



**vakblad voor
informatieprofessionals**



**Digitale
leesinnovatie**

Beter lezen met
app en boekbot

Hallo publiek!

National Theatre
opent archieven
voor thuis kijkers

UB in wording (2)

Groei proces van
nieuwe UvA-bieb

Boek Bellingcat

Higgins' kruistocht
tegen nepnieuws
en desinformatie

2021 | 04

**DIVERSITEIT
EN INCLUSIVITEIT:
HOE
VERSCHILLEN
VERBINDEN**

COLOFON

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

ISSN: 1385-5328

IP is een uitgave (25ste jaargang) van Uitgeverij IP
Charlotte van Pallandtlaan 18,
2772 TR Voorburg
tel. 06-223 75 75 9
www.informatieprofessional.nl

redactieadres

IP, Charlotte van Pallandtlaan 18,
2772 TR Voorburg,
tel. 06-223 75 75 9,
e-mail redactie@informatieprofessional.nl.

redactie

Marjo Bakker, Maarten Brinkerink,
Wilbert Helmus, Dafne Jansen,
Vincent M.A. Janssen,
Evelien de Jonge, Leen Liefsoens,
Cindy Lammers (hoofdredacteur),
Matthijs van Otegem, Mirjam
Raaphorst, Vincent Robijn,
Eric Sieverts en Daniël de Vette

vormgeving

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

medewerkers
aan dit nummer

Anne van den Dool, Rob Feenstra,
Frank Huysmans, Marja Kingma,
Pepijn Lemmens, Anneke de Maat,
Marijn Mostart, Rik Mulder, Ilse
Rombout, Robin van Schijndel

abonnementen

Voor abonnementsprijzen
en andere informatie zie
Informatieprofessional.nl.

advertentieverkoop

Voor informatie over adverteren
in blad of op de site:
Rajin Roopram, e-mail rajin.roopram
@informatieprofessional.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



10

Verschillende smaken

Diversiteit staat hoog op de agenda; een inclusieve arbeidsmarkt heeft nog steeds veel aandacht. Welke stappen worden er al gezet in de wereld van de informatieprofessional?

16

UB in wording (2)

IP volgt de totstandkoming van de Universiteitsbibliotheek van de UvA. Elk kwartaal wordt een thema rondom de bouw belicht. In dit nummer deel 2: de context.



20

Zeepbellen archiveren

Ingegeven door de coronacrisis heeft het National Theatre in Londen het gebruik van zijn archieven uitgebreid om het publiek toch te kunnen bereiken. Een kijkje achter de coulissen.



RUBRIEKEN

04

Data in beeld

Toekomst
fotografie

09

IP Lingo

Artificial friend

19

Column
Frank
Huysmans

Sisyfusagenda

32

KB
Onderzoeks-
kroniek

Meme
generator



26

Use case: Renew the Book

Een nieuwe serie met elke editie een toepassing van informatietechnologie in de praktijk. Dit keer aandacht voor drie digitale innovaties om mensen (meer) aan het lezen te krijgen.

ONDERSTE STEEN

Ik weet nog waar ik was, op 11 september 2001. Ergens in Toscane, op een heuvel in een stokoud dorp, opgetrokken uit geelbruin steen waarop de zon weerkaatste. Terras, glaasje, en toen opstijgende kreten vanuit het café. Ontzetting en ongeloof. De tv stond aan en liet zien hoe een groot vliegtuig in een van de torens van het WTC in New York vloog. De overige vakantiedagen bestonden uit een cocktail van cultuur opsnuiven en nieuws bijhouden. Wat volgde waren officiële onderzoeken en officiële complotten. Bellingcat was er nog niet. Met de MH17-ramp in 2014, zo ' dicht bij huis', ontstond er opnieuw een behoefte aan mediagrazen, aan alles te willen weten, feiten en geruchten (ja, ook die). Naast de old school media speelde dit keer ook online een aanzienlijke rol als aanbieder van 'nieuws'. En er was Bellingcat.

Over de spraakmakende onderzoeken die dit collectief heeft gedaan en de mensen erachter, kun je lezen in het boek *Wij zijn Bellingcat* – redacteur Vincent schreef er voor deze *IP* een recensie over. Burgerjournalistiek op basis van open source-materiaal. Informatie gebruiken die openbaar beschikbaar is, maar ook data bovenhalen die onder het oppervlak zweven, die in een (digitale) lade zitten verstopt of die slecht vindbaar zijn opgeborgen – moedwillig of niet. Transparantie is de key, en doe je daar zelf niet aan, dan word je gewoon een handje geholpen.



REDACTIONEEL | Cindy Lammers

36

Contentstrategie BL

De British Library heeft een nieuwe contentstrategie die transparantie en kostenbesparing voorschrijft: minder aankopen, meer samenwerken en open acces-materiaal.



24

Gelezen: Bellingcat

Journalistiek op basis van open source-onderzoek; Bellingcat is er 'groot mee geworden'. Oprichter Eliot Higgins schreef er een boek over, Vincent M.A. Janssen een recensie.

33

Digitrends

Achter het scherm

37

Gespot

Ibsen Library

38

Gelezen

Studie- en leesvoer voor IP'ers

40

Verenigingen

Beroepsverenigingsnieuws

42

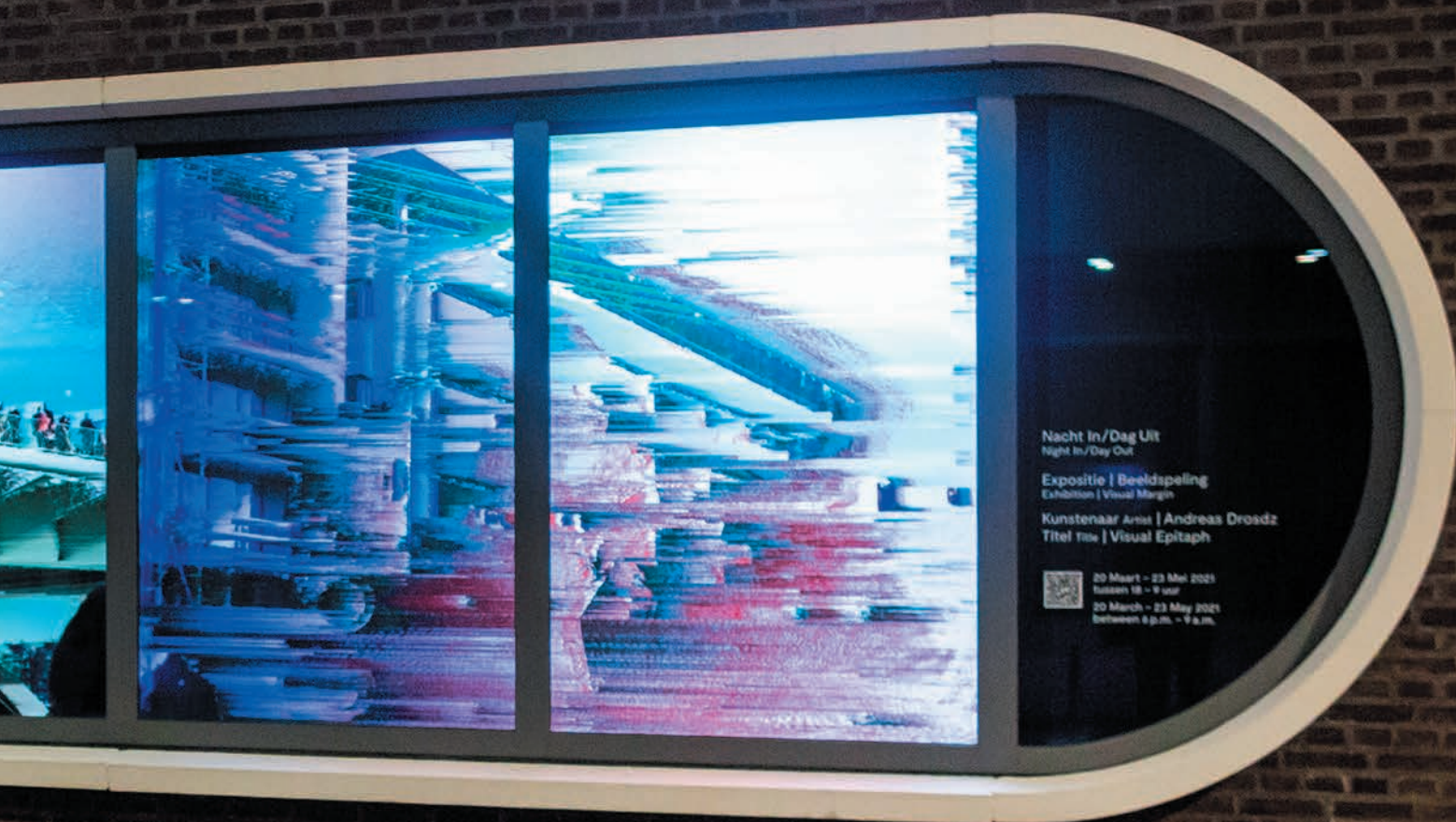
Lifehacking

Back-ups maken





Meer over
Beeldspeling
lees je op
pagina 6.



Nacht In/Dag Uit
Night In/Day Out

Expositie | Beeldspeling
Exhibition | Visual Margin

Kunstenaar Artist | Andreas Drosdz
Titel Title | Visual Epitaph



20 Maart - 23 Mei 2021
tussen 18 - 9 uur
20 March - 23 May 2021
between 6 p.m. - 9 a.m.

FOCUS OP TOEKOMST FOTOGRAFIE

Andreas Drosdz is gefascineerd door de enorme datastroom van foto's die overblijven na een selectieproces op zoek naar de beste foto. Wat gebeurt er met de data van beelden die worden gewist? Door te speuren naar de digitale sporen van gewiste fotobestanden reconstrueert hij in zijn project *Visual Epitaph* de selectieprocessen en toont hij met de ogenschijnlijk willekeurig

gekozen beelden en pixels de vergankelijkheid van (digitale) fotografie als medium. Hij doet dat van zonsondergang tot zonsopkomst op de ramen van het Nederlands Fotomuseum in Rotterdam, samen met twee andere pas afgestudeerde kunstenaars. In *Beeldspeling* geven zij met hun werk een blik op de toekomst van de fotografie. Nog tot en met 23 mei dit jaar.

Foto Fred Ernst

Vervolg
van
pagina
4 - 5



WAT ALS DE KIJKER GEEN MENS MEER IS?

Drie kunstenaars projecteren in *Beeldspeling* hun visie op fotografie op de ramen van het Nederlands Fotomuseum. Een tentoonstelling die tot leven komt zodra de zon ondergaat en die voor iedereen vanaf de straatkant te zien is.



A Dialogue with an AI Image Creator, Yu-Ching Chiang

De tentoonstelling is de vierde editie van Nacht in/Dag uit, een project van het Nederlands Fotomuseum waarbij kunstwerken worden geprojecteerd op de ramen van het museum vanaf zonsopgang tot zonsopgang. In 2021 richt Nacht in/Dag uit zich op samenwerking met studenten van verschillende kunstacademies met de vraag om met hun werk te reflecteren op de Eregalerij, waarin de ontwikkeling van 180 jaar Nederlandse fotografie te zien is.

Rol van technologie

Welke innovaties staan de fotografie nog te wachten en welke invloed heeft dat op de Eregalerij van de toekomst? Steeds meer apparaten registreren beelden die verder gaan dan traditionele fotografie, waarbij mensen technologie gebruiken om de wereld vast te leggen. Mobiele telefoons, satellietcamera's, QR-codes en zelfs fotogra-

fische netwerkpraktijken tonen aan dat de 'kijker' niet altijd een mens is. Hoe lang is de mens nog in de positie van verteller van de geschiedenis? Hoe zien foto's eruit als een robot ze zou hebben gemaakt?

De tentoonstelling *Beeldspeling* laat de kijker letterlijk door de ramen van het museum de toekomst inkijken, daagt het concept van de Eregalerij uit en werpt vragen op over de hedendaagse en toekomstige status van fotografie en beeldvorming.

Kunstmatige intelligentie

Andreas Drosdz (zie pagina 4-5), Yu-Ching Chiang en Ana Brumat zijn de drie net afgestudeerde kunstenaars aan het Piet Zwart Instituut in Rotterdam die zich over dit thema hebben gebogen. Chiang geeft met zijn project *A Dialogue with an AI Image Creator* zijn raam letterlijk aan de algoritmes van een 'AI engine'. Hij laat zien hoe kunstmatige intelligentie de thema's in de Eregalerij visualiseert in beeldfragmenten die deels herkenbaar lijken, maar ook heel vervreemdend zijn. Ana Brumat hypnotiseert het publiek met een organisch ogende animatie die zij met analoge splitscreen fotografie heeft gemaakt. Haar werk *Synthetic Spectres* verbeeldt een toekomstige beeldtaal die door een nog onbekende technologie gemaakt zou kunnen zijn. <

Beeldspeling: tot en met 23 mei 2021, nederlandsfotomuseum.nl.



Synthetic Spectres, Ana Brumat

Correctie

In het artikel 'Van hart onder de riem tot verdriet en kritiek' in IP #2 over het collectioneren van corona staat vermeld dat Kees Teszelszky (KB) met Viruswaarheid zou hebben gesproken over het archiveren van hun website. Dat blijkt niet zo te zijn.

DEELTIJDOPLEIDING DATA MANAGEMENT & BUSINESS INTELLIGENCE BIJ HU

Vanaf september biedt de Hogeschool Utrecht (HU) de nieuwe deeltijdbacheloropleiding Data Management & Business Intelligence aan, waar studenten leren 'vanuit een holistische visie naar datamanagement te kijken'.

Processen worden steeds meer datagedreven en dat vraagt om mensen die niet alleen data kunnen managen en interpreteren, maar die ook zorgen dat data worden geïntegreerd in het DNA van organisaties, zegt de HU. 'Datamanagement is een actueel thema in onze maatschappij en voor veel bedrijven een relevant onderwerp. Te denken valt aan de discussie over de transparantie van algoritmes in de toeslagenaffaire en aan de vele berichten over privacy van data en het toenemend belang van cybersecurity.' De afgestudeerden van de nieuwe deeltijdopleiding zijn inzetbaar in een breed spectrum: van profit- tot non-profitorganisaties en in alle sectoren.

Alliantie met DAMA

Met de opleiding (dmbi.hu.nl) wil de HU bijdragen aan het datawijzer maken van de maatschappij. Er wordt gebruikgemaakt van de Data Management Body of Knowledge (DMBoK): de internationale standaard voor het eenduidig omgaan met alle aspecten van data. De DMBoK is vastgesteld door de Data Management Association International (DAMA-I): een

wereldwijde community van datamanagementprofessionals. De HU en DAMA Nederland zijn een alliantie aangegaan, waardoor de nieuwste kennis en kunde op het gebied van datamanagement en business intelligence zijn geborgd in de nieuwe hbo-deeltijdopleiding.

Deelnemers hebben een dag les in de twee weken en brengen de theorie direct in hun werkomgeving in de praktijk. In 2024 worden de eerste afgestudeerde specialisten verwacht.

Master met focus op ethische kant AI

De HU is ook bezig met de ontwikkeling van de master Human Centred Artificial Intelligence, die naar verwachting dit kalenderjaar nog van start gaat. Vanwege haar expertise rond het mensgerichte aspect van digitalisering heeft de hogeschool hiervoor een subsidie van de Europese Commissie binnengehaald. Belangrijk doel van de master is dat studenten niet alleen kennis opdoen over AI, maar dat ze ook leren hoe ze deze kennis op een ethische manier kunnen toepassen. De ethische richtlijnen voor betrouwbare AI vanuit de EU zijn een uitgangspunt bij de ontwikkeling van de master.

De HU ontwikkelt de master in samenwerking met de Technologische Universiteit van Dublin, de Universiteit van Napels Federico II en de Technologisch & Economische Universiteit van Boedapest. Komend studiejaar werken deze onderwijsinstellingen samen met experts, onderzoekers en ICT-organisaties aan de inhoud en de vorm van de master. Daarmee draagt die direct bij aan de doelen van de Europese Data Strategie rond AI. Het streven is dat de master al in 2021 bij de vier onderwijsinstellingen van start zal gaan.<



Monique Kooijmans

De onderzoekzaal in het Allard Pierson.

BIBLIOTHEEK UVA/HVA KIEST LIBNOVA VOOR NIEUW DIGITAAL DEPOT

De Bibliotheek van UvA/HvA heeft LIBNOVA geselecteerd als partner om het nieuwe digitale depot mee op te zetten: een centrale plaats voor de duurzame opslag, toegang en langetermijnpreserving van de digitale collecties.

De Bibliotheek van de Universiteit van Amsterdam (UvA) en de Hogeschool van Amsterdam (HvA) heeft een groeiende hoeveelheid digitale collecties, vooral bij het Allard Pierson, museum en kennisinstituut voor de erfgoedcollecties van de UvA. Het gaat om museale, bibliografische en archiefcollecties, zowel materialen uit digitaliseringsprojecten als *digital born*-objecten. Om deze verantwoord op te slaan, zet de bibliotheek een digitaal depot op. Dit nieuwe depot wordt de centrale plaats voor de toegang en opslag van digitale collecties voor de lange termijn volgens de gangbare standaarden voor langetermijnpreserving, het OAIS-model en de ISO 16363-standaard.

Na een Europese aanbestedingsprocedure is LIBNOVA als partner hierin uit de bus gekomen. Het Spaanse bedrijf is specialist op het gebied van digitaal preserven, met onder meer de British Library, HILA Stanford University, EPFL Lausanne en de Universiteit van Oxford als klant. 'Het softwareplatform LIBSAFE waarmee zij inschreven, scoorde in de aanbesteding bijzonder goed op een efficiënte interface', aldus de Bibliotheek van UvA/HvA. 'Dat is belangrijk omdat het personeel van de Bibliotheek een grote hoeveelheid objecten in het nieuwe depot gaat inlezen.'

Naast de inrichting en het gebruik van LIBSAFE omvat de opdracht ook consultancy over het opzetten van een nieuwe werkwijze om digitale materialen te verwerken en de integratie met andere systemen van de Bibliotheek, waaronder ArchivesSpace, Alma en Goobi.

<



BREINSTEIN EN TRAINEE.NL VERDER ONDER DE NAAM BREINSTEIN

Breinstein en trainee.nl zetten hun activiteiten voort onder de naam Breinstein. Dit is 'een logische vervolgstap' in de samensmelting van de twee organisaties, die zich beide richten op traineeships en detachering van (young) professionals om organisaties futureproof te maken en hen te helpen met vraagstukken op het gebied van informatiemanagement, data analytics en cybersecurity.

Digital natives – ook wel Generatie Z genoemd – vormen de eerste generatie die zich geen leven zonder internet kan voorstellen. Uit onderzoek van Motivaction blijkt dat 11 procent van de digital natives het liefst in de ICT wil werken, tegen 5 procent van de oudere generaties. 'Deze jonge professionals zijn de onmisbare schakel in succesvolle digitale transformaties. Door onze krachten en visie te bundelen in Breinstein kunnen wij de markt be-

ter bedienen en zijn we klaar voor de toekomst', zegt oprichter en directeur Chantal Mulder.

