



**vakblad voor
informatieprofessionals**



Aart Bontekoning
Generatie-expert over
veranderende
sociale patronen

IP-onderzoek
Generatie Y:
feiten & fictie

'Hé, hallo'
De kracht van netwerken

IT'ers op hun plek
Never a dull moment

2019 | 01



MILLENNIALS: FRISSE WIND DOOR DE INFORMATIESECTOR

COLOFON

IP is samen met Informatie-Professional.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 (23ste 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@informatie-
professional.nl.

redactie

Maarten Brinkerink, Wilbert
Helmus, Frank Huysmans, Dafne
Jansen, Vincent M.A. Janssen,
Evelien de Jonge, Stefan Jongen,
Leen Liefsoens, Ronald de Nijs
(eindredacteur), Matthijs van
Otegem, Mirjam Raaphorst,
Vincent Robijn, Eric Sieverts,
Sjors de Valk en Daniël de Vette.

vormgeving

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

medewerkers
aan dit nummer

Levien den Boer, Rob Feenstra,
Marja Kingma, Lotte Oldegbers,
Raymond Snijders en Kees
Teszelsky.

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.

INHOUD



06

Rappende tekstgenerator

Herkennen mensen of een raptekst door
een computer of een mens gemaakt is?

Eric Sieverts



14

Generatie-expert
Aart Bontekoning

Als sociale patronen
over hun houdbaar-
heidsdatum heen zijn,
beginnen ze in een
organisatie energie
weg te nemen.
Gelukkig is daar iets
aan te doen.

Levien den Boer

10

Technochauvinism

Datajournalist
Meredith Broussard
belicht het begrip
technochauvinism en
de rol van bibliotheken
bij het dichten van de
datakloof.

Rob Feenstra



18

IP-onderzoek

De kenmerken van millennials lijken zo veranderlijk
als de wind. IP zoekt uit hoe het zit met twintigers en
dertigers in de informatiesector.

Vincent M.A. Janssen en Stefan Jongen

RUBRIEKEN

04

Foto
van de
maand
Study Club

08

IP Lingo
Robottax

08

Q&A
Karin Eggink

13

Wissel-
column
Lotte
Oldegbers



MILLENNIALS VOLGENS MILLENNIALS

M

ag ik ook gewoon om vijf uur naar huis en 's avonds lekker tv kijken, met de werktelefoon uit?' Die wens sprak een millennial afgelopen november hardop uit tijdens een in-

spiratiesessie van IP. Zij kon zich niet vinden in de verwachtingen en aannames die horen bij haar generatie, geboren tussen 1980 en 2000. Denk aan: ambitieus, *always connected* en het liefst met meerdere nevenactiviteiten.

Tijdens die inspiratiesessie werd de opzet voor dit nummer bedacht. Ditmaal niet door de redactie, maar door millennials zelf. Hier-voor had IP een aantal jonge professionals uit de informatiesector uitgenodigd in de KB, om te achterhalen wat zij graag zouden willen lezen over hun generatie. Het resultaat van die brainstorm heb je nu in handen.

Een ding was al snel duidelijk: als we het over generaties hebben, mochten we Aart Bontekoning niet overslaan. In een interview met deze generatie-expert lees je hoe millennials in organisaties voor nieuwe energie kunnen zorgen. Verder is IP zelf op onderzoek uitgegaan. Liefst 142 jonge informatieprofessionals werkten mee aan een enquête om de meest gehoorde aannames over hun generatie te toetsen. De uitkomsten zitten vol ver-rassingen.

Daarnaast laten we in dit nummer vooral de twintigers en dertigers uit ons vakgebied zelf aan het woord. Denk hierbij aan interviews met jongeren-netwerken in de sector en met jonge IT'ers in de bibliotheek- en erfgoedwereld.

Er is al veel gezegd en geschreven over millennials, oftewel generatie Y, en dan met name over wat hen zou typeren. In deze special willen we juist de diversiteit binnen deze generatie laten zien.

<

REDACTONEEL | Vincent M.A. Janssen

22

Verrassende functies

Twee jonge informatie-professionals laten zien dat het vakgebied in beweging is.

Ronald de Nijs

27

Op de werkvloer

Zijn er verschillen tussen generaties op de werkvloer? IP nam de proef op de som bij de Bibliotheek Zoetermeer.

Ronald de Nijs

24

Hé, hallo!



Drie vertegenwoordigers van Jong Bibliotheek Netwerk, JONG archivarissen en Jong KB vertellen over de toegevoegde waarde van hun jongeren-netwerken.

Ronald de Nijs

30

Millennial-IT'ers



IT'ers zijn gewild maar schaars. Ook in de informatiesector. Wat beweegt millennials-IT'ers in de bibliotheek- en erfgoedwereld?

Sjors de Valk

34

KB Onderzoekskroniek

Web-archeologische schatten gered

35

Lifehacking

In één klik foto's bewerken

36

Juridische kwesties

Publiek domein... met restricties

37

Liefhebberij

Hulde aan klederdracht

38

Buitenland

Living with machines

39

Column

Little big steps

STUDY CLUB

Wie zei dat je alleen in een bibliotheek rustig kunt studeren? Met wifi en liters energiedrank kun je overal je tentamenweek doorkomen. Zelfs in een discotheek. De *Study Club* van Red Bull gaat daarom van discotheek naar discotheek om deze tijdelijk te gebruiken als studiezaal. Zo werd afgelopen januari de Hasseltse club *Versuz* omgetoverd tot een unieke studeerplek.

De formule blijkt te werken. Liefst vijfhonderd studenten blokten er de hele dag én nacht. Wakker blijven tot in de late uurtjes was geen probleem, zelfs niet in een muistille nachtclub. Voor de nodige ontspanning was er zowel een *gaming area* als een *silent disco* en gaf Wingsuit-atleet Cédric Dumont een lezing. Niet dat slapen nog een optie was na al die Red Bull.

Foto: KrewCollective





Met wat voor kenmerkende verschillen tussen een raptekst en 'gewonere' teksten moet een automatische tekstgenerator rekening houden?

'Rap onderscheidt zich in veel opzichten van gewone tekst, zowel wat betreft inhoudelijke als stilistische aspecten. De stilistische eigenschappen, zoals rijm, metrum en flow, springen wellicht nog het meest in het oog. Dit zijn allemaal kenmerken waar "gewone" tekstgenerators niet direct mee om kunnen gaan, en waar we dus nieuwe oplossingen voor hebben moeten bedenken.'

Worden dergelijke kenmerken vooraf als regels in jullie programma ingevoerd, of leert het programma het helemaal op basis van voorbeelden?

'De meeste kenmerken worden gegenereerd op basis van machine learning. Daarbij moet wel aangetekend worden dat we niet zomaar een grote hoeveelheid teksten "voeren" aan een algoritme in de hoop dat het zelf kenmerken als rijm en ritme zal herkennen en vervolgens ook zal toepassen. We hebben speciale modules voor specifieke kenmerken gemaakt, die – bijvoorbeeld in het geval van rijm – de regel hebben dat er gerijmd moet worden, maar waarbij niet bepaald wordt op welk woord. Ons systeem past een vrij losse definitie van rijm toe, die zegt dat twee woorden rijmen als hun belemtoonde klinkers overeenkomen.'

Beginnt het programma met wat willekeurige woorden, of zijn er bepaalde aangeleverde zinnen of thema's waarop het voortborduurt?

'We hebben een reeks verschillende systemen geïmplementeerd die op diverse taalniveaus tekst produceren. Zo hebben we een systeem ontwikkeld dat op letterniveau teksten maakt, maar ook systemen die op lettergreep en woordniveau opereren. Voor elk van deze systemen geldt dat ze beginnen met het selecteren van een willekeurige letter, lettergreep of woord, afhankelijk van het gekozen systeem.'

Een rappende tekstgenerator

Deze zomer deden de makers van software die automatisch rapteksten genereert, op het Lowlands-festival een soort Turing-test: herkenden bezoekers of een raptekst door een computer of een mens gemaakt was? Op de VOGIN-IP-lezing in maart komt Folger Karsdorp (Meertensinstituut) daarover vertellen. IP stelde hem vooraf al wat vragen.

Hoeveel van de door jullie programma gegenereerde teksten werden bij het experiment tijdens Lowlands door de proefpersonen als 'echt' beoordeeld?

'Gemiddeld konden de proefpersonen in zestig procent van de gevallen het onderscheid maken tussen echte en gegenereerde teksten. De deelnemers kregen ongeveer evenveel authenticiteit als gegenereerde teksten te zien, dus in veertig procent van de gevallen werden gegenereerde teksten "foutief" als origineel beschouwd.'

Is er van jullie teksten ooit eentje echt door een rapper uitgevoerd?

'Nog niet!'

Wat hebben jullie van dit experiment geleerd?

'Allereerst hebben we geleerd dat het genereren van rapteksten een grote uitdaging is. Gegeven al de verschillende eigenschappen en kenmerken van raps, is het lang niet zo eenvoudig om overtuigende teksten te schrijven. Dat was op zichzelf opvallend, omdat in eerdere experimenten met literair materiaal relatief eenvoudige tekstgenerators vrij makkelijk overtuigende literaire zinnen konden maken. Diezelfde generators waren echter ontoereikend voor de rapteksten. Daarnaast heeft het experiment ons inzicht gegeven in de perceptie van mensen in gegenereerde teksten. Wat zijn de verwachtingen van mensen als ze een gegenereerde tekst zien? Een opvallende en leuke uitkomst was dat mensen zich blijkbaar niet kunnen voorstellen dat een automatisch systeem schuttingtaal zou gebruiken. Nou, reken maar! Tot slot, ik denk dat het belangrijk is dat er in veel verschillende domeinen (zoals literatuur, muziek, nieuws, enzovoort) geëxperimenteerd wordt met tekstgeneratiesystemen. Op die manier kunnen we beter zicht krijgen op de enorme hoeveelheid uitdagingen die tekstgeneratie nog heeft en ook op de grote complexiteit van creativiteit en taal.' vugin-ip-lezing.net



Lowlands-festival 2018: is die raptekst wel of niet door een mens geschreven?

DEN- event

4 / 5 maart 2019

De Doelen
Rotterdam

De eerste dag is gericht op de kunstensector: wat heeft digitalisering allemaal te bieden zowel voor instellingen als voor kunstenaars zelf? Op 5 maart staat de erfgoedsector centraal: Wat zijn de nieuwste ontwikkelingen op het gebied van digitalisering?

**Twee dagen vol
inspiratie en kennis
over de mogelijkheden
van digitalisering voor de
cultuursector, om kennis
te delen en te netwerken.
Met sprekers uit
binnen- en buitenland.**

Met onder meer:

- Marleen Stikker, directeur Waag Society
- Afke van Rijn, directeur Media & Creatieve industrie OCW
- Kati Price, Head of Digital Media Victoria & Albert Museum
- Ronald Huizer, Hoofd innovatieve projecten Koninklijke Bibliotheek
- Emilie Gordenker, directeur Mauritshuis
- 4 maart: deelsessies over onder meer podcast-technologie, online videoplatforms, open data en immersive media, geïllustreerd met voorbeelden uit het kunstenveld
- 5 maart: deelsessies over big data en artificiële intelligentie, educatie en inclusiviteit
- Presentatie nieuwe regeling door Mondriaan Fonds, Fonds voor cultuurparticipatie en Stimuleringsfonds Creatieve industrie



mediapartner



vakblad voor
informatieprofessionals

den

Kennisinstituut
cultuur & digitalisering

Kijk voor updates, programma en inschrijven op **den.nl**

**Rob Feenstra**

Projectleider/consultant bij de Universitaire Bibliotheken Leiden; heeft als aandachtsgebieden bibliotheeksystemen en de digitale bibliotheek

Robottax

Ere wie ere toekomt, het idee komt van Bill Gates. In 2017 stelde hij voor om robots inkomstenbelasting te laten betalen omdat ze anders bevoordeeld worden ten opzichte van 'gewone' werknemers. Sindsdien duikt het begrip in allerlei vormen op, ook in Nederland. Zo opperde beleggingsgoeroe Geert Schaaïj onlangs nog dat het een goede manier is om banenverlies van het middenkader te voorkomen.

Het is mooi dat er over robottax wordt gesproken, want het betekent in ieder geval dat er nagedacht wordt over een toekomst waarin robots in toeneemende mate routinematig werk overnemen van mensen. Maar zijn we in 'ons' vakgebied gebaat bij een robottax?

Laten we eens kijken naar een voorbeeld. Iedere bibliotheekmedewerker kent de ergernis van boeken die niet op de juiste plaats zijn teruggezet, want een verkeerd teruggezet boek is een verloren boek. Een oplossing

is een arbeidsintensieve operatie waarbij medewerkers alle kasten langsgaan. Gelukkig zijn er inmiddels robots die buiten de openingsuren langs de kasten gaan en verkeerd geplaatste exemplaren detecteren (dankzij de RFID-chips in de boeken). Het heeft nog niet tot baanverlies geleid en er zijn ook nog geen verhalen bekend van bibliothecarissen die vol nostalgie praten over de tijd dat ze urenlang op zoek waren naar zoekgeraakte boeken.

Is een robottax nu wel of geen oplossing voor routinematig werk? Misschien betekent het hooguit een kleine vertraging van een ontwikkeling die toch niet is te stuiten. Bovendien zou het zomaar zo kunnen zijn dat de inzet van robots juist voor meer werkgelegenheid zorgt. Het Centraal Planbureau adviseert in de Macro Economische Verkenning 2019 in elk geval negatief over de invoering van robotbelasting. En gelukkig maar, want voor je het weet trekken ze naar een belastingparadijs. <



Q&A MET KARIN EGGINK

De Digitale Bibliotheek voor de Nederlandse Letteren

(DBNL), een digitale collectie van teksten die behoren tot de Nederlandse letterkunde, taalkunde en cultuurgeschiedenis, bestaat twintig jaar. Karin Eggink vertelt over haar werk als bureauredacteur.



Karin Eggink

Hoe lang werk je voor de DBNL?

'In totaal werk ik nu zes jaar voor de DBNL, in een leuk en klein team. Als bureauredacteur coördineer ik het proces van boek tot digitale, doorzoekbare tekst op de website. Daarbij hoort bijvoorbeeld ook het in de gaten houden van de kwaliteit van teksten en metadata, het onderhouden van onze databases en website en het versturen van de maandelijkse nieuwsbrief.'

Hoe groot is inmiddels de collectie?

'Er zijn 15.000 titels full-text beschikbaar en daarnaast nog 15.500 titels als scan.'

De werken dienen heel nauwkeurig te zijn ten opzichte van het origineel. Hoe werkt dat? En worden de teksten overgetypt?

'Onze leverancier maakt van het origineel een digitaal doorzoekbare tekst op basis van onze instructies. Dat ze alle teksten overtypen is een mythe! Ze gebruiken een combinatie van tekstherkenningssoftware en handmatige controles. Die tekst moet 99,995% correct zijn: er mag maximaal 1 fout in 20.000 aanslagen zitten.' <

Julie werken volledig digitaal, of toch niet?

'Ha! Dat zou je inderdaad verwachten, maar voor een digitale bibliotheek gebruiken we nog best veel papier. Voor onze leverancier moeten we allerlei instructies toevoegen, zodat ze weten welke structuur en metadata ze moeten aanbrengen. Dat gaat nu nog het beste met pen en papier, maar we werken aan een digitale oplossing.'

Hoe komen de verrijkingen in het DBNL-corpus tot stand?

'We signaleren verwijzingen in de teksten die we digitaliseren: auteurs, titels, plaatsnamen, datums, enzovoort. Die koppelen we aan informatie uit onze databases.'

Welke ontwikkelingen heeft de website in die twintig jaar doorgemaakt?

