook letterlijk opvatten. Mantel en haar partner verkochten hun huis in Rotterdam, betrokken afgelopen Kerst een nieuwe woning in Sittard en hebben allebei een nieuwe baan. Tussen droom en daad lag

amper een half jaar. ‘Die periode voelde als een snelkookpan,’ zegt ze. ‘We hebben alles in een keer anders gedaan. Op de nieuwe thuisplek was het natuurlijk even wennen, maar het gaat goed. Alles begint een beetje te landen.’

Innovatieve projecten

Precies tien jaar heeft Liesbeth Mantel bij de TU Delft Library gewerkt. Eerst als productonderzoeker, later als Head of Open Spaces (het publieke gedeelte van de bibliotheek). Over het leukste aspect van die eerste functie hoeft ze niet lang na te denken: ‘Ik werkte aan allerlei innovatieve projecten. Een ervan was *UGame – ULearn*, een symposium over gaming in de bibliotheek dat verschillende edities heeft gehad. Verder heb ik de herinrichting van de bibliotheek naar een *library learning center* gedaan en heb ik me onder andere beziggehouden met open course ware, zeg maar lesmateriaal dat door universiteiten vrij wordt gedeeld via internet.’ Door een verandering in de bibliotheekorganisatie kon Mantel Head of Open Spaces worden. Hoewel ze productonderzoek erg leuk vond, heeft ze uiteindelijk gekozen voor de nieuwe functie. ‘Ik realiseerde me dat dit een volgende stap in mijn carrière zou zijn.’ En: wat was er mooier dan de fijne kneepjes van het leiding geven te leren in een vertrouwde omgeving, voegt ze eraan toe.

Museumwereld lonkt

Na een aantal jaren als hoofd te hebben gewerkt, realiseerde Mantel zich dat ze de museumwereld weer in wilde. Want behalve een bibliotheekopleiding heeft ze ook een studie kunstgeschiedenis gevolgd – en in verschillende musea gewerkt. Het liep iets anders: bij haar nieuwe baan bij De Domijnen in Sittard combineert ze de museumwereld met die van de bibliotheek en het archief. De Domijnen is de voortzetting van Museum Het Domein, BiblioNova, Stadsschouwburg Sittard-Geleen, het Euregionaal Historisch Centrum en Filmhuis Het Domein. Als hoofd Expo-

sities, Collecties & Informatie is Mantel verantwoordelijk voor de openbare bibliotheek, de twee musea – een voor hedendaagse kunst en een voor stedelijke historie en archeologie – en het archief.

Crossovers maken

Het leukste bij de TU Delft vond Mantel het neerzetten van iets nieuws. ‘Het nieuwe is in Sittard al neergezet, maar ik mag meebouwen aan de verdere ontwikkeling van dit culturele instituut.’ Ze ziet het als haar taak om crossovers te maken tussen de verschillende onderdelen van De Domijnen. ‘Stel dat een kunstenaar die exposeert in het museum voor hedendaagse kunst, een vrouw heeft die schrijfster blijkt te zijn. In dat geval besteden we in de bibliotheek aandacht aan de boeken van deze schrijfster. Ook kijken we of we een film kunnen draaien die iets te maken heeft met het werk van de kunstenaar. Verder benader ik Zuyd Hogeschool, die – samen met de mediatheek – in hetzelfde gebouw als De Domijnen zit.’

Met de mediatheek werkt de openbare bibliotheek overigens nauw samen. ‘Ze zitten samen in een ruimte en beide collecties lopen door elkaar. Ook de baliebezetting wordt door beide organisaties samen gedaan.’ Wat Mantel aan haar Delftse tijd doet denken zijn de vele studenten van Zuyd Hogeschool die in de openbare bibliotheek werken. ‘Het maakt de bibliotheek levendig.’

Aan het werk

De maanden november en december van 2016 werkte Mantel twee dagen bij De Domijnen en drie dagen bij de TU Delft Library; sinds 2 januari is ze in Sittard fulltime aan de slag. ‘Ik werd vanaf dag één in het diepe gegooid: de eerste twee maanden draaide ik meteen mee met het managementteam en ook heb ik al de eerste functioneringsgesprekken gehad.’ Verder vergezelde ze haar collega’s naar de verschillende gemeenten om gesprekken te voeren over de nieuwe bibliotheekvisie die vanaf 2018 van kracht wordt. ‘In die



Liesbeth Mantel

bibliotheekvisie komt er een hoofdvesting in Sittard en krijgen omringende gemeenten een soort leeswinkels. Het zijn bibliotheekvestigingen met een kleine collectie, die elk draaien met één betaalde kracht en de hulp van vele vrijwilligers.’

Die gesprekken met de gemeenten annex subsidieverstrekken zijn nieuw voor Mantel. Daar moet ze nog in groeien, zegt ze zelf. Ook in de rol en werkwijze van de gemeenten zal ze zich gaan verdiepen. Het archief is voor haar eveneens een onbekende wereld. ‘De gemeentearchivaris is inhoudelijk verantwoordelijk en ik functioneel. Ik doe de functioneringsgesprekken, zorg ervoor dat circa tien archiefmedewerkers hun werk goed kunnen doen. Als de ict bijvoorbeeld niet goed werkt,

dan los ik dat op. Natuurlijk is ook het archief voor mij een leerproces. Maar aan de andere kant: het draait allemaal om collectiebeheer en ontsluiting – en dat zit wel in mijn dna.’

Bijpraten

Om zich voor te bereiden op haar nieuwe functie heeft Mantel dankbaar gebruik gemaakt van haar netwerk. ‘Door het bloggen ken ik veel mensen uit de openbare bibliotheekwereld; ze hebben me uitgebreid bijgepraat over de actuele ontwikkelingen.’ Om de nieuwe werelden beter te leren kennen bezoekt ze binnenkort een Cubiss-inspiratiedag rondom werken met vrijwilligers. Ook staat er bijvoorbeeld een bijeenkomst van de Museumvereniging op de agenda. ‘Maar verder wil ik nu vooral heel veel op de werkvloer zijn. Dat vind ik in deze beginfase het belangrijkste: dat iedereen me ziet, dat ik aanspreekbaar ben.’

Verbaasd

Wat haar het meest verbaasd heeft is de grote hoeveelheid vrijwilligers bij De Domijnen. ‘In positieve zin, hè,’ zegt Mantel.

‘Alleen al het archief telt zo’n zeventig vrijwilligers; die vallen niet onder mijn verantwoordelijkheid maar onder die van bedrijfsvoering. Het is geweldig dat deze mensen hun vrije tijd willen stoppen in bijvoorbeeld het beschrijven van de collecties en meehelpen om die collecties toegankelijk te maken. Voor de “leeswinkels” hebben we straks ook nog zo’n honderd vrijwilligers nodig, dus ik hoop dat we die mensen ook weer kunnen vinden.’