Hard- en softskills ontwikkelen

De young professionals van Breinstein werken op innovatieve projecten om organisaties te helpen met digitalisering. Andersom is het voor jong digitaal talent de kans om veel relevante werkervaring op te doen zonder dat ze zich direct hoeven te committeren aan een werkgever. Uit gegevens van

Motivaction blijkt namelijk ook dat young professionals en digital natives het lastig vinden om een studie of richting te kiezen die echt bij hen past en die hen voorbereidt op een volgende stap in hun loopbaan. Breinstein helpt ze hierbij met een intensief opleidings- en ontwikkelprogramma, waarmee de hard- en softskills van young professionals worden ontwikkeld. Tegelijkertijd gaan ze aan de slag met interessante opdrachten bij aansprekende opdrachtgevers.

Breinstein biedt traineeships in de vakgebieden Informatiemanagement, Data Analytics en Cyber Security. Meer ervaren IT-professionals worden aangeboden via detachering. Terwijl de young professionals vrijwel meteen voor organisaties aan de slag gaan, zorgt Breinstein voor de opleiding en coaching. Breinstein heeft met de samenvoeging ook een vernieuwde website (breinstein.nl) en een nieuwe huisstijl gekregen. <

INTERNATIONAAL TRAININGSPROGRAMMA VOOR GEBRUIK BIG DATA IN ONDERZOEKSJOURNALISTIEK

Het Erasmus+-project MediaNumeric biedt trainingsmateriaal om de nieuwe generatie studenten in de journalistiek en communicatiewetenschap op te leiden. Zij krijgen de theoretische kennis en vaardigheden bijgebracht die nodig zijn om (big) data te gebruiken en (multimedia) verhalen te vertellen. Zo wordt bijgedragen aan een nieuwsecosysteem dat beter bestand is tegen desinformatie en dat wordt uitgevoerd door een consortium van persbureaus, universiteiten, archieven en een media-accelerator, aldus MediaNumeric.

Digitalisering heeft alle aspecten van het nieuwsmedialandschap veranderd, van de manier waarop nieuws wordt gemaakt tot hoe het wordt verspreid en hoe ermee wordt omgegaan. Europese burgers en journalisten zijn onderdeel van het grootste informatienetwerk dat ooit heeft bestaan, weet MediaNumeric. Enerzijds biedt dit mogelijkheden voor datagedreven journalistiek, om nieuwe verhalen te ontdekken en grote (historische) datasets te verkennen. Anderzijds zorgt de komst van deze



technologische ontwikkelingen voor nieuwe uitdagingen voor journalisten en burgers, zoals de grootschalige verspreiding van onnauwkeurige en misleidende informatie.

Evenwichtig Europees media-ecosysteem

Tegen deze achtergrond beoogt MediaNumeric een nieuwe generatie journalisten en verhalenvertellers op te leiden. Het trainingsprogramma biedt journalisten de tools en middelen die nodig zijn om een gebruikersgedreven, eerlijk, evenwichtig, economisch duurzaam en technologisch geavanceerd Europees media-ecosysteem te creëren. Het streeft ernaar om diepgaand inzicht te verwerven in de behoeften van de media-industrie en deze te koppelen aan het onderwijsaanbod van hogescholen en universiteiten door:

- > het potentieel te benadrukken van het gebruik van grote multimediadatabases voor (datagedreven) journalistiek en niet-journalistieke mediaproducties;
- > zorg te dragen voor een uitgebreid trainingsprogramma;
- > dialoog en begrip tussen sectoren te stimuleren door discussies over datagestuurde media-analyse en -productie, feitenonderzoek en bronnenkritiek;
- > te zorgen dat het trainingsmateriaal duurzaam toegankelijk blijft voor gebruik binnen het onderwijs.

De Europese Unie investeert de komende drie jaar een miljoen euro in MediaNumeric, dat loopt van 1 januari 2021 tot 31 december 2023. Het consortium bestaat uit het Nederlands Instituut voor Beeld en Geluid (NL), Hogeschool Inholland (NL), FINA National Film Archive - Audiovisual Institut (PL), SWPS University of Social Sciences and Humanities (PL), AFP Agence France Presse (FR), INA Institut national de l'audiovisuel (FR), Storytek (EE) en de stichting EUscreen (NL). <



CLAES DE VREESE VIJFDE UNIVERSITEITSHOGLERAAR AI BIJ UNI AMSTERDAM

Prof. dr. Claes de Vreese is door het college van bestuur van de UvA benoemd tot universiteitshoogleraar Artificial Intelligence and Society. Hiermee krijgt de universiteit een vijfde universiteitshoogleraar op het terrein van AI. De benoeming gaat in per 1 juni 2021.

De Vreese gaat zich richten op de steeds groter wordende rol die geautomatiseerde besluitvorming en artificial intelligence (AI) spelen in onze digitale samenleving. Hij brengt hierbij verschillende deelterreinen samen, waaronder politiek, media en democratie, aldus de Universiteit van Amsterdam.

Verantwoorde AI

Informatietechnologie, en AI in het bijzonder, is de wereld in rap tempo aan het veranderen. Het gebruik van AI en geautomatiseerde processen voor besluitvorming leidt tot allerlei nieuwe vragen en zorgen. Een van de uitdagingen is het begrijpen en aanpakken van (on)bedoelde gevolgen van het gebruik van algoritmes en AI voor de samenleving. Dit vraagt om 'verantwoorde AI', stelt de UvA: technologie moet controleerbaar en transparant zijn. Informatietechnologie moet subjectiviteit bij besluitvorming reduceren en uitkomsten moeten verklaarbaar zijn



Claes de Vreese

door de identificatie van de parameters waarop beslissingen zijn gebaseerd. Verantwoorde AI is ook belangrijk voor het vertrouwen in AI-technologie, van burgers en van de samenleving als geheel.

Als universiteitshoogleraar gaat De Vreese over de grenzen van disciplines en onderzoeksgroepen heen werken en brengt hij de verschillende expertises binnen de Faculteit der Maatschappij- en Gedragswetenschappen (FMG) samen. Hij gaat initiatieven ondersteunen en opzetten ter versterking van het onderzoek naar en onderwijs over AI en de samenleving. Vanuit de FMG is hij de schakel naar zijn vier collega-universiteitshoogleraren AI: Tobias Blanke (Humanities and AI), Natali Helberger (Law and Digital Technology), Ivana Išgum (AI and Medical Imaging) en Maarten de Rijke (AI and Information Retrieval). Gezamenlijk werken zij aan de interdisciplinaire en UvA-brede benadering van het AI-onderzoek en -onderwijs aan de UvA. <



Rob Feenstra

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

AF

Een AF is een artificial friend oftewel een KV (kunstmatige vriend). Kunstmatige vrienden zijn natuurlijk niet nieuw. Zelf denk ik direct aan de twee Tamagotchi's die aan een vroeg en bitter einde kwamen nadat ze ergens in de jaren negentig gruwelijk waren verwaarloosd door mijn dochters. Later kwamen de robots die eenzame en/of demente bejaarden gezelschap hielden. En zo ontstond geleidelijk een breed scala aan apparaten die je met wat goede wil als kunstmatige vrienden kunt beschouwen.

Maar de AF is van een andere orde. Hij, of in dit geval zij, is ontsproten aan het brein van Nobelprijswinnaar en auteur Kazuo Ishiguro. De AF Klara is in zijn boek *Klara and the Sun* de ik-figuur. Ze is gemaakt om in een niet al te verre, dystopische toekomst een eenzame tiener gezelschap te houden. De AF kan empathie voelen en ongerust zijn, maar de emoties zijn niet gelijk aan die van een mens. Dus is de vraag hoe we ons tot de AF verhouden.

Als je betwijfelt of je überhaupt wel een relatie met iets kunstmatigs kunt hebben, moet je je maar eens afvragen of je niet ooit eens tegen de stem van de autonavigatie hebt getierd wanneer je midden in een weiland te horen kreeg dat je bestemming was bereikt. Op dat moment worden aan Truus (want om ondoordringelijke redenen wordt de stem opmerkelijk vaak zo genoemd) wel degelijk menselijke kwaliteiten, of beter zwakheden, toegedicht.

Truus noch Klara wordt overigens warm of koud van zo'n onvriendelijke houding, en dat maakt het denken over onze relaties met AF's zo interessant. Asociaal gedrag ten opzichte van een AF leidt niet tot onaangename consequenties in de vorm van vijandige reacties, dus wordt ons gedrag volledig bepaald door onze innerlijke beschaving. Een beangstigende gedachte. <



Comfreak, Pixabay

Diversiteit staat hoog op de agenda – ook in werksferen. Aan welke vormen van diversiteit moeten we daarbij precies denken? Waarom is een inclusieve arbeidsmarkt zo belangrijk?

En welke stappen worden al gezet in het vakgebied van de informatieprofessional? Een inkijkje vanuit verschillende perspectieven.

Hoe verschillen het verschil kunnen maken

‘Diverse organisaties hebben een hogere sociale status, waardoor niet alleen werknemers maar ook klanten langer trouw blijven’



Anne van den Dool
Tekstschrijver, auteur
en cultureel journalist



Cindy Lammers
Hoofdredacteur van IP

Steeds meer sectoren zoeken naar manieren om meer diversiteit aan te brengen in hun personeelsbestand. Dat die nood juist nu gevoeld wordt, is niet vreemd. De samenstelling van de Nederlandse bevolking wordt tenslotte ook steeds diverser. Het percentage Nederlanders met een migratieachtergrond steeg de afgelopen decennia van nauwelijks 10 procent in 1972 naar bijna een kwart in 2019, laten de cijfers van het CBS zien. Bovendien zijn inwoners van ons land nog nooit uit zo veel verschillende delen van de wereld afkomstig geweest: inmiddels huisvest Nederland meer dan 220 nationaliteiten, die allemaal hun eigen culturele gebruiken met zich meebrengen.

Ook op andere vlakken groeit de diversiteit van ons land. Denk bijvoorbeeld aan de toenemende aandacht voor de verscheidenheid aan genders en seksuele voorkeuren. Waar nog niet zo lang geleden alleen de smaken

‘man’ en ‘vrouw’ en ‘heteroseksueel’ en ‘homoseksueel’ leken te bestaan, zijn steeds meer Nederlanders op de hoogte van de waaier aan tussenliggende mogelijkheden, zoals trans-, inter- en asexualiteit. Daarnaast groeit de aandacht voor mensen met een lichamelijke of geestelijke beperking: ook zij worden in toenemende mate uitgenodigd als volwaardige burgers deel te nemen aan de maatschappij, bijvoorbeeld door publieke ruimtes toe te rusten op hun bezoek.

Voordelen divers personeelsbestand

Met zo veel aandacht voor diversiteit in het land zou het vreemd zijn als de werkvloer achterbleef. Maar naast die publieke druk zijn er ook zakelijke voordelen, laten verschillende onderzoeken zien. Zo is een diverser personeelsbestand gunstig voor de prestaties van organisaties: zij behalen hierdoor hogere omzetten en hebben hoger geschatte overlevingskansen. De oor-



zaak: al die verschillende werknemers zijn als groep creatiever en vernieuwender in hun denken en handelen dan een eenvormige groep. Hun verschillende gezichtspunten helpen de organisatie vooruit. Daarnaast kunnen ze zich beter inleven in de verschillende klanten die zij bedienen. Ook niet onprettig: diverse organisaties hebben een hogere sociale status, waardoor niet alleen werknemers maar ook klanten langer trouw blijven.

Quotum als paardenmiddel

Diversiteit richt zich, kortom, op een veelheid aan aspecten, die stuk voor stuk steeds meer aandacht krijgen bij de werving en het behoud van personeel. Maar hoe zorg je voor een diverser palet aan medewerkers? De overheid besloot in februari dit jaar bijvoorbeeld een wetsvoorstel aan te nemen waarmee, in reactie op het rapport *Diversiteit in de Top. Tijd voor versnelling* van de Sociaal-Economi-

sche Raad (SER), werd ingestemd met twee maatregelen die de diversiteit in de top van het bedrijfsleven moeten vergroten. Het ging om een quotum dat ervoor moet zorgen dat minimaal een derde van de raden van commissarissen van Nederlandse beursgenoteerde vennootschappen uit vrouwen gaat bestaan en om een ingroeiquotum voor nieuwe benoemingen van commissarissen bij beursvennootschappen.

De ministers achter het wetsvoorstel, Sander Dekker (Rechtsbescherming) en Ingrid van Engelshoven (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap), spraken in wisselende bewoordingen over deze zet. Dekker betreurde dat dit 'paardenmiddel' moest worden ingezet, 'want gelijke kansen en diversiteit in de top van het bedrijfsleven zouden toch de normaalste zaak van de wereld moeten zijn'. Zijn hoop was dat de maatregelen slechts tijdelijk nodig zijn 'als extra zetje in de goede richting'. Van Engelshoven daarentegen neigde er meer

'Diverse werknemers zijn als groep creatiever en vernieuwender in hun denken en handelen dan een eenvormige groep'

naar te benadrukken dat diversiteit in de top van organisaties niet alleen goed is voor gelijke kansen, maar ook voor een betere bedrijfsvoering.

Rapport rijksoverheid

Met dit wetsvoorstel deed de overheid een nieuwe poging om het goede voorbeeld te geven in het aanbrengen van meer diversiteit op de werkvloer. Niet voor niets is diversiteit een van de zeven punten van het nieuwe personeelsbeleid van het Rijk, zo blijkt uit het rapport *Strategisch Personeelsbeleid 2025*. Zo wil de overheid dat alle medewerkers bewuster gaan nadenken over een inclusieve werkomgeving, onder meer door leden van sollicitatiecommissies workshops aan te bieden en meer aandacht te schenken aan het onderwerp in medewerkeronderzoeken en personeelsgesprekken. Eerder behaalde de overheid met zulke maatregelen al het doel minimaal 30 procent vrouwen in de top van de rijks-

Bibliotheek Erasmus Universiteit Rotterdam:

‘Belangrijk is om ons bewust te zijn van de vooroordelen die we allemaal hebben. Die proberen we zo veel mogelijk uit te schakelen’

Neke van der Kramer, hoofd education support, weet nog goed hoe ze een paar jaar geleden met een aantal collega's van de universiteitsbibliotheek van de Erasmus Universiteit Rotterdam bij elkaar gingen zitten om het diversiteitsbeleid te bespreken. 'We waren niet alleen met leden van het MT, maar met mensen uit de hele organisatie, zoals een project- en een communicatiemedewerker. Samen keken we: wat verstaan wij onder dit containerbegrip dat in korte tijd zo trendy is geworden?'

Al snel bleek dat iedereen een ander beeld bij diversiteit heeft, maar dat de idealen hetzelfde zijn. 'We waren het erover eens dat iedereen in onze organisatie gelijke kansen zou moeten krijgen', herinnert Van der Kramer zich. 'We wilden werven en werken op basis van talent. Dat betekent dat je je niet alleen hoeft te richten op taken die binnen jouw eigen pakket vallen, maar dat je ook om je heen mag kijken. Je mag je dus met andermans werk bemoeien als je denkt dat de organisatie daar beter van wordt.'

Motivatiefbrief en cv anonimiseren

Ook in het aannamebeleid moesten stappen worden gezet, wisten ze. 'We wilden aan de wereld laten zien dat iedereen zich in onze organisatie thuis kan voelen', vertelt Van der Kramer. 'Dat mensen bij ons op de juiste plek terechtkomen vanwege hun competenties, niet omdat ze zo goed in een bepaald hokje passen. Daarom hebben we geprobeerd ons aannameproces zo inclusief mogelijk te maken. We vragen bijvoorbeeld iedere sollicitant de motivatiebrief en cv te anonimiseren, zodat we tijdens het selectieproces niet kunnen zien of diegene man of vrouw is, jong of oud. Die informatie activeert al gauw allerlei vooroordelen die niet helpen de juiste persoon te kiezen. We willen alleen kijken naar eigenschappen die relevant zijn voor de functie. Dat is niet alleen prettig voor de selectiecommissie, maar ook voor de sollicitant zelf. Bij ons weten mensen dat ze worden

geselecteerd op basis van hun kwaliteiten, niet omdat we bepaalde verwachtingen van ze hebben of omdat we moeten voldoen aan een zekere diversiteitsnorm.'

De eerste keer dat je een sollicitatiebrief leest zonder achtergrondinformatie over de kandidaat is best onwennig, weet ze uit ervaring. 'Tegelijkertijd voel je dat je heel puur bezig bent. Degene die uiteindelijk tijdens het gesprek voor je zit, is uitgekozen op de juiste gronden.'

Sneller een echte match

Is de universiteitsbibliotheek door dit beleid ook diverser gaan aannemen? 'Dat kunnen we nog niet zeggen', reageert Van der Kramer. 'We weten natuurlijk niet wie we bij een andere werkwijze hadden aangenomen. We hebben ook nog geen cijfers beschikbaar waarin we de diversiteit van de afdeling omhoog zien schieten, maar daar gaat het ook niet om. Voor ons is het belangrijk dat we ons bewust zijn van de vooroordelen die we allemaal hebben. Die proberen we zo veel mogelijk uit te schakelen. We letten meer op de manier waarop iemand over zichzelf vertelt en zaken onder woorden weet te brengen. Daardoor ontstaat sneller een echte match.'

Je veilig voelen

Verder vinden ze het bij de bibliotheek van de Rotterdamse universiteit belangrijk dat iedereen zich prettig voelt op de werkvloer. 'We willen dat medewerkers zich veilig en uitgenodigd voelen om hun mening te verkondigen. Daardoor functioneren ze ook beter, komen hun talenten beter tot uiting. Als management proberen we dat zo veel mogelijk uit te stralen. We moedigen werknemers ook aan om over de schutting van hun afdeling te kijken. Zo wordt heel de organisatie hun werkveld.' Het is belangrijk diversiteitsdoelen zo concreet mogelijk te maken, aldus Van der Kramer. 'Bewustzijn is mooi, maar het is niet genoeg. Je moet denken, durven én doen. Dat betekent misschien ook dat je fouten maakt, maar dan heb je het als organisatie in elk geval geprobeerd.'

‘De eerste keer dat je een sollicitatiebrief leest zonder achtergrondinformatie over de kandidaat is best onwennig. Tegelijk voel je dat je heel puur bezig bent’



‘Diversiteit is één van de zeven punten van het nieuwe personeelsbeleid van het Rijk, zo blijkt uit het rapport Strategisch Personeelsbeleid 2025’

diensten te krijgen. De overheid blijft werken aan een evenwichtige verhouding tussen mannen en vrouwen in alle lagen van de organisatie.

Bewustwordingsessies en trainingen

Hoe staat het gesteld met de diversiteit onder informatieprofessionals? Voorbeelden uit de sector geven een hoopgevend beeld. Zo zet de Erfgoed Brabant Academie, de plek voor scholing en erfgoedkennis in Brabant, zich via verschillende routes in voor een inclusieve organisatie. Niet alleen bouwen de medewerkers aan een bewustwordingsproces rondom diversiteit, toegankelijkheid en inclusie, ook wordt via inhoudelijke projecten aandacht gevraagd voor dit onderwerp. Denk daarbij bijvoorbeeld aan trajecten rondom digitale toegankelijkheid en het erfgoed van Brabantse Chinese gemeenschappen. Via de eigen website deelt de organisatie de stappen die worden gezet.