'In de loop der jaren zijn allerlei functionaliteiten toegevoegd, zoals de Atlas en het Calendarium. Ook zijn we ebooks van onze teksten gaan aanbieden; inmiddels zijn dat er zo'n 5.000.' <



GO opleidingen

Cursusagenda maart 2019

01/03	LEERGANG INFORMATIEADVISEUR	
01/03	ADVIESVAARDIGHEDEN	
04/03	BASISOPLEIDING BIBLIOTHEKEN	GAAT ZEKER DOOR
04/03	COLLECTIES OP ORDE	GAAT ZEKER DOOR
05/03	DIGITALE JURIDISCHE INFORMATIE ZOEKEN	
05/03	DIGITAAL ERFGOED IN DE PRAKTIJK	
06/03	INTERNET ZOEKTECHNIEKEN	
07/03	INSTRUCTIEVAARDIGHEDEN	
07/03	COMMUNICEREN EN BEÏNVLOEDEN IN EEN VERANDERENDE ORGANISATIE	
08/03	PRIVACY & DIGITAAL GEGEVENSBEHEER	
08/03	FUNCTIONEEL BEHEER	GAAT ZEKER DOOR
08/03	AUTEURSRECHT (ADVANCED)	
14/03	INFORMATION RESEARCH SUPPORT	GAAT ZEKER DOOR
14/03	INTRODUCTIE SHAREPOINT	
18/03	VISUALISEREN VAN KENNIS	
18/03	KLANTGERICHTE INFORMATIEVAARDIGHEDEN	GAAT ZEKER DOOR


 Meredith Broussard is a woman with short, curly brown hair, smiling at the camera. She is wearing a dark top and a pearl necklace. The background is a soft-focus image of white flowers.

Meredith Broussard:

'Technologie en vooruitgang worden vaak met

Meredith Broussard

Onlangs verscheen de paperbackeditie van *Artificial Unintelligence*, geschreven door data-journalist en onderzoeker Meredith Broussard. In een interview gaat zij in op technochauvinism en de rol van bibliotheken bij het dichten van de datakloof.

In haar boek *Artificial Unintelligence: How Computers Misunderstand the World* beschrijft Meredith Broussard hoe kunstmatige intelligentie werkt en geeft ze aan waarom het in haar visie niet terecht is dat veel mensen er zo'n blind vertrouwen in hebben. Het begrip dat ze daarvoor introduceert is *technochauvinism*, de overtuiging dat techniek, en dan met name kunstmatige intelligentie, voor ieder probleem de beste oplossing biedt.

Broussard is vertrouwd met de materie. Ze doceert aan het Arthur L. Carter Journalism Institute van de Universiteit van New York en werkte als softwareontwikkelaar onder meer bij AT&T Bell Labs en MIT Media Lab. Daarnaast is ze actief als datajournalist. We spreken haar aan de vooravond van een congres over kunstmatige intelligentie in bibliotheken, waar zij een lezing houdt over haar onderzoek.

In 2018 ging de ontwikkeling van kunstmatige intelligentie minder snel dan verwacht. Ziet u een verandering ontstaan in de manier waarop kunstmatige intelligentie wordt beoordeeld?

'Er is een terugval in de ontwikkeling van de technologie en dat is logisch, want er heerste jarenlang een euforische stemming. Technochauvinisten domineerden lang het culturele debat over technologie en nu beginnen mensen zich te realiseren dat ze op een andere manier over de ontwikkeling ervan moeten denken. Je kunt mensen lang voor de gek houden, maar op een gegeven moment komen ze erachter dat de beloften niet uitkomen. Dat zien we nu met de zelfrijdende auto's. Al sinds de jaren tachtig krijgen we te horen dat we ze snel op onze wegen zouden kunnen bewonderen. De afgelopen jaren zijn er wat doorbraken geweest en waren de geluiden nog enthousiaster. Maar in werkelijkheid komen die auto's er voorlopig nog lang niet.'

Denkt u dat die voorgespiegelde ontwikkelingen, zoals de zelfrijdende auto's, illusies blijken te zijn? Of gaan

elkaar verward'

de ontwikkelingen gewoon in een wat langzamer tempo?

'Als het om zelfrijdende auto's gaat: het is onmogelijk dat er een zelfrijdende auto komt die veiliger is dan een door een mens bestuurd auto. Machines zijn immers fundamenteel anders dan mensen. Wie in een auto rijdt, maakt bewust of onbewust heel veel beslissingen. In een machine moeten die expliciet geprogrammeerd worden. Daarbij gaat het vaak om ethische zaken. Moeten we een programmeur in extremis verantwoordelijk maken voor beslissingen over leven en dood?'

Een deel van het technochauvinisme wordt volgens u veroorzaakt doordat de ontwikkeling van kunstmatige intelligentie wordt gedomineerd door een kleine, uniforme groep van voornamelijk blanke mannen. Denkt u dat het anders zou zijn als deze groep meer pluriform zou zijn? Is die monomane gerichtheid op techniek niet onontkoombaar in deze tak van wetenschap?

'Een van de redenen dat diversiteit belangrijk is in groepen, is dat het je een ander perspectief geeft. Neem het voorbeeld van de "racistische" automatische zeepdispenser. Wanneer iemand met een lichte huid zijn hand eronder houdt, komt er zeep uit, terwijl er bij mensen met een donkere huid niets gebeurt. Het is een fenomeen dat veel publiciteit kreeg, maar het is vooral bekend bij gekleurde mensen. Als er niet-blanke ontwikkelaars in het team hadden gezeten, was het niet gebeurd. Het is goed om een brede input te hebben wanneer je dingen gaat ontwikkelen. Zo voorkom je fouten in het ontwerp.'

Maar dat gaat toch niet alleen op voor IT?

'Computerwetenschappers hebben veel vooroordelen geërfd van wiskundigen die ervan uitgaan dat de universele wiskundige wetten ook toegepast kunnen worden op sociale problemen. Toch zijn dat problemen van heel andere aard. Wiskundigen werken meer alleen. Ze krijgen bij het bedenken van oplossingen veel minder input uit hun omgeving dan hun collega's uit andere wetenschapsgebieden. De

technochauvinist bekijkt een probleem, bepaalt een pijnpunt en schrijft een programma dat dat pijnpunt opheft. Maar sociale problemen moeten vanuit verschillende ooghoeken benaderd worden. Zo is sociale vooruitgang ook iets heel anders dan technologische vooruitgang. We krijgen geen betere wereld met betere technologie. Technologie en vooruitgang worden vaak met elkaar verward.'

In uw boek *Artificial Unintelligence* schrijft u dat een computer uiteindelijk niet meer is dan een geavanceerde rekenmachine die vooral kijkt naar getalsmatige populariteit, terwijl een mens betere afwegingen maakt omdat hij kan beredeneren wat goed of fout is. Daar zou je tegenover kunnen stellen dat een mens subjectieve beslissingen neemt.

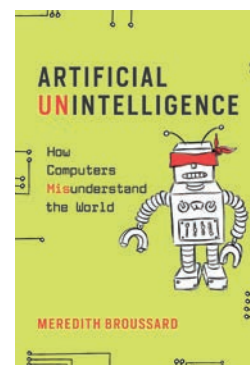
'Ik vind het niet erg om persoonlijke beoordelingen te maken. Maar onze wereld is niet zo ingericht dat één persoon beslist voor iedereen. We bestaan uit kleine en grotere sociale gemeenschappen en iedere organisatie maakt haar eigen beslissingen. Het probleem ontstaat wanneer iemand zegt: "Ik maak een algoritme die iets beslist voor iedereen." Dat is in conflict met de sociale normen die we hebben en dáár ontstaan de problemen. Universele wetten gelden wel in de wiskunde, maar ze kunnen niet toegepast worden op iets als de nieuwsfeeds van Facebook.'

U gaat spreken voor een zaal met bibliothecarissen. Kunt u uw ideeën toepassen op bibliotheken?

'Digitale objecten zijn vergankelijk. Ik heb alles wat ik heb geschreven als journalist op papier in archiefdozen op mijn kantoor. De digitale objecten zijn allemaal weg. Ik heb wel materiaal op disk, maar ik heb geen diskdrive meer. Ik heb een hele stapel materiaal op laser minidisc, maar ik heb geen laser minidisc player. We laten historische data verloren gaan als we doorgaan met het opslaan van informatie op digitale dragers.'

'Je kunt alles lezen wat is gepubliceerd in de *Boston Globe* in 1907 en dat kun je niet zeggen van wat er digitaal is gepubliceerd in de

Meredith Broussard,
*Artificial Unintelligence:
How Computers
Misunderstand the World.*
Cambridge, MA
→ 2019.
ISBN 9780262537018



Boston Globe in 2007. Veel digitaal materiaal wordt niet bewaard. Internet is niet voor eeuwig. Bibliothecarissen zijn belangrijk omdat zij zich bezighouden met het conserveren van digitaal materiaal.'

'Datajournalisten gebruiken, het woord zegt het al, veel data. Bibliothecarissen helpen ons onderzoeksteam om tools te maken waarmee we die onderzoeksgegevens kunnen onderbrengen in *scholarly repositories*. We gebruiken daarbij software die is gemaakt voor reproduceerbare wetenschappelijke data. Die reproduceerbaarheid is ook voor datajournalisten erg belangrijk. In de journalistiek is daarvoor minder geld beschikbaar dan in de wetenschappelijke wereld.'

Om wat voor soort data gaat het dan?

'De opzet van datajournalistiek lijkt erg op die van wetenschappelijk onderzoek. We willen onderzoeken of iets waar is. Soms maken we onze data ook openbaar. Mijn onderzoeksteam werkt samen met ProPublica [een Amerikaanse non-profitorganisatie die onafhankelijke onderzoeksjournalistiek produceert, RF] aan een van hun projecten met een nieuwsapp. Je moet daarbij niet denken aan een nieuwsapp in traditionele zin, maar aan een app die een verhaal vertelt dat ondersteund wordt door data. We proberen zo'n nieuwsapp onder te brengen in een *scholarly repository*. Als we weten hoe we dat voor één app moeten doen, is het eenvoudiger om het voor meer apps toe te passen, al wordt het wel een kwestie van lange adem.'

'We maken in dit project gebruik van de metadataschema's die bibliotheken toepassen, maar we merken hoe lastig het is om alles aan elkaar te koppelen. Bibliotheeksystemen zijn gebaseerd op menselijke taal en niet op computertaal (die veel minder rijk is). Bibliotheken proberen die rijke menselijke taal in systemen te krijgen. Dat werkt niet altijd. Dat neemt niet weg dat bibliotheken interessant voor ons zijn omdat ze nadenken over hoe we balanceren op het snijvlak van het digitale, fysieke en sociale. Ze spelen een belangrijke rol bij het dichten van de datakloof.'

Alice de Jong, Andrea Langendoen en Edwin Mijsbergen nemen afscheid als redacteur van IP. Stefan Jongen en Mirjam Raaphorst komen de redactie versterken.

■ Stefan Jongen

studeerde psychologie en promoveerde in de humane psychopharmacologie. Na zes jaar als onderzoeker en docent te hebben gewerkt, maakte hij een overstap naar de Universiteitsbibliotheek van Maastricht. Als Wetenschappelijk Informatie Specialist ondersteunt hij studenten, docenten en onderzoekers, ontwikkelt hij trainingen rondom informatievaardigheden en doet hij onderzoek naar de link tussen informatie en leren. Stefan schreef eerder voor IP bijdragen over podcasts, streaming van studieboeken en startups.



■ Mirjam Raaphorst

studeerde Middeleeuwse geschiedenis in Nijmegen en kwam in 2007 via een stage bij de Koninklijke Bibliotheek terecht. Daar heeft ze in de afgelopen twaalf jaar diverse functies bekleed en is ze de laatste jaren werkzaam als coördinator bij Metamorfoze (het nationaal programma voor het behoud van papieren erfgoed) en dienstcoördinator Geheugen van Nederland. Als redacteur van IP richt zij zich op (digitaal) erfgoed en ontwikkelingen in de bibliotheeksector.



■ In 2007 debuteerde **Edwin Mijsbergen** met een coverartikel over de virtuele wereld Second Life, waar de Openbare Bibliotheek Amsterdam toen net een 'filiaal' had geopend. Het is het startpunt geweest van een jarenlange samenwerking. Steeds op losvaste basis als auteur van vele stukken. Maar toen Edwin in 2014 als nieuwsredacteur toetrad, nam hij zitting in de redactie. En beoordeelde hij binnengekomen bijdragen altijd kritisch-opbouwend. De laatste jaren concentreerde hij zich op IP lingo, een rubriek die door Rob Feenstra wordt overgenomen. Edwin richt zich nu op zijn Middelburgse opdrachten, waarvan *Wij zijn De Stad – Middelburg* de grootste is.

■ Twitter was in 2009 nog voorbehouden aan een klein, select gezelschap. Een van hen: **Alice de Jong**. Zij schreef in dat bewuste jaar voor IP-lezers een allereerste kennismaking met deze 'microblog', zoals het toen nog werd gezien. Een jaar later trad Alice toe tot de IP-redactie. Ze schreef onder andere over apps en ontwikkelingen in Chinese bibliotheken. Ondertussen maakte Alice in het werkveld verschillende overstappen: van het Vredespaleis naar de UB Leiden (waar ze de eerste vakreferent Sinologie van Nederland was). En vervolgens werkte ze als onderzoeker bij het 'Shared Taste'-project (Universiteit Leiden). De laatste jaren bleef Alice op de achtergrond betrokken bij IP en deed ze veel redactiewerk. Onzichtbaar misschien, maar van groot belang voor het blad.

■ **Andrea Langendoen** kwam in 2013 in de redactie. Ze schreef over tal van onderwerpen, van een interview met hoogleraar Arjo Klamer tot een bibliotheekmedewerker die tevens werkte als buschauffeur. Ook zette ze een serie over groene bibliotheken op. Andrea heeft afgelopen december, na achttien jaar, ook afscheid genomen van de Koninklijke Bibliotheek. Ze gaat als freelancer aan de slag binnen de culturele sector en is daarnaast begonnen aan een studie rechten.

Reacties

via Twitter en Nedbib



'Twijfel tussen huilen of hardop lachen: Ger de Bruyn van Ingressus meldt in IP dat veel bibliotheken mensen die ze eerst hebben wegbe-

zuinigd nu (wegens vakkennis!) moeten inhuren (en daar dus waarschijnlijk veel meer geld aan kwijt zijn).' (Femke Jacobs)

● 'De verandering van het Nederlandse IBL-systeem is aanstaande. Een goed artikel daarover van Jos Damen staat in IP. Jos belicht ook de problemen en tekortkomingen van het nieuwe systeem. Lezenswaardig!' (Herms Lunenburg) ● 'Goed artikel van Jos Damen waar ik me geheel in kan vinden! Ook bij ons (commercieel bedrijf) geldt dat het IBL-verkeer niet heel intensief is, maar soms wel heel erg handig en belangrijk.' (Erik van Veen)

Oproep: deel je failure

Op 4 april organiseren de vakbladen *IP* en *OD* én GO opleidingen in Utrecht een middag over briljante mislukkingen in het brede informatiedomein. 'Briljante mislukkingen zijn niets anders dan een goed voorbereide poging om iets te realiseren met een andere uitkomst dan gepland en een leereffect, zegt Paul Iske van BriljanteMislukkingen.nl. Hij zal de middag inleiden.

Wil je je failure en de lessons learned delen met collega's?

Neem dan contact op met IP, redactie@informatieprofessional.nl.

Meer info op www.informatieprofessional.nl.

Stop met generatiediscussies op de werkvloer

Ik ben van de generatie die opgroeide met gameboys. Voor de Top 2000 stemde ik dan ook op de 'Pokemon Theme Song' (nummer 115 in 2018, hij blijft stijgen!).

Ik ben van de generatie die elke middag na schooltijd met stickers op een toetsenbord blind heeft leren typen. Dat was niet leuk, 'een moetje' vond ik het. Wist ik veel dat het een vaardigheid is waar ik nu elke dag gebruik van maak. Ik ben van de generatie voor wie swipen en streamen een tweede natuur is.