Terug?

Zou ze ooit terug willen naar haar oude werkgever? Nee, zegt Mantel resoluut. ‘Ik ga nooit terug naar “oud”; dat is voor mij een mantra. Het wordt nooit meer zoals het was; er veranderen altijd zaken in de tussentijd. Ach, misschien kom ik ooit nog eens terecht bij een andere universiteit,’ zegt ze. Maar voorlopig heeft ze meer dan genoeg te doen bij De Domijnen. ‘Die combinatie van museum, bibliotheek en archief vind je nergens anders. Het past goed bij mij. En doordat ik de openbare bibliotheekwereld kende vanuit mijn netwerk, was ik niet bang om deze functie te gaan vervullen. Ik dacht: dat gaat wel lukken.’

‘Om zich voor te bereiden op haar nieuwe functie heeft Liesbeth Mantel dankbaar gebruik gemaakt van haar netwerk’

Het roer omgegooid

CHANTAL KEIJSER:

'Erfgoedcollecties vormen de rode draad in mijn carrière'

Vier jaar geleden maakte Chantal Keijsper de overstap van de bibliotheek- naar de archiefwereld. Ze heeft flinke verschillen tussen beide sectoren ervaren, maar ziet nu dat bibliotheken en archieven, samen met musea en de audiovisuele sector, steeds meer toenadering tot elkaar zoeken.

'Erfgoedcollecties vormen de rode draad in mijn carrière,' vertelt Chantal Keijsper. Na een studie Moderne letterkunde aan de Universiteit Nijmegen en een – toen nog – deeltijdstudie Boek-, bibliotheek- en informatiewetenschap aan de Universiteit van Amsterdam (UvA) belandde ze in 1992 als projectmedewerker bij de Bijzondere Collecties van

de UvA. Negen jaar later ging ze aan de slag bij de Koninklijke Bibliotheek; eerst als projectleider *Metamorfoze*, het nationaal programma voor het behoud van het papieren erfgoed, later als hoofd Informatie en Collecties. In 2007 stapte ze over naar de universiteitsbibliotheek van de Universiteit Leiden, waar ze werd aangesteld als sectorhoofd Bijzondere Collecties en lid van het MT. 'Daar hebben we de erfgoedtak van de bibliotheek stevig neergezet, zodat de bijzondere collecties actief in het onderwijs en het onderzoek gebruikt konden worden. De laatste twee jaar heb ik ook als sectorhoofd de afdeling Documentbeheer, Metadata & Opslag geleid. Zo vielen bijvoorbeeld de magazijnen en het team metadataspecialisten onder mijn verantwoordelijkheid. Mijn takenpakket werd dus steeds breder.'

Volgende stap

Na bijna zes jaar bij de UB Leiden te hebben gewerkt was het tijd voor een volgende stap. Maar welke? 'Ik heb toen met steun van mijn toenmalige directeur Kurt De Belder het internationale leiderschapsprogramma van LIBER (Association of European Research Libraries) gevolgd. Dit programma was bedoeld voor mensen die toe waren aan een volgende carrièrestap, bijvoorbeeld van een managementfunctie naar het MT, of van het MT naar een directiepositie.'

Na afloop realiseerde Keijsper zich dat ze haar volgende carrièrestap in de bibliotheekwereld kon zetten – maar dan moest ze wel wachten tot er ergens een adjunct- of een directiepositie vrij zou komen. Of ze kon in een heel andere organisatie gaan werken.

Aan de archiefsector had ze nog niet eerder gedacht, totdat ze getriggerd werd door een vacature voor directeur bij Het Utrechts Archief. 'Die functie sloot om twee redenen goed aan bij mijn ambities: ten eerste waren ze in Utrecht net begonnen met het opzetten van een e-Depot. Ik vond die omslag naar digitaal een inhoudelijk interessante uitdaging. En de tweede reden was dat dit archief vanuit een publiekscentrum in de binnenstad een museale cultuureducatie-taakstelling vervult. Dat vond ik boeiend: ik ben erg gericht op het publiek en op de rol die je als cultuurinstelling kunt spelen in de

samenleving.' En omdat de functie ook goed aansloot bij haar ervaring in de bibliotheekwereld besloot ze te solliciteren. 'Ik wilde het gewoon eens proberen.'

Andere setting

'Ik dacht altijd: het is vast een eenvoudig bestel, maar je hebt ontzettend veel soorten archieven!' zegt Keijsper, die inmiddels alweer vier jaar bij Het Utrechts Archief werkt. 'Het zijn er meer dan 130 en vele daarvan zijn elk op een eigen manier georganiseerd. De instellingen beheren naast de archieven van de overheden enorme collecties unieke materialen zoals foto's, films, prenten, tekeningen, egodocumenten, kaarten en literatuur over de geschiedenis van de regio. Ook hebben ze allemaal andere stakeholders.'

De bibliotheek- en de archiefsector zijn twee verschillende sectoren qua organisatiecultuur, is haar ervaring. 'Dat komt ook doordat ik bij de UB Leiden onderdeel uitmaakte van de universiteit. Daar zaten mijn klanten: wetenschappers die met onderzoek bezig zijn, studenten die stage willen lopen. Er heerst een andere dynamiek dan in de archiefsector. Als archief vervul je een rol richting gemeente, rijk en provincie (die zowel je stakeholders als je klanten zijn) maar ook richting de burgers en de samenleving. Bovendien maakt het archief deel uit van de stad Utrecht; je bent bijna een soort gemeentelijke organisatie.'

Nieuwe skills

De overstap is Keijsper 'ontzettend meegewallen'. Haar bibliotheekopleiding en haar jarenlange ervaring in de bibliotheekwereld blijken goed van pas te komen bij haar werk in Het Utrechts Archief, al heeft ze voor alle zekerheid de opleiding *Archivistiek voor niet-archivariissen* gevolgd. Wat het werk voor Keijsper anders maakt is het contact met de stakeholders. 'Wie zijn die stakeholders en wat voor belangen hebben ze? En waar wil je met hen het gesprek over voeren? Ik heb mijn skills moeten uitbreiden naar met name de gesprekspartners in de politiek en overheidssfeer.'