De Erfgoed Brabant Academie wordt hiertoe aangemoedigd door het beleid van de provincie Noord-Brabant, die in het bestuursakkoord van 2020-2023 expliciet opnam dat ‘alle Brabanders het recht hebben om te zijn wie ze zijn en te geloven wat ze geloven – ongeacht hun levens- of geloofsovertuiging, politieke gezindheid, geaardheid, afkomst of sekse’. Steeds meer provincies en gemeentes nemen iets dergelijks op in hun beleidsplannen en ondersteunen organisaties in hun werkgebied vaak met bewustwordingssessies, trainingen en cursussen.

Inclusieve leeromgeving

Meer educatieve instellingen laten zich expliciet uit over hun beleid rondom diversiteit en inclusie. Zo geeft de Universiteit Leiden niet alleen aan diversiteit onder het personeel te willen bevorderen; ook streeft de onderwijsinstelling ernaar de diversiteit van de studenteninstroom te vergroten en

het studiesucces van studenten met een migratieachtergrond te vergroten. Ook het bevorderen van een inclusieve leeromgeving, door middel van inclusieve curricula, colleges en didactiek, staat hoog op de agenda. Daarnaast worden de aanvragers van onderzoeksbeurzen en de inhoud van hun plannen onder de loep genomen. Onder meer Hogeschool Saxion en de universiteiten van Amsterdam en Maastricht houden er soortgelijke streefdoelen op na.

Afstand tot de arbeidsmarkt

Het gaat, zo blijkt ook uit bovengenoemde voorbeelden, zelden om een aanpak waarbij alleen het personeelsbeleid wordt aangepakt: een diverse organisatie kent vele facetten. Dat we zo volmondig inzetten op een inclusieve personeelssamenstelling is maar goed ook, aldus Ton Wilthagen, hoogleraar arbeidsmarkt aan de Universiteit van Tilburg. In een interview met omroep *Human* benadrukt hij dat ieder-

‘Iedereen heeft in zekere zin een bepaalde afstand tot de arbeidsmarkt. Een aantal dingen kan ik heel goed, maar sommige dingen juist helemaal niet’

een in zekere zin een bepaalde afstand tot de arbeidsmarkt heeft. ‘Een aantal dingen kan ik heel goed, en daarom ben ik hoogleraar geworden, maar sommige dingen kan ik juist helemaal niet. Bovendien: hebben mensen een afstand tot de arbeidsmarkt of heeft de arbeidsmarkt een afstand tot mensen?’ In Nederland lopen momenteel circa 1,4 miljoen mensen rond die wel zouden kunnen en willen werken, maar die geen toegang hebben tot zinvolle en betaalde arbeid. Daar moet verandering in komen, volgens Wilthagen. Arbeid verdient volgens hem een veel bredere waardering. Het is niet alleen een manier om geld in het laatje te brengen: mensen die werken zijn aantoonbaar gelukkiger en gezonder, onder meer door de zekerheid, het sociale netwerk dat ze opbouwen en de mogelijkheid hun talenten in te zetten. Ook hebben kinderen met werkende ouders een grotere kans op een beloftevolle toekomst. Arbeid is een door de Verenigde Naties én de Nederlandse overheid vastgesteld mensenrecht, weet Wilthagen. Toch doet Nederland het op dit vlak aanzienlijk slechter dan andere Europese landen. We zijn ‘efficiencyverslaafd’, aldus Wilthagen, en daarom nemen we niet graag mensen aan die het werk mogelijk niet net zo snel – en dus goedkoop – doen.

Kansen voor autisme

Tegen dat idee vecht Ronald van Vliet, oprichter van TalentTwist, een detacheringsbureau voor mensen met autisme – een groep met een grote afstand tot betaald werk. Minder dan de helft van de Nederlandse volwassenen met deze diagnose heeft een betaalde baan, van wie nog eens de helft geen werk doet dat aansluit bij het eigen opleidingsniveau.

De website van TalentTwist laat succesvolle voorbeelden zien van mensen met autisme én een bijpassende functie. Werknemers die alleen de eerste vijftien minuten bij vergaderingen hoeven te zijn omdat ze daarna veel minder informatie opnemen, werkgevers die helpen met prioriteiten stellen: allemaal aanpassingen om ervoor te zorgen dat de samenwerking goed verloopt. In ruil daarvoor krijgt een organisatie

Recruiter Erwin la Roi: 'Een kleurtje of regenbooghaar maakt niet uit, er wordt alleen wel verwacht dat je de mores van de organisatie snapt'

Als het gaat om de arbeidsmarkt voor informatieprofessionals, ziet recruiter Erwin la Roi duidelijk een verschuiving naar 'jong'. 'De vraag naar *digital natives* is veel groter geworden. Waar de meer traditionele informatieprofessional in het dagelijks werk de inzet van tooling als een extra ziet, zie je dat de jongere collega standaard denkt in "there's an app for that". En daarmee heel snel resultaten kan tonen, ook in prototyping, door het gebruik van automatisering en handige tools. Dat betekent dat werkgevers steeds vaker kiezen voor een generiek opgeleide junior, net van school – academisch gevormd bij voorkeur – of, nog mooier, met twee jaar werkervaring. Dan heeft zo'n junior net kunnen ruiken aan wat werken betekent en zich enigszins kunnen vormen in wat hij of zij leuk vindt, waarmee hij of zij meer zekerheid biedt dat het werken als informatieprofessional een bewuste keuze is – want dat is het vaak nog niet in een traineeship – en verder kan groeien en verdiepen.'

Buitenlandse kandidaten

Gender, seksuele voorkeur, land van herkomst, arbeidsbeperking; hoe is de aandacht daarvoor? 'Het is eigenlijk nooit een gespreks-onderwerp bij de opdrachtverlening en het wervingsproces', reageert La Roi. 'Als het al gebeurt, dan is het: "als je een mannelijke kandidaat kunt vinden, dan heeft dat een lichte voorkeur", gezien de vaak meer vrouwelijke populatie. Ik merk zelf wel dat kandidaten die, veelal op latere leeftijd, uit het buitenland komen, veel meer drive hebben om iets te bereiken. Meer positieve energie, meer ambitie, en ze laten vaker van zich horen. Ze willen en moeten zich nog bewijzen, dat is erg mooi om te zien. Dat hebben Nederlandse kandidaten wel minder.'

Hippe spijkerbroek vol rafels

'Omdat ik veel voor commerciële organisaties werk, wordt er heel simpel gekeken naar de kandidaat: kan hij of zij het werk aan, is het een goede en leuke collega?', vervolgt La Roi. 'Dan maakt het niet uit of je een kleurtje hebt, regenbooghaar of wat dan ook. Er wordt alleen

wel verwacht dat je de mores van de organisatie snapt en de sensitiviteit hebt wat wel en niet kan. Dus een verzoek van een partner bij een advocatenkantoor gaat altijd voor dat van een advocaat-stagiair, en met je hippe spijkerbroek vol rafels een presentatie houden over een nieuw recordmanagementsysteem aan bestuurders is een *no go*.'

'Uiteraard zit er verschil in de omgevingen. Denk aan overheid versus bedrijfsleven. Cultuur doet veel voor de mensen die er werken. Het vormt je flink. Zeker de start van je carrière is in mijn ogen heel belangrijk. Die eerste stappen bepalen in hoge mate hoe je de rest van je werkzame leven invult, wat je verwachtingen van een werkgever zijn en hoe je daarin zelf ook verantwoordelijkheden neemt: leun je achterover of neem je de regie in je werk?'

Veel leuke eigenheimers

'Ik zie niet zo veel verschil in man of vrouw,' zegt La Roi, 'de informatie-industrie kent vele functievarianten. Documentatie is zachter, meer vrouwelijk, en schuif je op richting functioneel beheer/ICT, dan wordt het mannelijker. Dat is niet zo verrassend. De grote gemene deler die ik zie is dat de functies zich kenmerken door dienstbaarheid. Niet altijd een positief begrip misschien, maar de beste informatieprofessionals hebben van nature een houding waarin impliciet wordt gezegd: "How can I help" (uit: *Nieuw Amsterdam*, Netflix). Zodra ik dat terugzie bij een kandidaat, met de nodige eigenwijsheid, zit het vaak goed. Want wat mijn vak als recruiter voor informatieprofessionals al meer dan twintig jaar zo leuk maakt, is de diversiteit van het soort mensen dat ik tegenkom. Veel ontzettend leuke eigenheimers, introverten met diepe wateren en passievolle professionals met een drive om processen te verbeteren.'

Oer-Nederlandse houding

De groeiende aandacht voor inclusiviteit? Dat heeft volgens La Roi te maken met een oer-Nederlandse houding: 'Het beste jongetje van de klas willen zijn, vooral niemand voor het hoofd willen stoten en "wij laten wel even zien hoe het heurt". Daar heb ik weinig mee bij het invullen van vacatures, mijn klant wil gewoon de juiste persoon, de beste kandidaat. Echter: als het lastig is om op die manier te kijken naar kandidaten, je je vooroordelen niet opzij kunt zetten, tja, dan moet je jezelf regels gaan opleggen. Heel jammer, want dan ben je juist bezig met het uitvergroten van het probleem en focus je op de verkeerde zaken.'



'We zijn in Nederland efficiency-verslaafd, daarom nemen we niet graag mensen aan die het werk mogelijk niet net zo snel – en dus goedkoop – doen'

een zeer nauwkeurige, gestructureerde en toegewijde werknemer terug, weet Van Vliet.

Baan zonder sociale verplichting

Twee van zijn vier kinderen hebben autisme, daarom kent Van Vliet de do's en don'ts. Omdat een prikkelarm kantoor niet voor iedere organisatie haalbaar is, besloot hij zich met TalentTwist te richten op thuiswerkbanen, zoals web-designer en software developer, maar ook functies op het gebied van informatiebeheer, data entry en data science behoren tot de mogelijkheden. Van Vliet heeft zelf een achtergrond in de ICT; de beroepsvereniging voor informatieprofessionals KNVI heeft zitting in het adviescomité van TalentTwist. Door thuis te werken hoeven mensen met autisme niet te voldoen aan alle sociale verwachtingen die vaak bij een kantoorbaan komen kijken. Koffiepauzes, vergaderingen, tussentijdse praatjes met collega's – dat alles kan hun zwaar vallen. Ook drukte en la-



waai kunnen veel energie kosten. Dat maakt deze werknemers zeker niet minder getalenteerd. Daarom koppelt Van Vliet ze aan organisaties die met thuiswerken geen probleem hebben, iets wat door corona een boost heeft gekregen en dus extra kansen biedt. Vaak genoeg hebben zulke bedrijven al een bredere kijk op de samenstelling van het personeel, weet Van Vliet. Regelmatig wordt er al gewerkt met een multicultureel of zelfs internationaal team.

Het vraagstuk rondom een divers personeelsbestand is, kortom, zo gevarieerd als het onderwerp doet vermoeden. De mogelijkheden lijken eindeloos: van *implicit bias*-trainingen voor leidinggevend tot anonieme wervingsprocedures. In veel gevallen is een steeds diverser wordend publiek een belangrijke stok achter de deur: wie wil blijven aansluiten bij de wensen en ideeën van de consument, zet diversiteit en inclusie bovenaan de actielijst.

Tips voor een diverse organisatie

Hoe zorg je voor meer diversiteit en inclusie in jouw organisatie? Vijf tips van verschillende uitzendorganisaties.

Begin van binnenuit

Genoeg organisaties zijn er al in getuind: naar de buitenwereld toe communiceren dat je een en al diversiteit bent, terwijl binnen de organisatie de waarden nog onvoldoende leven. Consumenten, klanten en opdrachtgevers prikken daar zo doorheen. Daarom is het belangrijk eerst op elk niveau van de organisatie het belang van diversiteit aan te kaarten en dan pas de vlag uit te hangen.

Communiceer transparant

Welke stappen neem je precies in de richting van een meer diverse organisatie? Wat is je aanpak en welke effecten verwacht je? Wees daarover helder tegenover jezelf én anderen. Alleen dan voelt iedereen dat die oproep onderaan je vacaturetekst dat wordt gestreefd naar een diverse organisatie daadwerkelijk hout snijdt, en niet alleen is toegevoegd om een wit voetje te halen.

Deel verhalen

Inzichtelijk maken op welke vlakken jouw organisatie werkt aan een meer divers personeelsbestand? Laat werknemers aan het woord over hun eigen ervaringen. Wat maakt hen uniek? Welke kwaliteiten brengen zij met zich mee? En hoe bevalt het werken in de organisatie? Zo ontstaat een compleet en authentiek beeld.

Sluit niemand uit

Wie zich richt op het aantrekken van de ene doelgroep, loopt daarmee het risico een andere groep juist uit te sluiten. Zorg er dus voor dat je meerdere groepen aanspreekt, bijvoorbeeld door meerdere communicatielijnen uit te zetten, zowel qua boodschap en vorm als qua medium. Zo vinden Nederlanders zonder migratieachtergrond vaker vacatures online, terwijl Nederlanders met een migratieachtergrond eerder kijken naar klassieke vacatures. Letten op je taalgebruik? Check dan eens de handreiking *Waarden voor een nieuwe taal* die in maart dit jaar werd gepubliceerd door Code Diversiteit & Inclusie.

Houd je aan de wet

Natuurlijk mag je je bij de werving van nieuw personeel specifiek op een bepaalde doelgroep richten. Maar houd je aan de wet. Je mag dus niet alleen uit die doelgroep kandidaten selecteren. De wetgeving voor gelijke behandeling zegt dat voorkeursbeleid alleen is toegestaan voor vrouwen, etnische minderheden en personen met een handicap of chronische ziekte.

IP

vakblad voor
informatieprofessionals

IP kun je
ook
**online
lezen**

**Vanaf
jaargang
2012
zijn alle
bijdragen
full-text
en als pdf
te lezen. ***

* De laatste negen verschenen edities van IP zitten achter een 'slotje'. Abonnees via Aboland hebben inloggegevens toegestuurd gekregen. Abonnees via de KNVI loggen in via mijn.knvi.nl. Vragen? Mail naar administratie@informatieprofessional.nl.

www.informatieprofessional.nl

Vakblad *IP* volgt de wording van de Universiteitsbibliotheek van de Universiteit van Amsterdam (UvA).

Eens per kwartaal zal een thema rondom de bouw worden belicht. In dit nummer deel 2: de context van de totstandkoming van de nieuwe UB.

Groei naar academische dienstverlener

Project: nieuwe Universiteitsbibliotheek UvA

Gestart in: september 2019

Einddatum: ergens in 2023

Aantal dagen tot oplevering: circa 1050

Architect: MVSA Architects en Architectenbureau J. van Stigt

Waarschijnlijk zijn er ooit meer dan tweehonderd UvA-bibliotheken geweest, zelfstandig en/of onderdeel van een vakgroep. Kenmerkend voor de huisvesting van de UvA is, tot in de jaren zestig van de vorige eeuw, het enorme aantal panden verspreid over Amsterdam waarin de faculteiten en voorzieningen van de UvA zijn gehuisvest. Vanaf de jaren zestig worden er voor het eerst grote gebouwen neergezet, zoals die van architect Norbert Gawronski op het Roeters-eiland en het beeldbepalende P.C. Hoofthuis van Theo Bosch en Aldo van Eyck. Dit kan worden gezien als de eerste aanzet tot campusvorming. Uiteindelijk kiest de UvA ervoor om onderwijs en onderzoek te concentreren op vier campuslocaties. Dat zijn geneeskunde in Zuidoost (AMC), na-



Robin van Schijndel
Sectorhoofd campus-
diensten Universiteits-
bibliotheek Amsterdam



Studiezaal met collectie in open opstelling in de nieuwe UB in het Universiteitskwartier.

MVSA Architects



Voorbeeld van een nieuwe, flexibele werk-/studieplek, op proef in de Belle van Zuylenzaal in de huidige UB Singel.

Monique Kooljans

tuurwetenschappen op het Science Park in Watergraafmeer, sociale wetenschappen op de Roeterseiland-campus en geesteswetenschappen op de laatste te realiseren campus: het Universiteitskwartier in de binnenstad waar de nieuwe UB wordt gerealiseerd. Met het concentreren van campuslocaties zijn tientallen kleine bibliotheken samengevoegd en opgegaan in de UB en de campusbibliotheken.

Meer dan boeken

Tot circa het jaar 2000 worden de ruimtes en studiezalen in de bibliothe-

ken van (de klassieke) universiteiten gedomineerd door opencollectieopstellingen en studieplekken die vooral ondersteunend zijn aan het gebruik van de collecties. Daarna komt er, ook in de UvA-bibliotheken, dankzij digitale beschikbaarheid en centrale depotplaatsing een proces op gang om de open collecties in omvang terug te brengen. Uiteindelijk leidt dit bij de UvA tot inkringing van ruim 45 naar minder dan 10 kilometer open collectie. Tegelijkertijd herkent de UB de ontwikkeling van een toenemende belangstelling voor en vraag naar studeren op de



Moderne samenwerkruimte van de UB
op de Roeterseilandcampus.

campus. De UB anticipeert hierop door vele ruimtes te veranderen in studieplekken. In 2010 neemt de bibliotheek alle computerwerkplekken van de IT-afdeling over en integreert ze het beheer ervan in haar studieplekkenbeleid. Ook breidt ze de dienstverlening van de UB-balies naar studenten uit met IT. Op dit moment beheert de UB het merendeel van de UvA-studieplekken; van de circa vijfduizend heeft ze er ruim vierduizend in beheer. Conform het studieplekkenbeleid worden in nauwe afstemming met faculteiten en de facilitaire afdeling van de UvA nieuwe plekken in zalen gerealiseerd die bijvoorbeeld voor digitaal toetsen maar ook voor (activerend) onderwijs kunnen worden ingezet.

Ontwikkeling in dienstverlening

Al in 1990 is vastgesteld dat de UB aan de Singel als gebouw gedateerd is en als

bibliotheek geen toekomst heeft. Vanaf 2001 heerst het idee dat een nieuwe UB naast toegang tot de collecties vooral studie, werk, ontmoeting en verblijf moet faciliteren. Deze functies zijn dan ook in vierkante meters ruim bedeed. In de tussentijd ontwikkelt de bibliotheek zich verder als dienstverlener. Zo blijken de bibliotheken op Roeterseiland en Science Park een aantrekkelijke partner op de campus. Niet alleen vanwege hun collecties, support op locatie en op afstand, digitale voorzieningen en onderwijs- en onderzoekondersteuning. Maar ook vanwege hun gebruik en inzet van de beschikbare oppervlakte, openingstijden, brede dienstverlening en grote aantallen bezoekers. De eerdergenoemde regie op studieplekken zorgt ervoor dat de studieplekken in vele campusgebouwen herkenbaar zijn als bibliotheekvoorzieningen.

‘De ruimtes kunnen gemakkelijk van functie wisselen: vandaag collectieruimte, morgen hybrid learning space’

Een divers voorzieningenniveau met studiezalen, onderwijsruimtes, horeca en een atrium of plein voor verblijf en evenementen is altijd het uitgangspunt geweest voor de nieuwe UB in het Universiteitskwartier. Het dakterras kan worden gezien als de kers op de taart. Een bibliotheekgebouw dat inspiratie biedt aan studenten, medewerkers en bezoekers om te studeren en aan nieuwe en/of betere ideeën of onderzoek te werken. De keuze van de UvA om juist deze bibliotheek te bouwen illustreert dat de bibliotheek zich succesvol heeft doorontwikkeld als academische dienstverlener.

