

VAKBLAD VOOR DE BIBLIOTHEEKSECTOR

Bibliotheekblad

Op weg naar een inclusiever
personeelsbeleid

Strategisch personeelsbeleid bij
bibliotheken

OBA Osdorp: volop samenwerking

Werken in een plattelandsbibliotheek
in Idaho (deel II)

Muziekbibliotheek de Intro

Nummer 6 | Jaargang 25 | juni-juli 2021



Ronald Capelle,
programmamanager digitaal bij
Bibliotheek AanZet

Bibliotheekonline

Veel bibliotheken in Nederland maken al gebruik van het speciaal door Graficom ontwikkelde cloud platform voor bibliotheken:
"Bibliotheekonline"

Wilt u ook **geen omkijken meer** hebben naar uw IT-omgeving voor wat betreft kantoor en publiek? Wilt u zeker weten dat uw **security** op orde is?

Wilt u dat al uw medewerkers inclusief vrijwilligers op alle openingstijden van uw bibliotheek kunnen **bellen naar de servicedesk**?

Wilt u ook ervaren wat de voordelen en mogelijke **kostenbesparingen** voor uw organisatie zijn?

Neem dan contact met ons op voor een **vrijblijvende kennismaking** om te kijken wat we voor u kunnen betekenen via het telefoonnummer: **088 472 34 26** of per e-mail via **info@graficom.com**



Graficom Group

Graficom Solutions BV

info@graficom.com

www.graficom.com

Hoera!



NBD BIBLION

jeugd

specialist

2021

De BiebBoys zijn uitgeroepen tot NBD Biblion Jeugdspecialist 2021! Van harte gefeliciteerd!

NBD Biblion | 079 3440 344
www.nbdbiblion.nl | info@nbdbiblion.nl

nbd biblion

Bibliotheekblad is hét vakblad voor de bibliotheeksector en verschijnt tien keer per jaar, waaronder een dubbelnummer. Kijk ook op onze website: www.bibliotheekblad.nl en op onze sociale media-accounts op Twitter, Facebook en LinkedIn.

Uitgeverij

Uitgeverij IP
Charlotte van Pallandtlaan 12
2272 TR Voorburg

Hoofd- eind- en webredactie

Menno Goosen
menno.goosen@bibliotheekblad.nl
+31 (0)6 2222 90 67

E-mailadres redactie

redactie@bibliotheekblad.nl

Tekstcorrectie

Marijn Mostart

Medewerkers

Jan van Bergen en Henegouwen, Rob Bruijnzeels, Annemiek van de Burgt, Maarten Dessing, Elselien Dijkstra, Dionne Dinkhuijsen, Anne van den Dool, Marianne Hermans, Wendy de Graaff, Roxanne Heemskerk, Wim Keizer, Imke de Korte, Cindy Lammers, Marjolein Lolkema, Ingrid Lutke Schipholt, Anneke de Maat, Eric van Nieuwland, Marjolein Oomes, Linda van Pelt, Gerrit Serné, Joyce Sternheim, Stan Verhaag, Eimer Wieldraaijer, Ivonne Zijp.

Ontwerp basisvormgeving

SNEP grafische dienstverlening

Lay-out

Thomson Digital

Opmaakbegeleiding

Hans Jansens (Impaginator.nl)

Druk

Damen Drukkers

Redactieadviesraad

Erik Boekesteijn, Jan Gommer, Wendy de Graaff, Wim Keizer, Gerard Meijer, Wanda Moelands

Abonnementen Nederland

Abonnementenland, Postbus 20, 1910 AA Uitgeest. Tel. +31 (0)251-25 79 24. Site: www.bladenbox.nl voor abonneren of www.aboland.nl voor adreswijzigingen en opzeggingen. Abonnementenland is ook bereikbaar via Twitter: @Aboland_klanten. Beëindigen abonnement: opzeggingen dienen 12 weken voor afloop van de abonnementsperiode in ons bezit te zijn. Prijswijzigingen voorbehouden.