Samenwerking

Wat is haar verder opgevallen? 'De mate



Chantal Keijsper

van samenwerking in de archiefwereld. In de jaren tachtig zijn bibliotheken gaan samenwerken in het eerste gezamenlijke landelijke catalogussysteem. Ze waren daardoor al gewend om samen te werken aan één systeem, consensus te zoeken, afspraken te maken, elkaar op te zoeken en met elkaar af te spreken: als jij iets doet, dan doe ik het niet meer. Als ik er zo op terugkijk, dan realiseer ik me dat dit een belangrijke ontwikkeling voor de bibliotheeksector is geweest. Zo'n zelfde ontwikkeling heeft toen niet in die mate plaatsgevonden in de archiefsector, waar elk archiefinstelling haar eigen unieke archieven moest ontsluiten. Door het innovatieprogramma Archief 2020 is de samenwerking tussen

'Ik heb mijn skills moeten uitbreiden naar met name de gesprekspartners in de politiek en overheidssfeer'

de archieven de afgelopen jaren wel in gang gezet, bijvoorbeeld op het gebied van de ontwikkeling van e-Depots, digitale dienstverlening en de Archiefcollectie Nederland.'

Positieve ontwikkeling

Een positieve ontwikkeling vindt Keijsper dat archieven en overheden in deze digitale tijd steeds vaker met elkaar samenwerken om de informatieketen opnieuw vorm te geven, van de creatie van informatie tot de opslag in een e-Depot en de toegankelijkheid voor de burger. 'Ook vraagstukken rondom nieuwe wetgeving onderzoeken we waar mogelijk gezamenlijk. Dat was in de papieren tijd anders. Toen was je als archief veel meer een "eigenstandige" organisatie en kon je zelfstandig oplossingen bedenken voor jouw onderdeel in de keten. Het is een vrij recente ontwikkeling dat archieven in hun gesprekken met overheden als onderdeel van hun rol op het gebied van toezicht, opnieuw die informatieketen gaan onderzoeken en daar nieuwe werkwijzen voor bedenken. De uitkomsten daarvan zijn ook veel dwingender geworden.'

Silo's

Ook ziet Keijsper bredere samenwerkingsvormen ontstaan. 'Neem het Netwerk Digitaal Erfgoed waar musea, bibliotheken, de audiovisuele sector én de archieven samen aan tafel zitten. Ik vind het goed om te zien dat we als sectoren steeds minder in onze eigen silo's bezig zijn en steeds meer de oplossingen in gezamenlijkheid met andere sectoren zoeken.' En het aardige daarvan is dat Keijsper in die samenwerkingsverbanden allerlei oud-collega's tegenkomt. Ze kan iedereen dan ook aanraden om eens over te stappen naar een andere sector.

Terugkeer

Zou Keijsper ooit terug willen naar de bibliotheeksector? 'Ik sluit het niet uit,' zegt Keijsper stellig. 'Het is een interessante sector met een belangrijke taak binnen een universitaire omgeving of in de samenleving. Ik ben er niet weggegaan omdat ik het niet naar mijn zin had, maar om nieuwe ervaringen op te gaan doen. Ik kijk met zeer goede herinneringen terug op de bibliotheeksector.'

<

Een baan via een bot?

'Hoe een computer straks over je baan beslist',
'Sollicitatie wordt eerlijker dankzij computer',
'Amsterdam krijgt robot met neus voor talent'.
Zomaar wat krantenkoppen bij de introductie van het Chinese bedrijf Seedlink op de Nederlandse markt. Het bedrijf analyseert met behulp van algoritmen en big data het taalgebruik van sollicitanten en voorspelt op basis daarvan welke kandidaten de beste slagingskansen hebben. Eng? Daarover valt te twisten. Maar het komt niet zomaar uit de lucht vallen.

Rob Feenstra *****



Startups die kunstmatige intelligentie gebruiken om personeel te werven schieten de laatste paar jaar als paddenstoelen uit de grond. Sommige bedrijfjes zetten technologie in om te kijken op welke plekken de doelgroep het meest te vinden is en hoe ze het best benaderd kunnen worden. Daarbij gaat het niet om de traditionele middelen, maar om sociale media, Google of bannerings op websites. Ook in het selectieproces zelf neemt het gebruik van algoritmen toe. Hoe werkt dat? De vele startups die zich hiermee bezighouden hebben allemaal hun eigen methodiek, die ze in ronkende bewoordingen adverteren. Maar in grote lijnen komt het meestal hierop neer: het werving- en selectiebureau (of *recruitment agency*, want dit is de wereld van *post & pray*, *employer branding* en *talent pitching*) inventariseert bij de opdrachtgever over welke kwaliteiten een kandidaat moet beschikken. Daarbij hoeft het niet alleen te gaan over opleiding en ervaring, maar ook om zaken als 'past de kandidaat in de bedrijfscultuur?' Aan de hand van vragen-

sets, die vaak online worden afgenomen, analyseert de software of de kandidaat voldoet aan het profiel. Het werken met algoritmes vindt vooral plaats bij grote bedrijven die veel personeel aannemen met een vergelijkbaar profiel. Dat is ook wel logisch: er moet veel tijd gestoken worden in het maken en finetunen van een algoritme dat een betrouwbaar resultaat oplevert – en dat is niet efficiënt als het maar om één positie gaat.

500 posities

Softwaregigant SAP wilde bijvoorbeeld wereldwijd werven onder pas afgestudeerde academici voor 500 posities op het gebied van sales. Hiervoor werd een online assessment tool ontwikkeld die zeer specifieke vaardigheden en eigenschappen moest filteren. Het eerste deel van de test beoordeelde of de kandidaat paste binnen de cultuur. Als dat deel positief was afgesloten, volgde een test die het situationeel bewustzijn beoordeelde. Pas als ook

die test met goed gevolg was afgesloten, volgde een door een echt mens afgenomen assessment.

Volgens het bedrijf dat de test ontwikkelde, bespaarde SAP via deze methode 250.000 pond in één jaar. Ook de kandidaten zouden tevreden zijn over het proces. Ze werden minder lang in onzekerheid gehouden en voelden zich, wederom volgens datzelfde bedrijf, door de gekozen selectiewijze meer betrokken.

Verdere ontwikkelingen

Bovenstaand voorbeeld is nog redelijk recht-toe-recht-aan, maar de ontwikkelingen voltrekken zich in een razend tempo. Er wordt onderzoek gedaan naar computerinteractietechnieken zoals het herkennen en interpreteren van gezichts-emoties en spraakherkenning, men werkt aan een robot die ondersteunend is bij een sollicitatiegesprek en die menselijke communicatie, verbaal en non-verbaal, kan interpreteren. Er is een bedrijf dat geïnteresseerde kandidaten een persoonlijke website stuurt. Zo kunnen ze monitoren

hoe lang en hoe vaak een kandidaat naar een bepaald gedeelte van de site kijkt. Op basis daarvan kunnen ze vervolgens bijvoorbeeld nagaan of de kandidaat vooral geïnteresseerd is in het salaris of meer in de locatie.

