

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**



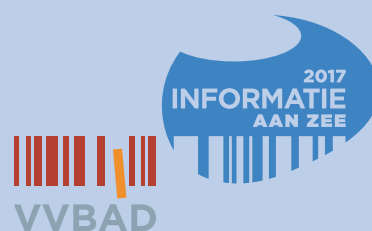
15
de editie

VVBAD organiseert

Informatie aan Zee

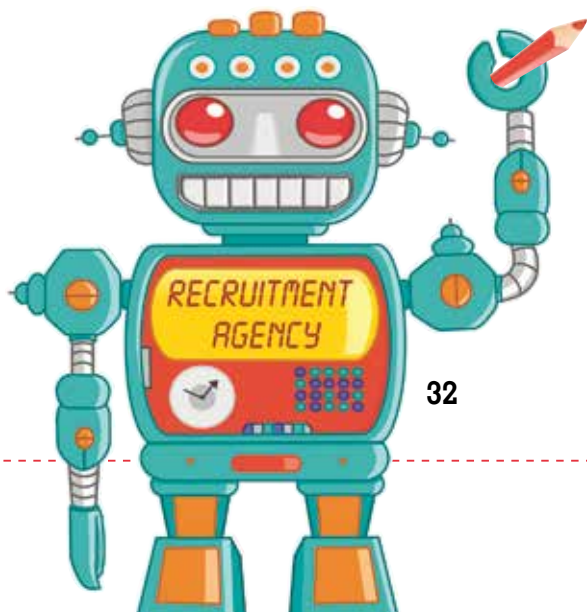
Congres voor de informatieprofessional

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 Snijders.

abbonementen

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)

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’



Nieuwsgierig naar de rest?

**Bestel gratis een
proefnummer van
InformatieProfessional**

Stuur een mail naar
administratie@informatieprofessional.nl
ovv 'proefnummer'