Veranderlijk en aanpasbaar

Het is een hele kluit om in het programma van eisen van de UB zowel de monumenten als de nieuwbouw in te passen, niet alleen voor de cascoarchitecten, maar ook voor het UB-team dat verantwoordelijk is voor het vloerplan en het interieur. Met de kennis uit het recente verleden is het een gegeven dat verandering een constante zal zijn. De circa 14.000 vierkante meters met 358 ruimtes van de nieuwe bibliotheek zijn in veel gevallen dusdanig ontworpen dat zij gemakkelijk van functie kunnen wisselen: vandaag collectieruimte, morgen onderwijszaal, nu kantoorvloer, straks *active* of *hybrid learning space*. Sommige ruimtes kunnen op verschillende momenten in de week door verschillende doelgroepen worden gebruikt. Vergaderruimtes voor medewerkers zijn in het weekend bijvoorbeeld projectruimtes voor studenten.

Het atrium zal aankomende studenten imponeren op open dagen en de monumentale voormalige ziekenhuiszalen zullen het ‘thuis’ van generaties studenten worden. Eenheden en netwerken die nu in ontwikkeling zijn, maar die bij het ontwerp van de nieuwe bibliotheek nog niet in beeld waren, zoals het Data Science Centre, worden desgewenst ruimtelijk ingepast zodat zij zich in de context van de UB van de eenentwintigste eeuw kunnen profileren. <

Deel 3 van deze serie verschijnt in IP #7 van dit jaar.



Het P.C. Hooftthuis met de bibliotheek waarvan de collectie zal verhuizen naar de nieuwe UB.

CURSUSAGENDA

GO opleidingen

2021

MEI-JUNI

ALLE
CURSUSSEN
ONLINE

19/05	KLANTGERICHTE E-MAILS SCHRIJVEN	
20/05	INFORMATIEBELEID IN DE PRAKTIJK	GAAT DOOR
20/05	INFORMATIESTRUCTUREN	GAAT DOOR
20/05	OPLEIDING INFORMATIESPECIALIST	GAAT DOOR
26/05	INTERNET ZOEKTECHNIEKEN (ADVANCED)	GAAT DOOR
26/05	DIGITALE INFORMATIEVAARDIGHEDEN	GAAT DOOR
28/05	INTRODUCTIE RDA & LRM	
28/05	AVG, PRIVACY & DIGITAAL GEGEVENSBEHEER	GAAT DOOR
01/06	DUURZAAM DIGITAAL ERFGOED	
01/06	KWALITEITSZORG	
02/06	ZOEKEN VAN BEELD & GELUID	
04/06	INTRODUCTIE KNOWLEDGE GRAPHS	
04/06	RELATIEBEHEER & ACCOUNTMANAGEMENT IN DE INFORMATIEDIENSTVERLENING	GAAT DOOR
08/06	MARC21 (IN ENGLISH)	
09/06	THE NEW RDA (IN ENGLISH)	

Sisyfusagenda



‘Leg maar eens uit aan een Chileen of Chinees hoe ons openbare-bibliotheek-bestel eruit ziet’

Frank Huysmans

Bijzonder hoogleraar bibliotheekwetenschap aan de UvA en zelfstandig onderzoeker en adviseur bij WareKennis

Gordiaanse knoop. Sisyfusarbeid. Kwadratuur van de cirkel. Al in de oudheid ontbrak het niet aan uitdrukkingen voor (schier) onmogelijke opdrachten. Er zouden er nog vele volgen. De zeven koppen van de draak er in één keer afhakken. Water naar de zee dragen. Een speld in een hooiberg zoeken. Van Duitsers winnen met voetbal (volgens Gary Lineker). Of van Italianen ('Je kunt niet van ze winnen. Je kunt wel van ze verliezen' – Cruijff).

Tijdens mijn studie communicatiewetenschap kwam er nog een bij: het Nederlandse omroepbestel uitleggen aan een buitenlander. We hadden nog A-, B- en C-omroepen en het 'volledig programmavoorschrift', en aan het bezitten van aandelen in commerciële omroepen én kranten waren strikte grenzen gesteld. Anno 2021 is de omroep een stuk overzichtelijker. Gelukkig hebben we de politiek nog. Politicologen hebben onlangs voorgerekend dat je met de zeventien partijen in de huidige Tweede Kamer 64.605 mogelijke meerderheidscoalities kunt smeden. (Dat is inclusief de coalitie van *alle* partijen, of die waarin Sylvana Simons in haar eentje de oppositie vormt. Die gaan er niet komen, maar mogelijk zijn ze wel.) Onder die mogelijke meerderheden zijn er 2.016 die een *minderheid* van de kiezers vertegenwoordigen. Een eventuele voortzetting van Rutte-III met VVD, D66, CDA en CU is er zo een: 78 zetels voor 49,76 procent van de stemmen. Sterker: van 1977-1981, 2010-2012 en 2017-2020 – ja, ook onder Rutte-III – zijn we geregeerd door de wil van de minderheid.

Maar eerlijk is eerlijk: omroep en politiek kunnen niet in de schaduw staan van het openbarebibliotheekbestel. Leg maar eens uit aan een Chileen of Chinees dat er een beleidskolom is en een uitvoeringskolom, beide bestaand uit organisaties op landelijk, regionaal respectievelijk (boven)lokaal niveau. En dat die partijen al polderend een Convenant hebben gesloten voor de duur van drie jaar, waarin ze hebben beloofd binnen drie maanden een Netwerkagenda op te stellen. Waarin ze hebben verklaard één IT-systeem te gaan gebruiken, terwijl binnen die drie maanden al duidelijk was dat het er niet ging komen. Dat de uitleen van papieren boeken wordt betaald door de gemeenten en die van digitale boeken door het Rijk. Dat er tijdens de coronapandemie veel minder papieren boeken zijn uitgeleend en veel meer digitale boeken, dat het Rijk dus veel meer geld kwijt was aan leenvergoedingen en de gemeenten veel minder, en dat er deze zomer dus geen Vakantiebieb komt omdat het budget van het Rijk al is uitgeput.

Wacht even ... Was in het Convenant niet afgesproken dat 'bibliotheken een extra impuls geven aan lees- en taalstimulering'? Jawel, maar de 'uitwerking van de financiële bijdragen' komt nog in de Netwerkagenda te staan, evenals 'hoe het netwerk gezamenlijk verantwoordelijkheid en regie neemt om de ambities effectief te realiseren'. En die Agenda is er na zes maanden nog niet. Want in een netwerk effectief een agenda realiseren is, tja, sisyfusarbeid.

<

**National Theatre
zet digitale deuren open**

Zeepbellen documenteren

Ingegeven door de coronacrisis heeft het National Theatre (NT) in Londen het gebruik van zijn archieven uitgebreid om het publiek toch te kunnen bereiken. Hierdoor verandert de manier waarop toeschouwers naar archiefmateriaal kijken en ermee omgaan, weet Erin Lee, hoofd archief van het NT. Een interview.



Pepijn Lemmens

Adviseur bij DEN met als aandachtsgebieden het verbinden van kennis in een netwerk binnen de podiumkunsten, AI en nieuwe businessmodellen voor digitale cultuur



Erin Lee

‘Een van de opmerkingen die we kregen toen we een archiefopname lanceerden in plaats van een hoogwaardige NT Live-opname, was dat de vrouw in kwestie hier echt de voorkeur aan gaf omdat het niet voelde als een gepolijste opname maar alsof ze deel uitmaakte van het publiek.’ Iets om te onthouden, weet Erin Lee. Het geeft maar aan wat er kan gebeuren als je je podiumkunstarchief opent naar het publiek. Lee heeft geen achtergrond in de podiumkunsten. Ze startte haar loopbaan met de



Het archief van het National Theatre.

James Ballorini Photography

opleiding tot bibliothecaris aan de Cambridge University. Tijdens een postdoctorale studie van een jaar aan de Syracuse University in New York deed ze een master in Library and Information Science. 'In de Verenigde Staten bestaat geen apart diploma voor bibliotheek en archief zoals in het Verenigd Koninkrijk. Ik beschouwde archivering destijds niet echt als een beroep – totdat ik ging werken in het archief van de Syracuse University. Ik vermoed dat ik deze job kreeg omdat Syracuse het archief bewaart van de Pan Am 103 Lockerbie-bomaanslag die in Schotland

plaatsvond. Ze hebben niet veel mensen in dienst van Schotse komaf, dus waren ze vast blij iemand te vinden die iets afwist van de achtergrond van deze tragische gebeurtenis. Ik heb een jaar in het Syracuse-archief gewerkt en vond het echt geweldig! Waar bibliotheken beperkt zijn tot boeken en e-books, zijn archieven zo veel breder; dat was echt een ontdekking.'

Vluchtig materiaal

Terug in het Verenigd Koninkrijk solliciteerde Lee naar de functie van archiefassistent bij het National Theatre in Londen

'Waar bibliotheken beperkt zijn tot boeken en e-books, zijn archieven zo veel breder; dat was echt een ontdekking'

– met succes. In 2014 nam ze de functie van hoofd archief over. Het was in het begin wel even wennen, zegt ze: archivaris zijn van een theater. 'Podiumkunsten zijn heel vluchtig. Er heerst een mening onder bepaalde beoefenaars en artiesten dat theater niet bewaard hoeft te worden; dat je niet moet proberen om podiumkunst te documenteren, omdat dit indruist tegen de kern van waar het voor is. In een interview zei onze voormalig artistiek directeur Peter Hall bijvoorbeeld dat hij zijn werk liever "als zeepbellen ziet verdwijnen". Dus komt al snel de gedachte op: wat doe

ik hier elke dag als ik probeer Peter Halls werk te documenteren, terwijl hij zelf eigenlijk niet wilde dat het bewaard bleef?’

Theater voor thuis kijkers

Die gedachte is intussen vervlogen. Langzaam kwam het besef hoeveel je als theater met je archief kunt doen. Zeker als er zoiets als corona uitbreekt en alles dicht moet. Het National Theatre heeft inmiddels een uitgebreid digitaal aanbod, waaronder NT Live (een serie hoogwaardige opnames van producties die wereldwijd in bioscopen worden uitgezonden), NT Collection (een selectie van dertig titels die beschikbaar zijn voor scholen en universiteiten) en sinds april 2020 NT at Home (een abonnementservice voor thuis kijkers). ‘NT at Home begon tijdens de lockdown als gratis streamingdienst op YouTube’, vertelt Lee. ‘Het kreeg in zestien weken vijftien miljoen views, wat ongelooflijke cijfers zijn in een tijd dat theaters en bioscopen over de hele wereld hun deuren gedwongen dicht hebben.

‘Wat doe ik hier elke dag als ik probeer het werk van de artistiek directeur te documenteren, terwijl hij zelf niet wil dat het bewaard blijft?’

Het publiek ondersteunde ons; hoewel ze niet hoefden te betalen voor de content, schonken velen toch geld aan het NT of aan hun plaatselijke theater.’

‘Die cijfers lieten zien dat er behoefte is aan zo’n online dienst,’ vervolgt ze, ‘en bevestigden ons in het idee om NT at Home als betaalde abonnementservice te introduceren. Dat gebeurde eind 2020. De lancering van het platform bracht veel arbeid met zich mee wat betreft het veiligstellen van de rechten van de kunstenaars die de producties hebben gemaakt. Gelukkig werkte iedereen mee. Ik denk dat de situatie waar de theaterindustrie zich door corona in bevindt, het proces heeft versneld en mensen heeft wakker gemaakt dat er wereldwijd een publiek is voor onze content op dergelijke platforms.’

Oral history project

Corona heeft het werk in het archief op nog meer manieren beïnvloed, vervolgt Lee. ‘De meeste theaterarchivarissen die ik ken, zijn met verlof. Bij het NT zijn we erin geslaagd om één persoon fulltime aan het werk te houden, zodat we aan alle interne verzoeken kunnen voldoen. Dit betekent dat we deel uitmaken van verschillende teams en dat we veel actiever aan lopende projecten, zoals NT at Home en NT Collection, meewerken dan voorheen het geval was. Verder kunnen we nu actief archiveren. Het is geen dagelijkse kost voor archivarissen om live de geschiedenis mee te maken en de verantwoordelijkheid te hebben voor hoe die geschiedenis wordt gedocumenteerd. We zijn met de leidinggevend en de senior staff een *oral history project* begonnen over de huidige coronaperiode, zodat we in elk geval enkele persoonlijke reflecties hebben op deze vreemde tijd. Ik heb inmiddels een interview gedaan met onze uitvoerend directeur en met onze artistiek directeur, collega’s met wie ik eerder zelden sprak. Het is een geweldige kans om uren met hen te praten over wat er is gebeurd; de geïnterviewden zijn heel open over hun ervaringen. De opnames zullen lange tijd achter slot en grendel blijven, maar in de toekomst nuttig zijn voor onderzoekers om te kunnen begrijpen hoe de pandemie ingreep in het theaterwezen en bij het NT, en waarom welke keuzes zijn gemaakt.’ Corona heeft nog een ander neveneffect, vertelt Lee: ‘Door de lockdown werken

Thuis NT-materiaal streamen, waaronder het stuk Barber Shop Chronicles; eerst gratis, nu betaald.



mensen wel, maar ze hebben wat tijd over en die gebruiken ze om te helpen met archiveren. Daar maken we in het archief natuurlijk graag gebruik van.’

Hybride productie

Zoals de meeste moderne archieven krijgt ook het archief van het National Theatre steeds meer *born digital*-materiaal. Lee: ‘The Lyttelton Theatre, een van de locaties van het NT, is tijdelijk veranderd in een filmstudio omdat het moeilijk is om er live op te treden. Met zijn enorme podium is dit namelijk het minst praktische theater om open te stellen voor voorstellingen met *social distancing*. We maakten in het Lyttelton een hybride productie van Romeo & Julia, waarin elementen van theater en film zijn gecombineerd, iets wat nog niet eerder is gedaan. De stagemanager van de show stuurde me een e-mail met de vraag welke records we hiervan wilden voor het NT-archief. Dat is best lastig te beantwoorden; ik ben er namelijk niet bij, ik kan niet zien wat hij allemaal doet. Maar dit soort gesprekken is wel belangrijk, want zo kunnen we leren over hun proces. We kunnen de manier waarop we materiaal normaliter vastleggen vergelijken met het nieuwe materiaal en proberen uit te zoeken hoe we dit in het archief kunnen krijgen. Er zijn veel nieuwe technieken en nieuwe projecten waar we bovenop moeten zitten.’

Uitleggen hoe een archief werkt

Erin Lee: ‘Toen ik solliciteerde op de functie van hoofd archief, was een van de vragen: “Wat ga je doen aan recordmanagement?” Ik weet zeker dat er kandidaten waren voor deze job die tijdens het sollicitatiegesprek antwoordden met: “Project van zes maanden. Ik zal de *retention schedules* opstellen, iedereen stuurt ons de juiste materialen en *that’s it*.” Want zo gaat dat meestal in zijn werk bij bedrijven en grote instellingen. Ik beantwoordde de vraag voorzichtig met: “Zes jaar ... misschien?” Veel artiesten en beoefenaars hebben geen archiefsys-

teem. En ik kan niet van ze verwachten dat ze zoiets opzetten, ik kan hun manier van werken niet veranderen. Wel kan ik openstaan voor hun processen, ze proberen te laten begrijpen hoe het werkt met de records in het archief, en wie de onderzoekers zijn die het materiaal gebruiken. Wat de kostuums betreft zijn het bijvoorbeeld kostuumstudenten die binnenkomen bij het NT en uit de archieven leren hoe ze een “kostumbijbel” kunnen maken. Toen onze kostuumafdeling dat eenmaal begreep, was het: “O ja, natuurlijk, dit zijn de mensen die we over een jaar in dienst hebben.”’



VR- en AR-archivering

Het National Theatre heeft een eigen Immersive Storytelling Studio, waarmee het met artiesten en technologieën als virtual reality (VR), augmented reality (AR) en 360 filming werkt aan het ontwikkelen van nieuwe producties. 'Een van de problemen hierbij,' vertelt Lee, 'is dat we zowel de software als de hardware nodig hebben om dit te archiveren, iets wat we niet gewend zijn. Hoewel ons digital preservation-systeem op dit moment vrijwel ieder bestandsformaat kan opslaan, zijn we aan het uitzoeken of het ook deze nieuwe bestandsformaten aankan. De Studio gaat nu voor elk project een manifest maken dat onder andere beschrijft welke hardware bij welke bestanden hoort. Dit soort samenwerkingen is erg interessant voor ons omdat we dit gebied kunnen verkennen met andere organisaties die bezig zijn met VR- en AR-archivering. Zo verzamelt de Tate veel VR-kunstwerken, en ze hebben financiering gekregen voor een project om te onderzoeken hoe je VR- en AR-kunst kunt archiveren. We hopen dat de bevindingen van dit onderzoek ook nuttig zullen zijn voor ons.'

Interne stakeholders dienen

Wat zou Lee een podiumkunsteninstelling adviseren die net start met het (digitaal) archiveren? 'Ik zou allereerst naar de rechten van het materiaal kijken. Ik heb

projecten gekend, zelfs grote, gefinancierde projecten, waarbij ze maar doorgingen met verzamelen en uiteindelijk niets konden publiceren omdat ze niet de rechten op het materiaal bezaten. Dat is een groot probleem in de podiumkunsten. Zelfs in het programmaboekje zijn de gebruikte foto's vaak niet van jou, en de advertenties erin evenmin. Als je toch wilt publiceren, zou je al het materiaal waarop copyright rust moeten weglaten of dit moeten afkopen, of je zou alleen rechtenvrij materiaal moeten gebruiken. Mensen denken van tevoren niet goed na over hoe tijdrovend en hoe duur zo'n proces is. Verder zou ik adviseren om van tevoren te bespreken welk materiaal de betreffende organisatie zou willen gebruiken. Een belangrijke reden waarom het NT-archief intern wordt ondersteund, is volgens mij omdat we content leveren aan bijna alle afdelingen. Dat we begrijpen wat hun behoeftes zijn en dit op verzoek beschikbaar hebben – zoiets wordt zeer goed ontvangen. Als je als theaterarchief budget wilt hebben, zul je eerst je interne stakeholders moeten bedienen.'

Daarnaast is het volgens Lee belangrijk 'dat mensen je als collega waarderen en graag met je samenwerken'. 'Een groot deel van mijn werk bestaat uit hen vragen om dingen voor mij te doen; materiaal naar mij te sturen, bestanden in mappen te stoppen et cetera. Als je geen aardig

persoon bent om mee samen te werken, zullen ze dit gewoon weigeren.' Werken aan je *personal skills* dus. Ze komt nog even terug op het oral history project: 'Als ik wil dat het senior management met me praat en heel persoonlijke ervaringen met me deelt, moet ik ze op hun gemak stellen. Ze moeten erop kunnen vertrouwen dat ik, als de *company historian*, alle input veilig bewaar.'

<

'Als je als theaterarchief budget wilt hebben, zul je eerst je interne stakeholders moeten bedienen'

Erin Lee is een van de sprekers tijdens de *Digitale Transformatie Conferentie: Naar een hybride culturele praktijk* van 31 mei tot en met 4 juni 2021, georganiseerd door DEN, Kennisinstituut cultuur & digitalisering. In het programma komen inzichten, handvatten, analyses en discussies aan bod op het gebied van digitale transformatie voor de culturele sector. Met focus op een toekomst waarin digitaal en analog, online en offline, elkaar versterken en aanvullen.

Meer informatie vind je op <https://www.den.nl/digitale-transformatie-conferentie>.