Het bedrijf BrainCompass ontwikkelde een methode om aan de hand van iemands DNA-profiel een beeld te krijgen van de persoonlijkheid van een werkne-

'Er wordt gewerkt aan een robot die ondersteunend is bij een sollicitatiegesprek en die menselijke communicatie, verbaal en non-verbaal, kan interpreteren'

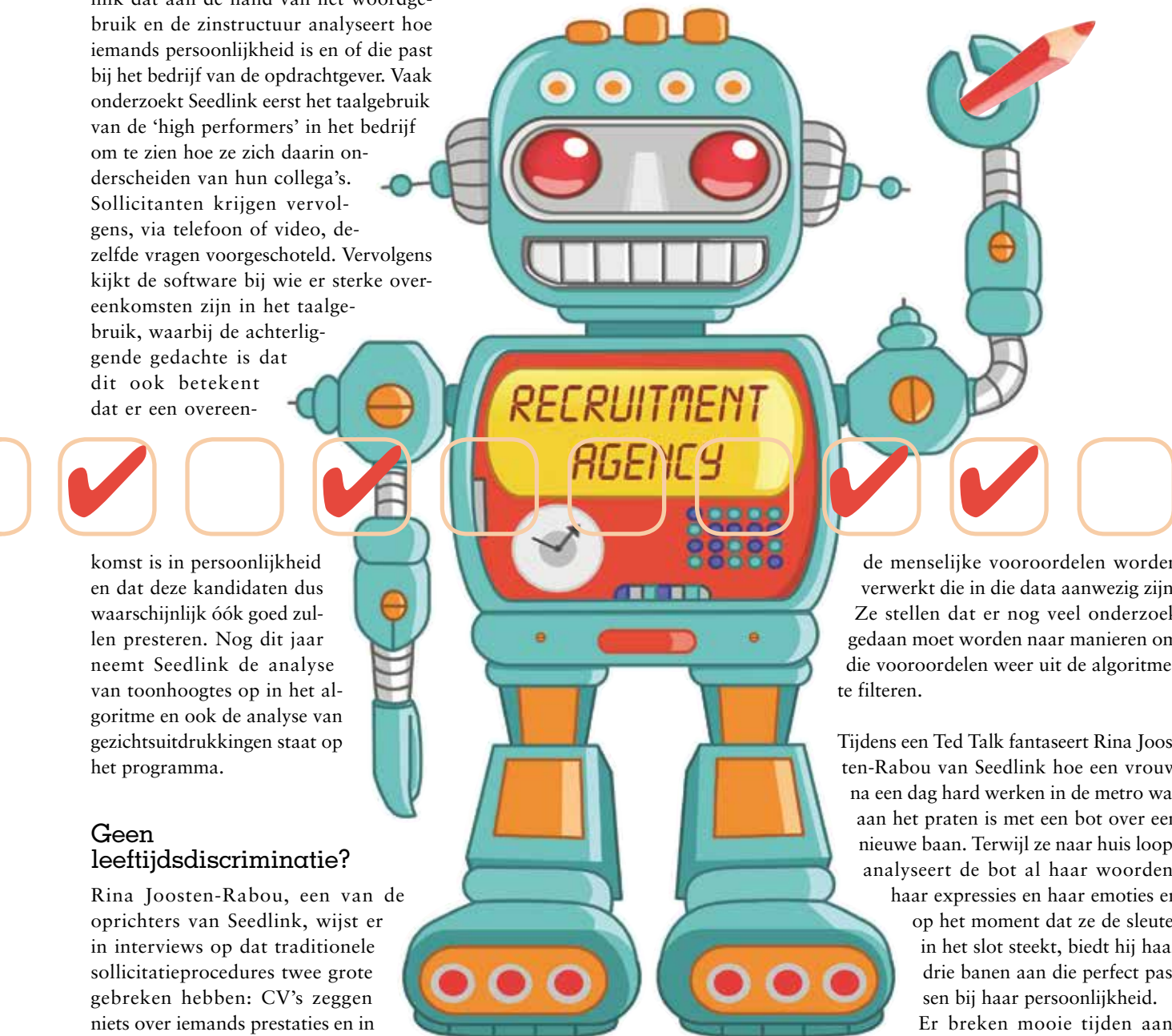
mer. Op dit moment wordt de techniek alleen toegepast op eigen personeel, maar de directeur van het bedrijf beschouwt dit als een geschikte techniek om in de toekomst toe te passen bij sollicitatieprocedures.

Seedlink

En nu is er dan het Chinese bedrijf Seedlink dat aan de hand van het woordgebruik en de zinstructuur analyseert hoe iemands persoonlijkheid is en of die past bij het bedrijf van de opdrachtgever. Vaak onderzoekt Seedlink eerst het taalgebruik van de 'high performers' in het bedrijf om te zien hoe ze zich daarin onderscheiden van hun collega's. Sollicitanten krijgen vervolgens, via telefoon of video, dezelfde vragen voorgeschoteld. Vervolgens kijkt de software bij wie er sterke overeenkomsten zijn in het taalgebruik, waarbij de achterliggende gedachte is dat dit ook betekent dat er een overeen-

Sekseongelijkheid en leeftijdsdiscriminatie zouden tot het verleden behoren. Dat is natuurlijk maar gedeeltelijk het geval. Aan het begin van het proces staat toch altijd een mens. Het is een gechargeerd voorbeeld, maar als de mannelijke, heteroseksuele opdrachtgever aangeeft dat hij een lekker ding wil voor de positie van personal assistant, is de kans vrij groot dat het algoritme alleen maar jonge vrou-

voorbeeld is de bot Tay, die op basis van tweets leerde communiceren. Binnen 16 uur moest Microsoft de bot offline halen, omdat hij de meest verschrikkelijke racistische en vrouwonvriendelijke taal uitsloeg. In een recent artikel in *Science* waarschuwen de schrijvers dat machine learning, het verwerken van grote hoeveelheden data om tot kunstmatige intelligentie te komen, ook betekent dat



komst is in persoonlijkheid en dat deze kandidaten dus waarschijnlijk óók goed zullen presteren. Nog dit jaar neemt Seedlink de analyse van toonhoogtes op in het algoritme en ook de analyse van gezichtsuitdrukkingen staat op het programma.

Geen leeftijdsdiscriminatie?

Rina Joosten-Rabou, een van de oprichters van Seedlink, wijst er in interviews op dat traditionele sollicitatieprocedures twee grote gebreken hebben: CV's zeggen niets over iemands prestaties en in gesprekken spelen bewuste of onbewuste vooroordelen een rol, waardoor de manager niet tot een optimale keuze komt. Ze zegt dat haar methode de vooringenomenheid weghaalt uit het sollicitatieproces. Dergelijke claims zijn te horen bij veel recruitmentbureaus.

wen uitpuugt. En ook aan het andere uiteinde van het selectieproces blijft het een mens die uiteindelijk de beslissing neemt. Maar ook kunstmatige intelligentie zelf is niet per definitie waarde vrij. Een bekend

de menselijke vooroordelen worden verwerkt die in die data aanwezig zijn. Ze stellen dat er nog veel onderzoek gedaan moet worden naar manieren om die vooroordelen weer uit de algoritmes te filteren.