Abonnementen België

Abonnementenland, Ambachtenlaan 21 Unit 2A, 3001 Heverlee. Tel. +32 (0)28 08 55 23. Site: www.bladenbox.be voor abonneren of www.aboland.be voor adreswijzigingen en opzeggingen. Beëindigen abonnement: Opzeggingen dienen 12 weken voor afloop van de abonnementsperiode in ons bezit te zijn. Prijswijzigingen voorbehouden.

Abonnementprijs

Per 1 januari 2021 kost een abonnement in Nederland € 209,95, elk vervolgabonnement op hetzelfde adres € 199,95, los nummer € 20. Abonnementprijs België: € 228,95. Overige landen € 262,95. Alle bedragen inclusief btw en verzendkosten.

Thuisabonnement met korting

In verband met de coronacrisis is het vanaf 2021 mogelijk om voor medewerkers van bibliotheken in Nederland een kortingsabonnement op hun huisadres te ontvangen voor € 104,95. Aan deze abonnementsvorm zijn voorwaarden verbonden. Deze vindt u op onze website onder de knop 'Abonneren.'

Adverteren

Op www.bibliotheekblad.nl vindt u onze tariefkaart. Meer informatie kan gegeven worden door accountmanager Rajin Roopram, telefoon: +31 (0)6-1520 17 24, e-mail: rajin.roopram@kbenp.nl.

Overname van tekst

Niets uit deze uitgave mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Uitgeverij IP gebruikt of verveelvoudigd worden. Voor kopiëren is reproductie verschuldigd aan de uitgever.

ISSN

1573-9597



6

Collega

Liefde voor gamen en websites bouwen was er al in zijn puberjaren, maar rond zijn 18e besepte Ronald Capelle dat hij zelf verantwoordelijk was voor zijn toekomst. Inmiddels heeft hij de luxepositie van een baan die voelt als een missie.



8

Op weg naar een inclusiever personeelsbestand

Diversiteit en inclusie: het zijn misschien wel de meest gehoorde vernieuwingswoorden van dit moment. Deel één van een tweeluik over diversiteit in bibliotheekland.



14

Strategisch personeelsbeleid bij bibliotheken

Diverse ontwikkelingen rond de bibliotheekbranche hebben de inhoud en organisatie van bibliotheken ingrijpend veranderd, en daarmee ook het personeelsbeleid.



18

OBA Osdorp: volop samenwerking

Bibliotheekblad sprak met de OBA Osdorp, de architect en de samenwerkende partijen over de transitie van een 'ouderwetse' bibliotheekvestiging naar een ontmoetingsplek voor inspiratie en samenwerking.



24

Biebactiviteit

In Bibliotheek DNK in Assen zijn vanaf dit voorjaar zaden van groenten, kruiden en bloemen af te halen. Gratis voor iedereen, dus ook voor niet-bibliotheekleden.



28

Werken in een bibliotheek in Idaho

Marjolein Lolkema werkte jarenlang in dorpsbibliotheken. Drie jaar geleden emigreerde ze naar de VS. In deel II van dit artikel schrijft ze wederom over de enorme cultuurverschillen.



34

Topstukken

Aanvankelijk wilde niemand het uitgeven, maar na de publicatie in 1947 groeide Het Achterhuis uit tot een van de bekendste en meest verkochte boeken wereldwijd.



37

NBD Biblion Jeugdspecialist 2021

Op 23 juni werd de winnaar bekendgemaakt: dat werden de BiebBoys, bestaande uit: Joran Floor, Kees Meulendijks en Petra Mackenbach, allen van Bibliotheek Gelderland Zuid.



38

Bibliotheekatlas

In deze derde en tevens laatste aflevering: directeuren en managers delen hun ervaringen met nieuwbouw en geven tips.



40

Muziekbibliotheek de Intro

Dat bibliotheken nog steeds een rol te spelen hebben op het gebied van muziek, bewijst de Intro van bibliotheek Genk, België.



44

Management

Deirdre Carasso staat sinds december vorig jaar aan het roer van de Bibliotheek Utrecht. Daarvoor was ze bijna vijf jaar directeur-bestuurder van het Stedelijk Museum Schiedam.



48

Digitaal burgerschap

Binnen de programmlijn Digitaal Burgerschap werken de KB, SPN en bibliotheken samen aan de bouwstenen om de rol van de bibliotheken in het thema digitaal burgerschap vorm te geven.