Luis in de pels van Poetin en Assad

Door de MH17-ramp en de vergiftiging van de Skripals is de naam Bellingcat welbekend in de journalistiek. Daar gaat een lange weg aan vooraf, die oprichter Eliot Higgins beschrijft in zijn nieuwe boek *Wij zijn Bellingcat*.



Vincent M.A. Janssen

Redacteur van IP
en freelance journalist



De MH17-ramp hielp bij het ontstaan van Bellingcat (Donetsk, juli 2014).

In 2014 daagt de Britse blogger Eliot Higgins zijn volgers uit de locatie te achterhalen van een YouTube-video. Binnen een aantal minuten heeft hij het voor elkaar; hij weet de route van de Buk-raket die vlucht MH17 neerhaalde. Terwijl Nederlandse onderzoekers met man en macht proberen te achterhalen hoe dit kon gebeuren, zijn de burgerjournalisten van Bellingcat hen voor. 'MH17 hielp bij het ontstaan van Bellingcat', schrijft Higgins dit jaar in zijn boek. Inmiddels is Bellingcat betrokken bij de meest spraakmakende internationale conflicten van het afgelopen decennium, zoals de burgeroorlog in Syrië, bombardementen in Jemen en oorlog in Oost-Oekraïne. Genoeg om een boek over te schrijven.

Tweeten

Wij zijn Bellingcat gaat evenveel over de spraakmakende onderzoeken als over de mensen achter het initiatief. Met name de bescheiden Higgins zelf. De basis van Bellingcat wordt gelegd nog ver voor MH17. Higgins is een voortijdige schoolverlater, die van de ene saaie kantoorbaan naar de andere gaat. Teverden is hij nooit en hij heeft moeite een plek te vinden in de wereld. Alleen in videospellen gaat hij helemaal op. Tot 9/11. De aanslagen maken veel indruk op Higgins, waardoor hij zich meer gaat interesseren voor het nieuws. Actie onderneemt hij nog niet, dat gebeurt tien jaar later tijdens de Arabische Lente. Dan begint Higgins de tweets van mensen in bijvoorbeeld Libië te volgen. Hij gaat zo veel mogelijk informatie uit de tweets verzamelen over incidenten om deze vervolgens te delen in de commentaarsecties van *The Guardian*. Ook tweet hij iedere ontdekking die hij doet. Hij heeft geen band met de Arabische wereld en geen politieke agenda. Alleen een honger naar nieuws en een oog voor detail. Hier wordt – zonder dat hij het destijds weet – de Bellingcat-methode ontwikkeld.

Monnikenwerk

Wat hij doet is niets meer dan ‘een matching game’. Hij vergelijkt video’s, berichten en foto’s van aanslagen met kaarten op Google Maps. Monnikenwerk, maar als het lukt is het nieuws-waardig. Zijn tweets worden steeds vaker opgepikt door andere onderzoekers en journalisten.

Zonder dat Higgins het doorheeft, neemt hij deel aan wat hij de ‘informatieoorlogen’ noemt; een gevecht om de ‘waarheid’. Hij wordt een hoeder van het feit, terwijl het nepnieuws het afgelopen decennium om zich heen grijpt. Dat wordt vooral duidelijk als hij in 2012 video’s van de Amerikaanse complotdenker Alex Jones factcheckt. Achteraf blijkt dit een van de eerste veldslagen in de informatieoorlog te zijn. Jones groeit een aantal jaren later namelijk uit tot een van de meest invloedrijke complotdenkers in de VS.

Antithese van nepnieuws

Wij zijn Bellingcat is enerzijds het kleine verhaal van een man met een hobby, die later zijn baan kwijtraakt en zoekt naar zingeving. Tegelijkertijd voert Higgins een grootse kruistocht tegen desinformatie. Die strijd voert hij inmiddels niet meer alleen. Samen met andere online speurders richt hij in 2014 Bellingcat op, drie dagen voordat een Russische raket MH17 neerhaalt. Het platform wordt een plek waar onderzoekers hun werk en methodes delen.

Volgens Higgins is Bellingcat echter meer; het is de antithese van nepnieuws. Bellingcat staat lijnrecht tegenover wat hij de ‘Contrafeitelijke Gemeenschap’ noemt, oftewel iedereen die nepnieuws maakt, deelt en leest. Ook al is dit in realiteit geen georganiseerde gemeenschap, voor Higgins is het wij versus zij. En Bellingcat is niet te beroerd om complottheorieën, zoals over Witte Helmen die organen stelen in Syrië, met een buslading feiten te weerleggen.

Greatest hits

De *greatest hits* van Bellingcat passen uiteraard in het boek de revue, met bijzonder veel aandacht voor chemische aanvallen. Higgins legt minutieus

‘Zonder dat Higgins het doorheeft, neemt hij deel aan wat hij de “informatieoorlogen” noemt; een gevecht om de “waarheid”’

‘Rusland blijkt niet alleen de bron van veel desinformatie te zijn, het probeert ook actief Bellingcat te dwarsbomen’

uit hoe ze te werk gaan. Hierin blinkt hij uit, dit is zijn terrein. Een kat-en-muisspel, dat vooral met Rusland gevoerd wordt, volgt. Die regering is niet blij met de burgerjournalisten, die onder andere hun officieren ontmaskeren als verantwoordelijken voor de MH17-ramp. Rusland blijkt niet alleen de bron van veel desinformatie te zijn, het probeert ook actief Bellingcat te dwarsbomen. Hackpogingen, phishingmails en allerlei beschuldigingen zijn het gevolg.

De indrukwekkende stap-voor-stapbeschrijvingen van Bellingcats onderzoeken worden afgewisseld met beschouwende stukken. Hier probeert Higgins onder andere het neerhalen van MH17 in de grotere context van Russische geheime diensten en internationale relaties te plaatsen. Deze passages zijn helaas kort door de bocht en zwak beargumenteerd, wat in contrast staat met de feitelijke aanpak van Bellingcat.

Neutraal en onpartijdig

De kritiek op Bellingcat van de afgelopen jaren heeft duidelijk indruk gemaakt op Higgins. Er gaat geen onderzoek voorbij zonder dat hij de lezer op het hart drukt dat hij onpartijdig is, geen visie of mening heeft en enkel geïnteresseerd is in de feiten. Het is even bewonderenswaardig als frustrerend om een boek te lezen van zo’n neutraal iemand. Hij neemt ook uitvoerig de tijd om desinformatie over hemzelf en Bellingcat te ontkrachten. Zo zou Bellingcat volgens hem vaak beschreven worden als een organisatie die samenwerkt met ‘imperialistische mantelorganisaties en [Higgins] daarmee rijk was geworden’. Higgins –zoals we inmiddels van hem verwachten – legt vervolgens in detail uit hoe de geldstromen van het platform werken. Helaas komt dit de leesbaarheid van het boek niet ten goede.

Verantwoording

Door Higgins’ behoedzame en bescheiden houding leest *Wij zijn Bellingcat* weg als een verantwoording, die vooral de scepticus probeert te overtuigen. De daadwerkelijke impact van Bellingcat is echter na het lezen van het boek lastig te duiden. In de bekende



Wij zijn Bellingcat | Hoe gewone mensen de onderzoeksjournalisten van de toekomst werden | Eliot Higgins | Spectrum | ⇨ 2021 | paperback 9789000369669 | € 22,50 | e-book 9789000369676 | € 11,99 | 272 pagina's

casussen zoals MH17 is de rol van Bellingcat duidelijk en overtuigend, maar Higgins beschrijft ook onderzoek naar de aanslag op een moskee in Christchurch. Hij legt uit hoe een Bellingcat-onderzoeker te werk ging, maar de impact van het onderzoek is niet helder. Higgins komt niet verder dan het onbevredigende antwoord: ‘het artikel kreeg talloze views’.

Om de rol van Bellingcat te begrijpen, moeten we voorbij de output van hun website kijken. Centraal staat de Bellingcat-methode; het analyseren van openbronnenmateriaal door burgeronderzoekers om de waarheid boven tafel te krijgen. De waardevolste les is het besef dat iedereen met een internetverbinding deze methode kan toepassen. Het is een bottom-up beweging die zich steeds beter kan meten met de propagandamachines van autoritaire machten. En dat is zowel indrukwekkend als noodzakelijk. Met *Wij zijn Bellingcat* vindt Higgins zijn langverwachte plek op het wereldtoneel, namelijk als luis in de pels van Poetin en Assad.

<

Digitaal schouderklopje als je klaar bent met lezen

Use case beschrijft de toepassing van informatie-technologie in de praktijk. De bijdrage ervan aan een product, dienst, project of organisatie – de voordelen, aandachtspunten, ins, outs en tips.



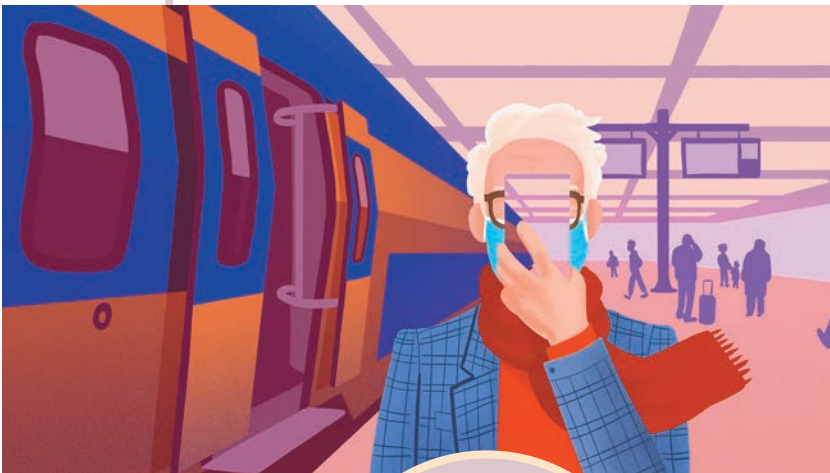
Anneke de Maat
Freelance redacteur
en tekstschrijver

Mensen aan het lezen krijgen is vandaag de dag geen sinecure, zeker als het jongeren betreft. Dus zijn vernieuwingen welkom, en die liggen vooral op digitaal vlak, zo blijkt ook uit de Renew the Book Innovation Award. De drie finalisten – en winnaar – van de 2021-editie nader bekeken.

‘De winnende app neemt alle barrières en excuses om niet te lezen weg’

In maart zijn drie partijen overgebleven uit een longlist van 34 om winnaar te worden van de Renew the Book Innovation Award 2021 én van het bedrag van 50.000 euro dat met de award meekomt: de lees-app Immer, de app Scrollbook en de chatbot Boek door Puck. Het is uiteindelijk Immer die met de prijs naar huis gaat. Volgens de jury ‘omdat deze app alle barrières en excuses om niet te lezen wegneemt: door slim gebruik te maken van de mobiele telefoon maakt Immer lezen heerlijk en

verslavend’. ‘De app heeft gewonnen omdat die het best doordacht, gevalideerd en schaalbaar is’, verduidelijkt Martin Voigt, program director van Renew the Book, de keuze. ‘Immer biedt functionaliteiten die de lezer helpen om fijner, dieper, vaker en langer digitaal te lezen. Bij het ontwikkelen is gebruikgemaakt van inzichten uit gaming en de lees- en gedragswetenschap. Immer is via mobiel en tablet gratis toegankelijk voor iedereen en draagt bovendien bij aan de marketing van boeken.’



IMMER APP

'De langzaam veranderende soundscape tijdens het lezen moet deep reading bevorderen'

Wat: Immer-app (<https://immer.app>)

Hoe: fijner e-books lezen en een leesgewoonte opbouwen



Veel mensen zien wel de waarde van lezen in, maar vinden het moeilijk om lezen in te passen in hun drukke bestaan, zegt Niels 't Hooft, teamleider bij Immer. 'Onze app helpt je, net als fitnessapps, om een gewoonte op te bouwen. Mensen vinden boeken overweldigend; ze zien op tegen die lappen tekst. Wij maken lezen behapbaar door een boek in kleine stukjes op te delen. Je bepaalt zelf je dagelijkse leesdoel en de lengte van je leessessies. Je krijgt porties die passen op je scherm en sessies die passen in je dag. Mensen ervaren dat ze na een paar keer een halfuurtje lezen al een eind in een boek gekomen zijn. Dat helpt ze over de drempel.'

Door de Immer-app is lezen op je mobiel nu ook een prettige ervaring, stelt 't Hooft. 'We geven de tekst mooi vorm en je hoort een langzaam veranderende soundscape tijdens het lezen. Er is veel bewijs dat als je van een scherm leest, je minder onthoudt. Een soundscape bevordert deep reading. In plaats van je verloren momentjes te vullen met vluchtig surfen op internet, kun je nu meditatief lezen op je mobiel.' Als je wilt, ontvang je notificaties als je je 'dagelijkse portie' nog niet gelezen hebt, en als je klaar bent, krijg je

een schouderklopje. 'Dat soort *nudge*-elementen hebben we overgenomen uit de gamewereld', licht 't Hooft toe.

Lerende app

Immer is een lerende app die je leessmaak en -geschiedenis bijhoudt. Na elke sessie sta je even stil bij wat je hebt gelezen en kun je eventueel een recensie schrijven. 'Wij zijn niet geïnteresseerd in *gebruikersdata*, maar in *gebruiksdata*', benadrukt 't Hooft. 'We zijn volledig transparant. Jij kunt, net als bij *De Correspondent*, zien wat Immer denkt dat jij leuk vindt. Klopt dat niet, dan kun je het zelf tweakken. Ons begrip van jouw gedrag is in jouw voordeel.'

De app helpt je ook met het vinden van boeken die passen bij je leessmaak. Na het invullen van je voornaam, leeftijd, gender en favoriete boekgenres, ontvang je een stapeltje van vijf boeken. Na het lezen van de flapteksten geef je per boek aan: 'niets voor mij', 'al gelezen' of 'klinkt goed', en tot slot kies je met welk boek je wilt beginnen. Er is keuze uit zelfhulpboeken, romans, thrillers, historische fictie, sci-fi fantasy en informatieve boeken. 'Om een leesgewoonte op te bouwen is het belangrijk om boeken uit te kunnen probe-

ren', legt 't Hooft uit. 'In de Immer-app vind je tweehonderd boeken waarvan je tien procent van de tekst gratis kunt lezen – een voorproefje. Je ontdekt boeken die je zelf niet zou hebben bedacht. Als je een boek wilt uitlezen, kun je het voor de prijs van een e-book kopen.'

Slechte vormgeving e-books

't Hooft begon al jaren geleden met het ontwikkelen van Immer. 'Ik heb vroeger als journalist over games geschreven en ben vervolgens interactieve verhalen voor games en uiteindelijk ook romans gaan schrijven. Toen een van mijn romans acht jaar geleden als e-book uitkwam, was ik echt verwonderd hoe slecht het was vormgegeven. Het was niet meer dan een tekstdocumentje op een scherm. De uitgever vond het helemaal niet belangrijk hoe dat e-book eruitzag, terwijl ze wel veel tijd in het gedrukte boek staken. Dat kan beter, dacht ik.'

'Mijn beginidee was dat ik van mijn eigen roman een heel mooi e-book wilde maken', zegt 't Hooft. 'Daarvoor ben ik gaan praten met lezers, schrijvers en uitgevers. En ik heb me verdiept in de leeswetenschap – in het verschil tussen lezen op papier en op scherm. Op basis van al die informatie ben ik prototypes gaan maken en heb ik een team gevormd. Uiteindelijk kwam ik erachter dat we zelf de techniek en het platform moesten maken. Ik heb toen uitgevers gepolst, maar die bleken er geen geld voor over te hebben. Twee jaar geleden concludeerde ik dat er veel potentie zit in een app die lekker digitaal lezen mogelijk maakt. Ik zag dat de digitale wereld gereedschappen kan bieden die mensen helpen om een leesgewoonte op te bouwen.'

Start-up financiering

Voor de financiering liet 't Hooft zich inspireren door start-ups. Hij haalde geld op via investeerders. In oktober 2020 werd de eerste versie van Immer gelanceerd. 'We hebben via socialeme-

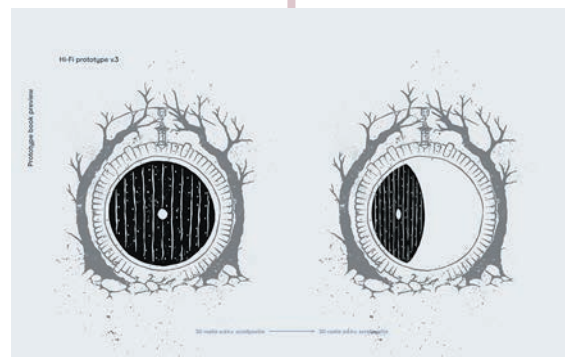
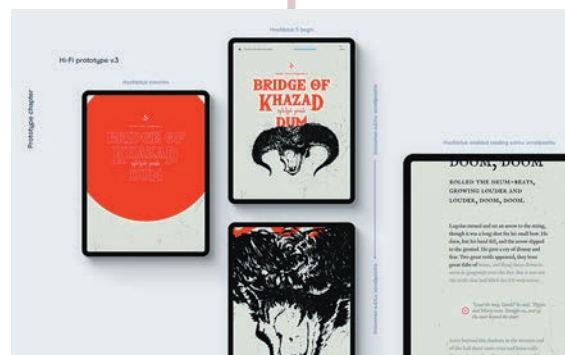
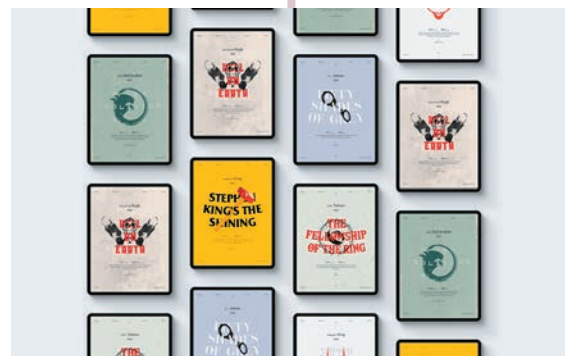
diacampagnes zesduizend gebruikers gewonnen. Uit een enquête onder tweehonderd mensen bleek dat zowel mannen als vrouwen tussen de 20 en 70 jaar interesse hebben in onze app. Wij richten ons met Immer op de "slapende lezer" tussen de 20 en 70: een heel brede groep die wel wil lezen maar niet meer weet hoe. De traditionele boekenwereld is die groep kwijtgeraakt. Je bereikt ze niet meer met een gedrukt boek. In de toekomst willen we Immer ook inzetten om kinderen en middelbare scholieren voor lezen te enthousiasmeren. Door de publiciteit rond de Renew the Book-award hebben we weer nieuwe gebruikers gekregen.'

Natural language processing

De reacties op de eerste versie van Immer zijn goed, volgens 't Hooft. 'Mensen lezen erin en kopen boeken. Van de vele feedback hebben we veel geleerd. We praten nu met nieuwe geldschieters. Uiteindelijk moet de app winstgevend worden. Wij ontvangen een percentage over de e-books die lezers via Immer kopen. Het geld van de award zetten we in om nog meer creatieve ideeën uit te proberen. Ook willen we de app uitbreiden met meer boeken en mogelijkheden.'