Tijdens een Ted Talk fantaseert Rina Joosten-Rabou van Seedlink hoe een vrouw na een dag hard werken in de metro wat aan het praten is met een bot over een nieuwe baan. Terwijl ze naar huis loopt analyseert de bot al haar woorden, haar expressies en haar emoties en op het moment dat ze de sleutel in het slot steekt, biedt hij haar drie banen aan die perfect passen bij haar persoonlijkheid. Er breken mooie tijden aan. Maar wanneer? <

Rob Feenstra is projectleider/consultant bij de Universitaire Bibliotheken Leiden en heeft als aandachtsgebied bibliotheeksystemen en de digitale bibliotheek.



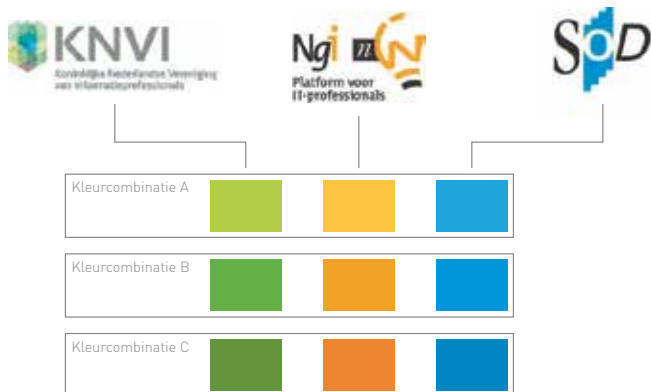
Nieuw logo voor nieuwe KNVI

De fusie van de vakverenigingen Ngi-NGN, KNVI en Vereniging SOD vraagt natuurlijk om een nieuw logo. Een logo dat niet alleen de 'oude' verenigingen vertegenwoordigt, maar ook recht doet aan de doelstellingen en uitstraling van de nieuwe KNVI.

De opdracht voor ontwerper Tim Leurs (Zero21) kwam dan ook neer op het verwerken van de steekwoorden kennis en ontwikkeling, verbinding, netwerk, kwaliteit en trendsetting in een aansprekend logo. Belangrijk daarbij was de geschiktheid van het beeldmerk voor zowel gebruik via de social media-kanalen en websites als op 'officiële' correspondentie.

Uiteindelijk is de keuze gevallen op een beeldmerk met als basis het radarsymbool voor 'zenden'. Met daarin driemaal dit symbool verwerkt voor de drie vakverenigingen die samen zijn gekomen in een nieuw dynamisch netwerk voor informatieprofessionals.

De drie elementen, die elkaar gedeeltelijk overlappen en verbinden, vormen samen een propellervormig beeldmerk dat voortdurende voortgang en ontwikkeling communiceert.



De gekozen kleurcombinatie, gebaseerd op de drie hoofdkleuren van de gefuseerde organisaties – geel (Ngi-NGN), groen (KNVI) en blauw (Vereniging SOD) –, versterkt de betekenis van het beeld.



INSPIRATIEDAG PERS & PUBLIEKSBEREIK

De afgelopen twee jaar heeft Stuk van het Jaar achter de schermen gewerkt aan professionalisering van de leukste verkiezing van de Nederlandse archieven.

Samen met reclamebureau Toffey heeft de organisatie veel geheimen ontdekt van het maken van een succesvolle publiekscampagne. Deze geheimen willen zij graag met jullie delen, en daarom organiseert Stuk van het Jaar op maandag 3 juli in het Brabants Historisch Informatie Centrum in Den Bosch de Inspiratiedag Pers & publieksbereik. U kunt zich aanmelden bij Rens Fromme via rens@kennisbijeenkomsten.nl o.v.v. 'Inspiratiedag'. Alvast een tipje van de sluier: de makers van tv-programma *Verborgen Verleden* komen vertellen over 'The making of...' van hun succesvolle programma.



REGIONAAL ARCHIEF RIVIERENLAND (RAR) ZET STAPPEN OP GEBIED VAN DIGITALE DUURZAAMHEID

Terugvindbaarheid is een voorwaarde voor het beschikbaar kunnen stellen van een archiefstuk aan bezoekers, maar is bijvoorbeeld ook belangrijk wanneer in een publicatie een bronverwijzing naar een archiefstuk is opgenomen.

Deze verwijzing moet idealiter duurzaam zijn, door de tijd heen actief blijven en de juiste beschrijving en vindplaats bevatten. Ook als de daadwerkelijke (opslag)locatie van het archiefstuk één of meerdere keren veranderd. Misschien is het aanbieden van een duurzame link in deze tijd wel belangrijker geworden dan voorheen, door de opkomst van digitale media is het namelijk nog eenvoudiger geworden om gebruik te maken van elkaars informatie.

Het Regionaal Archief Rivierenland (RAR) heeft hierin samenwerking met Netwerk Digitaal Erfgoed (NDE), DE REE Archiefsystemen en het Nationaal Archief een antwoord op: Persistent Identifiers (PIDs). Met behulp van 25 stellingen die door NDE verwerkt zijn in een 'PID-wijzer' is het RAR vorig jaar gestart met een verkenning van het PID-landschap. Als afronding van het project zal in mei 2017 een slotbijeenkomst worden georganiseerd bij het RAR.

Geert-Jan van Bussel

COLUMN

Bananen-republiek

De ambities zijn torenhoog. De beloften fabuleus. De realiteit dramatisch.

Dat is informatietechnologie binnen (semi)overheidsorganisaties. IT-treurnis alom.

In februari 2017 sprak het FD over het Kadaster, waar de toegangsbeveiliging niet op orde is, waar historische gegevens kunnen worden gewijzigd en waar gebruik gemaakt wordt van onveilige, nauwelijks ondersteunde besturings-systemen. Zembla maakte melding van (opnieuw) problemen bij de Belastingdienst, waar de autorisatie dusdanig slecht is geregeld dat identiteitsfraude mogelijk is, toegang tot gegevens van belastingbetalers niet wordt gecontroleerd en waarbij persoonlijke gegevens (mogelijk) mee naar huis zijn genomen. Volgens een onderzoek van *Women in Cybersecurity* naar 97 ziekenhuizen bleek dat een groot deel ervan persoonsgegevens via de webformulieren op hun websites niet beveiligt. In maart bleek (volgens RTV Rijnmond) dat binnen de gemeente Rotterdam de beveiliging van persoonsgegevens tekortschiet, e-mailcorrespondentie eenvoudig kan worden ingezien en wachtwoorden zo ongeveer op straat liggen. Dat kan worden aangevuld met problemen in de gemeenten Amstelveen, Amsterdam, Kampen, Leiden en Zwolle. En als klap op de vuurpijl krijgt volgens het AD de Nationale Politie het 'nieuwe' archiefsysteem Documentum niet werkend, ondanks een investering van 51.000 manuren, 12,7 miljoen euro aan licentie-



'Bijna alle overheidsorganisaties werken met grote, veelal verouderde, centrale administratieve systemen die te complex geworden zijn om te vervangen'

Geert-Jan van Bussel is ondernemer en lector Digital Archiving & Compliance bij de Hogeschool van Amsterdam

kosten en onderhoud en 2,5 miljoen euro voor het in bedrijf houden van het 'oude' archiefsysteem.