En verder in dit nummer

4 Redactioneel

4 Colofon

36 Column Jong Bibliotheek Netwerk

51 Wat leest de bibliotheekbezoeker?

Beste lezer,

Eind 2019 opende in Amsterdam Osdorp een geheel vernieuwde OBA-vestiging. Van een 'ouderwetse' buurtbibliotheek, waar de nadruk op de collectie lag, veranderde deze vestiging in een ontmoetingsplek voor inspiratie en samenwerking. Wat zeer bijzonder is, is de samenwerking met verschillende organisaties. Zo wordt er zeer intensief samengewerkt met Maakplaats 021, een initiatief van de OBA, Waag, Pakhuis de Zwijger en de Hogeschool van Amsterdam. In de maakplaats van OBA Osdorp kunnen kinderen onder meer leren lasersnijden, 3D printen, programmeren en uitvinden. Ook de organisaties TechGrounds en Studiezalen zijn vertegenwoordigd in de vestiging. TechGrounds biedt een gratis IT-opleiding aan jongeren zonder diploma, en Studiezalen biedt huiswerkbegeleiding en draagt bij aan de ontwikkeling van jongeren. Abdelhamid Idrissi, oprichter van beide organisaties, werd voor deze initiatieven onder andere onderscheiden met de prijs 'Amsterdammer van het jaar 2019'. De OBA Osdorp laat zien hoe bibliotheken kunnen transformeren tot een 'community library' en hoe belangrijk samenwerking is.

Verder in dit nummer uitgebreide aandacht voor diversiteit en inclusiviteit. Bij veel bibliotheken staat het op de agenda, maar met het personeelsbeleid wil het nog niet echt vlotten. De gemiddelde medewerker heeft een Nederlandse achtergrond en volgens cijfers van het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB) is anno 2019 44% van de werknemers in de bibliotheekbranche 55 jaar of ouder. In twee artikelen besteden we aandacht aan een diverser en inclusiever personeelsbeleid, en in Bibliotheekblad 7 zullen we het collectiebeleid onder de loep nemen.

In Bibliotheekblad 10-2020 schreef Marjolein Lolkema over haar kleine dorpsbibliotheek in Garden Valley, een dorpje in de staat Idaho. Marjolein emigreerde drie jaar geleden naar de Verenigde Staten en verbaast zich dagelijks over de enorme culturele verschillen. Voor dit nummer schreef ze een vervolg waarin de coronapandemie en de Haloweenviering in de bibliotheek uitgebreid aan de orde komen.

Ik wens u veel leesplezier,



Menno Goosen
Hoofdredacteur Bibliotheekblad
menno.goosen@bibliotheekblad.nl



Ronald gefotografeerd voor een prachtige oude foto die gemaakt is rond 1910 in de leeszaal van de Dordrechtse bibliotheek. Op 1 mei 1899 werd deze eerste Nederlandse bibliotheek annex leeszaal geopend. Meer weten over de geschiedenis? Surf naar: tinyurl.com/wrcbjrb

Ronald Capelle, programmamanager digitaal bij Bibliotheek AanZet

‘Mijn baan is een missie’

Liefde voor games en websites bouwen was er al in zijn puberjaren, maar rond zijn 18e beseft Ronald Capelle dat hij zelf verantwoordelijk was voor zijn toekomst. Inmiddels heeft hij de luxe positie van een baan die voelt als een missie.

TEKST: LINDA VAN PELT • FOTO'S (INCLUSIEF COVER): IVONNE ZIJP

Of corona zijn werk belemmerd heeft? ‘Integendeel!’, reageert Ronald Capelle direct. ‘In ieder geval heeft dit virus het bewustzijn dat we op een andere manier moeten (blijven) denken een boost gegeven. Deze tijd van noodgedwongen fysieke afstand voedt ons besef dat digitaal niet tijdelijk is, maar een blijvertje.’ Ter ondersteuning van die visie geeft hij een voorbeeld. ‘Een paar jaar terug organiseerden bibliotheken alleen activiteiten in de vestigingen. Er werden dertig kaartjes verkocht en dertig stoelen klaargezet, en dat was dat. Onlangs had de Bibliotheek AanZet drie online-evenementen in één week (*meetup*-discussies/debatten en een kenniscafé voor onderwijsprofessionals) met ruim duizend deelnemers. Vandaag de dag vragen ook andere bibliotheken of zij onze activiteiten mogen promoten, waardoor het bereik nog groter wordt. Digitaal kent geen gemeentegrenzen.’