Volgens de definities ben ik, geboren in de jaren negentig, een millennial oftewel generatie Y. Deze generatie staat bekend als verwend, eigenwijs en ambitieus. Verder zouden we een korte aandachts-spanne hebben en niet tegen kritiek bestand zijn. Hoewel ik sommige van deze vooroordelen bij mezelf en bij mijn leeftijdsgenoten herken, zegt het uiteindelijk niet zoveel: mijn vader streamt onder-tussen net zo makkelijk als ik, en ik kan steeds beter met kritiek omgaan.

Ondertussen staat internet bol van de generatiediscussies. Als ik Twitter soms mag geloven, is het zelfs 'oorlog' tussen de verschillende generaties. Welke generatie heeft het nu het zwaarst? Welke generatie heeft het minst te besteden tijdens de studententijd?

Die discussies zijn vermakelijk, maar niet zo relevant. Elke generatie is divers, heeft 'outsiders', heeft subculturen en hippies, goths of hipsters. En juist al die subculturen maken een generatie pas echt interessant.



Foto: Elmar van der Marel

Diezelfde generatiediscussies sippelen soms ook door in ons brede en gevarieerde werkveld, met informatiebeheerders, ICT'ers, archivariissen en records-managers. Jongeren zouden niet meer de oude principes respecteren en kennen, en alleen data-gericht werken. Oudere collega's zou het juist ontbreken aan vaardigheden om met de nieuwste

ICT-ontwikkelingen mee te gaan.

Maar volgens mij hebben we vooral een variëteit aan professionals met diverse kennis, met verschillende ideeën over informatie en met diverse vaardigheden nodig. Alleen met het nodige respect voor alle generaties en voor de verschillende disciplines kunnen we ons vakgebied samen verder ontwikkelen.

Laten we daarom waarderen wat alle mensen aan kennis en vaardigheden meebrengen – en vooral veel van elkaar leren. Twee jaar oude peuters die nu al een tablet of smartphone kunnen bedienen, zullen over twintig jaar het werkveld een nieuwe dynamiek geven. Ik vrees dat mijn type- en zoekvaardigheden dan niets meer voorstellen vergeleken met die van hen. Maar hopelijk kan ik die nieuwe generatie dan weer mijn eigen ervaring meegeven over waarom dingen zijn geworden zoals ze zijn, wat de basis en de principes zijn, net zoals ik dat nu van collega's leer. En ik vertrouw erop tegen die tijd dan zelf open te staan voor deze jonge professionals en te leren van hun vaardigheden, kennis en perspectieven.

<

'Alleen met het nodige respect voor alle generaties kunnen we ons vakgebied samen verder ontwikkelen'

Lotte Oldegbers

Interbestuurlijk
Toezichthouder
Archief- en informatie-
beheer bij de Provincie
Noord-Holland

A man with a beard and glasses, wearing a blue flat cap, a grey turtleneck, and a dark brown parka, stands in a snowy forest. He is gesturing with his hands as if speaking. The background shows a path lined with tall, thin trees covered in snow.

‘Het aan-
passen aan
gedateerde
sociale
processen
veroudert
de bestaande
cultuur’

Aart Bontekoning: 'Millennials gaan nog te veel mee met gedateerde sociale patronen'

Als manieren van leiden, samenwerken en communiceren over hun houdbaarheidsdatum heen zijn, beginnen ze bij medewerkers in een organisatie energie weg te nemen. Generatie-expert Aart Bontekoning ziet het in de praktijk veelvuldig gebeuren. Maar daar is iets aan te doen.



Levien den Boer
Moderator Landelijke
Kennisdeling bij de
Koninklijke Bibliotheek

Je doet al meer dan twintig jaar onderzoek naar generaties in organisaties. Wat is het belangrijkste inzicht dat je in die periode hebt opgedaan?

‘Het interessantste inzicht is dat sociale patronen een houdbaarheidsdatum hebben. De manieren van leiden, samenwerken, communiceren, patronen die we met elkaar ontwikkelen, gaan net als voedingsmiddelen maar een bepaalde periode mee. Als hun houdbaarheidsdatum verstreken is, beginnen ze energie weg te nemen. Jongeren zijn daar gevoelig voor. Als die nieuw in een organisatie binnenkomen, zien ze die patronen meteen. Als je hen vraagt een top-5 te maken van zaken waarvan zij energie verliezen, benoemen ze de verouderde patronen zonder enige moeite. Maar ondanks dat oudere collega’s er ook energie op verliezen, worden die patronen toch vaak door hen herhaald. Dat vinden jongeren onbegrijpelijk. “Zo gaat het hier nou eenmaal,” zeggen de oudere collega’s dan, terwijl jongeren die patronen juist willen verversen. Zonder steun van ervaren collega’s lukt dat echter niet.’

Toen die patronen ontwikkeld werden, hadden ze natuurlijk wel een nut en functie.

‘Zeker. Neem bijvoorbeeld de manier waarop de protestgeneratie (1940-1955) het vergaderen en het poldermodel heeft ontwikkeld. Dat zijn zaken die toen heel veel energie op hebben geleverd. Dat waren destijds voorbeelden van een verversing van cultuur, updates van oude patronen. Inmiddels zie je echter dat datzelfde vergaderen bij jongere generaties juist energie wegneemt. Zij willen veel meer parallel overleggen en geen vage besluiten nemen, maar het juist concreet hebben over wat iedereen gaat doen. Als je hen daarin faciliteert, zie je de frisse blikken en ideeën meteen terugkeren. Ook de oudere generaties krijgen daar energie van. Het is overigens niet zo dat alles overboord moet. Een van de voornaamste kenmerken van de protestgeneratie is hun idealisme. Dat idealisme moet je koesteren, maar wel in de vorm van een geüpdatet patroon.’

Erfgoed - advies,
detachering & projecten

Reekx

Cultureel Erfgoed

Cultureel Erfgoed is van iedereen en
moet voor iedereen bereikbaar zijn.
Reekx registreert, ontsluit en
digitaliseert uiteenlopende collecties.



Meer weten?

070 - 300 06 84

info@reekx.nl

www.reekx.nl

Hoe ontwikkelen generaties nieuwe patronen?

‘Verse patronen ontstaan in jonge gezinnen, in de interactie tussen ouders en kinderen. Als je wilt weten welke patronen straks in organisaties terecht gaan komen, moet je kijken naar die interactie. Ouders voeden hun kinderen voor een deel anders op dan ze zelf zijn opgevoed, maar als generatie wel groten-deels op dezelfde manier. Als er een vriend of vriendin tussen zit die de kinderen heel anders grootbrengt, is dat meteen onderwerp van gesprek. Ouders beïnvloeden elkaar op die manier en zo ontstaat er binnen een generatie een nieuw ritme van opvoeden. Het idiote is dat veel ouders, die thuis met hun kinderen interactief nieuwe patronen creëren, op hun werk onbewust een knop om lijken te zetten en daar wél verouderde patronen blijven herhalen. Dat bewust niet doen is voor deze ouders een belangrijke uitdaging.’

Welke nieuwe patronen gaan we straks in organisaties terugzien?

‘Wat je nu al ziet, is dat de meiden van nu straks onmiskenbaar zullen leiden. Dat leiderschap wordt echter wel totaal anders vormgegeven. Als ze het niet meer weten, laten ze het leiderschap gewoon los en wordt het zo door een ander overgenomen. Ik heb groepen gezien waar leiderschap binnen tien minuten vijf keer wisselde. Dat is een heel natuurlijke manier van leiden. Daarnaast zijn kinderen van nu ontzettend zelfbewust en gewend dat er naar hun mening of visie geluisterd wordt. De generatie die de komende jaren de werkvloer betreedt, zal niet meer mee-



gaan met gedateerde sociale patronen. De jongste werkende generatie van nu, de millennials, doet dat nog veel te veel, terwijl niemand dat wil. Echt bizar.’

Veel mensen, die nieuw in een organisatie komen, tasten eerst wat af en voegen zich dan naar de manier waarop gewerkt wordt.

‘Dat gebeurt nog te vaak en neemt te veel werkenergie weg. Dat aanpassen aan gedateerde sociale patronen veroorzaakt veroudering van de bestaande cultuur, burn-out bij millennials en roept bij 50- en 60-plussers de vraag op of ze het nog wel volhouden. Wanneer mensen werken op een manier die werkenergie opwekt, houden ze het werk veel langer vol. En vergroten ze de kans dat ze hun team of organisatie bij de tijd brengen.’

Waarom doen mensen dat dan toch?

‘Heel vaak zeggen jongeren tegen mij dat ouderen van hen verlangen dat ze zich aanpassen. Dat denken ze dan, want wanneer de oudere generaties vervolgens worden bevraagd, blijkt dat helemaal niet zo te zijn. Die zeggen juist: “Je gaat je toch niet aanpassen aan onze manier van werken, wanneer je daar zoveel energie op verliest? Waarom zeg je dat niet?” Ik zie in de praktijk dat het niet makkelijk is voor jongeren dat gesprek te voeren. Ze zijn vaak veel terughoudender in gesprek met oudere collega’s dan ze tegen mij zijn. Terwijl die oudere collega’s doorgaans openstaan voor de wensen en behoeften van jongere generaties. Zeker omdat zij vaak net zo goed last hebben van de verouderde patronen.’

‘De meiden van nu zullen straks onmiskenbaar leiden. Dat leiderschap wordt echter wel totaal anders vormgegeven’

En toch blijven die oudere patronen vaak bestaan.

‘Dat komt omdat oude patronen vaak heel diepgeworteld zijn. Vergelijk het met links rijden op vakantie. Je weet dat je jezelf in gevaar brengt als je rechts gaat rijden, en toch voel je die trekkracht. Het is niet eenvoudig om dingen anders te doen dan je gewend bent, maar het levert veel op als je dat wel doet.’

Hoe pak je zo’n cultuurverandering als organisatie aan? Waar begin je?

‘Het begint met bewustzijn. Je moet je bewust worden van welke sociale patronen de meeste werkenergie wegemen. Dat kun je doen door mensen in kleine groepen een top-5 op te laten stellen van zaken waar zij energie op verliezen. Bijvoorbeeld van top-down veranderen. Daarna ga je afspreken hoe je dat gaat doen op een manier die wel werkenergie opwekt. Daarbij moet je oog hebben voor de verschillen, want generaties krijgen van andere dingen energie. Het is ook belangrijk je niet te focussen op de mensen die weerstand bieden, maar te beginnen bij de mensen bij wie je steun voelt. Als zij doen waar ze energie van krijgen en dat consequent volhouden, zal je zien dat het besmettelijk werkt. Uiteindelijk wil namelijk iedereen doen wat energie oplevert.’

Dit nummer van IP gaat over millennials. Wat geeft deze generatie de meeste energie in het werk?

‘Om als organisatie aantrekkelijk te zijn voor millennials, moet je allereerst voor ze openstaan en ze de ruimte geven om hun werk op hun eigen manier aan te pakken. Handelingsvrijheid en feedback van ervaren collega’s waarderen ze hoog. Ze gedijen goed bij een open, gelijkwaardige cultuur, waarin je bij elkaar binnen kunt lopen en elkaar feedback geeft. Dat vereist een manier van leidinggeven die veel meer coachend dan directief is. Steun van oudere collega’s is voor hen belangrijk. Als die samenwerking klikt, levert dat ook energie bij de oudere generatie op. Het hoeft allemaal niet meteen perfect te gaan. Met de juiste grondhouding kom je een heel eind.’

<

Onderzoek naar generatie Y in de informatiesector

'Millennial is niets meer dan een **label** om mee te **generaliseren**'

Je kunt geen krant openslaan of het regent nieuwe inzichten over millennials. Ze zouden lui zijn, of juist te zwaar belast. Idealistisch, of juist verveeld. De kenmerken van de generatie Y, geboren tussen 1980 en 2000, lijken zo veranderlijk als de wind. IP zocht daarom uit hoe het zit met millennials in de informatiesector.



Vincent M.A. Janssen
Redacteur van IP en freelance
informatieprofessional



Stefan Jongen
Redacteur van IP en Specialist
Scientific Information
bij Maastricht University Library

Het generatiedenken is terug van weggeweest. Na de babyboomers en generatie X staan nu de millennials in het middelpunt van de belangstelling. Het ene artikel of onderzoek na het andere beweert de gemene deler van deze generatie te hebben gevonden. Ambitieuze, gebrek aan loyaliteit, flexibele werkhouding, onrustig, internet- en avocadoverslaafd, noem het maar op. De vraag is: hoeveel van deze kenmerken gelden voor onze eigen millennial-collega's? En welke aannames zijn (on-) terecht?

Aannames

Om hierachter te komen legde IP een groot aantal aannames voor aan millennials uit de informatiesector. Alle achtentwintig stellingen zijn afkomstig uit berichten in de media. Van mentaliteit, de scheiding tussen werk en privé, het vertrouwen in de toekomst en de mogelijkheden tot zelfontplooiing.

Liefst 142 jonge professionals hebben aangegeven of zij het met de stellingen eens of oneens waren. Deze groep bleek heel divers: informatiespecialisten, communitymanagers, bibliotheekmedewerkers, projectondersteuners, adviseurs,



Respondenten

In totaal hebben 142 jonge professionals in de informatiesector in december 2018 meegewerkt aan het online onderzoek. Van deze respondenten waren:

- 2 werkzaam in de advocatuur**
- 12 in archieven**
- 50 in bibliotheken**
- 15 in de (digitale) erfgoed- en cultuursector**
- 2 in de financiële sector**
- 10 in de IT**
- 2 in de media en journalistiek**
- 16 in het onderwijs**
- 15 bij de overheid**
- 8 in de zorg**
- 10 in overige sectoren**

Mentaliteit

Sommige generalisaties zijn er niet zonder reden. Dat de millennial werkt vanuit een idealisme blijkt grotendeels te kloppen binnen de informatiesector. Denk hierbij aan 'het bestrijden van onwetendheid' of 'het beschikbaar maken van erfgoed voor de maatschappij'. Slechts een vijfde van de respondenten geeft aan het werk niet te benaderen vanuit een ideaal. Dit betekent overigens niet dat zij het maatschappelijk belang boven hun eigenbelang stellen; ze zetten zich voor beide in. Al vindt één respondent dit altruïsme 'pretentius gelul'. Het blijkt echter een mythe dat millennials niet loyaal zijn. Liefst 80 procent van de respondenten is zijn werkgever trouw. Dit hangt samen met een grote toewijding aan het werk; 94 procent is *committed* en zet 'graag een stap extra'. Het werk dient natuurlijk wel een bepaalde zingeving hebben: 'Ik wil het gevoel hebben dat ik met mijn werk verschil kan maken.' Dit geldt voor 91 procent van de millennials. 'Ik hoef niet van negen tot vijf als kantoorvulling te dienen,' aldus een van de respondenten.

Werk & privé

De aanname dat alle millennials hun

archivarissen, mediacoaches en alles daartussen (zie kader 'Respondenten').

Millennials volgens millennials

Dat deze generatie niet over één kam te scheren is, blijkt al uit de uiteenlopende opvattingen van millennials over de term 'millennial'. De één bestempelt een millennial 'als een sneeuwvlokje dat zichzelf belangrijker vindt dan de maatschappij', de ander als 'een hipster die van appontwikkelaar naar barista

'Als je werk geen bijdrage aan de maatschappij levert, welk bestaansrecht heeft het dan?'

couchsurft'. Een vaak terugkerend thema is de rol van technologie en social media; millennials hebben 'de digitalisering in volle bewustzijn en tempo kunnen meemaken'.

De enige consensus is dat deze generatie bestaat uit mensen die geboren zijn tussen 1980 en 2000. Buiten dat zien de ondervraagde professionals het generatiedenken vooral als 'arbitrair' en 'weer een label om mee te kunnen generaliseren'.