Het is een onthutsend overzicht.

Woordvoerders proberen er het beste van te maken, maar de naïviteit spat ervan af. Een woordvoerder van de politie bijvoorbeeld stelde dat de verwachting was een 'kant-en-klaar systeem' te krijgen, maar toen bleek dat het nog volledig

moest worden ingericht. Wat bij de (ongetwijfeld) kostbare aanbesteding toch minimaal duidelijk had moeten worden, lijkt mij.

Dergelijke naïviteit is onvergeeflijk bij zoveel verspilling van publiek geld.

Alle rapporten over overheids-ICT van de afgelopen jaren (zoals het rapport-Elias van 2014) maken duidelijk dat ICT goed gestuurd moet worden, verstandig moet worden gebudgetteerd en qua ambities getemperd. En die, voeg ik eraan toe, niet voortdurend moet worden overspoeld met 'nieuw beleid' dat aanzienlijke wijzigingen vereist terwijl eerder vereiste wijzigingen nog niet eens zijn verwerkt.

Dat alles gebeurt niet.

De realiteit is hard. Veel ICT-ontwikkelingen kunnen niet eens worden verwerkt. Bijna alle overheidsorganisaties werken met grote, veelal verouderde, centrale administratieve systemen die te complex geworden zijn om te vervangen. Het zijn vaak lokale knutselwerkjes, wemeland van slecht maatwerk, met veel verlopen licenties, software die niet langer wordt ondersteund en verouderde infrastructuur. Dat is niet te veranderen met ambitie en beloften. Dat vraagt (heel veel) geld, tijd en talent.

Anders blijven we een ICT-bananen-republiek.

<

JURIDISCHE KWESTIES

Open access in de onderwijspraktijk

Een open access-fan vraagt: 'Het Samenwerkingsverband Hogeschoolbibliotheken (SHB) schaaft zich nu achter de groene route van open access publiceren en wil samen met alle hogeschoolbibliotheken serieus werk maken van open access. Wat zijn de plannen?'

Door: Raymond Snijders

Raymond Snijders antwoordt:

Open access is een brede beweging die streeft naar vrije, gratis online toegang tot (wetenschappelijke) informatie, zoals publicaties en data. Als iedereen de inhoud kan lezen, downloaden, kopiëren, distribueren, printen, indexeren, ernaar en erin zoeken, of anderszins gebruiken binnen de wettelijk geldende afspraken, wordt de publicatie 'open access' genoemd. Open access is daarmee dus veel meer dan alleen (full-text) online beschikbaar gestelde publicaties want er hoort per se een gebruiksrecht bij: toestemming van de makers waarmee gebruikers de gedeelde informatie ook kunnen en mogen gebruiken voor eigen doeleinden.

Als er over open access gesproken wordt, gaat het meestal over wetenschappelijke publicaties. Het principe is echter net zo goed van toepassing op de publicaties en data die in het hbo geproduceerd worden. Enerzijds zijn dat bijvoorbeeld afstudeerwerken van studenten en het leermateriaal dat door docenten ontwikkeld is. Anderzijds wordt veel praktijkgericht onderzoek in het hbo gefinancierd met publiek en publiek-privaat geld. Dit levert vak- en onderzoekspublicaties op die nu maar zelden vrijelijk online beschikbaar worden gesteld. Gelukkig is open access niet nieuw voor hogescholen. Al sinds 2006 worden door tientallen hogescholen



afstudeerwerken van studenten online beschikbaar gesteld en krijgen die steeds vaker een gebruiksrecht mee waardoor ze ook echt open access zijn. Een aantal hogescholen heeft een publicatiebeleid waarin studenten, docenten en onderzoekers gestimuleerd – of zelfs verplicht – worden open access te publiceren. Maar dat betekent nog niet dat open access publiceren vanzelf gaat.

Het SHB (een samenwerkingsverband van 32 hogeschoolbibliotheken) heeft nu aangekondigd actief de zogenaamde 'groene route' van open access publiceren te gaan ondersteunen. Bij de groene route plaatst een onderzoeker, docent of student een publicatie in een publiek toegankelijke database (repository) waarmee deze beschikbaar komt voor de rest van de wereld. De publicaties worden, waar mogelijk, voorzien van een Creative Commons-licentie die vrij hergebruik mogelijk maakt.

Dat klinkt alsof het vooral een kwestie van organiseren zou moeten zijn.

Regel een repository en zorg er dan voor dat onderzoekers, docenten en studenten hun publicaties daar in plaatsen. De praktijk is weerbarstiger. Er is bijvoorbeeld toestemming nodig van studenten voor zowel het publiceren van scripties als het verlenen van een gebruiksrecht om die scripties te mogen hergebruiken. Zij zijn immers de rechthebbenden. Binnen alle hogescholen moeten daarnaast afspraken gemaakt worden over het delen van leermateriaal van de eigen docenten. Een uitdaging aangezien docenten en onderzoekers nu bijna nooit afspraken maken met uitgeverij en andere partijen om hun publicaties (ook) beschikbaar te maken via de eigen hogeschool.

Het SHB wil vooral dat laatste gaan veranderen. De SHB-werkgroep Licenties zal, samen met SURF,

nieuwe afspraken gaan maken met uitgeverij waarin afgesproken wordt dat door hogeschoolmedewerkers geschreven werken open access gedeeld kunnen worden. De SHB werkgroep Onderzoeksondersteuning wil daarnaast met onder andere voorlichtingsbijeenkomsten gaan zorgen voor meer bewustwording bij alle partijen over waarom open access en kennisdeling belangrijk is.

Het doel is om uiteindelijk zoveel mogelijk publicaties van hogescholen vrij toegankelijk en bruikbaar te maken voor iedereen. Daarmee kunnen de studieboeken, artikelen en andere publicaties die door de medewerkers van de instellingen zijn geschreven, ook meteen zonder restricties gebruikt worden ten behoeve van het eigen onderwijs. <

Raymond Snijders is senior informatiebemiddelaar bij Hogeschool Windesheim en voorzitter van de SHB werkgroep Licenties.