Immer heeft bijvoorbeeld al geëxperimenteerd met soundscapes, vertelt hij. 'Bij mijn novelle *Lotus* hebben we getest met soundscapes die aansluiten op het verhaal. Voor een experiment dat we samen met Arnon Grunberg deden, lieten we de lezer kiezen met welke soundscape hij of zij wilde lezen. Daaruit bleek dat hoe explicieter je met geluid sfeer aanbrengt, hoe meer dit afleidt van het verhaal. Het moet echt subtiel zijn. We proberen nu met natural language processing (NLP) de inhoud van een boek te begrijpen en dan automatisch de sfeer in de vormgeving toe te passen. We willen meer afbeeldingen gaan laten zien, maar niet te veel. Het unieke van lezen blijft toch wel hoe je zelf hallucineert!'

'Wij zijn niet geïnteresseerd in gebruikersdata, maar in gebruiksdata. We zijn volledig transparant'



SCROLLBOOK APP

'Met de pagina's van The Lord of the Rings in perkamentstructuur kom je direct in een andere sfeer'

Wat: Scrollbook-app

Hoe: makkelijker en leuker digitaal lezen voor jongeren

Met Scrollbook wil Joop Akerboom jongeren een betere digitale leeservaring bieden. Hij ontwierp zijn lees-app speciaal voor de tablet, als afstudeeropdracht voor zijn studie Communication and Multimedia Design aan de Hogeschool van Amsterdam. 'Op een e-reader zie je slechts de pdf van het gedrukte boek, en lezen op een mobiel vind ik zelf niks. Bij lezen moet je stilzitten, jezelf in het verhaal kunnen verliezen. Voor mij hoort daar een groot scherm bij. Ik zet de kracht van de tablet in voor het optimaliseren van de leeservaring. Scrollbook is een *proof of concept* om de werking te kunnen demonstreren.'

'Als je *The Lord of the Rings* op een e-reader leest, krijg je een witte pagina met Arial-font. Oersaai', zegt Akerboom. 'Je kunt de pagina's ook een perkamentstructuur geven en handgeschreven typografie. Dan kom je als lezer direct in een andere sfeer en sneller in het verhaal. Dat geldt in elk geval voor de jongeren van 16 tot 22 jaar voor wie ik Scrollbook ontworpen heb. Zij lezen nog maar weinig en zeggen zelf dat ze heel visueel zijn ingesteld.' Lezen is toch ook juist om de verbeelding te prikkelen? 'Ja, dat klopt, maar jongeren kunnen echt een steuntje in de rug gebruiken. De vormgeving spoort ze aan om te gaan lezen.'

Trailer met filmische vormgeving

Via de Openbare Bibliotheek Amsterdam (OBA) nam Akerboom vijftig enquêtes en vijftien interviews af, en testte hij met tien jongeren het prototype. 'Dat was genoeg om het te kunnen valideren. Het opmerkelijkste was dat de jongeren

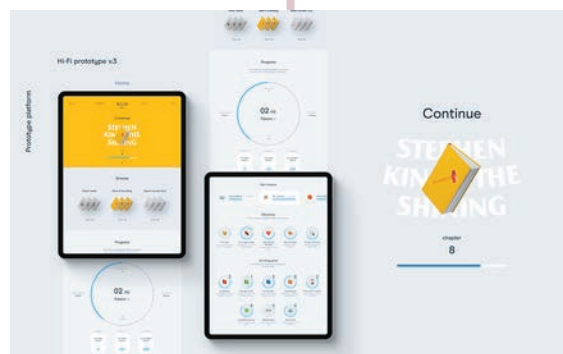
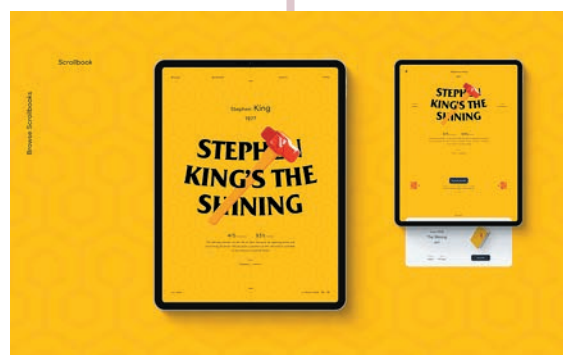
zeiden "geen toon te kunnen houden" bij het lezen. Als oplossing voor dit probleem kwam ik uit bij "karaoke-lezen", zoals je vroeger je vinger in het boek hield bij de woorden die je aan het lezen was. In Scrollbook wordt de tekst waar je naartoe scrolt contrastrijker. Dit helpt jongeren om "toon te vinden" en het bevordert deep reading.'

Elk Scrollbook krijgt een trailer om de interesse op te wekken, vertelt Akerboom enthousiast. 'Ik kies twee bladzijden die karakteristiek zijn voor de sfeer van het boek. Die krijgen een heel speciale vormgeving met illustraties en animaties, een filmische invoeling. Zo zie je bij een scène in een donkere kamer een animatie van een kaars met een flakkerende vlam. De rest van een Scrollbook heeft een vormgeving in lijn met de trailer. Hier en daar een illustratie, zodat je in de sfeer blijft, maar met meer focus op het lezen. Jongeren bleken ook moeite te hebben met het lezen van conversaties. Daarom heb ik die zo vormgegeven dat de tekst van de ene spreker links staat en die van de andere spreker rechts.'

Visuele benadering leesprobleem

Ben je zelf een lezer? 'Nee, helemaal niet! Ik ben enorm visueel ingesteld', lacht Akerboom. 'Kijk maar in die kast: allemaal films en games. Mijn moeder probeerde me aan het lezen te krijgen, maar ik deed het niet. Ik vond het leuk om mee te doen met Renew the Book, omdat ik het vraagstuk "hoe krijg je jongeren aan het lezen?" eens van een visuele kant wilde benaderen. Ik heb veel positieve reacties gekregen en ik ga Scrollbook met medecreatievelingen verder ontwikkelen.'

'In Scrollbook wordt de tekst waar je naartoe scrolt contrastrijker; karaoke-lezen noem ik dat. Dit helpt jongeren om "toon te vinden"'



BOEK BOT PUCK

'Door het inzetten van ons algoritme is het vrijwel zeker dat je het juiste boek treft'

Wat: boekbot Puck (puck.nu)

Hoe: hulp bij het kiezen van een passend en verrassend boek

Boek door Puck is een chatbot die lezers helpt om een boek te vinden dat aansluit bij hun persoonlijkheid, smaak en wensen. 'Studio Winegum is een adviesbureau op het gebied van selfservice, we maken chatbots', vertelt mede-eigenaar Miriam Martinus. 'We helpen gebruikers in een overweldigend aanbod sneller naar een passend product. Toen corona uitbrak, hadden we wat minder opdrachten en meer tijd voor innovatie. We hoorden dat de boekwinkels het lastig hadden, terwijl mensen door corona juist wel meer wilden lezen. Om te helpen besloten we een boekbot te ontwikkelen.'

Vergelijkbaar met dating-app

'Het idee achter Puck is dat je het leuke, persoonlijke gesprek dat je in de winkel met de boekverkoper kunt hebben ook online ervaart', zegt Martinus. 'We streven naar een persoonlijke conversatie. We gaan verder dan "andere lezers die dit boek kochten, lazen ook ..." Dat doen we door een aantal persoonlijke vragen te stellen die inzicht geven in je persoonlijkheid. Dat koppelen we vervolgens met je boekvoorkeuren. We vergelijken het wel met een dating-app. Je kijkt dan ook eerst naar "wie ben jij en wat vind jij belangrijk?" Om een succesvolle match te kunnen maken, is het belangrijk dat boeken goed inhoudelijk getagd zijn. Daarvoor werken we samen met Bookarang. Zij hebben een application programming interface (API) gemaakt, waardoor

Puck kan communiceren met hun database.'

'Als je een passend boek hebt gevonden, sturen we je door naar jouw lokale boekhandel om het te kopen', vervolgt Martinus. 'Iedereen kan Puck gratis gebruiken, wij krijgen een percentage van elk boek dat via Puck wordt verkocht. Puck is er voor alle soorten lezers, voor mensen die veel en mensen die nauwelijks lezen. We spelen wel in op de mensen die al veel online kopen. We denken dat Puck ook een rol kan vervullen binnen bibliotheken. En we kregen een enthousiast bericht van een docent Engels die Puck wil inzetten in het onderwijs.'

Nieuwe, jonge auteurs ontdekken

Puck is getest met duizend mensen, onder wie ook 'veel-lezers' en millennials. Van hen gaf 65 procent aan Puck te willen blijven gebruiken, 41 procent wilde het geadviseerde boek kopen en 26 procent verwacht meer te gaan lezen door Pucks advies. Martinus: 'Door het inzetten van ons algoritme is het vrijwel zeker dat je het juiste boek treft. Veel lezers, ook de hooglitteraire groep, waren echt onder de indruk van de kwaliteit. We geven je maar vijf suggesties. Om je vertrouwen te geven zitten er altijd een of twee titels tussen die je waarschijnlijk al kent. Puck helpt lezers ook met het ontdekken van nieuwe, jonge auteurs. Die hebben vaak geen geld voor marketing en worden door Puck toch zichtbaar.'

'Het idee is dat je het leuke, persoonlijke gesprek dat je in de winkel met de boekverkoper kunt hebben ook online ervaart'



LEES
~~BELANGRIJKE~~
~~KLASSIEKE~~
~~POPULAIRE~~
LEUKE BOEKEN
MET PUCK



Renew the Book is het innovatieprogramma van de Groep Algemene Uitgevers.

Doelen van de Renew the Book-award zijn:

- > Innovaties stimuleren binnen het Nederlandse boekenvak.
- > Publiciteit voor het Nederlandse boekenvak als innovatieve sector.

Op renewthebook.com/nieuws vind je de longlist (34) en shortlist (3) van de inzendingen.

**KB
ONDERZOEKS-
KRONIEK**

DIGITRENDS

BUITENLAND

**GESPOT
+
GELEZEN
+
VERENIGINGEN
+
LIFEHACKING**

‘Tweets Trump mogen niet terugkeren’

**Het Amerikaanse Nationaal Archief wil ze opnieuw
plaatsen op Trumps eigen account, maar Twitter
steekt daar een stokje voor, aldus een bericht op
www.informatieprofessional.nl**



@informatieprofessional



@IPnieuws



[linkedin.com/company/informatieprofessional](https://www.linkedin.com/company/informatieprofessional)

MIDDELEEUWSE MINIATUREN DIGITAAL HERBOREN

Eind vorig jaar zag de meme generator Medieval Memes het licht. Een korte reconstructie van het creatieve (design thinking-)maakproces.

Februari 2020, donderdagavond, een design thinking-sessie in de Koninklijke Bibliotheek (KB). Een groepje jongeren staat over een tafel gebogen. Ze zijn druk in de weer met een stapel printjes. Ze lachen, maken grappen en stellen vragen. Het onderwerp? Miniaturen uit middeleeuwse handschriften.

Het succesverhaal van Medieval Memes (medievalmemes.org) begint zoals veel succesverhalen: met een goed idee. Als Robert Krom, klantfunctiemanager bij de KB, diep in de digitale catacomben van de bibliotheek een database vol gedigitaliseerde middeleeuwse miniaturen vindt, legt hij een link die niemand eerder nog had gelegd: die met internetmemes. 'In de internetcultuur zie je doorlopend middeleeuwse plaatjes voorbijkomen. Niet zo gek, want wat je ziet op die miniaturen is vaak ontzettend grappig. Jongeren gebruiken ze in memes om op een ludieke manier te reflecteren op hun leven. Dat gaat verder dan alleen lol maken: op fora gaan jongeren met elkaar in gesprek over de inhoud van de plaatjes. Mijn eerste gedachte was: kunnen wij niet een meme generator maken op basis van onze digitale middeleeuwse collectie, waarin onze specialisten uitleggen wat er op de plaatjes te zien is?'

Aantrekken jonger publiek

Krom komt in contact met Kees Teszelszky, conservator digitale collecties bij de KB. Teszelszky breekt al jaren zijn hoofd over hoe het mogelijk



Ilse Rombout

Werkt bij de Koninklijke Bibliotheek als programmamanager en facilitator aan onder andere de vernieuwing van de website en de meme generator

In de rubriek 'KB Onderzoekskroniek' beschrijven medewerkers van de afdeling Onderzoek van de Koninklijke Bibliotheek hun resultaten, trends en vondsten.

is om de gedigitaliseerde bibliotheekcollectie een actuele betekenis te geven die past bij de huidige internetcultuur. Tot nu toe werden de collecties vooral gebruikt in wetenschappelijk



'Jongeren gebruiken middeleeuwse plaatjes in memes om op een ludieke manier te reflecteren op hun leven'



onderzoek en onderwijs en werden ze door meestal wat oudere geïnteresseerden bekeken. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat ook een jonger publiek interesse krijgt in al dat moois in de KB en daar creatief mee aan de haal gaat?, zo vraagt de conservator zich af.

Krom en Teszelszky gaan aan de slag om de creatieve breinbrouwsels van de middeleeuwse miniaturisten de eenentwintigste eeuw in te slepen. Zoals de makers in de middeleeuwen reflecteerden op hun cultuur door het maken van soms bizarre afbeeldingen in de verluchte handschriften, zo zijn diezelfde plaatjes bij uitstek geschikt als visueel commentaar op onze tijd.

Inzet van design thinking

Krom vindt al snel een partner in Romeo Vreeken, creative director bij creatief bureau Doyle (voorheen: Blis Studio). Samen doen ze een subsidieaanvraag bij het Stimuleringsfonds Creatieve Industrie en krijgen ze budget om het idee te valideren. Dat doen ze door middel van design thinking. Ze brengen een groep jongeren bijeen in de KB en laten hen spelen met kopieën van de miniaturen. De resultaten zijn veelbelovend. Niet alleen maken de jongeren uit zichzelf memes, ook stellen ze meteen vragen aan de aanwezige specialisten.

Op basis van de resultaten van de design thinking-sessie wordt de bouw van de meme generator gesubsidieerd. De KB maakt – samen met kunsthistoricus Sanne Frequin (Universiteit Utrecht/Universiteit Leiden) – de inhoudelijke teksten en video's, Doyle ontwerpt en ontwikkelt de generator. Vreeken: 'Het was voor ons de eerste keer dat we met erfgoedmateriaal aan de slag konden gaan. Door de bijzondere samenwerking hadden we veel vrijheid. Robert en Kees waren heel intrinsiek gemotiveerd, dat is bij commerciële klanten vaak toch anders. We merkten dat iets echt nieuws maken om echte creativiteit vraagt. Je hebt durvers nodig.'

Resultaten

Op 24 november gaat Medieval Memes live. De pers is enthousiast en de meme generator gaat viraal op sociale media. De resultaten tot nu toe? Meer dan 20.000 unieke bezoekers wereldwijd en bijna 12.000 memes en video's die meer dan 40.000 keer zijn bekeken. De middeleeuwse miniaturen uit de kluizen van de KB zijn digitaal herboren in de moderne internetcultuur.



WERKEN ACHTER DE SCHERMEN IN TIEN TRENDS

Hoe communiceren we op het werk en werken we met elkaar samen in de huidige digitale (corona)tijd, en hoe ziet de nabije toekomst eruit? Rik Mulder zet tien trends op een rij.

Eeuwige roem, die was je toegekomen als je een jaar geleden had voorspeld dat we massaal zouden gaan thuiswerken en videovergaderen. Die eer verwacht ik niet voor mijn lijstje van tien trends. Veel pun-

ten daarvan zijn al ingezet voor corona, maar waar deze crisis wel voor heeft gezorgd, is dat ontwikkelingen flink zijn versneld en uitvergroot. En ik voorspel dat we zullen doorpakken op deze thema's.



Rik Mulder

Medeoprichter en directeur van
Plek, communicatieplatform
en app voor organisaties

— 1 — Hybride werken

Mijn eerste voorspelling zal je niet verbazen: de opkomst van het hybride werken. Nu we hebben geroken aan de voordelen van thuiswerken, willen velen niet meer zonder. Ook werkgevers zijn er wel happig op, want dan kunnen ze besparen op kantoorruimte, reiskosten en automatenkoffie.

Hybride werken lijkt veel van de huidige communicatieproblemen op te lossen. Op de dagen dat mensen op het werk zijn, haal je als organisatie de banden aan om deze op de overige dagen veilig te laten vieren. Maar er zitten wel wat addertjes onder het gras.

Mensen zijn gewoontedieren: sommigen zullen bijvoorbeeld maandag/dinsdag/donderdag op het werk komen (lekker flex met de kids), sommigen juist woensdag/vrijdag (lekker rustig in de trein). Die twee groepen zien elkaar dus nooit. Ook bestaat het gevaar dat mensen hun kantoor tijd superefficiënt gaan inrichten. Alle meetings op een of twee dagen, waardoor er weinig tijd overblijft voor toevallige ontmoetingen, even bijpraten of sociale binding. Bij hybride werken hoort daarom ook hybride communicatie.

‘Gedeelde kennis en interesses zijn een goede basis voor een interne online community. Elke organisatie heeft zo’n online ontmoetingsplek nodig’

‘Als je de online leergroepen doorzoekbaar maakt voor iedereen, kunnen ook collega’s meeprofiteren die niet bij de cursus waren’

2 Het leven achter de schermen

Voor zover we dat niet al wisten, zijn we er nu allemaal wel achter: je werkplek is meer dan de plek waar je je werk doet. Ella Hafermalz van het KIN Center for Digital Innovation van de Vrije Universiteit Amsterdam verdeelt die werkplek – naar analogie met het theater – op in ‘het podium’ en ‘achter de coulissen’. Op het podium geef je de voorstelling (doe je je werk) en dat wordt online meestal goed ondersteund, bijvoorbeeld met het alomtegenwoordige videoconferencing, maar je werkplek achter de coulissen is ook erg belangrijk. Daar heb je het met je collega-acteurs over de voorstelling, over het publiek (de klant, het management) en over elkaars rol. De toon is hier heel anders: informeel, ad hoc, vertrouwelijk. Volgens Hafermalz moet management deze conversaties niet proberen te controleren, ook niet als ze echt ‘achter de schermen’ (online) plaatsvinden. Je kunt ze wel faciliteren en in goede banen proberen te leiden.

Weg van de beeldspraak gaat het om de omgang met je naaste collega’s, de wandelingen, de koffieautomaat en de toevallige ontmoetingen. Het wordt steeds belangrijker dat je als organisatie deze informele kanalen openhoudt en versterkt: fysiek, ondanks social-distancingmaatregelen, en online. Bedenk daarbij dat het hier niet alleen om sociale verbinding gaat, maar ook om elkaar op de hoogte houden en verder helpen, informeel afstemmen en zelfvertrouwen opdoen.

3 Generatieve samen- werking

Vergeet ook niet te kijken wat er op het podium zelf gebeurt. De voorstelling lijkt gesmeerd te lopen met regulier video-overleg, online documenten delen en MS Teams, maar je publiek wil niet elke avond dezelfde show zien, zeker niet als die alleen op routine wordt afgedraaid. Je moet het stuk blijven verbeteren, opfrissen, en soms moet je een acteur vervangen. En als iedereen het wel gezien heeft, moet je met een heel nieuwe voorstelling komen.