Smaakmaker

Tegenwoordig werkt Ronald vanuit huis. In het ‘oude normaal’

was zijn vaste werkplek in het hoofdkantoor van de Bibliotheek AanZet in Dordrecht. Met daarbij wekelijks een uitstapje naar een van de andere dertig locaties. ‘Zo houd je *feeling* met het werkveld, net zoals een kok in zijn restaurant ook zelf wil zien of het recept in de smaak valt.’ In het werk van Ronald staat digitale transformatie op het menu. ‘Voor de huidige bibliotheekwereld is dit onmisbaar vanwege de vele toepassingsmogelijkheden. Denk bijvoorbeeld aan het aanbieden van gepersonaliseerde content. We willen een profiel opbouwen, en dit koppelen aan ons aanbod. Denk aan informatie over nieuwe boeken, geplande evenementen, interessante mensen of online cursussen. De bouw van zo’n webplatform is een van mijn taken.’ Zullen alle klanten zich positief ‘gezien’ voelen met zo’n persoonsgerichte benadering? ‘Uiteraard gaan we die toekomstige service respectvol aanbieden, en leden vragen of ze persoonlijke suggesties willen ontvangen.’

Grote getallen

Een database van ledeninformatie heeft pas slagkracht als die van voldoende omvang is. Met die wetenschap in het achterhoofd werkt de Bibliotheek AanZet actief aan de uitbreiding van het ledenaantal. Sinds 1 januari 2019 is er zelfs een gratis abonnement voor volwassenen, een primeur.

'Een beleidskeuze om leden na hun achttiende vast te houden', licht Ronald toe. Zo'n *freemium* (samentrekking van free en premium) past volgens hem uitstekend bij de ambitie om iedereen in het werkgebied lid te maken. De Bibliotheek AanZet bedient 500.000 inwoners, van wie er 112.000 lid zijn (63.000 kinderen/jongeren met een gratis jeugdabonnement, 19.000 volwassenen zijn gratis lid en 30.000 volwassenen betalend lid).

'We hebben onze leden veel te bieden. De Bibliotheek AanZet investeert in de persoonlijke ontwikkeling van mensen, en maakt het hun mogelijk op verschillende manieren mee te doen aan de samenleving. Als moderne bibliotheek fungeer je daarbij als podium voor verbinding, als clustering tussen vraag en aanbod. Letterlijk! Een van onze plannen voor de nabije toekomst is namelijk het creëren van een online marktplaats. Via ons webplatform kunnen mensen straks zelf activiteiten onder de aandacht brengen. Onze organisatie is daarbij niet alleen een intermedium; wij faciliteren en ondersteunen bovendien het organiseren van cursussen, trainingen en andere educatieve bijeenkomsten binnen de bibliotheek. Ook hierbij geldt de wet van de grote getallen. Hoe meer leden, hoe meer kans op clustering van gelijkgestemden met interesse voor dezelfde onderwerpen.'

Kilometers maken

Dat door coronabeperkingen de fysieke bijeenkomsten voorlopig nog niet kunnen plaatsvinden, is bekend. 'De voorbereiding op het bouwen van de online marktplaats gaat gewoon door. We hebben hiervoor zelfs subsidie aangevraagd bij de Koninklijke Bibliotheek, en inmiddels ook gekregen.' Wat al zichtbaar is van de vernieuwingen, is een website nieuwe stijl met een eigentijdse look. 'Ieders scherm- en mediatijd is beperkt. Om de aandacht te trekken en vast te houden, moeten we opboksen tegen een hoop concurrentie. Bovendien, bij goede relatieservice past ook een uitstekend functionerende website.' Daarbij doelt Ronald bijvoorbeeld op het koppelen van applicaties en content aan het platform, met als einddoel een complete virtuele vestiging. 'Kilometers maken', noemt hij de weg naar dat perspectief. 'We merken in de gesprekken met andere bibliotheken dat zij ook een enorme ambitie hebben. Er is werk aan de winkel. Die digitale ambities realiseren kan alleen als we samenwerken, over gemeentegrenzen heen. Daarom vragen we bibliotheken om zich aan te sluiten op onze vernieuwende infrastructuur en daarop door te bouwen. Zo delen we niet alleen de portemonnee, maar ook kennis en capaciteit.'