Agenda

16 mei ■ DIGITALISERING VAN CULTUUR EN ERFGOED ■ Conferentie ■ Amersfoort
■ www.den.nl/nieuws/bericht/5739

23 mei ■ HET MOOIE KINDERBOEKENFESTIVAL ■ Amsterdam
■ tinyurl.com/kbpla5j

24 mei ■ LEESBEVORDERING ■ Conferentie door Bibliotheek op school i.s.m. Bibliotheek Rotterdam ■ tinyurl.com/krr4mah

3-5 juli ■ DIGITAL HUMANITIES BENELUX CONFERENCE 2017 ■ Utrecht
■ dhbenelux2017.eu

Roosje Simon is
teamleider DocuMedia
Nieuws bij de NOS.



WERKRITIEKEN

Roosje Simon

Kun je je eigen manier van werken in één woord omschrijven?
Onnavolgbaar.

Wat voor mobieltje heb je? En wat voor computer?
Voor werk een Samsung A5, privé een Samsung s7, en als computer een HP elite desk 500 G1.

Wat is onmisbaar voor je werk?
De website inteltechniques.com/menu.html. Social media research wordt steeds belangrijker, deze website is een perfect startpunt.

Hoe ziet je werkplek eruit?
Verschillend. Het leuke aan teamleider zijn is dat ik én meewerk op de vloer én me bezighoud met de ontwikkeling van de afdeling. Wij zitten op verschillende plekken op de redactievloer, want het is erg belangrijk dat we korte lijntjes hebben met de redacteurs en verslaggevers en ook proactief aan de slag kunnen.

Wat is jouw tip om het meest tijd te besparen?
Vergader zo min mogelijk.

Heb je een to-do-lijstje?
Ja, maar omdat ik dat niet gestructureerd doe, werkt het niet altijd. Gelukkig ben ik nog nooit iets belangrijks vergeten, maar het overkomt me wel zo nu en dan dat ik 'O jaaaa' zeg.

Zonder welk apparaat kan je absoluut niet leven?
Televisie! Buiten dat ik voor de televisie werk en zo ook veel nieuws volg, vind ik het heerlijk om een avondje voor de buis te hangen.

24/7 aan het werk?
Nee, daarom heb ik twee telefoons. Ik wil niet in de verleiding komen om mijn werkmail te lezen in mijn vrije tijd. Maar het nieuws volg ik nagenoeg 24/7, als je bij de NOS werkt zit dat wel in je bloed.

Als je een klus hebt afgerond, neem je dan even de tijd om stil te staan bij het eindresultaat?
Weinig, bij ons is er steeds weer een nieuwe deadline.

Luister je tijdens het werk naar muziek?
Nee, dat leidt af.

Wat lees je nu
Ik lees soms de krant. Daarbuiten voornamelijk losse online artikelen, vaak over mijn vakgebied. Die haal ik veel van twitter, via de aanbevelingen van mensen die ik volg. Ik ben een echte lurker.

Hoe laad je je eigen 'batterij' op?
Door te sporten maak ik mijn hoofd leeg. Maar een avondje in de kroeg doet ook wonderen.

Het beste advies dat je ooit van iemand kreeg?
Stap eens uit je comfortzone.

IPLINGO

Customer journey

Door: Edwin Mijsbergen

Er zijn van die woorden en begrippen uit de marketingwereld waar je een hekel aan hebt vanaf het eerste moment dat je er kennis mee maakt. Ik heb dat nogal sterk met het begrip *customer journey*. Dat begrip bestaat al jaren, maar het lijkt wel alsof grotere organisaties het nu pas ontdekt hebben. Je

komt het de laatste drie jaar werkelijk overal tegen: in de marketingstrategie van de KLM, in nieuwsbrieven van ProBiblio, in een zakelijk tijdschrift van een regionale VVV én als lesdag 'De Klantreis' in de cursus 'De moderne klantgerichte bibliotheek' van GO opleidingen. Het is dan weer wel fijn om te zien dat sommigen in ieder geval nog de moeite nemen het begrip te vertalen.

Met die reis doelt men op de gehele weg die een klant of bezoeker aflegt, alvorens over te gaan tot een aankoop of handeling. Uit de cursusomschrijving van GO: 'Wie zijn de leden en bezoekers van de bibliotheek? Wat doen ze voor, tijdens en na hun bezoek aan de bibliotheek? Tijdens deze derde lesdag gaan we aan de slag met de 8 bibliotheekpersona's en de bijbehorende klantreizen.' En even verderop: 'U kunt werken aan

Mosaic-types via persona's naar kansen, of van eigen segmentatie via persona's naar kansen.'

Begrijp me niet verkeerd. Het is voor elke organisatie of voor elk bedrijf goed om de klant en zijn wensen te kennen. Ik krijg vooral de kriebels van het feit dat deze metafoor zo vaak wordt gebruikt. In een VVV-magazine heeft men er zelfs een heuse infographic van gemaakt. Van dromen en oriëntatie op een reis tot het beleven en delen ervan, in zes stappen. Ja, zo verloopt het soms en ja, daar kun je van alles mee. Maar het slaat allemaal zo door. Er schijnen zelfs al vacatures te zijn voor 'Customer Journey Managers'. Als ik dan ook nog denk aan van die nationale bibliotheekprojecten als Route 2020, met z'n pleisterplaatsontmoetingen, en aan die eeuwige vage aanduiding 'een stip aan de horizon', dan kan ik alleen maar concluderen dat we met z'n allen hard aan vakantie toe zijn.

Edwin Mijsbergen is redacteur van IP en freelance informatiespecialist.



LIFEHACKING

Je muziekcollectie in je broekzak

Je loopt door een winkel en je ziet een leuke cd, lp of dvd. Heb je die thuis al in je collectie, of toch niet? Met de apps Discogs en DVD Library kun je je muziekcollectie eenvoudig virtueel opslaan, zodat je altijd weet wat er in je kast te vinden is.

Door: Leen Liefsoens

Eerder in deze rubriek zijn apps aan bod gekomen waarmee je je boekencollectie kunt catalogiseren: Goodreads, Bookbuddy, Book Catalogue en Bksy. Maar wat te doen met je cd-, vinyl- en dvd-collectie? Na een flink aantal apps te hebben getest, zijn de volgende er als beste uitgekomen: Discogs (iOS en Android) en DVD Library (Android en Opera). Ze zijn bovendien geheel gratis.