Dat is het verschil tussen operationele en generatieve samenwerking. Het eerste gaat opvallend goed op afstand, zo hebben we tot onze verbazing gemerkt, maar ondertussen is het iedereen ook duidelijk dat je meer nodig hebt om je werk goed te kunnen doen dan goede taakverdeling, afstemming en online toegang tot tools. We missen de samenwerking op thema’s over teamgrenzen heen, innovatie door ideeënuitswisseling en dialoog over onze gezamenlijke doelen. ‘Thinking about things’ naast ‘getting things done’, noemt communityspecialist Kristian Esser dat.

4 De purpose op scherp

Op het meest fundamentele niveau raakt dat nadenken over wat we samen doen aan de *purpose* van een organisatie. Voor steeds meer mensen is een hoger doel

waarin ze kunnen geloven een belangrijke reden om voor een organisatie te gaan of blijven werken. Dit geldt vooral ook voor nieuwe, jongere generaties medewerkers. De coronacrisis zet de *purpose* op scherp. Onder druk van snelle en ingrijpende verandering wordt duidelijk waar organisaties echt voor staan. Dragen ze hun steentje bij of houden ze hun hand op? Hoe gaan ze om met reorganisaties? Zorgen ze goed voor hun mensen? Daarom is het juist komend jaar van groot belang alle medewerkers te betrekken bij de *purpose*, met uitleg, inspiratie, interactie en inspraak. Om iedereen te bereiken moet dit grotendeels online gebeuren.

5 Meten en mindsets

Veel organisaties zijn nog een beetje huiverig om zomaar iedereen te laten meepraten. Liever doen ze eerst voorbereidend onderzoek. Zelf zie ik meer in het in kaart brengen van mindsets binnen je organisatie. Daarmee kun je gedragspersona’s maken met kenmerken als verandingsgezindheid, vertrouwen en persoonlijke drijfveren. Die helpen je doelgericht te communiceren en het geeft ook een heel nieuwe lading aan het begrip ‘personalisatie’. Waar je (online) communicatie nu meestal differentieert op basis van ‘harde’ factoren (locatie, businessunit, functie/rol), kun je met persona’s een enthousiasmerende call-to-action sturen naar de voorlopers, terwijl je de afwachters van meer uitleg en onderbouwing van de strategie voorziet.

— 6 — X-boarding

Mindsets komen goed van pas bij de volgende trend, die ik maar even X-boarding heb genoemd. Onboarding kennen we al langer. De grote verandering op dat gebied is natuurlijk dat dit introduceren en inwerken van nieuwe collega's tegenwoordig (gedeeltelijk) online moet gebeuren. Vergeet hierbij vooral de sociale component niet. Met de gevreesde aankomende reorganisaties wordt een goede offboarding ook essentieel. Die moet ervoor zorgen dat kennis geborgd wordt. Als de economie dit jaar weer 'opengaat', moeten we daarnaast medewerkers gaan reboarden. Na soms wel een jaar 'in de wacht' hebben zij steun en aandacht nodig. Anderen zullen weer moeten wennen aan werken op de werkvloer, inclusief de nieuwe anderhalvemeterregels. En dan heb je nog crossboarding als mensen al dan niet noodgedwongen van functie wisselen. In al deze gevallen gaat het om het wijd beschikbaar maken van duidelijke informatie en instructies. Digitale tools zijn hier heel geschikt voor. Mensen houden er overzicht over hun taken en kunnen er makkelijk informatie (terug)vinden en anderen om hulp vragen. Organisaties kunnen progressie monitoren en snel nieuwe verbindingen leggen.

— 7 — Online leren wordt sociaal

In mijn optiek gaat X-boarding naadloos over in leren. Want ben je eenmaal goed geland in je nieuwe rol, dan moet je natuurlijk niet stil blijven zitten.

Daar zie ik een trend naar sociaal leren. In veel organisaties is leren gefragmenteerd: medewerkers hebben individuele leerplannen, verschillende afdelingen werken met verschillende leveranciers en leermiddelen, en er is geen overzicht van het aanbod en de ervaringen. En misschien nog wel het belangrijkste: de opgedane kennis wordt nauwelijks gedeeld. Slimme organisaties verplaatsen de trainingsklasjes naar online door mensen met dezelfde leerbehoefte bij elkaar te zetten en samen een cursus te laten doorlopen. Als je de online leergroepen doorzoekbaar maakt voor iedereen, kunnen ook collega's meeprofiten die er niet bij waren. Wellicht vinden ze er het antwoord op een vraag of inspireert het ze zelfs om zichzelf ook verder te ontwikkelen.

— 8 — Het belang van interne community's

Gedeelde kennis en interesses zijn een goede basis voor een interne online community. Volgens communityspecialist Esser heeft elke organisatie zo'n online ontmoetingsplek nodig. Mensen werken het beste samen als ze elkaar begrijpen en bepaalde dingen gemeen hebben. Uit 'thinking about things' komen nieuwe ideeën voort. In de fysieke wereld ontstaan dit soort verbindingen continu, soms toevallig en vaak ongemerkt. Nu moet je dit ook online organiseren. De technologie die we op ons werk tot onze beschikking hebben, is hier niet geschikt voor, zegt Esser, want die is gericht op het uitvoeren van taken. Toch zijn we (bijna)

allemaal vertrouwd met online community's, zoals Facebook en LinkedIn. Dat werkt ook binnen een organisatie, zeker als je er de *digital twin* van je kantoor van maakt, met een herkenbare stijl, kleurstelling en *tone of voice*. Nog belangrijker: neem communitymanagement serieus en laat het niet over aan een stagiair.

— 9 — De risico's van informele appgroepjes

Die chieft community officer kan dan ook mooi het 'trumpisme' binnen je organisatie bestrijden. Kort gezegd: informatiebubbels, *echo chambers* en alternatieve werkelijkheden liggen niet alleen in de politiek, maar ook binnen organisaties op de loer. Vooral informele WhatsApp- en Facebook-groepen zijn hierbij een risico omdat er, buiten het zicht van de organisatie, een gekleurde kijk op zaken kan ontstaan. In de huidige tijden van verandering kan de stemming daar dan zomaar omslaan naar negativiteit en zelfs verzet.

— 10 — Nieuwe technologie en tools

Dit brengt me bij mijn laatste punt. Als we het hebben over online communicatie, dan kunnen we natuurlijk niet om technologie heen. We concludeerden hierboven al dat de beschikbare systemen en tools bij organisaties vooral gericht zijn op de uitvoering van het werk. Logisch, maar zoals we

'Informatie-bubbels, *echo chambers* en alternatieve werkelijkheden liggen niet alleen in de politiek, maar ook binnen organisaties op de loer'

al zagen gaat het ook om informatie kennis delen, samen leren en nadenken over wat je met je team of met je hele organisatie aan het doen bent. Daarvoor zijn andere tools nodig. Enkele daarvan hebben we het afgelopen jaar omarmd. Zoals brainstormen op de canvassen van Miro (miro.com), videobellen met breakoutrooms, contacten leggen met Grip (grip.events) en meeten in een ongedwongen virtuele omgeving met Mibo (getmibo.com). [De rubriek *Lifehacking* in IP heeft in de afgelopen edities ook allerlei voorbeelden besproken, red.]. Nog een handige tool gebruiken we al jaren op het werk: WhatsApp. Helaas wel allemaal in losse, onoverzichtelijke groepjes, waar werk en privé soms door elkaar lopen en die in feite niet mogen volgens onze eigen veiligheids- en privacyregels. Mijn laatste voorspelling is daarom dat er behoefte gaat ontstaan aan een nieuw soort online communicatieplatform dat helpt bij een aantal van de bovengenoemde uitdagingen. <

'WE HOEVEN NIET ALLES ZELF IN HUIS TE HEBBEN'

Op 30 november vorig jaar publiceerde de British Library (BL) haar nieuwe contentstrategie: *Enabling access for everyone*. De veranderingen in technologie, uitgeverspraktijken en gebruikersbehoeften maakten een nieuwe kijk op de collectievorming noodzakelijk. De strategie betreft het gedrukte en digitale materiaal vanaf 1945 dat de BL in aanvulling op het Wettelijk Depot verwerft. Voor antiquarische aankopen is er een andere strategie.

De nieuwe contentstrategie zal een grote invloed hebben op de manier waarop vreemdetalenspecialisten zoals ik in de toekomst materiaal zullen aanschaffen. In de strategie worden enkele indringende vragen gesteld, waaronder: hoe komen we tegemoet aan de behoeften en eisen van gebruikers, met name waar het gaat om toegang tot onze collecties van buitenaf? Een recent gebruikersonderzoek heeft nog maar eens duidelijk gemaakt dat gebruikers toegang tot onze content willen krijgen, ongeacht waar ze zich bevinden. Dat was al jaren de vraag, maar de lockdown heeft deze behoefte alleen maar versterkt.

Elektronische boeken

Het probleem is alleen dat de wetgeving rondom Legal Deposit (Wettelijk Depot)-materiaal en Non Print

De British Library heeft een nieuwe contentstrategie die de nadruk legt op openheid en kostenbesparing. 'We gaan veel kritischer kijken naar mogelijkheden om te verbinden in plaats van te verzamelen.'



Legal Deposit-materiaal duidelijk stelt dat dit alleen in de leesalen kan worden geraadpleegd – door één persoon tegelijk, en kopiëren mag niet. Wettelijk Depot-materiaal maakt nog steeds het grootste deel uit van onze collecties. Voor collecties in een andere taal dan het Engels is dit minder een issue, behalve als het gaat om – in mijn geval – titels over de Lage Landen die in het Verenigd Koninkrijk zijn

uitgegeven en vertalingen van Nederlandstalige titels naar het Engels.

Tot nu toe schafte ik alleen gedrukte monografieën aan. Dit betekent dat gebruikers naar onze leesalen moeten komen om deze werken te raadplegen, in Londen of in Boston Spa. We beginnen langzaam te kijken naar mogelijkheden om elektronische boeken voor de humaniora aan te schaffen, maar of

'Gebruikers willen toegang krijgen tot onze content, ongeacht waar ze zich bevinden. De lockdown heeft deze behoefte alleen maar versterkt'



Marja Kingma

Curator Nederlandstalige Collecties bij de British Library

dat zal leiden tot toegang van buitenaf, valt nog te bezien.

Open access-materiaal

Wat is beter: verzamelen of verbinden? Er bestaat nog wel eens de indruk dat de BL alles in huis heeft wat over heel de wereld gepubliceerd wordt. Dat is niet het geval. De British Library verzamelt de nationale productie; daarnaast schaft ze zeer selectief aan voor haar internationale collecties, met de onderzoekers van vandaag en morgen daarbij als uitgangspunt. De nieuwe strategie benadrukt kostenbesparing. We gaan veel kritischer kijken naar mogelijkheden om te verbinden in plaats van te verzamelen. We hoeven niet alles zelf in huis te hebben. Waar mogelijk haken we aan bij internationale collecties om zo toegang tot materiaal te bieden. We concentreren hierbij op open access-materiaal, zolang we er redelijkerwijze op kunnen vertrouwen dat dit beschikbaar is voor de lange termijn. Dit uit zich al enige tijd in onze catalogus *Explore*. Typ een zoekterm in en je krijgt een resultatenlijst. Bovenaan de zoekbalk staat 'Explore further'. Klik daarop en je krijgt veel meer resultaten, voornamelijk uit open access-collecties.

Meer transparantie

Met het publiceren van de strategie wil de BL verantwoording afleggen voor hoe zij haar miljoenenbudget, betaald uit publieke middelen, besteedt. Voor mij is 'transparantie' het belangrijkste element. Mensen vragen mij vaak welke criteria ik toepas bij het selecteren. Het antwoord dat ik daarop in het verleden gaf, was misschien niet altijd even bevredigend, niet in de laatste plaats voor mijzelf. Ik ben dus wel blij met deze nieuwe benadering. Collectiespecialisten raken nu actief betrokken bij het formuleren van selectiecriteria op basis van de nieuwe strategie. We zullen onze keuzes beter moeten verantwoorden en onderbouwen met bewijs. Wat echt nieuw is, is dat we

dit op een gestandaardiseerde manier gaan doen. Dat werd wel tijd.

Op zoek naar 'mijn' gebruikers

Net als mijn collega-curatoren ga ik de komende maanden aan de slag met het invullen van de contentstrategie voor de Nederlandstalige collecties. Ik krijg daar training voor, want het is een complex proces. Die training is met name gericht op het gebruiken van gebruikersdata die wij in de loop der jaren hebben verzameld. Ook dat is nieuw voor collectiespecialisten. Voorheen tastten wij nogal in het duister over wie er nu precies onze collecties gebruiken.

Ik heb contacten met academici uit Engeland, Nederland, Amerika en Japan, en ik werk veel met studenten Nederlands of (kunst) geschiedenis, auteurs, vertalers, diplomaten, kerken, journalisten en 'onafhankelijke' onderzoekers. Het spreekt echter voor zich dat de groep gebruikers verder strekt dan mijn contacten, maar daar had ik nooit zicht op. Het eerdergenoemde onderzoek helpt wel: gebleken is dat een piepklein percentage van de respondenten gebruikmaakt van de Nederlandstalige collecties. Wat mij betreft kan dat beter en ik nodig iedereen die onderzoek wil doen daarvoor uit. Een deel van de boeken uit de Nederlandstalige collecties is gedigitaliseerd (van voor 1880) en via onze catalogus of Google Books te raadplegen.

Ik wil graag betere verbindingen leggen met onderzoekers die gebruik willen maken van de Nederlandstalige collecties. Onderzoek is een breed begrip; 'nieuwsgierig zijn naar' of 'iets willen weten over' is al genoeg om een lezerspas aan te vragen. Het zal een interessante oefening worden meer te weten te komen over 'mijn' gebruikers en over hoe ik betere selectiecriteria kan ontwikkelen. Suggesties zijn welkom!

De strategie van de BL vind je op <http://bit.ly/strategieBL>. <



De beroemde Noorse toneelschrijver en dichter Hendrik Ibsen krijgt in zijn geboorteplaats Skrien een 'eigen' bibliotheek – inclusief National Ibsen Centre. Een eerbetoon in organische vormen, hout, licht en literatuur. Pal tegenover cultureel centrum/concertlocatie Ibsenhuset, ook naar Ibsen vernoemd. De eerste steen is inmiddels gelegd. Over enkele jaren zal de Ibsen Library een mix bieden van conventionele bibliotheek, gericht op onderzoek, lezen en studie, en meer alledaagse functies voor het (toeristisch) publiek. Met grote, flexibele gemeenschappelijke ruimtes die worden aangevuld met meer afgescheiden, intieme plekken zoals die in Ibsens werken.

De bibliotheek is ontworpen om te passen in haar omgeving: twee verdiepingen bovengronds en twee ondergronds die 'het gevoel oproepen van te zijn ondergedompeld, beschermd en genesteld in de aarde'. Door gebruik te maken van natuurlijke, warme materialen en texturen moet een comfortabele, zintuiglijke omgeving ontstaan die bezoekers aanmoedigt om te leren en te creëren. Bovenal wil de Ibsen Library 'een impactvolle arena zijn van inclusie, openheid en integratie van kunst in de lokale samenleving'. <

Naam: Ibsen Library
Wat: bibliotheek
gewijd aan Hendrik Ibsen
Waar: Skrien, Noorwegen
Ontwerper: Kengo Kuma & Associates, in samenwerking met Mad arkitekter en Buro Happold
Constructieperiode: 2021-2025
Oppervlakte: 7,760 m²



Dokter, ik las in de krant dat...

Medisch nieuws
gefactcheckt door
de artsen van
Dokter Media



**LESTER DU PERRON
TIJS STEHMANN**

Medisch nieuws gefactcheckt door de artsen van Dokter Media | Lester Du Perron en Tijs Stehmann | De Arbeiderspers | paperback 9789029542661 | € 20,99 | e-book 9789029542678 | € 12,99 | 272 pagina's | doktermedia.nl

Tip voor een boek, onderzoek, paper of ander geschreven werk dat interessant zou kunnen zijn voor collega-IP'ers?
Laat het weten via redactie@informatie-professional.nl.

DOKTER, IK LAS IN DE KRANT DAT ...

Lester du Perron, huisarts en aios ziekenhuisgeneeskunde in het UMC Amsterdam, en Tijs Stehmann, kinderarts in opleiding in het Emma Kinderziekenhuis, lezen geregeld misleidende krantenkoppen en foutieve berichten over medisch-wetenschappelijk onderzoek. Dit stoort hen zo dat ze het platform Dokter Media (doktermedia.nl) oprichtten waar medisch nieuws gefactcheckt wordt. En ze schreven een boek over dit onderwerp: *Dokter, ik las in de krant dat ...* Vrijwel dagelijks verschijnen er hoopgevende medische nieuwsberichten in Nederlandse kranten en op nieuwswebsites, weten Du Perron en Stehmann. Een jaar of zeven terug begon het hen op te vallen dat zulke nieuwsberichten bij zowel patiënten als artsen regelmatig tot onduidelijkheid en problemen leiden.

Tijdens hun medische opleiding maakten ze in de eigen spreekkamers en ziekenhuizen mee dat patiënten valse hoop hadden gekregen door opgeblazen of foutief nieuws. Waar het aan ontbrak, was een algemene, voor iedereen bereikbare plek waar zulke berichten worden voorzien van een korte,

begrijpelijke en concretiserende medische beschouwing. Daarom zetten ze Dokter Media op.

Informatie in wachtkamers

Dokter Media begon in 2015 als een kleinschalige nieuwsbrief en werd al snel een volwaardige website. De afgelopen jaren hebben de artsen hun activiteiten kunnen uitbreiden, bijvoorbeeld op de landelijke radio, in podcasts en met informatie op beeldschermen in wachtkamers van ziekenhuizen en huisartspraktijken. Door nieuwsberichten en de achterliggende bronnen steeds volgens een vast stramien te factchecken, ontwikkelden ze bovendien een methode – de Dokter Media-methode – om medisch nieuws systematisch te benaderen. Deze methode maakt inmiddels deel uit van diverse onderwijsprogramma's op medische opleidingen.

In het boek *Dokter, ik las in de krant dat ...* geven ze aan de hand van ongenueanceerde medische nieuwsberichten die Dokter Media de afgelopen vijf jaar heeft behandeld, een overzicht van wat zoal de revue is gepasseerd. Ze hebben daarvoor de meest aansprekende berichten geselecteerd en de factchecks van dit nieuws (reviews) waar nodig ingekort, uitgebreid of samengevoegd om het leereffect en leesplezier te vergroten. Medische of statistische termen die wellicht tot onduidelijk kunnen leiden, zijn terug te vinden in een begrippenlijst met uitleg en voorbeelden.

Stapsgewijs analyseren

Om medisch nieuws goed te begrijpen en op waarde te kunnen schatten, is het handig om enige medische kennis te hebben, maar dit is niet noodzakelijk, zeggen Du Perron en Stehmann. De Dokter Media-methode helpt om stapsgewijs door een nieuwsbericht heen te gaan. Het uitgangspunt bij het beoordelen van medisch nieuws is het nieuwsbericht zelf. Om te beginnen citeren ze daarom de letterlijke kop zoals die in de krant of op internet verscheen. Vervolgens analyseren ze het nieuwsbericht en de originele bron daarvan stap voor stap door steeds dezelfde vier vragen te beantwoorden:

- > Wat suggereert de kop?
- > Waar komt dit nieuwsbericht vandaan?
- > Is dit echt iets nieuws?
- > Wat kunnen we hier nu concreet mee?