Bureaucratie

Een van de grootste ergernissen bij de ondervraagde millennials is de bureaucratie op het werk. Dit is bij maar liefst twee derde het geval. Met name de 'regeldwang', 'formaliteiten' en 'hiërarchieën' zitten volgens de jonge professionals innovatie in de weg. Zo zou het 'ellenlange vergaderen' ervoor zorgen dat projecten vertragen. Een respondent zegt met een knipoog dat het geen zin heeft om hierover gefrustreerd te raken; 'het is namelijk altijd zo gegaan'.

Gezinsleven

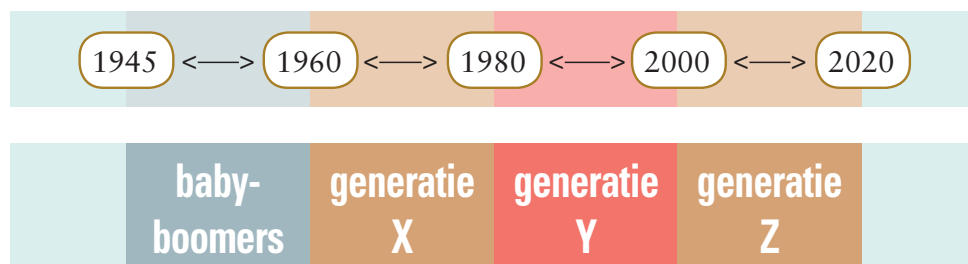
Ook de millennial wordt een jaartje ouder. Dat niet alle ondervraagden bevlogen adolescenten zijn, blijkt wel uit het belang van het gezin. Het merendeel is bijvoorbeeld niet bereid om vaak en ver te reizen voor het dagelijkse woon-werkverkeer. Een veelgehoord argument: dit is onhandig met een gezinsleven. Hetzelfde geldt voor flexibele werkuren en contracten: 'Het regelen van flexibele kinderopvang is nog niet zo handig geregeld in Nederland.'

Social media

De 'millennial'-generatie wordt regelmatig de 'digitale generatie' genoemd. Liefst 81 procent van de ondervraagden vindt zichzelf vaardig met technologie. Verslaafd aan technologie zijn ze echter niet. Een kleine meerderheid zegt prima zonder social media te kunnen: 'Als het zou moeten, dan zou het best kunnen. Instagram is niet mijn *raison d'être*.' De millennial lijkt bewust om te gaan met Facebook, Instagram of LinkedIn. Voor de meesten is het vooral een manier om op te hoogte te blijven van het laatste nieuws en evenementen.

Millennials in cijfers

Millennials



werk mee naar huis nemen, blijkt eveneens niet te kloppen. Bijna de helft van de ondervraagden geeft aan dat ze werk en privé netjes gescheiden gehouden. Velen zeggen dat de werktelefoon uitgaat in de avonden, de inbox genegeerd wordt en dat het weekend bedoeld is voor familie, vrienden en hobby's. Net zoals bij alle andere generaties dus. Al leest een enkeling op een vrije dag wel eens een werkgerelateerd boek, want 'de ontwikkelingen in het vakgebied zijn zo interessant'.

Met de *time management skills* zit het dus wel snor: de ondervraagde professionals zeggen nauwelijks moeite te hebben met het plannen van hun agenda's. Hierdoor ervaren ze tevens relatief weinig stress. Sommigen vinden zelfs dat er wel wat meer stress op het werk mag zijn.

Vastigheid

Een van de hardnekkigste fabels over de millennials is dat zij floreren in tijdelijke banen en graag jobhoppen. Het liefst iedere drie jaar. Een grote meerderheid van de ondervraagden geeft echter de voorkeur aan een vast contract; zij vinden dat een flexibele arbeidsovereenkomst moeilijk samengaat met een hypotheek en een huishouden (zie ka-

'Ik stoer me aan de aan-
names die
mensen
hebben bij
millennials –
wat wellicht
erg
millennial
van me is'

der 'Gezinsleven'). Ook deze generatie heeft duidelijk behoefte aan zekerheid en structuur. Dat is tevens gezonder, meent een respondent: 'Mij is wel eens voorspeld dat ik luier zou worden met een vast contract. Inmiddels weet ik dat een onzeker toekomstbeeld mijn arbeidsethos negatief beïnvloedt.'

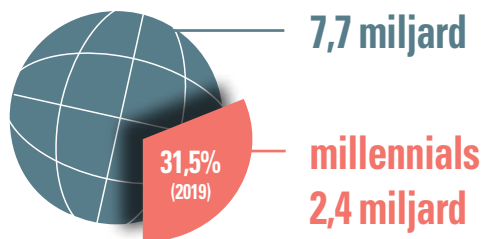
Dit betekent niet dat alle millennials ook behoefte hebben aan een vaste werkplek. Over flexwerken blijken de meningen nogal verdeeld. Sommigen krijgen er energie van, anderen werken liever alleen in een ruimte. De kantoor-tuin komt er daardoor niet ongeschonden vanaf. Die 'werkt professioneel lummelen in de hand,' zegt een respondent.

Toekomst

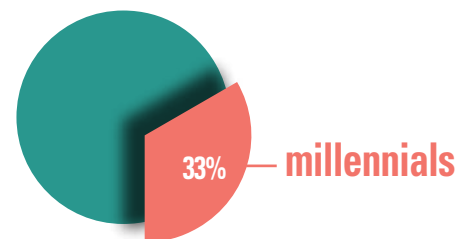
Ondanks de ergernissen over de flexibele arbeidsmarkt, maken de millennials zich relatief weinig zorgen over de toekomst. Bijna iedereen is ervan overtuigd de aankomende digitale en technologische uitdagingen aan te kunnen. Niet door bravoure, maar door een leven lang leren. En met steun van de werkgever natuurlijk.

Bang om hun baan te verliezen zijn ze dan ook niet: 'Ik weet zeker dat mijn

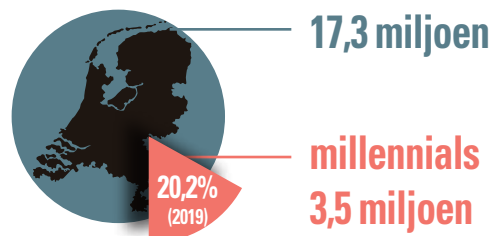
totale wereldbevolking (2018)



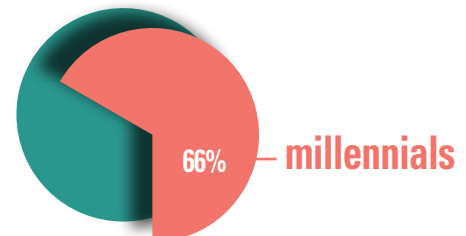
arbeidsmarkt Nederland 2019



totaal aantal inwoners Nederland (2019)



arbeidsmarkt Nederland 2025



baan zal veranderen door digitalisering, automatisering en robotisering en wellicht uiteindelijk zal verdwijnen. De taak is aan mij om daar nu al op voor te sorteren.' Uit de reacties blijkt dat de millennial juist kansen ziet in het veranderende werkveld, zoals 'de potentie van digitaal erfgoed'. En anders is er 'altijd nog het basisinkomen', meent een andere respondent.

Aanstellers

Toch zijn er ook zorgen, zoals het gebrek aan werkervaring, de beperkte kansen op de arbeidsmarkt en het gemis van een universitaire bibliotheekopleiding. Ook denkt een kleine meerderheid dat ze voor meer uitdagingen zal komen te staan dan de eerdere generaties. Dit komt door maatschappelijke ontwikkelingen als vergrijzing, het toenemend aantal flexibele contracten, klimaatverandering en de oververhitte huizenmarkt.

Weer anderen menen dat millennials zich niet zo moeten aanstellen. 'We lijken wel minder bestand tegen het leven,' merkt iemand op. Ook zouden we afscheid moeten nemen van de consumptiemaatschappij: 'Ik word wel eens moe van die nadruk op groei, groei,

groei. Het hoeft niet altijd meer, groter en beter.'

Verwachtingen

De *persoonlijke* groei is een ander verhaal; hierdoor groei je volgens velen óók op professioneel vlak. Het merendeel van de jonge professionals heeft daarom verschillende nevenactiviteiten, zoals sport, cursussen volgen, bestuursfuncties uitoefenen, het runnen van eigen websites of vrijwilligerswerk doen. Niet gek, want 85 procent van de respondenten geeft aan veel van zichzelf te verwachten.

Komt dat ook door verwachtingen uit de privéomgeving? Daar zijn de meningen over verdeeld. 'Veel verwachtingen stammen nog uit 1980. De wereld is veranderd. Het huisje-boompje-beestje-gevoel is bij mij wel weg. Ik wil wat van de wereld zien. Daarin zit, denk ik, wel een generatieverschil,' aldus een respondent. Erkenning en waardering is een ander verhaal: 'Ik ben echt een erkenningsjunkie en vind het erg belangrijk om te weten of dat wat ik doe wel nuttig is.' Een grote meerderheid sluit zich hierbij aan. Veel millennials vergelijken hun prestaties ook met die van anderen. Zo'n 57 procent zelfs.

Vertekend beeld

Aannames over millennials zorgen voor sexy krantenkoppen, maar de generatie zelf kan zich er niet altijd in vinden. Althans, dat geldt voor de ondervraagden uit dit onderzoek. De negatieve bijklanken – zoals 'die jongelui die het heel goed hebben, maar het toch niet aankunnen' – hebben de term besmet. Jammer, vindt een aantal respondenten. Zij zien de term als niets meer dan een leeftijds aanduiding en 'een loze stempel'. En die aannames geven alleen maar een vertekend beeld.

Er zijn namelijk ook millennials met een 9-tot-5-werkmentaliteit. En met een gezin. Of zonder talloze nevenactiviteiten of een zwak voor soja latte macchiato's. Een respondent laat zich gelukkig niet uit het veld slaan door het generatiedenken: 'Met een label komen vanzelf stereotypes en negatieve connotaties. Het is de taak van de millennials om die stereotypes te ontcrachten.'

→ De 28 stellingen die zijn voorgelegd zijn te vinden op informatieprofessional.nl/2019/02/onderzoek-naar-generatie-y-in-de-informatiesector.

'De bibliotheek gaat niet verdwijnen. Je moet alleen niet vastroesten'

Tirza Martens: 'Visualisatie van informatie staat centraal'

Bij advocatenkantoor NautaDutilh kwam Tirza Martens (27) binnen als professional support officer. Ze bleek een talent te hebben voor vormgeving en werkt nu als visual designer.

'Ik voel me zowel een informatieprofessional als een designer. In mijn werk verwerk ik informatie in visuele uitingen, waardoor de kernboodschap sneller overkomt. Mijn opleiding Media, Informatie en Communicatie aan de Hogeschool van Amsterdam komt daarbij goed van pas.

Ik kende NautaDutilh van zowel een stage als van een afstudeerscriptie die ik in hun opdracht geschreven heb. Toen ze me na mijn afstuderen in 2015 een baan aanboden, zei ik meteen ja. Eerst werkte ik als professional support officer. In die functie coördineerde ik projecten en hield ik me bezig met het opmaken van presentaties. Dat laatste was nieuw voor me, maar het beviel me buitengewoon goed. Steeds meer advocaten wisten me te vinden voor het visualiseren en begrijpelijk maken van hun adviezen. Cliënten hoeven nu niet meer een paar A4tjes tekst te lezen – een infographic of een visuele samenvatting maakt een advies van een advocaat in een keer duidelijk.

Na een training in visueel design ben ik ook illustraties en iconen gaan ontwerpen. Sinds 2017 ben ik bij NautaDutilh de allereerste visual designer. Mijn bijdrage binnen het kantoor is snel opgemerkt en de kracht van visualisatie deed zijn werk.

Natuurlijk ligt in de advocatuur de nadruk op bewoordingen, maar het is een goede ontwikkeling dat de stap naar een visuele vertaling is gemaakt. Deze trend zie ik niet alleen bij NautaDutilh, ook andere advocatenkantoren in Nederland houden zich hiermee bezig.

Mijn ideaal? Dit werk bij NautaDutilh in een multidisciplinair team te kunnen doen. Ik denk dan aan een groep collega's waarbij kennis van vormgeving, recht, design thinking en illustraties samenkomen.'

<

A photograph of a woman with long brown hair, wearing a black dress with a colorful floral pattern, standing in a red-walled niche of a grey brick building. The building has several other similar niches, some with red walls and others with grey walls. The numbers '2112' and '8h' are visible on the brick wall above the niches.

Brigitte Jansen: 'Laat makers **kennismaken** met onze **collecties**'

Hoe krijgt het Nederlands Instituut voor Beeld en Geluid jonge makers, zoals vormgevers en beeldend kunstenaars, over de vloer? Dat is de taak van projectleider Brigitte Jansen (27).

'Film- en documentairemakers weten Beeld en Geluid in Hilversum prima te vinden, maar we willen ook graag andere doelgroepen binnenkrijgen. Daarom probeer ik jonge, aanstormende makers uit andere disciplines vertrouwd te maken met onze digitale collecties. Wij leren door hun ogen zien wat interessant is in onze collecties. En we hopen natuurlijk dat de makers ermee gaan experimenteren en dat we daarbij ook weer van elkaar leren.

Ik heb Communicatie en Media Design gestudeerd, en daarna heb ik in de avonduren de studie Grafisch Ontwerp gedaan. Naast mijn werk in Hilversum verricht ik freelance ontwerp opdrachten. Dit persoonlijke netwerk zet ik in voor mijn werk bij Beeld en Geluid. Doordat ik zelf ook een maker ben, borrelen allerlei ideeën op die we als Beeld en Geluid kunnen uitproberen. Ik werk hier nu zes jaar en waardeer de ruimte die Beeld en Geluid me heeft gegeven om mijn ambities waar te maken. Zo heb ik twee jaar geleden aan een traject voor talentontwikkeling gewerkt, van idee tot fondsaanvraag en de uitvoering ervan tot een expositie. Acht maanden lang kwamen maandelijks vijf jonge makers uit verschillende disciplines bij ons langs. Samen met een externe coach bespraken we hun werk en gaven we feedback. Uiteindelijk leverden ze allen een autonoom werk op, waar we een kleine tentoonstelling aan hebben gewijd. Samen met Het Nieuwe Instituut in Rotterdam gaan we dit talentontwikkelingstraject dit jaar herhalen.'

<

Hé, hallo!

Jonge professionals in het informatie-domein sluiten zich aan bij netwerken als Jong Bibliotheek Netwerk en JONG archivarissen. En millennial medewerkers van de Koninklijke Bibliotheek verenigen zich in Jong KB. Wat doen deze netwerken en wat is hun toegevoegde waarde?



Sanne van Haaster

In de zomer van 2018 maakte IP een '30 onder 30'-productie. Bij het vinden van jonge professionals kreeg de redactie hulp van onder andere JONG archivarissen, het Jong Bibliotheek Netwerk (JBN) en Jong KB. De 30 onder 30-lijst inspireerde de redactie tot het maken van deze millennialspecial. En daarin mocht een interview met vertegenwoordigers van deze drie netwerken niet ontbreken. Eind december bracht IP drie ervan samen: Sanne van Haaster, coördinator Huisvesting bij de KB nationale bibliotheek, Tamar van Moolenbroek, teamleider Informatie bij de Bibliotheek Den Haag, en Kevin van Tuil, Adviseur Digitale Ontwikkeling bij het Regionaal Archief Rivierenland.



Ronald de Nijis
Eindredacteur van IP

Hoe kunnen we de Koninklijke Bibliotheek (KB) aantrekkelijker maken voor jonge medewerkers? Over die vraag sprak ik een paar jaar geleden met collega's van HRM,' vertelt Sanne van Haaster. 'Dat heeft geleid tot Jong KB, want het is fijn als je nieuwe medewerkers kunt vertellen dat er een jongeren netwerk is. Aanvankelijk hadden we 30 mensen onder de 30 gevonden, wat niet veel is op zo'n 500 medewerkers! Daarom hebben we de leeftijd opgeschroefd

naar 35 jaar. Inmiddels staat de teller op zo'n 80 deelnemers; iedereen in die leeftijdsgroep is welkom. Jong KB heeft korte lijnen met HRM, maar is een zelfstandig orgaan.'