Discogs.com is een online muzieknetwerk waarop je muziek kunt ontdekken en kopen. Door een account aan te maken kun je je eigen collectie beheren. De Discogs-app heeft een barcodescanner waarmee je de streepjescode van je cd's en platen kunt scannen. Wanneer de scanner niet werkt of de vinyl/cd bevat geen streepjescode, kun je het album opzoeken door de titel in te typen. De zoekopties daarbij zijn echter beperkt en er worden geen automatische zoeksuggesties gegeven tijdens het typen. Daartegenover staat dat het zelden zal voorkomen dat het scannen van de streepjescode of het zoeken op titel geen resultaten oplevert, ook als je collectie wat minder bekende muziek bevat. Achter Discogs zit namelijk een enorme database. Een die bovendien allerlei interessante achtergrondinformatie over de artiesten en hun albums bevat. DVD Library, gemaakt door een hobbyist, ziet er minder gelikt uit dan Discogs en er zit geen netwerk achter. DVD Library heeft echter wel een aantal handige functionaliteiten. Zo heb je de keuze uit verschillende scanners waar-

mee je de streepjescode van je dvd's kunt scannen. Er is er altijd wel eentje die werkt. Verder kun je de app instellen naar je eigen voorkeuren; denk bijvoorbeeld aan de velden die de dvd-beschrijvingen en -overzichten moeten bevatten. Om ontbrekende informatie aan te vullen biedt DVD Library een 'Lookup Info'-functie gekoppeld aan een eigen database. Maar je kunt ook zoeken in Amazon, IMDB en met Google. Uitwisselen van je dvd-collectie kan via een wifinetwerk of bluetooth. Van dezelfde maker zijn ook CD Library, Book Library, Comic Library en Game Library voor het catalogiseren van je cd-, boeken-, stripalbums- en gamescollectie.

Leen Liefsoens is redacteur van IP en senior informatiespecialist bij de bibliotheek van de Haagse Hogeschool.



Een barcode scannen met de Discogs-app

Foto: Discogs

Frank Huysmans

COLUMN

Daar was een app voor

There's an app for that. Deze door Apple als handelsmerk geregistreerde slogan geeft volgens critici en satirici perfect aan wat er mis is met Silicon Valley: het naïeve geloof dat er voor zo'n

beetje alle problemen een technische oplossing te vinden is. De Witruussische internetcriticus Evgeny Morozov doopte het 'solutionisme'. Dood is het geloof nog lang niet, maar er begint wel een vreemde geur omheen te hangen.

Kortgeleden werd Facebook in verlegenheid gebracht door een psychopaat die een filmpje postte van een zojuist gepleegde moord op een willekeurige voorbijganger. Facebook verwijderde het zo snel het kon nadat het door gebruikers was gerapporteerd. Het filmpje stond desondanks ruim twee uur online. Facebookbaas Zuckerberg kondigde vervolgens aan dat kunstmatige intelligentie 'in de komende jaren' zulke filmpjes meteen zou kunnen detecteren en offline halen. *Get snuff movies off your social network fast? There's...*

De samenleving. Internetgiganten hebben het er maar moeilijk mee. Ik twijfel er niet aan dat kunstmatige intelligentie aanstootgevende uploads snel zal kunnen detecteren en voorleggen aan een menselijke beoordelaar. Maar als je het ingrijpen zelf aan de machine uitbesteedt, krijg je onvermijdelijk meer *false positives* en *false negatives*: ten onrechte geblokkeerde of toegestane inhoud. Waarna je telkens excuses zult moeten aanbieden en de fout herstellen.



'De samenleving. Internetgiganten hebben het er maar moeilijk mee'

Frank Huysmans is redacteur van IP, bijzonder hoogleraar bibliotheekwetenschap aan de UvA en zelfstandig onderzoeker en adviseur

Ook Google kan het niet langer af met algoritmes alleen. Reden? Het recht om vergeten te worden. Het Hof van Justitie van de Europese Unie bepaalde in 2014 dat wie een zoekmachine aanbiedt ook verantwoordelijk is voor de links die er worden gepresenteerd. Als iemand er last van heeft dat niet langer relevante informatie uit het

verleden steeds weer opduikt, moet hij dat bij Google kunnen melden. De zoekgigant moet dan van geval tot geval beoordelen of het individuele privacybelang opweegt tegen het algemeen belang van vrije toegang tot informatie. Interessant is dat nu ook het Internet Archive zijn zoekrobots een handje gaat helpen. Tot voor kort respecteerde het webarchief de wens van sitebeheerders, neergelegd in het bestandje robots.txt, om niet geïndexeerd en niet gearchiveerd te worden. Nu is men daarvan afgestapt en legt men toch alles vast. Kennelijk gingen steeds meer sites er zonder motivering toe over het archiveren te verbieden. Vooral als er politieke belangen meespeelden. Hierdoor dreigde de waarde van het webarchief te worden ondermijnd en, vooral, het algemeen belang geschaad. Wel is er nog altijd de mogelijkheid om een mailtje te sturen. Aanvragen om toch niet gearchiveerd te worden krijgen een afzonderlijke weging, vergelijkbaar met Google. Stukje bij beetje slinkt de speelruimte voor techondernemers, ook voor bijvoorbeeld Uber en Airbnb, om algoritmes hun goddelijke, solutionistische gang te laten gaan. Jammer voor de Californische economie, maar beter voor de globale rechtvaardigheid. <

Het digitaliseren van personeelsdossiers

Een kijkje in de keuken!

Papieren personeelsdossiers vormen voor veel HR-managers nog altijd een flink pijnpunt. Met uiteenlopende wet- en regelgeving en bovendien veel informatie op papier kan het bijzonder lastig zijn om een effectief en consistent beheer uit te voeren.

Dat kan gelukkig ook anders: Karmac helpt u graag op weg bij het maken van de eerste (of volgende) stap naar een volledig digitale organisatie. Bezoek een van onze gratis lunch & learn bijeenkomsten op onze Document Campus in Lelystad en neem geheel vrijblijvend een kijkje in onze keuken.

lunch & learn 
digitaliseren personeelsdossiers

Karmac is gespecialiseerd in het digitaliseren van personeelsdossiers. Wij werken software-onafhankelijk en beschikken over (gecertificeerde) koppelingen met vrijwel ieder softwarepakket. Veel organisaties zijn u al voorgedaan, enkele voorbeelden zijn: RTL Nederland, KPN Telecom, Unica Groep, Hogeschool Utrecht en EMS Card Services.

karmac
Specialist in informatielogistiek
Digitalisering Opslag Outsourcing

Schrijf u nu in voor een van de GRATIS lunchbijeenkomsten op onze Document Campus: www.karmac.nl/lunch

Scanpartner van
AFAS en Raet



raet

Geregistreerd bij de
Autoriteit Persoonsgegevens



AUTORITEIT
PERSOONSGEGEVENS