Een voorbeeld uit het boek: uit onderzoek zou blijken dat patiënten die voor, tijdens en na een operatie via een koptelefoon naar muziek luisteren, minder verslavende pijnmedicatie nodig

hebben. Nadat Erasmus MC een persbericht hierover de wereld in stuurde, doken verschillende media erop. In veel gevallen leidde dit tot nieuwsberichten die niet volledig juist waren. Er is bijvoorbeeld

geen onderzoek gedaan naar de kans op het verslaafd raken aan pijnstillers, en ook de suggestie dat heavy metal niet helpt wordt niet door het onderzoek ondersteund.



MINDGYM JOURNAL

Mentaal fit blijven is, zeker tijdens de laatste loodjes van de coronacrisis, niet altijd even makkelijk, maar uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat als je je hersenen traint, je je leven zinvoller en plezieriger kunt maken. Om je hiermee te helpen heeft Wouter de Jong een nieuw (werk)boek uit: *Mindgym Journal*. Daarvoor beantwoordt je iedere dag een grappige, uitdagende of verdiepende vraag. En die luttele vijf minuten schrijven per dag leveren je heel wat mentale voordelen op, weet de auteur. Van journaling word je namelijk creatiever, minder gestrest, productiever en gelukkiger.

Mindgym Journal maakt deel uit van de Mindgym-reeks, waaronder de eerdere boeken *Mindgym: Sportschool voor je geest*, *Mindgym: Work-outs*, en het kinderboek *Superkrachten voor je hoofd*.



En zes andere vragen over data en het recht | Bienneke Braat | The Legal Stuff |
hardcover 9789090338552 | € 24,95 | 168 pagina's | datarechtboek.nl

KUN JE EIGENAAR ZIJN VAN DATA?

Google en Facebook verdienen miljarden aan advertenties met behulp van gebruikersdata. Sinds de invoering van de privacywet AVG liggen datahandel en het gebruik van persoonsgegevens onder een vergrootglas. En door het Internet of Things verzamelen steeds meer apparaten data. Van wie zijn die data en wat mag je ermee? Van de fabrikant of van de eigenaar van het product of de dienst? En welke regels gelden er als het gaat om persoonsgebonden gege-

vens? Ook het gebruik van algoritmes die met behulp van artificiële intelligentie en machine learning data analyseren en verwerken, neemt toe. Data worden ook wel de nieuwe olie van de economie genoemd. Algoritmes nemen steeds vaker beslissingen die gebaseerd zijn op data en die grote gevolgen kunnen hebben voor personen. Daarom gelden voor dit soort besluitvorming specifieke regels en is ook hier de vraag gerechtvaardigd wie eigenaar is van de data. Op deze kwesties zoomt ICT- en priva-

cyadvocaat Bienneke Braat in in haar boek *Kun je eigenaar zijn van data?* Aan de hand van zeven vragen met praktijkcases bekijkt ze wat het recht over data zegt. Dat gebeurt vanuit het perspectief van de partij die de data maakt of laat maken. Het is daarom vooral interessant voor bedrijven en organisaties die data creëren. De auteur schetst ook een raamwerk voor een volledig nieuwe vorm van databescherming. Verder wordt bekeken welke risico's er zijn als data in de cloud worden gezet.



Elke dag een prikkelende vraag |
Wouter de Jong | Maven Publishing |
hardcover 9789493213159 |
€ 20,99 | 224 pagina's, in kleur
met illustraties van Maartje Kuiper |
sportschoolvoorjegeest.nl



Oorverdovende stilte

Ze is een jonge docent. Binnenkort is ze eerstegraads bevoegd. Dit is niet haar eerste school. Tijdens de jaren dat ze op andere scholen voor de klas stond, is ze aardig door de spreekwoordelijke wol geverfd. Haar enthousiasme en gedrevenheid komen voort uit haar overtuiging om leerlingen te willen helpen. Uit ervaring weet ze hoe jongeren met zichzelf in de knoop kunnen zitten en hoe ze elkaar naar het leven kunnen staan. Op de school waar ze nu

lesgeeft, is ze als leerling zelf gepest.

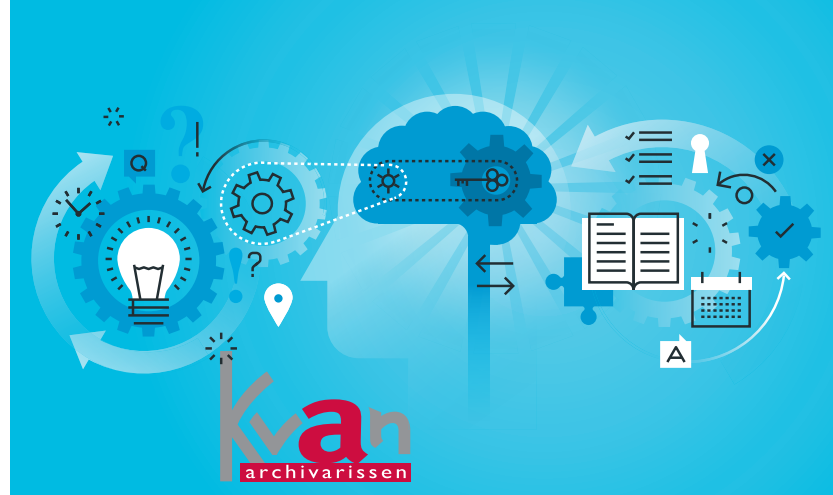
Het heeft haar getekend, maar – hoe raar het ook klinkt – het heeft haar ook een schat aan ervaring opgeleverd. Ze is er sterker door geworden en juist daarom wil ze er zijn voor haar leerlingen.

Tijdens haar lessen werkt ze met nieuwe methodes, recent

verschenen literatuur, interactieve werkvormen en moderne media. Via die media volgt ze haar leerlingen ook. Af en toe schrikt ze van hetgeen leerlingen plaatsen, maar helemaal als ze opeens naar een foto van zichzelf op Instagram kijkt. Boven die foto staat niet haar eigen naam, maar een typering. Het eerste deel van die typering is de naam van een ernstige ziekte, het tweede een verwijzing naar haar uiterlijk. Ze maakt er meteen een 'printscreen' van.

Verbijsterd als ze is, probeert ze te achterhalen wie dit gepubliceerd kan hebben. Ze heeft wel een vermoeden, maar stapt eerst naar haar leidinggevende. Ze heeft er alle vertrouwen in dat ze zal worden gesteund en dat er een 'statement' volgt zoals: 'Wij accepteren niet dat dit over onze docent wordt gepubliceerd en het zal tot op de bodem worden uitgezocht.' Het tegendeel is waar. 'Dat kan gebeuren als je veel op social media zit', is een van de lauwe reacties. Er worden excuses bedacht om niet te hoeven handelen. Verder blijft het stil en dat is misschien nog wel het ergst.

Tineke van Ommeren, voorzitter Beroepsvereniging Mediathecarissen Onderwijs (BMO) en mediathecaris Christelijk College De Noordgouw Heerde



Vervagende grenzen: kansen voor lifelong learning

Al heel lang zien we binnen het informatiebeheer iets wat je met de term 'vervagende grenzen' zou kunnen aanduiden.

In het analoge domein krijgt collectiebeheer een andere dynamiek door digitaal presenteren en de ambitie om te verbinden met andere collecties. Dat gaat via linked open data, liefst vanuit de bron.

In het digital born-domein wordt in informatieketens gedacht. Informatie wordt nog steeds gecreëerd, bewaard, beheerd en gepresenteerd, maar die ketenonderdelen zijn niet meer 'op te knippen' en de informatie wordt niet meer per se overgebracht naar een andere instelling.

VOORTDUREND BIJBLIJVEN

Kortom: de grenzen vervagen. Tussen archiefvormer en archiefbeheerder, tussen bibliotheek en archief, tussen informatiemanager en archivaris. Dat is een grote uitdaging voor zowel instellingen als professionals. Je vak verandert, je werkt met anderen samen, je bent een onderdeel van een keten, waarin je duidelijk moet maken wat je vanuit jouw expertise kunt bijdragen. Dat vraagt twee dingen: voortdurend bijblijven en de snelle ontwikkelingen vertalen naar jouw werk. En ten tweede: de taal spreken van de ander, elkaar verstaan en begrijpen.

LEERROUTES

Om die reden heeft KVAN het initiatief genomen om het programma Lifelong Learning te ontwikkelen, samen met KNVI en RDDI (Rijksprogramma Duurzaam Digitale Informatiehuishouding). Ook andere partners zullen zich erbij aansluiten, zoals NDE. Samen gaan we leerroutes ontwikkelen voor iedereen die werkzaam is in de informatieketen. Daarbij werken we vanuit specialisaties en vanuit competenties. We brengen het aanbod in kaart van opleidingen, trainingen, workshops, seminars, congressen en ga maar door. Daarbinnen worden verschillende routes aangegeven.

VERSCHILLENDE DISCIPLINES

Binnen het programma Lifelong Learning komen verschillende disciplines samen om vanuit de gezamenlijke professionaliteit naar de huidige werkelijkheid te kijken. We gaan dit programma in 2021 en 2022 ontwikkelen. Meer informatie volgt via de websites van de betrokken organisaties.

Nieuw 'gezicht' voor Victorine van Schaickfonds

Het Victorine van Schaickfonds heeft sinds kort een eigen logo. Hiermee wil het fonds zijn zichtbaarheid vergroten en een grotere doelgroep bereiken. Inzenden voor de 2021-editie van de Victorines kan tot uiterlijk 1 september.

Jaarlijks looft het Victorine van Schaickfonds de Victorines uit. De prijzen zijn bedoeld om publicaties en vernieuwing in het informatievak te stimuleren. Als informatieprofessional (in spe) maak je kans op een van de onderstaande prijzen als je recent een bijdrage hebt geleverd aan innovatie van het informatievak in de ruimste zin van het woord. Dat kan een artikel, presentatie, website, blog, vlog of andere bijdrage zijn, maar ook een bijzonder en vernieuwend initiatief. Je kunt een eigen bijdrage insturen, maar ook een collega nomineren. De jury, gevormd door het bestuur van het Victorine van Schaickfonds en beroepsvereniging KNVI, reikt drie prijzen uit:

- > de Victorine voor de beste publicatie en de Victorine van Schaickpenning (2500 euro);
- > de Victorine voor het meest innovatieve initiatief op het vakgebied van de informatieprofessional (2000 euro);
- > de Victorine voor de beste scriptie (1500 euro).

Je kunt je eigen inzending of je nominatie mailen naar victorine@knvi.nl. De wijze waarop de prijs wordt uitgereikt, evenals de datum, is afhankelijk van de coronamaatregelen en zal het fonds later bekendmaken.



Save the date(s): VOGIN-IP-lezing op 30 september of 21 oktober

De VOGIN-IP-lezing, vaste prik elk jaar in maart, kon ook nu vanwege corona niet doorgaan, maar de organisatie heeft goede hoop op een fysiek evenement later dit jaar. Daarom zijn alvast twee data vastgelegd waaruit ze later zal kiezen: 30 september of 21 oktober. Locatie: openbare bibliotheek Amsterdam (OBA).

Vorig jaar tuigde de organisatie wel een online programma op, zowel in het voorjaar als in het najaar, waarin een deel van de oorspronkelijke sprekers voorbijkwam. Achter de schermen wordt intussen gewerkt aan een interessant fysiek programma voor aankomende herfst; de ontwikkelingen kun je volgen op vogin-ip-lezing.net en via de kanalen van vakblad IP.

VOGIN leert IP'ers al sinds 1978 om beter te zoeken en te vinden. Samen met vakblad IP biedt ze met de jaarlijkse VOGIN-IP-lezing een gevarieerd programma met lezingen en workshops rond het brede thema zoeken & vinden van informatie. Met topdocenten van onder andere VOGIN en GO opleidingen, onder de vlag van VOGIN Academie en in samenwerking met KNVI en GO opleidingen.

wat
alz...

**je niet meer weet wat
je net gelezen hebt?**

1 op de 3 vrouwen krijgt dementie. Geef nu voor meer onderzoek, zodat dementie niet jouw toekomst wordt.
stopdementie.nu

a
alzheimer
nederland

Scan de code en doneer
gemakkelijk online!



BACK-UPPEN

IS EEN MUST



Of het nou gaat om je werkdocumenten, zeker nu je vaak thuis werkt, om je financiële administratie of om je dierbare foto's: opslaan is niet voldoende. Efficiënt back-uppen kan bijvoorbeeld met de tools Duplicati en GoodSync.

Automatisch back-ups maken met **DUPLICATI**

Met de gratis software Duplicati is back-uppen van je computer of laptop een eenvoudig en goed te automatiseren proces. Download de tool via duplicati.com. De bètaversie is stabiel en beschikbaar voor macOS, Linux en Windows. Na het installeren opent de webinterface in je standaardbrowser. Je kunt die interface altijd openen met <http://localhost:8200> of via het pictogram in het systeemvak op de taakbalk. Duplicati versleutelt automatisch je back-up. Zelfs als iemand zich ongewenst toegang heeft kunnen verschaffen tot je back-uplocatie, kan hij niets beginnen met de daar opgeslagen versleutelde back-up. Geef een sterk wacht-

woord op voor het versleutelen (tip: gebruik een wachtwoordmanager).

De tool ondersteunt een lange lijst van back-updoelen, van externe harde schijf of NAS tot cloudopslag. Bij het instellen geef je aan welke stations, mappen en bestanden Duplicati moet meenemen in de back-up. Je kunt ook bestanden uitsluiten, bijvoorbeeld op grootte of bestandstype. Stel tevens een planning in voor de back-up. Duplicati maakt een eerste back-up en slaat daarna alleen veranderingen op. Is er wat misgegaan, dan vind je in het Duplicati-menu de optie Herstellen. Aan te raden is om na de eerste back-up een testherstel uit te voeren en te controleren of je de herstelde bestanden kunt openen.

Andere devices mee back-uppen met **GOODSYNC**

Wanneer je de bestanden van je andere devices zoals je telefoon of tablet wilt toevoegen aan de back-ups van Duplicati, kun je gebruikmaken van GoodSync. Deze tool is beschikbaar voor macOS, Linux, Windows, iOS en Android. Alle versies zijn te vinden via goodsync.com/platforms. Tijdens de installatie word je gevraagd om een account aan te maken. Alhoewel een account niet verplicht is, kun je alleen met een account de bestanden van verschillende apparaten veiligstellen in een back-up. Installeer

GoodSync op al je devices. De tool instellen doe je vervolgens op je computer of laptop. Bij het aanmaken van een nieuwe taak kies je voor Reservekopie. Daarna selecteer je eerst de mappen en bestanden die je wilt back-uppen. Je andere devices vind je onder GoodSync Connect. Tenslotte selecteer je de doelmap via My Computer. Geef via de optie Zelfstandig aan wanneer automatisch een nieuwe back-up moet worden gemaakt. Er wordt een exacte kopie gemaakt van de mappen en bestanden van het ene device naar het andere (eenrichtingsverkeer).

GoodSync biedt bij een nieuwe taak ook de mogelijkheid om te kiezen voor synchroniseren. Dan worden mappen en bestanden die op het ene device worden toegevoegd ook op het andere device gezet (tweerichtingsverkeer). Dit geldt tevens wanneer je iets verwijdert; bij een back-up is dat natuurlijk niet handig. GoodSync laat gratis drie taken toe waarbij iedere taak tot honderd bestanden kan bevatten. Voor het back-uppen van een computer of laptop kom je al snel aan die limiet, maar voor een telefoon of tablet kan dit voldoende zijn. Door GoodSync te combineren met Duplicati back-up je automatisch je bestanden van je telefoon of tablet naar de doelmap op je computer of laptop via GoodSync, om deze doelmap vervolgens mee te nemen in de back-up die Duplicati maakt van je computer of laptop.



Leen Liefsoens

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

VACATURE VOOR SENIOR MEDEWERKER ARCHIEF

IN HET KORT Word jij enthousiast van het succesvol afronden van verschillende archiefbewerkingstrajecten, waarbij jij het eerste aanspreekpunt bent voor zowel de opdrachtgever als het projectteam? Wij zijn op zoek naar een **senior medewerker archief** die namens **KBenP Talent** archieven schouwt, de benodigde inhoudelijke stukken opstelt en archiefprojecten opzet, begeleidt en de voortgang ervan bewaakt.

ORGANISATIE KBenP Talent ondersteunt diverse organisaties op het gebied van documentair informatiemanagement, waardoor zij snel en doeltreffend kunnen beschikken over alle noodzakelijke en gewenste informatie. Opdrachtgevers van KBenP Talent zijn organisaties en instellingen door heel Nederland uit diverse branches, waaronder (semi-) overheid, zakelijke dienstverlening en cultureel erfgoed. Voor deze opdrachtgevers voeren wij onder andere bewerkingstrajecten uit op diverse archieven en/of stellen wij de vereiste documentatie op voor het juiste beheer ervan.

Functieomschrijving

In de rol van senior medewerker archief ben jij hét eerste aanspreekpunt voor zowel de opdrachtgever als het projectteam omtrent de uitvoering en voortgang van onze archiefbewerkingstrajecten. Daarbij voer je onder andere de volgende werkzaamheden uit:

- > Het schouwen van diverse archieven;
- > Het opstellen van archiefbewerkingsplannen en werkinstructies;
- > Het aansturen van het projectteam (onder andere middels dagopstarts, logboek) en het bewaken van de planning;
- > Het toekennen van bewaartermijnen aan de hand van gemeentelijke selectielijst(en) en het schonen en registreren van archiefbescheiden;
- > Het uitvoeren van kwaliteitstoetsen;
- > Het opstellen van maandrapportages in afstemming met de opdrachtgever;
- > Het opstellen van de beschrijvende inventaris en verklaring van vernietiging.

Functie-eisen

Voor deze functie vragen wij het volgende:

- > Hbo werk- en denkniveau;
- > Drie jaar werkervaring bij gemeentelijke organisaties;
- > Een afgeronde opleiding SOD II, VVA of vergelijkbaar.

Naast affiniteit met de werkzaamheden in de functieomschrijving heb je werkervaring met:

- > De Archiefwet en andere relevante wet- en regelgeving;
- > Gemeentelijke selectielijsten;
- > Microsoft Office en met name Excel;
- > Diverse DMS-en zoals Decos, Corsa of Verseon.

Arbeidsvoorwaarden

KBenP biedt jou een arbeidsovereenkomst met daarbij:

- > Werken aan afwisselende archiefbewerkingstrajecten bij diverse opdrachtgevers op verschillende locaties;
- > Een 32- tot 40-urige werkweek;
- > Een aantrekkelijk salaris, gebaseerd op opleiding en werkervaring;
- > Een reiskostenvergoeding voor zowel ov als eigen vervoer;
- > Een laptop en smartphone inclusief zakelijk abonnement;
- > Opleidingen en cursussen via onze partner GO opleidingen.

Past de functieomschrijving bij jou en ben je geïnteresseerd?

Stuur dan jouw cv en een korte motivatie naar: naomi.fecunda@kbenp.nl, of neem contact op met Naomi Fecunda via: 06 433 634 26.

Met de kennis van (n)u!

**schrijf u in
voor onze
webinar**

www.ingressus.nl/evenementen/

Volg een van onze gratis online kennissessies over het optimaal aanbieden en toegankelijk maken van uw (digitale) collectie & content via de Vakliteratuur app.

De Hoge Raad der Nederlanden ging u al voor in het inrichten van een persoonlijke kennisomgeving.

INGRESSUS

www.ingressus.nl/evenementen/