Die leeftijds kwestie komt Tamar van Moolenbroek bekend voor. 'Ook wij hebben de leeftijd verhoogd naar 35 jaar, om zo meer mensen te trekken.' Het netwerk is in 2015 begonnen als Jong Bibliothecarissen Netwerk, een naam die eind 2018 is veranderd in Jong Bibliotheek Netwerk (JBN). 'Een groot deel van de achterban blijkt zich



Tamar van Moolenbroek



Kevin van Tuil

namelijk geen “bibliothecaris” te voelen, wel bibliotheekmedewerker,’ legt Tamar uit. ‘Het openbaar bibliotheekwerk in de brede zin van het woord is de verbindende factor in het JBN. Dit betekent dat niet alleen collega’s uit lokale bibliotheken, maar ook mensen van Provinciale Ondersteunende Instellingen (POI’s), de Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB) en organisaties als NBD Biblion en Passend Lezen zich bij ons kunnen aansluiten. We gaan inmiddels richting de 300 deelnemers.’

Doorstart

JONG archivariissen kent als enige in dit gezelschap geen leeftijdsgrens. ‘Het netwerk komt voort uit een eerder initiatief, genaamd SNAAI (Sectie Nieuwe en Aankomend Archivariissen van de Koninklijke Vereniging van Archivariissen in Nederland / KVAN en BRAIN),’ legt Kevin van Tuil uit. ‘Toen ik in 2017 bij SNAAI kwam, was het een schim van wat het ooit was. Onder de naam JONG Archivariissen hebben we een doorstart gemaakt.’

Gekozen is voor een andere aanpak. ‘We werken niet meer met leden en in

plaats van een bestuur hebben we een kerngroep die activiteiten op inschrijving organiseert. Samen met Lisa Lucassen en Anthony van der Wulp vorm ik die kerngroep.’ De doelgroep is hetzelfde gebleven: bijna afgestudeerde en net gestarte archivariissen. Omdat die in allerlei leeftijdsgroepen zitten, is de leeftijdsgrens losgelaten.

Verbondenheid

Het netwerk is nog altijd verbonden aan KVAN-BRAIN. ‘Dat brengt niet alleen financiële middelen met zich mee, waarvoor we dankbaar zijn, maar ook heeft het bestuur van KVAN-BRAIN de nodige kennis en een netwerk waar we voordeel van hebben. Het bestuur wil ook graag betrokken worden bij onze plannen, en dat is erg fijn.’

Tamar voegt eraan toe dat ook het JBN geen leden kent. ‘Als officiële vereniging met leden ben je gebonden aan vaste structuren, bijvoorbeeld wat betreft financiën of bestuursindeling, en wij willen juist weg van officiële besturen.’ Maar het JBN kent net als JONG Archivariissen wel een zekere verbondenheid met een vakvereniging.

‘Het openbaar bibliotheekwerk in de brede zin van het woord is de verbindende factor in het JBN’

‘Voor elke georganiseerde bijeenkomst geeft de VOB ons een vergoeding. ‘Daar zijn we erg blij mee,’ benadrukt Tamar, die daarnaast ook andere sponsorgelden – ‘een tijdrovende klus’ – binnenhaalt. ‘We proberen de toegang voor bijeenkomsten gratis en daarmee laagdrempelig te houden. Het is voor werkgevers vaak al een hele investering als medewerkers binnen werktijd onze bijeenkomsten mogen bezoeken.’

In real life

De toegevoegde waarde van de netwerken is het ‘in real life’ ontmoeten van vakgenoten. ‘Het gaat om het met elkaar in dialoog gaan,’ beaamt Kevin. ‘Vaak zijn het ook wat persoonlijker gesprekken en dan is het prettig er een *look and feel* bij te hebben. Dat kan alleen face to face.’ Tamar vindt het persoonlijke contact ook belangrijk, maar wijst erop dat het JBN tevens een actieve Facebookgroep heeft die kennis en ideeën deelt. ‘Zonder dat digitale aspect waren we nooit zo groot geworden.’ Bij de KB is het simpel: ‘Iedereen werkt in hetzelfde pand, dus digitale communicatie speelt bij ons een minder grote rol,’ zegt Sanne. ‘We

gebruiken het intranet om activiteiten aan te kondigen, maar spreken onze Jong KB-collega's ook nog even in de wandelgangen aan.'

Bijeenkomsten

'We houden inhoudelijke bijeenkomsten. Het sociale aspect komt terug in de borrels – een of twee keer per jaar. Het leuke vind ik dat je daar collega's tegenkomt die je vanuit je functie niet zo gauw spreekt,' aldus Sanne. 'Elk jaar gaan we vanuit Jong KB op werkbezoek. Zo zijn we langs geweest bij OCLC en hebben we de gerenoveerde Bibliotheek Zoetermeer bezocht. Ook staat er jaarlijks een training op het programma. In 2018 ging die over "beïnvloeden zonder gedoe": hoe ervaren je zelf gedoe – dus vervelende situaties, van werk tot in een file staan en te laat op je werk komen – en hoe kun je daarmee omgaan.'

Soms zijn de activiteiten ook voor een breder publiek bestemd. 'Generatie-expert Aart Bontekoning heeft voor alle KB'ers een presentatie gehouden over de voordelen van de verschillende generaties.' Ook kan iets beginnen als een Jong KB-initiatief, waarna andere medewerkers aanhaken. Sanne: 'We hadden het idee om collega's bij elkaar stage te laten lopen; hiervoor was zoveel belangstelling van collega's van alle leeftijden dat we het KB-breed hebben getrokken.' Of het netwerk organiseert spontaan een activiteit. 'Tijdens de verkiezingen voor de ondernemingsraad (OR) hebben we een lunch georganiseerd voor de OR en Jong KB, zodat we ons een beeld konden vormen van wat deze raad precies doet. Uiteindelijk hebben drie mensen uit ons netwerk zich kandidaat gesteld en zitten ze nu in de OR.'

Op de kaart gezet

JONG archivariissen zette zich in 2018 tijdens de Archiefdagen in Venlo op de kaart met de allereerste verkiezing van de Jonge Archivaris van het Jaar, iets wat op veel media-aandacht kon rekenen. 'Gezien het succes ervan organiseren we in 2019 weer een verkiezing,' zegt Kevin.

Verder staat in het voorjaar een JONG archiefbootcamp op stapel. 'Hierbij

'We willen de behoefte aan een mentorship tussen archief-directeuren en startende archivariissen gaan peilen'

nodigen we behalve archivariissen ook vertegenwoordigers van andere vakgroepen uit. Denk bijvoorbeeld aan IT'ers, bibliothecarissen, historici, managers, studenten en docenten. Want het ideale archiefteam is in onze visie heel breed – er zitten niet alleen maar archivariissen in. Elke groep krijgt tijdens die bootcamp een casus voorgelegd. Aan het eind van de dag kiest Marens Engelhard, algemeen rijksarchivaris en directeur van het Nationaal Archief, een van de opgestelde concepten die verder uitgewerkt gaat worden. Met deze bootcamp willen we de boodschap meegeven dat er echt iets moet gaan veranderen in de samenstelling van archiefteams.'

Mentorship

'De invulling van de inhoudelijke bijeenkomsten van het JBN hebben we in de beginperiode laten afhangen van wat er op ons pad kwam. We hebben bijvoorbeeld een training gehad over communiceren op de werkvloer, en samen met Frank Huysmans organiseerden we een "college" over hoe onze sector in elkaar zit; denk daarbij aan een stukje historie van alle wetten die veranderd zijn. Maar in 2019 willen we meer lijn in onze activiteiten aanbrengen,' zegt Tamar.

Centraal staan onderwerpen gericht op werving en behoud van medewerkers. 'Zo zijn we aan de slag gegaan met het generatiedenken, dus à la Aart Bontekoning. In januari hebben we samen met ProBiblio een masterclass jong talent georganiseerd. Hierbij nodigden we een tiental directeuren en JBN'ers uit. Zij zijn voor een periode aan elkaar gekoppeld, met als doel dat de verschillende generaties met elkaar in dialoog gaan.' Ook JONG archivariissen heeft dergelijke plannen. 'We willen de behoefte aan een mentorship tussen directeuren van archiefinstellingen en startende archivariissen gaan peilen. Want voor jonge archivariissen blijkt het lastig om hun plek te vinden in archiefinstellingen,' aldus Kevin. 'We zien kansen, niet alleen voor onszelf als jonge beroepsgroep maar ook voor de organisaties. Hoewel we vanuit die passie het vak verder willen brengen, worden die kansen niet altijd gegrepen door de organisaties. Dat is

ook de reden dat we JONG archivariissen in het leven hebben geroepen.'

Blauwdruk

'Als JONG archivariissen hebben we in samenwerking met het Kennisplatform Professionalisering op KIA (Kennisnetwerk Informatie en Archief) een blauwdruk geschetst hoe wij de ontwikkeling van de archiefprofessional zien,' zegt Kevin. 'We hebben vastgesteld dat de archivaris van oorsprong een generalist is die allerlei taken verricht: van leidinggeven tot op de studiezaal aanwezig zijn. Tegelijkertijd zien we de verschuiving naar een archiefteam, waarbij al die specialisaties zijn ondergebracht bij verschillende medewerkers. In de toekomst denken we ook niet meer institutioneel en in organisaties, maar vooral in netwerken. En mensen werken niet meer voor één organisatie, maar in een pool van waaruit je als archivaris of IT'er voor meerdere archieforganisaties werkt. Dat is ook nodig, omdat de arbeidsmarkt niet meer kan voorzien in fulltime banen.'

Tamar: 'Het is jammer als alle kennis op één locatie blijft. Ook in onze sector zou het naar ons idee fijn zijn als er een flexpool komt van waaruit mensen op verschillende plekken aan de slag kunnen gaan. Zeker omdat bibliotheken niet altijd in een fulltime contract kunnen voorzien. Ach, het is allemaal niet nieuw of bijzonder, maar we moeten er als jongeren-netwerken wel wat mee. We voelen allemaal die urgentie.'

'Los van de inhoudelijke problemen en uitdagingen waar ieder als professional voor staat, hebben we als netwerken een gemeenschappelijke deler,' besluit Kevin. 'We zijn jong, willen presteren, een leuke positie bereiken en daarin staan we voor dezelfde uitdagingen. Hoe spreken we onze directeuren aan als het gaat om onze ideeën, hoe profileren we onszelf? Dat zijn zaken die los van de inhoud staan en waar we kennis kunnen delen.'

<

Adressen

JONG archivariissen: www.jongarchivariissen.nl
Jong Bibliotheek Netwerk: jbn.nl.wordpress.com

Generaties op de werkvloer

Zijn er verschillen tussen generaties op de werkvloer? IP nam de proef op de som en interviewde in de Bibliotheek Zoetermeer drie medewerkers van verschillende generaties.

Aan dit gesprek namen deel:

Monica van der Meer (58). Komt oorspronkelijk uit de reclamewereld, werkt ondertussen alweer twintig jaar in de Bibliotheek Zoetermeer. Heeft allerlei functies vervuld en heeft zich steeds verder kunnen ontwikkelen. Houdt zich vanuit het bijna 20-koppige team Lezen en Ontmoeting nu vooral bezig met het opzetten van bibliotheken op scholen.

Jorien Cohen Stuart (28). Heeft jeugdliteratuur aan de Universiteit Tilburg gestuurd en ging vervolgens bij de Bibliotheek Zoetermeer aan de slag als leesconsulent op scholen. Ook zij valt onder het team Lezen en Ontmoeting. Heeft de leesconsulent-opleiding gevolgd. Kinderboeken zijn haar grote passie.

Jenny Fidder (45). Studeerde commerciële economie. Werkte eerst in het bedrijfsleven voordat ze bij de Bibliotheek Zoetermeer terechtkwam. Bijna twintig jaar geleden begonnen als stafmedewerker marketing en communicatie, daarna lange tijd de functie van marketingadviseur vervuld. Na een reorganisatie in 2017 verder gegaan als teamleider Lezen en Ontmoeting.



Ronald de Nijis
Eindredacteur van IP



V.l.n.r.: Jorien Cohen Stuart, Monica van der Meer en Jenny Fidder

Foto: Ronald de Nijis



Jorien Cohen Stuart

CARRIÈRE

Monica 'Ik ben pas carrière gaan maken toen mijn kinderen wat ouder waren. Maar de huidige generatie twintigers en dertigers heeft veel meer ambities. Na hun studie willen ze allerlei zaken in het leven al hebben gedaan, want ze "moeten verder, en het liefst snel". Dat zorgt voor de nodige stress.'

Jorien 'Klopt helemaal!'

Monica 'Ik denk wel eens: laat deze generatie nu eens genieten van wat ze al bereikt heeft. [Jorien aankijkend:] Jul-lie willen echt voor jullie 35ste op jullie plaats zijn?'

Jorien 'Ja!'

Jenny 'Als je het hebt over carrière: door mijn generatie werd altijd gezegd dat het goed is om tussen de vijf en zeven jaar van werkgever te wisselen.'

Jorien 'Inmiddels is dat drie jaar. Ik zie het al bij mijn vriendinnen.'

Jenny 'Maar fases in je privéleven zorgen er soms voor dat dingen net anders gaan lopen; werk kan dan bijvoorbeeld even minder belangrijk worden.'

Monica 'Je hebt toch minimaal een jaar nodig om te wennen aan je nieuwe werkplek en de organisatie te leren kennen?'

Jorien 'Dat is laatste is zeker zo. Maar het gaat niet per se om een nieuwe baan. In elk geval moet je steeds een

stapje vooruitgaan. Ik krijg hier kan-sen om mijn werk steeds uit te breiden, bijvoorbeeld door trainingen aan leerkrachten te gaan geven.'

Jenny 'De bibliotheek biedt niet voor iedereen allerlei loopbaanperspectie-ven, want zoveel mogelijkheden zijn er simpelweg niet. Vaak zit de ontwikke-ling meer in de breedte van een functie. Of gaan mensen binnen de organisatie heel wat anders doen. Daarom bieden we medewerkers veel scholingsmoge-lijkheden aan, zodat ze zich kunnen blijven ontwikkelen.'

BALANS

Monica 'Doordat onze bibliotheek nu inzet op mediawijsheid en 21ste-eeuwse vaardigheden is ze interessanter geworden voor een nieuwe generatie. Na de komst van Jorien volgden nog meer jonge krachten.'

Jorien 'Er is nog wel een flin-ke oudere bovenlaag.'

Jenny 'We hebben een paar me-dewerkers boven de zestig, maar qua leeftijdsspreiding komen we steeds meer in balans door de komst van twintigers en dertigers. Mede ook door het natuurlijk verloop.'

FAMILIE

Jorien 'Ik heb in mijn baan veel vrijheid. Als ik een idee heb, krijg ik meestal te horen: ga het maar proberen en kijk of het lukt. Ik vind het soms wel lastig om eerst nog collega's mee te nemen in mijn plan, terwijl ik in mijn hoofd al vele stappen verder ben.'

Jenny 'Je hebt wel draagvlak nodig...'