Rode stier

Op persoonlijk vlak begon Ronald al met het opbouwen van een netwerk bij andere bibliotheken en POI's nadat hij, in juni 2016, startte bij de Bibliotheek AanZet. Toen nog als digitaal strateeg.

'Naast het testen van digitale middelen zocht ik aansluiting bij collega's in het land. Die vond ik onder andere bij de Nieuwe Bibliotheek in Almere. Daarmee werken wij nu veel samen.' Zijn kennismaking met het fenomeen bibliotheek begon al eerder. Tijdens en na zijn studie communicatie: specialisatie digitale media, aan de Hogeschool Rotterdam, was Ronald tussen 2013 en 2016 betrokken bij een aantal start-ups. Zoals Festivalkriebels, een slimme app die gepersonaliseerd festivaladvies geeft, gebaseerd op individuele muziekmaken en festivalvoorkeuren. 'Een initiatief in samenwerking met een aantal vrienden. Toen we nog geen kantoor hielden vanuit de start-upcampus van de Erasmus Universiteit Rotterdam, kwamen we altijd samen in een bibliotheek.' Onder het genot van een kopje koffie, of met de energieversterker van de bekende 'rode stier'. Foove, het overkoepelend internetbureau dat Ronald mede oprichtte, bestaat nog steeds. Zelf koos hij in 2016 definitief voor een ander pad. 'Mijn tante werkte destijds bij de klantenservice van de Bibliotheek AanZet en wees mij op de vacature om het digitale pad van de bibliotheek te plaveien.'

Standalone


Samen! Een woord dat regelmatig klinkt in Ronalds relaas. Zo trekt hij als programmamanager digitaal dit jaar nog meer tijd uit om verbinding te maken met zijn collega's. Digitale transformatie is volgens hem mensenwerk. Ook buiten de organisatie is er teamwork; met de al genoemde collega-bibliotheken, maar ook met onderwijs, consultatiebureau en hopelijk in de toekomst ook bedrijven. 'Voor die laatste categorie kunnen wij bijdragen aan de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. *Standalone* is *out*. Dat zie je aan de gebouwen van bibliotheken nieuwe stijl, bijna altijd samen met andere functies, zoals horeca, welzijn en culturele centra.' In die setting wijst hij graag even op het belang van fysieke bijeenkomsten, náást de grootschaliger online aanpak. 'Voor sommige mensen is het sociale aspect daarvan minstens zo belangrijk als het inhoudelijke programma. Ook daaraan blijven we tegemoetkomen.'

Missionaris

De sinds de jaren '90 dalende trend van de ledenaantallen van bibliotheken beziet Ronald met lede ogen. 'Zeker omdat deze een contrabeweging vormt tegen het groeiend aantal abonnementen voor andere diensten. In reactie hierop heeft de Bibliotheek AanZet zichzelf een stevige ambitie opgelegd: de jaarlijkse een miljoen aan ledeninkomsten binnen vijf jaar te verhogen tot anderhalf miljoen.' Zijn werk voelt als méér dan 'financiële injectie'. 'Mijn baan is een missie. Hierin komen de werelden van twee voorbeelden uit mijn familie samen. Ten eerste mijn opa, met zijn grote liefde voor taal, verhalen en persoonlijke groei. Hij heeft mij als kleinkind vaak voorgelezen. Ten tweede mijn oma, van nature dienstbaar en zorgzaam voor anderen.' Zijn persoonlijke liefde voor taal uitte Ronald in het – gezamenlijk – schrijven van een boek over het honderdjarig bestaan van 'zijn' voetbalvereniging Slikkerveer. Over zijn kijk op de bibliotheekwereld blogt hij op quapelle.nl.