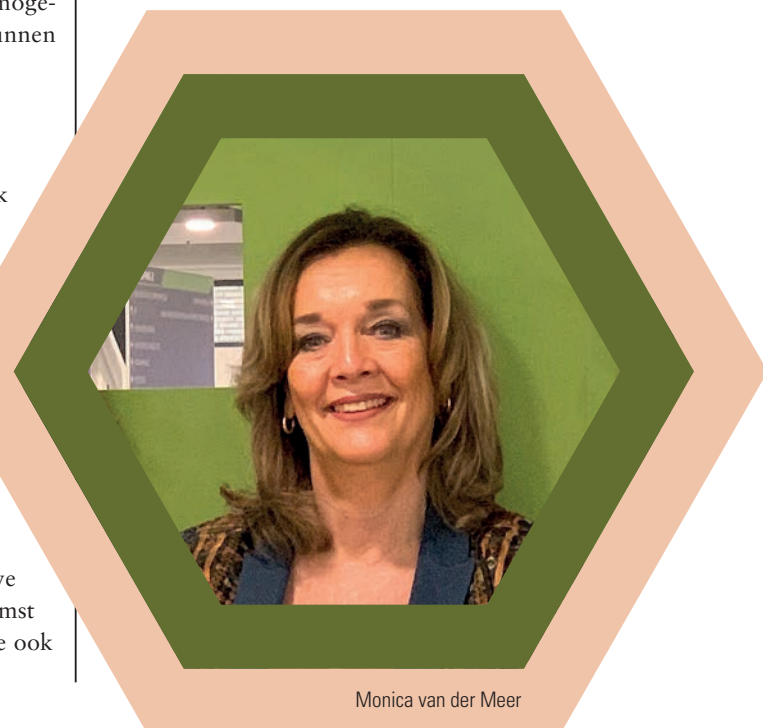
Jorien 'Als ik iets heb bedacht, is het mijn ding geworden en wil ik het met-een uitvoeren. Tegelijkertijd vind ik het prettig om achteraf te horen dat ik het goed heb gedaan. Dat is eigenlijk in te-genspraak met elkaar. Ik zou wat meer mijn best moeten doen om mensen mee te krijgen.'

Monica 'Een van de redenen dat mensen vaak zo lang in een bibliotheek werken, is vaak juist vanwege het teamgevoel. De jongere generatie is misschien wat solistischer.'

Jorien 'Als je ergens gaat werken waar iedereen al zo lang met elkaar samen-werkt, dan moet je daar wel je plek kunnen vinden. Ik vond dat zelf hele-maal niet moeilijk. Het voelde alsof ik hier in één grote familie terecht kwam.'

GOLFBEWEGINGEN

Monica 'Laatst kwam Jorien met het idee om op scholen een verkiezing te or-ganiseren voor de leescoördinator van



Monica van der Meer

het jaar. Ik dacht meteen: wie zijn wij om leescoördinatoren te gaan beoordelen? Hartstikke leuk idee, maar laten we eerst kijken hoe we dit kunnen realiseren.'

Jorien '[Lacht] Ik had de namen van mogelijke kandidaten al in mijn hoofd zitten.'

Monica 'Bij sommige ideeën die door de jongere generaties worden geopperd, denk ik wel eens: dit is oude wijn in nieuwe zakken. En weet ik: bepaalde dingen werkten toen ook al niet. Toch wil ik collega's zeker niet ontmoedigen, want misschien is de tijd er nu wél rijp voor.'

Jenny 'Door de tijd heen zie je allerlei golfbewegingen; we hameren als bibliotheek nog steeds op het belang van lezen en leesplezier. De vorm waarin je dat doet verandert, maar in de kern blijft het hetzelfde.'

VERANDERINGEN

Jenny 'De jongere en oudere generatie vullen elkaar goed aan. Al kijken jonge mensen toch wat onbevanger tegen nieuwe ideeën aan. En dat heb je ook wel nodig want soms doe je dingen voor een tweede of derde keer en dan is het fijn als iemand anders met frisse moed iets weer in gang zet.'

Jorien 'Dat merkte ik bij de reorganisatie in 2017. Jullie hadden er al een paar meegemaakt en ik niet.'

Monica 'Jorien reageerde heel enthousiast, terwijl wij als "ouderen" dachten: "O, misschien is het niet handig als we dat nu zo gaan doen" – wat dan vaak ook wel zo blijkt te zijn.'

Jorien 'Dat is soms wel gebleken, ja.'

Monica 'Maar je moet er wel voor oppassen om negatief te reageren.'

VOLDOENING

Jorien 'Jullie organiseren al jaren activiteiten rondom de Kinderboekenweek. Ik heb het nu drie jaar gedaan en ik weet nu: ik kán dit, dus is het tijd voor wat nieuws. Ik haal er voor mezelf niet zoveel meer uit.'

Jenny 'Jij haalt de meeste voldoening uit het doen van nieuwe dingen?'

Jorien 'Absoluut! Als ik bijvoorbeeld ze-nuwachtig ben omdat ik een presentatie



Jenny Fidler

over iets moet geven, ben ik daarna des te meer tevreden. Veel meer dan wanneer ik iets heb gedaan waarvan ik weet dat het toch wel goed gaat.'

Monica 'Dat heb ik helemaal niet. Ik realiseer me steeds dat ik de dingen juist beter kan doen, bijvoorbeeld door iets wat ik bij de ene school heb geleerd toe te passen bij de andere. Zo leer ik steeds bij.'

FOUTEN MAKEN

Monica 'Ik zeg wel eens tegen Jorien wanneer iets niet dreigt te lukken: "Er vloeit geen bloed uit".'

Jorien 'Onze generatie maakt zich sneller druk over dingen die moeten worden gedaan. Aan de ene kant weten we dat het allemaal goed komt, aan de andere kant denken we: er is een groot probleem dat we moeten oplossen.'

Jenny 'Terwijl je eigenlijk zou zeggen dat je als jongere medewerker, met minder verantwoordelijkheden, onbevanger bent.'

Jorien 'Als iets niet lukt, denk ik al snel: het ligt aan mij. Eigenlijk moet iets meteen goed gaan, anders voelt het als falen.'

Jenny 'Dat is jammer, want van fouten kun je veel leren.'

Jorien 'Bewust weet ik dat, maar toch...'

BOEKEN

Monica 'Jongere collega's zijn sneller

geneigd zijn om nieuwe media in de lessen en presentaties mee te nemen. Dan wordt er gezegd: we kunnen misschien ook nog iets doen met het E-Lab, waar je kunt 3D-printen etcetera. Ikzelf denk nog vaak in het gebruik van boeken.'

Jorien 'Boeken vormen de kern van zowel mijn werk als van onze taak als bibliotheek. Ik vraag daarom altijd of er bij al onze activiteiten wel boeken in het spel zijn. Dat vind ik belangrijk.'

Monica 'En jullie zetten meer in op social media.'

Jorien 'Ik probeer ervoor te zorgen dat we als bibliotheek goed zichtbaar zijn. Maar ik moet niet vergeten om zelf foto's te maken van onze activiteiten – mijn andere collega's doen dat veel meer automatisch.'

GELUKSMOMENT

Monica 'Het maatschappelijke aspect van ons werk delen Jorien en ik met elkaar. We vinden het belangrijk dat kinderen van laagtaalaardige ouders alle kansen krijgen om leesplezier te ontwikkelen en dat ze het daardoor op school ook goed te gaan doen.'

Jorien 'Ja, net dat stapje extra.'

Monica 'Daar genieten we allebei van.'

Jorien 'We hebben allebei dezelfde drijfveer. Als een kind op school naar je toe komt en vertelt dat het met veel plezier een bepaald boek heeft gelezen – dat is echt een geluksmoment.'

Millennial-IT'ers in de informatiesector

'Dankbaar en afwisselend werk'

IT'ers zijn gewild maar schaars. Ook in het vakgebied van de informatie-professional. Wat doen millennials met een IT-achtergrond in ons vakgebied? Wat beweegt ze? En waar willen ze naartoe? Twee interviews.



Chris Dijkshoorn

CHRIS DIJKSHOORN

Chris Dijkshoorn (33) is datamanager bij het Rijksmuseum in Amsterdam.

IT was niet mijn eerste keuze. Na mijn middelbare school begon ik aan een studie Bouwkunde en vervolgens Technische Bedrijfskunde, maar beide vond ik niets. Toen heb ik een jaar in een boekhandel gewerkt. Pas daarna ging ik rondkijken wat ik echt wilde studeren. Dat werd Kunstmatige Intelligentie in Amsterdam. Daar kwam ik erachter dat ik onderzoek erg leuk vond. Ik ben dan ook gaan promoveren op het ontsluiten van cultureel erfgoed met *semantic web*-technologie.'

Rijksmuseum

'Tijdens mijn promotietraject werkte ik samen met het Rijksmuseum. In het najaar van 2017 ben ik hier aan de slag gegaan als datamanager. Ik zorg ervoor dat onze data op een goede manier beschikbaar komen voor gebruikers, zowel binnen als buiten de organisatie. Ik houd me bezig met datamodellering en uitwisselingsstandaarden, maar ook met het analyseren, opschonen en converteren van gegevens. Het is uitdagend werk: verbeteringen doorvoeren en tegelijkertijd systemen overeind houden waarvan allerlei gebruikers afhankelijk zijn.'



Sjors de Valk

Redacteur van IP en zelfstandig informatiespecialist op het gebied van erfgoed en IT

Stilte

‘Ik voel me verbonden met het museum. We hebben een prachtige collectie en de gebeurtenissen eromheen zijn fantastisch, zoals onze tentoonstellingen of de publieke restauratie van *De Nachtwacht*. En we hebben een prachtig pand. De stilte in de zalen, ’s ochtends vroeg voordat de bezoekers komen... dat is erg bijzonder en zou ik niet kunnen vinden in het bedrijfsleven. Dat geldt ook voor onze data. Waar informatie in het bedrijfsleven een *competitive advantage* is en dus afgeschermd wordt, is het juist onze missie om informatie over onze collectie te delen met de wereld, ook digitaal. Als IT’er is het zeer inspirerend om daaraan bij te dragen – dankbaar zelfs.’

Knelpunten

‘Toch zijn er ook knelpunten. Zo is de verantwoordelijkheid over IT verspreid over meerdere afdelingen. Afstemming is hierdoor complex. Daarnaast besteden we veel werk uit, waardoor expertise soms verloren gaat. Gelukkig is er een groeiend bewustzijn dat deze kennis waardevol is. Dit heeft bijvoorbeeld geresulteerd in het opzetten van de afdeling Collectie Automatisering. Dat leidt tot een ander probleem: wanneer je als organisatie stappen wilt nemen, moet je goede IT’ers aantrekken. Maar waarom gaan er zo weinig IT’ers van het bedrijfsleven naar de cultuursector? Omdat de arbeidsvoorwaarden niet marktconform zijn. Die zijn te verbeteren als instellingen gaan inzien hoe belangrijk IT is.’

Millennial

‘Ik was me er niet van bewust dat ik een millennial ben, haha. Ik vind mezelf ook niet jong, terwijl ik op mijn afdeling – met collega’s van gemiddeld veertig jaar – soms wel zo wordt gezien. Toch herken ik me in bepaalde kenmerken. Millennials worden geacht alles goed te doen, gezond te eten, te sporten, leuk werk te hebben en sociaal te zijn. Dat levert druk op, ook bij mij. Of neem baanzekerheid. Dertig jaar ergens werken, zoals mijn vader? Dat komt niet in me op. Desondanks wil ik hier wel een tijd blijven. Dit werk is niet voor de korte termijn.’

JULIAN GONGGRIJP

Julian Gonggrijp (31) is wetenschappelijk programmeur bij de Universiteit Utrecht.

‘Mijn studieverleden is roerig. Ik had altijd al veel interesses en vond specialiseren een straf. Dat was zo op de middelbare school en ook toen ik ging studeren. In Leiden begon ik aan drie bachelors tege-



lijk: Biologie, Taalkunde en Wiskunde. Veel te zwaar natuurlijk. Ik heb uiteindelijk een vrije bachelor gedaan met een mix van vakken. In Utrecht deed ik een master Cognitieve Kunstmatige Intelligentie, een vakgebied waar ik veel passie voor heb.’

Digital humanities

‘Ik ben wetenschappelijk programmeur bij het Digital Humanities Lab van de Universiteit Utrecht. Wij bouwen software op maat voor onderzoekers, zoals taalkundigen en filosofen. Dat gebeurt in teams met één of twee pro-

grammeurs. Die kleinschaligheid en individualiteit spreekt me aan: ik ben betrokken bij alle onderdelen van een applicatie, van ontwerp tot oplevering en van *backend* tot *frontend*. Ons Lab bestaat uit zes programmeurs waarvan er vijf millennial zijn, waaronder ik. Hoe dat komt? Misschien omdat digital humanities *traction* heeft: het is een hippe term en dat trekt allicht eerder leeftijdsgenoten aan dan de term “geesteswetenschappen”. *Branding* dus.’

Groot idee

‘Ik heb het naar mijn zin op mijn werk – het is afwisselend en ik heb veel vrijheid. Ik doe het nu een paar jaar en zal het nog een tijd blijven doen. Toch durf ik niet te zeggen of ik hier over vijf jaar nog zit. En over tien jaar doe ik zeker iets anders. Dat kan in een ander domein dan de geesteswetenschappen zijn, zoals de gezondheidszorg. Dat kan ook in het bedrijfsleven zijn, bijvoorbeeld op een onderzoeksafdeling met ruimte om te innoveren. Uiteindelijk wil ik gaan ondernemen. Ik heb een groot idee dat ik wil najagen en in een bestaande organisatie krijg ik dat niet voor elkaar. Ik sta te popelen om eraan te beginnen, maar ik heb er andere mensen bij nodig. Als dat lukt, zou ik er mijn verdere leven aan kunnen werken. Wat het idee is? Iets met kunstmatige intelligentie. Maar meer wil ik nog niet verklappen.’

Millennial

‘Ik moest opzoeken wat de definitie van een millennial is, dus generatiedenken houdt me niet echt bezig. Enkele kenmerken herken ik wel. Zoals flexibiliteit boven baanzekerheid. Natuurlijk vind ik het fijn om ervan op aan te kunnen dat ik aan het einde van de maand salaris krijg, toch til ik niet zwaar aan die zekerheid. Ik kan vast een nieuwe baan vinden. Maar karakteriseert dat millennials? Het zegt misschien meer over de IT-beroepsgroep. Een ander kenmerk: millennials zouden idealistisch zijn. Dat geldt zeker voor mij. Ik wil heel graag dingen doen om de wereld beter te maken. Dat zit in alles – in mijn politieke keuzes, in mijn koopgedrag, in de projecten die ik wil aanpakken. Het is een van mijn drijfveren.’ <



Mediathecaris van het Jaar

Felicity Franke (29) werd op 20 november 2018 gekozen tot Mediathecaris van het Jaar. Daarmee is ze de allereerste winnaar van deze verkiezing, georganiseerd door Passionate Bulkboek. Na haar opleiding Kunstgeschiedenis en Mediastudies aan de Universiteit van Amsterdam begon ze ruim twee jaar geleden als mediathecaris op CSG

Buitenveldert. Hier heeft ze de inrichting en de collectie van de mediatheek vernieuwd. Ze ziet de mediatheek als 'de plek waar leerlingen zichzelf kunnen zijn'.

'Je lacht altijd!' hoorde Felicity van de leerlingen. Ze kende de meeste ervan bij naam en was altijd in voor een praatje. Voor

leerlingen uit groep 9, scholieren die de Nederlandse taal nog niet zo goed beheersen, alle reden een campagne te starten, om zo voorkeursstemmen voor deze verkiezing te verzamelen. Met

succes. Dat vonden niet alleen de leerlingen te gek, maar Felicity zelf ook.

Sinds augustus 2018 is Felicity werkzaam als Information Specialist bij Hotelschool The Hague. Ook deze functie beschouwt ze als een 'heel sociaal beroep'. Het grote verschil tussen haar huidige baan en die in het voortgezet onderwijs? De manier waarop ze bij de Hotelschool als medewerker wordt benaderd. Denk aan hoe collega's met elkaar omgaan, de vragen die docenten en studenten haar stellen en de inhoud van de werkzaamheden. Dit alles zorgt ervoor dat Felicity zich, meer dan in haar vorige baan, een volwaardig personeelslid voelt.

Aan acht verschillende groepen internationale studenten geeft ze nu Information Literacy Skills. Ze kan hierin haar kennis kwijt en krijgt ook de gelegenheid zich nieuwe kennis eigen te maken. Dit motiveert haar. Al blijft het voor haar belangrijk om ook nu tijd en aandacht aan de studenten te besteden.

Tineke van Ommeren, voorzitter BMO en mediathecaris De Noordgouw Heerde



Felicity Franke werd in 2018 Mediathecaris van het Jaar



MOOC Digitalisering doet ertoe

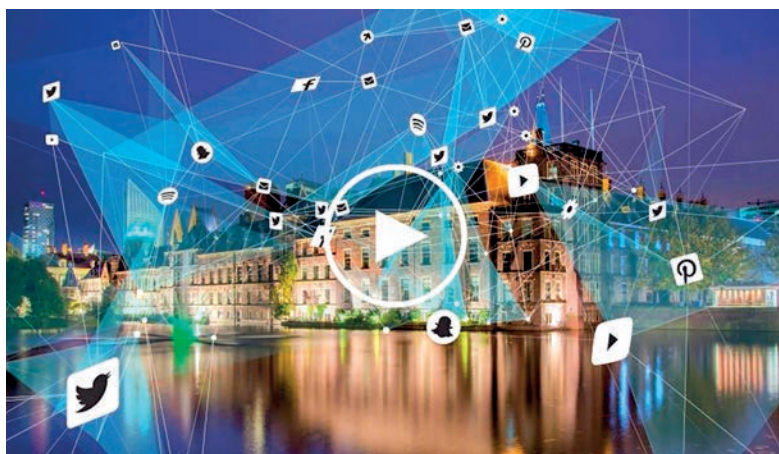
De massive open online course (MOOC) Digitalisering doet ertoe is op 15 januari gestart. Over de impact van een steeds digitaal wordende wereld op het werk van de overheid.

In zes afleveringen verdiept Wouter Welling, beleidsmedewerker digitale overheid bij het ministerie van BZK, zich in thema's die in de Brede Agenda Digitale Overheid (BADO) aan bod komen. De MOOC *Digitalisering doet ertoe* gaat in op digitale inclusie, de impact en opkomst van platformen, de rol van algoritmes, digitale grondrechten, digitale identiteit en de generieke digitale infrastructuur. 'Het is ingewikkelde materie die veel vragen oproept,' zegt Welling.

heeft pas op latere leeftijd leren lezen en schrijven en had daardoor ook moeite met digitale systemen en websites van de overheid.' De MOOC is te vinden op omooc.nl/moocs/digitalisering-doet-ertoe/.

NATIONALE AI-CURSUS

Naast de MOOC kun je ook kennismaken met kunstmatige intelligentie via een online cursus. Het doel van deze Nationale AI-cursus is om zo veel mogelijk Nederlanders op de hoogte te brengen van de basisprincipes



'Als gevolg van de digitalisering wordt een groot aantal zaken voor een groot aantal mensen veel gemakkelijker gemaakt,' gaat Welling verder. 'Maar wat we niet moeten vergeten: voor 2,5 miljoen mensen – vaak laaggeletterden – wordt alles juist veel moeilijker. Zo ga ik in het inzicht over digitale inclusie op bezoek bij taalambassadeur Yvonne Geers. Zij

van artificial intelligence (AI). De initiatiefnemers hopen in ieder geval één procent van de Nederlandse bevolking met deze online cursus te bereiken. De cursus is gebaseerd op een vergelijkbaar initiatief in Finland, aangevuld met bijdragen van Nederlandse topexperts. De Nationale AI-cursus is te vinden op www.ai-cursus.nl.

Imke Adams: 'Databases uitpluizen en puzzels oplossen'

Millennial Imke Adams werkt als biomedisch informatiespecialist bij de Radboud Universiteit. 'Deze baan combineert voor mij verschillende interesses.'

WIE BEN JE EN WAT DOE JE?

'Ik ben Imke Adams, 29 jaar, en ik werk sinds oktober 2018 als biomedisch informatie-specialist bij de Medische Bibliotheek van de Radboud Universiteit (RU) van Nijmegen. Ik studeerde hier Biomedische Wetenschappen en promoveerde er op een onderzoek naar bewegingsplanning bij kinderen. Tijdens mijn promotie heb ik een systematic review uitgevoerd en daarbij werd ik ondersteund door de bibliotheek. Nu

help ik onderzoekers met hun literatuuronderzoek.'

WAAROM DEZE JOB?

'Vanwege het directe contact met studenten en onderzoekers, onder andere door het geven van onderwijs en workshops, en door de individuele afspraken voor literatuuronderzoek. Ik vind het leuk om samen met hen aan de slag te gaan om alle literatuur over een bepaald onderwerp naar boven te halen. Het is een gevarieerd takenpakket en deze baan

combineert voor mij verschillende interesses: het medisch vakgebied, de rol als docent en het systematisch zoeken.'

WAT SPREEKT JOU AAN IN DIT WERK?

'Bij literatuuronderzoek moet je goed meedenken over wat de belangrijkste elementen van de onderzoeksvraag zijn, eigenlijk ben je een puzzeltje aan het oplossen. Je moet kunnen uitpluizen welke databases relevant zijn en hoe je een goede zoekstring op kunt bouwen. De

onderzoeker of student is blij met de hulp die jij kan bieden.'

WAT ZIJN JOUW NIEUWE UITDAGINGEN?

'Mijn kennis verder verdiepen en verbreden. Om dat te doen, ga ik de komende tijd verschillende BMI-cursussen volgen, te beginnen met PubMed en daarna Systematic Review. Ik kan me volop ontwikkelen en ben hier nog lang niet uitgeleerd'.

Irma van Houts



Foto: Rijksmuseum Research Library, CC BY 3.0

Save the date

**'Kijkje in de keuken'
bij Bibliotheek van
het Rijksmuseum**

Op dinsdagmiddag 12 maart organiseert KNVI - O&O een 'kijkje in de keuken' bij de Rijksmuseum bibliotheek in Amsterdam. Meer informatie is te vinden op www.knvi.nl/agenda

WEBARCHEOLOGISCHE SCHATTEN GERED



Kees Teszelszky

Conservator Digitale Collecties
bij de Koninklijke Bibliotheek

In de periode 2017-2018 heeft de Koninklijke Bibliotheek websites van cultuurhistorisch belang van provider Euronet geselecteerd als onderdeel van het pilotonderzoek 'internetarcheologie'. Deze sites zijn zeldzaam, omdat webarchivering in Nederland relatief laat begon (Archipol in 2000, KB in 2007) en er nog maar weinig sites online zijn uit de periode voor 1998. Euronet (vroeger: Euronet*Internet) is een van de oudste internetaanbieders van Nederland. Het bedrijf werd in de zomer van 1994 opgericht door Simon Cavendish en Arko van Brakel, en is inmiddels overgenomen door Online.nl.

Veel Nederlandse internet- of webpioniers hebben ooit hun eerste website ondergebracht bij Euronet. De aandacht van de KB ging in het bijzonder uit naar websites uit de vroegste periode van het web (1992-2000). Deze 'webwiegendrukken' of 'digitale incunabelen' zijn de eerste digitaal geboren publicaties online. De wiegedrukken van het web zijn vergelijkbaar met de vroegste drukken op papier uit de 15e eeuw, omdat ze de overgang markeren tussen het analoge papieren drukwerk en digitale publicaties online.

Belang van webarcheologie

Het Nederlandse web werd geboren in februari 1992 toen het Nationaal instituut voor subatomaire fysica op nic.nikhef.nl de

De Koninklijke Bibliotheek heeft zeldzame 'webwiegendrukken' van provider Euronet toegevoegd aan haar webcollectie. Er is haast bij, want websites van het eerste uur dreigen als digitaal erfgoed verloren te gaan.



allereerste Nederlandse site live zette. Afgelopen jaar maakte de Koninklijke Bibliotheek tijdens de Werelddag van de Digitale Duur-

zaamheid (International World Preservation Day, 29 november) de speciale webcollectie met websites uit de pionierstijd van

provider Euronet bekend. Hiermee vraagt de KB aandacht voor het belang van webarcheologie en -archivering.

Websites dreigen namelijk als digitaal erfgoed verloren te gaan. Het bewaren ervan is bijzonder urgent voor huidige en toekomstige onderzoekers van onze digitale cultuur. Het belang van het behoud van websites als digitaal erfgoed is in 2003 wereldwijd erkend in het Unesco Charter on the Preservation of the Digital Heritage. De Koninklijke Bibliotheek streeft sinds 2007 naar het bewaren van een representatief deel van het Nederlandse web in haar webcollectie die inmiddels bijna 15.000 geselecteerde websites bevat.

De inhoud en de betekenis van de nieuwe webcollectie 'Internetarcheologie Euronet-Internet (1994-2017)' is beschreven in een digitale collectiebeschrijving. Tot de unieke webarcheologische schatten die met deze webcollectie zijn toegevoegd aan het KB-webarchief behoren onder meer de oudste website van een landelijke politieke partij die nog online was (D66), een virtueel bankgebouw en verschillende sites van internetpioniers uit 1995. Deze sites behoren tot de oudste sites die zich in een Nederlands webarchief bevinden.

De collectie is te bestuderen in de leeszaal van de KB met een geldige jaarpas. Voor onderzoekers is een dataset met URL's en een linkanalyse (zie tinyurl.com/ybls7qnd) voorhanden.

IN ÉÉN KLIK FOTO'S BEWERKEN



Leen Liefsoens

Redacteur van IP en senior informatiespecialist bij de bibliotheek van de Haagse Hogeschool

Vroeger kon je je alleen met dure en ingewikkelde softwarepakketten als Photoshop en Paint Shop Pro op het terrein wagen van beeldbewerking. Maar foto's perfectioneren is nu binnen ieders bereik gekomen. Je hoeft zelfs geen software meer te installeren. Er zijn namelijk tal van gratis online fotobewerkingstools. De site Lifewire heeft een mooi up-to-date lijstje waarin er een twintigtal staan opgesomd (zie tinyurl.com/ycnh5gm2).

Veel van de tools in dit lijstje werken met een gratis basisversie en betaalde pro- of premium-versies. Of je moet je registreren. Bij de tool Lunapic werkt het nog veel makkelijker. Via www.lunapic.com krijg je toegang tot een rijke verzameling handige effecten, filters, teken-, bewerkings- en zelfs animatieopties – zonder dat je er iets voor hoeft te betalen. Zelfs het aanmaken van een account is niet nodig.

Eenvoudig menu

Je afbeelding voorzien van een transparante achtergrond of een kader, een kleur vervangen door een andere of de gehele afbeelding in zwart-wit omzetten, het toevoegen van tekst aan je afbeelding, een gezicht vervagen of het reduceren van rode ogen in je foto – het kan allemaal met Lunapic. Alle opties zijn overzichtelijk terug te vinden in het menu bovenaan de pagina; ze zitten niet verstopt in submenu's. De meest gebruikte handelingen vind je ook terug als icoontjes aan de linkerkant. Vermeldenswaardig zijn de speciale filters waarbij je animatie (bewegende) effecten kan toevoegen, zoals sneeuwvlokjes, regen-

Wil je een foto of afbeelding aanpassen, maar heb je geen bewerkingssoftware tot je beschikking? De online tool Lunapic biedt meer dan 200 effecten en bewerkingshulpmiddelen.

bogen, sterren, regen, vuur en glitters. Voor een opvallend creatief effect kun je via het menu Art een foto omzetten in een digitaal schilderij. En heb je even geen inspiratie? Via Twitter en Facebook inspireren de makers van Lunapic je met hun eigen creaties.

Delen op social media

Je kan een afbeelding of foto uploaden vanaf je computer, via een URL of vanuit Dropbox, Google Foto's, Instagram of Facebook. Ook fijn: meerdere afbeeldingen zijn gelijktijdig te uploaden en te combineren in een collage. Aan de collage kunnen animaties worden toegevoegd. Ten slotte is het mogelijk om te beginnen met een leeg vlak (blanco afbeelding) om deze vervolgens te vullen via plakken, tekenen, het toevoegen van clipart of tekst.

Lunapic werkt met een verscheidenheid aan bestandsformaten. Er is zelfs de mogelijkheid om met video te werken. Het eindresultaat kan je opslaan op je computer of direct delen via social media.

Support

Lunapic is niet de meest hippe online fotobewerkingstool, maar blinkt wel uit in eenvoud en mogelijkheden.

De makers bieden daarbij goede support en tutorials (via menu Help). Lunapic is gratis omdat het wordt ondersteund door advertenties. Zitten de advertenties op je scherm in de weg, dan kan je ze gedurende een sessie uitschakelen via het menu (Help – Ad Trouble). En tot slot: deze tool is ook te gebruiken op kleinere schermen; daarvoor hebben de makers een mobiele site ontwikkeld. <



PUBLIEK DOMEIN... MET RESTRICTIES

Auteursrechtelijke bescherming is tijdelijk. Maar zelfs als werken niet meer beschermd worden door het auteursrecht, zijn er nog altijd restricties waar je op moet letten voordat je ze kunt gebruiken.

Soms lijkt het alsof alle afbeeldingen, foto's, teksten, video's, boeken enzovoort auteursrechtelijk beschermd zijn. En dat is eigenlijk ook gewoon zo. De Auteurswet beschermt elk werk dat gemaakt wordt automatisch en geeft de maker ervan exclusieve rechten en zeggenschap over dat werk. Dit betekent dat je toestemming moet hebben om een foto, boek of film te mogen

eeuw ooit met veertien jaar na het publiceren van het werk. Inmiddels is de termijn in bijna alle landen vastgesteld op zeventig jaar na het overlijden van de maker. Ook in Nederland is dat de termijn, zoals uit artikel 37 van de Auteurswet blijkt: 'Het auteursrecht vervalt door verloop van zeventig jaren, te rekenen van de 1e januari van het jaar, volgende op het sterfjaar van de maker.'

Publiek Domein

Elk jaar loopt op 1 januari dus de auteursrechtelijke bescherming af op werken van auteurs die dan zeventig jaar geleden overleden zijn. Zodra dit gebeurt, vallen de werken in het zogeheten publiek domein: iedereen kan ze zonder toestemming of vergoeding voor eigen doeleinden gebruiken. Helemaal vrij te gebruiken? Niet per se, want je moet nog steeds goed opletten of alle mogelijke rechten van alle makers van een werk ook daadwerkelijk verlopen zijn.

Restricties

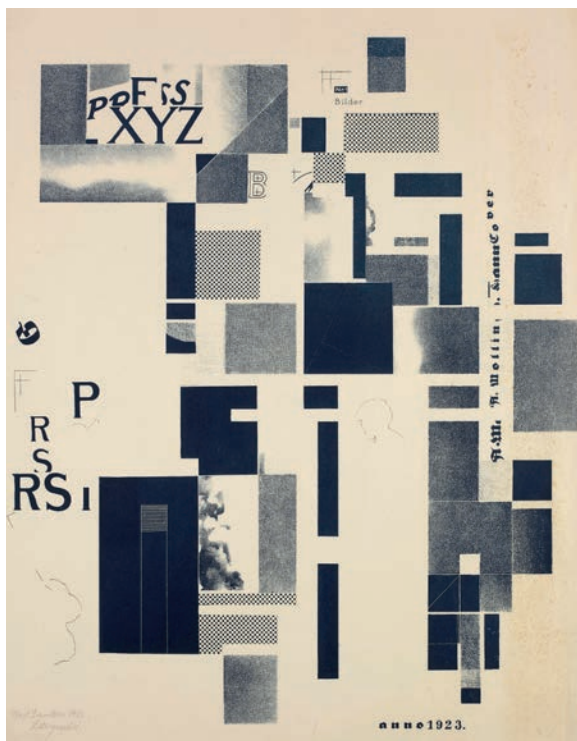
In Nederland zijn de werken van makers die in 1948 overleden nu vrij te gebruiken. Het is echter maar de vraag of daarmee ook alle rechten zijn komen te vervallen. Er kunnen bijvoorbeeld meerdere auteurs, redacteurs, vertalers of illustratoren meegewerkt hebben aan een boek waardoor het werk nog steeds beschermd wordt door het auteursrecht van de langstlevende rechthebbende. De Koninklijke Bibliotheek heeft op publiekdomeindag.nl een lijst gepubliceerd van titels waarvan ze hebben kunnen vaststellen dat alle betrokkenen (meer dan zeventig jaar) overleden zijn. Deze zijn

echt vrij te gebruiken maar voor alle andere boeken, tijdschriften en foto's zul je dus zelf onderzoek moeten doen om er zeker van te zijn dat ze in het publiek domein vallen.

Lichtbildschutz

In Duitsland kwam er, vlak voor de kerst, op 20 december 2018 nog een nieuwe restrictie bij. De aanleiding: een rechtszaak over het op Wikipedia zetten van foto's van schilderijen uit de zeventiende, achttiende en negentiende eeuw. Het Bundesgerichtshof besliste dat er een auteursrecht rust op foto's van schilderijen die zelf niet meer auteursrechtelijk beschermd zijn. Dit recht heet *Lichtbildschutz* en biedt een auteursrechtelijke bescherming van vijftig jaar na de eerste openbaarmaking van de foto. Het Bundesgerichtshof besloot ook dat een museum, waar schilderijen tentoongesteld worden, het fotograferen ervan kan verbieden. Dit betekent dat musea en andere eigenaren van schilderijen waarvan het auteursrecht al lang verlopen is, via het auteursrecht op de zelfgemaakte foto's ervan kunnen voorkomen dat de afbeeldingen openbaar gemaakt worden.

In Nederland bestaat dit recht (gelukkig) niet en pakt het Rijksmuseum het een stuk gebruiksvriendelijker aan. De komende tijd maakt het museum digitale versies beschikbaar van de werken van 59 schilders die in 1948 overleden zijn. Op die manier kunnen nog meer mensen toegang krijgen tot deze werken in de Rijksmuseum-collectie – en dat is ook precies waarvoor het publiek domein bedoeld is. Ondanks de restricties natuurlijk.



Beeld: Rijksmuseum

Het werk van de Duitse kunstenaar Kurt Schwitters (1887-1948) valt sinds 1 januari 2019 in het publiek domein



Raymond Snijders

Senior informatiebemiddelaar bij Hogeschool Windesheim

gebruiken voor je eigen doeleinden zolang die bescherming van kracht is.

Voor altijd en eeuwig?

De duur van de auteursrechtelijke bescherming is in de loop van de eeuwen nogal uit de hand gelopen. Het begon in de achttiende

EEN HULDE AAN KLEDERDRACHT

Jacco Hooikammer (38) is secretaris van de Nederlandse Kostuumvereniging. Zijn liefde voor streekdracht valt samen met zijn werk als documentalist bij het Nederlands Openluchtmuseum in Arnhem.

Opgegroeid met klederdracht

‘Mijn beide grootmoeders gaan gekleed in de traditionele dracht van Staphorst en Rouveen, waar ik opgegroeid ben en nog altijd woon. Mijn moeder draagt het Staphorster goed in bepaalde delen van het jaar en ikzelf ben meer een gelegenhedsdrager. Verder namen mijn ouders mij als kind al mee naar folkloristische evenementen die iets te maken hadden met streekdracht. Dan gingen we bijvoorbeeld met een bus vol dorpsbewoners in Staphorster kledij naar het educatieve themapark De Flevohof. Je kunt dus stellen dat ik er van jongs af aan vertrouwd mee ben geraakt.’

Nederlandse Kostuumvereniging

‘Op mijn zestiende werd ik lid van de Nederlandse Kostuumvereniging. Ik realiseerde me meteen: hier lopen mensen rond die veel weten over kostuums. Het draait er echt om kennisuitwisseling. Met dat doel hebben een paar mensen uit het museale veld in 1980 de Kostuumvereniging opgericht. Zij concludeerden dat verschillende verzamelaars en connaisseurs veel kennis van mode en streekdracht hadden, maar dat deze groep “onder de radar” bleef. Door een landelijke vereniging op te richten wilden ze iedereen met een passie voor kleding bij elkaar brengen. Denk aan kleine en grote verzamelaars uit alle hoeken van het textiele veld, museumconservatoren, kleermakers, re-enactors (personen die in historische kostuums



geschiedkundige gebeurtenissen naspelen), docenten en studenten uit het modeonderwijs.’

Iets terugdoen

‘De eerste jaren was ik een “consumerend” lid van de Nederlandse Kostuumvereniging; ik bezocht de studiedagen en las de nieuwsbrieven en het Jaarboek. Maar uiteindelijk wilde ik niet alleen iets halen, ik wilde ook iets terugdoen. Zo ben ik terechtgekomen in de commissie die de studiedagen organiseert. Die bijeenkomsten gaan over onderwerpen als Brabantse mutsen, rouwkleding en de koloniale geschiedenis in relatie tot kleding en textiel. Ook ben ik later gevraagd in het bestuur plaats te nemen. Op dit moment bekleed ik de functie van secretaris. Met het organiseren van studiedagen

ben ik gestopt; dat werd me iets te veel.’

Kennisnetwerk

‘De Nederlandse Kostuumvereniging is voor mij een belangrijk kennisnetwerk. Ik kan erop terugvallen als ik vanuit mijn werk als documentalist bij het Openluchtmuseum met een vraag zit. Ik beheer namelijk behalve de foto- en ansichtencollectie ook diverse stofstalen, patroontekeningen en documentatietekeningen. Heb ik een vraag over wat voor klederdracht iemand op een foto draagt, dan stuur ik een scan van de foto door naar een paar leden van de Kostuumvereniging. Binnen korte tijd krijg ik dan het verlossende antwoord. Het leuke is dat ik tijdens de studiedagen de betreffende mensen nog eens persoonlijk kan bedanken. Tegelij-

kertijd komen er op die dagen weer mensen met hun vragen op mij af. “Jij werkt toch bij het Openluchtmuseum? Hebben jullie informatie over...?” Zo vallen mijn persoonlijke interesse voor streekdracht en mijn werk samen.’

Blogs

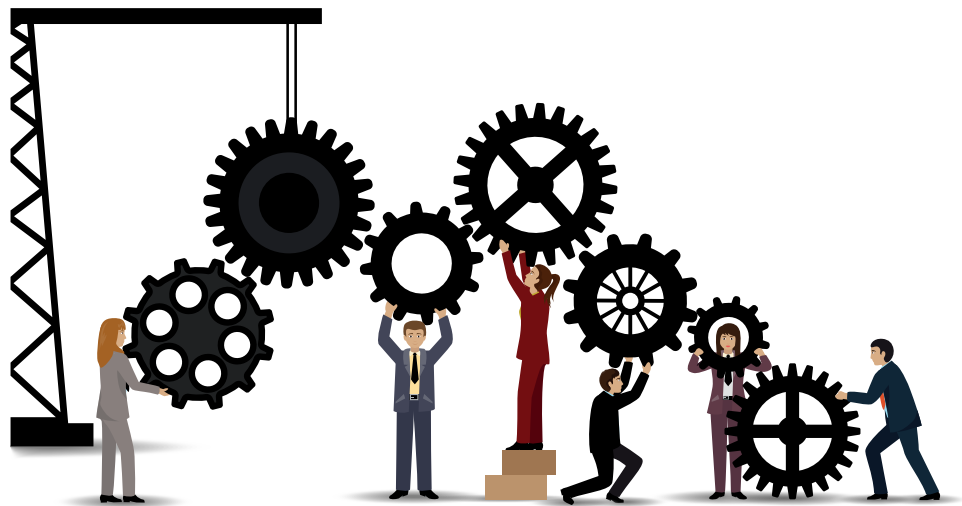
‘Soms kom ik dingen tegen waarvan ik denk: dat is grappig, dat moet de rest van de wereld ook weten. Neem bijvoorbeeld de Marker rouwgebruiken of het gebruik van terlenka voor Staphorster werkschorten. Dan sprokkel ik informatie bij elkaar en leg mijn oor te luisteren bij mijn netwerk – en vervolgens rolt daar een blog uit. Die leg ik dan neer bij ModeMuze, het online platform voor mode en kostuums, die het vervolgens publiceert. Ja, ik verveel me nooit. Naast al deze bezigheden ben ik ook nog eens van jongs af aan verbonden aan Museum Staphorst. Hier organiseer ik onder andere tentoonstellingen.’

Vastleggen

‘Het onderwerp streekdracht is op dit moment iets minder in de mode dan in de jaren zeventig en tachtig. In die periode had je veel verzamelaars en verschenen er allerlei (publieks)boeken over het onderwerp. Het is nu een stuk rustiger. Bovendien sterven de verzamelaars uit, iets wat ook geldt voor de groep mensen die in streekdracht loopt. Toch moet je de kennis die er nu nog over rondwaart in het veld vastleggen, want wie weet komt er over tien jaar een verzoek naar die informatie.’

LIVING WITH MACHINES

Mia Ridge, digital curator bij de British Library, vertelt over 'Living With Machines'. In dit multidisciplinaire project worden 'radicale samenwerkingsmethoden' ontwikkeld voor het analyseren van grote databestanden, zodat historici in hun onderzoek kunstmatige intelligentie kunnen combineren met geavanceerde computertechnologie.



'Nieuw' en 'revolutionair' komen veelvuldig voor in de projectbeschrijving. Wat is er nieuw en revolutionair aan dit project?

Mia Ridge: 'Living With Machines is een van de grootste projecten ooit, met 9,2 miljoen pond, gefinancierd door de Arts and Humanities Research Council (AHRC). Het project, gestart eind 2018, moet het mogelijk gaan maken om op grotere schaal en veel collectiever te werken, iets wat nog steeds nieuw is voor de humaniora. Het gebeurt weinig dat academische

onderzoeksprojecten publieke participatie en toegang tot bronnen opnemen als een van de verwachte resultaten. Natuurlijk hopen we ook dat het data zal genereren die de toegang tot gedigitaliseerde collecties ingrijpend zal verbeteren.' 'Het revolutionaire aspect zit hem in de manier van werken. Softwareontwikkelaars, datawetenschappers en academici zullen dagelijks samenwerken in zogenaamde "Laboratories". Samen zullen zij stap voor stap onderzoeksvragen ontwikkelen die de grenzen van diverse interesses moeten overstijgen en tot nieuwe methoden en instrumenten leiden waarmee grote hoeveelheden data, zoals administratieve dossiers, kaarten, alsmede tekstuele bronnen, onderzocht kunnen worden.'

Je leidt de Communities Laboratory dat als taak heeft om gebruikers van de British Library, onderzoekers en het brede publiek te helpen

bij het ontwikkelen van nieuwe onderzoeksvragen. Hiertoe zal het de code, de workflowdocumenten en de methoden voor datakwaliteitsbeheersing publiceren en verwerken in nieuwe trainingprogramma's en tutorials. Verwacht je radicaal andere data te vinden over hoe mensen in het verleden dachten over nieuwe technologieën?

'Het oppikken van veranderende ideeën over een langere tijdperiode is lastig met traditionele methoden, omdat veranderingen langzaam gaan en de meeste bronnen een bepaald perspectief hanteren. Door op een nieuwe manier in grote hoeveelheden data te kijken ontdekken we misschien patronen in het denken over technologische veranderingen door een bepaalde tijd heen. Hopelijk kan dat een bijdrage leveren aan het hedendaagse debat over hoe onze maatschappij om zou moeten gaan met

de revolutionaire gevolgen van artificial intelligence en robotisering.'

Welke verwachtingen heb je ten aanzien van de radicale samenwerking – zullen de silo's doorbroken worden?

'Het zou fantastisch zijn als de deelnemers aan het project met nieuwe onderzoeksvragen komen die echt het hele project omvatten en niet blijven hangen in "geschiedenis"- of "data"-vragen.'

Wat zie jij als het succes van het project?

'Ik beschouw het project als geslaagd wanneer onderzoekers uit allerlei disciplines vertellen over hoe onze uitkomsten hen geholpen hebben nieuwe instrumenten en benaderingen te ontwikkelen voor hun onderzoek. Dan heeft het project gewerkt als katalysator voor andere disciplines om hoog presterende computertechnologie en big data te gebruiken om nieuwe onderzoeksgebieden te ontsluiten.'



Marja Kingma

Curator Germanic Studies
bij de British Library

Little big steps

De bedrijfsnamen spreken tot de verbeelding. Outbrain. Viralize. Dr Banner. Netzeffekt. Qriously. Little Big Data sp.z.o.o. Dat laatste blijkt een bedrijfje uit Polen te zijn zonder website. Ik klik op een link en krijg het *Polityka prywatności* te zien, het 'privacybeleid'. Dit doet Little Big Data dus met mijn gegevens. Nu nog Pools leren.

Google, Sanoma, Alexa, Facebook en Adobe zijn natuurlijk van de partij. Automatic, eigenaar van WordPress. Rakuten, het 'Amazon van Japan', trotse shirtsponsor van Lionel Messi bij FC Barcelona en eigenaar van het Canadese Kobo dat in Nederland op de ebookmarkt actief is. En Nederlandse bedrijven, zoals Ortec ('where ads meet science') uit Zoetermeer en Seenergy dat kantoor houdt aan de Amsterdamse Zuidas. Chinese bedrijven zie ik er niet tussen. Voor de rest is het een bonte verzameling van over de hele aardbol.

We hebben het over webtracking met cookies. Als iemand je een artikel op VICE.com aanbeveelt en je klikt op 'Aanvaard cookies', worden je bewegingen op het web een moment later gevolgd door – als ik goed heb geteld – vierhonderdtachtig 'partners' van VICE. Met hun technologie zijn deze bedrijven de smeerolie van het web. Hun klanten willen hun banners en advertenties afgeleverd hebben op de



'Met hun technologie zijn de partners van VICE.com de smeerolie van het web'

Frank

Huysmans

Redacteur van IP,
bijzonder hoogleraar
bibliotheekwetenschap
aan de UvA en zelfstandig
onderzoeker en adviseur
bij WareKennis

schermen van geïnteresseerden. Dat gebeurt met *real time bidding*, het live veilen van afzonderlijke 'impressies' die meteen daarna plaatshebben op het toestel van een gebruiker met een gunstig klantprofiel.

Een zelfverklaarde nerd uit Lille plaatste op Twitter een gifje van zijn poging om op VICE.com alle

cookies uit te zetten. Dat bleek nogal een klus. Door een vijftal schuifjes op 'uit' te zetten raakte je er wel een paar honderd kwijt, maar de resterende moesten stuk voor stuk worden aangeklikt. Het is misschien wel de langste gif ooit. 'How did we get here?', luidde de tekst.

Een antwoord op die retorische vraag is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van de EU. VICE en partners houden zich er keurig aan. Even doorklikken en je krijgt door alle bedrijven uitgelegd wat ze met je gegevens doen. Inclusief het delen van je data met weer andere partijen, voor de acties waarvan men zegt niet te kunnen instaan. De AVG brengt zo goed in beeld dat online nieuws inmiddels niet veel meer is dan een rookgordijn voor de achterliggende advertentieindustrie. Niet dat je er vervolgens veel aan kunt doen. Toch: dankzij de tweet uit Lille, die breed werd gedeeld, heeft VICE snel een knop aangebracht waarmee je wel in één keer alle cookies kunt weigeren. Een little big step voor netizenship. <



DIGITALE DIENSTVERLENING VOOR BIBLIOTHEEKGEBRUIKERS

ATTENDERING EN MEER VIA EEN APP

Vakliteratuur App maakt digitale attendering voor eindgebruikers mogelijk op een geheel nieuwe wijze. De gebruiker heeft via zijn smartphone of tablet zelf het volledige beheer over de inrichting en altijd toegang tot relevante bronnen. Meer weten zie www.ingressus.nl

INGRESSUS



www.ingressus.nl