Bibliotheeksector op weg naar een inclusiever personeelsbestand

‘Bij veel bibliotheken staat diversiteit op de



Verschillende culturele en etnische achtergronden van medewerkers, zorgen voor een hogere omzet en betere overlevingskansen. Inclusievere organisaties zijn vaak vernieuwender, creatiever en lossen problemen beter op doordat medewerkers vanuit verschillende gezichtspunten naar een casus kunnen kijken.

agenda, maar heeft het nog geen prioriteit'



Diversiteit en inclusie: het zijn misschien wel de meest gehoorde vernieuwingswoorden van dit moment. Deel één van een tweeluik over diversiteit in bibliotheekland. In deze aflevering diversiteit en personeelsbeleid. In deel II dat in het volgende nummer verschijnt: diversiteit op het gebied van collectiebeleid.

TEKST: ANNE VAN DEN DOOL • FOTO'S: SHUTTERSTOCK

Superdiversiteit

Wie ervoor wil zorgen dat de eigen organisatie op het gebied van personeelsbeleid up-to-date is, kijkt met zorg naar de samenstelling van het personeelsbestand. Hoe gaat dat in bibliotheekland? Hoe divers is de achtergrond van onze medewerkers? Dat Nederland zo druk bezig is met het diversiteitsvraagstuk, is niet zo gek: ons land wordt tenslotte steeds diverser. Inmiddels mogen we onszelf met recht een 'superdivers' land noemen: in Nederland wonen niet alleen steeds meer mensen met een migratieachtergrond, het aantal verschillende herkomstlanden is groter dan ooit. Waar Nederland na de Tweede Wereldoorlog vooral migranten uit Indonesië, Suriname, de Antillen, Turkije en Marokko ontving, huisvesten we vandaag de dag mensen uit meer dan 220 verschillende landen (Jennissen et al., 2018). En nog steeds wordt Nederland met het jaar diverser: waar het aandeel inwoners met een migratieachtergrond in 1972 net onder de tien procent bungelde, lag dat percentage in 2019 op 23,6% (CBS, 2020). Deze cijfers doen vermoeden dat diversiteit enkel te maken heeft met afkomst, maar niets is minder waar. Ook op andere vlakken neemt de diversiteit in Nederland steeds verder toe: verschillende vormen van gender en seksualiteit – zoals homoseksualiteit, maar ook onder meer transseksualiteit, interseksualiteit en asexualiteit – staan toenemend in de belangstelling (Dekker et al., 2019). Daarnaast is steeds meer aandacht voor de diversiteit binnen minderheidsgroepen, die onderling evengoed verschillen in hun geloofsovertuiging en opvattingen (Jennissen et al., 2018).

Voordelig op de werkvloer

Met een steeds diversere bevolking is het niet meer dan logisch dat ook het personeelsbestand van organisaties mee verandert. Onderzoek laat zien dat die transitie bovendien gunstig is voor de prestaties van de organisatie: verschillende culturele en etnische achtergronden zorgen voor een hogere omzet en betere overlevingskansen voor bedrijven. Dergelijke organisaties



Hoewel iets meer dan de helft van de bibliotheken diversiteit en inclusiviteit expliciet als speerpunt heeft opgenomen in hun beleidsplan, valt qua variatie in werknemers nog veel te winnen.

zijn vaak vernieuwender, creatiever en lossen problemen beter op doordat medewerkers vanuit verschillende gezichtspunten naar een casus kunnen kijken. Daarnaast maken deze organisaties optimaal gebruik van de arbeidsmarkt: ze werven talent dat afkomstig is uit alle culturele hoeken van de samenleving. Medewerkers van deze voorbeeldorganisaties zijn over het algemeen bovendien tevredener en loyaler. Ook doen ze het beter op de markt, omdat zij beter weten wat er speelt onder diverse klantengroepen. Hierdoor kunnen zij sneller inspelen op ontwikkelingen die zich niet in iedere klantengroep voordoen. Tot slot zorgt diversiteit op de werkvloer voor een beter imago voor het bedrijf in kwestie (Adam et al., 2010; Van Beek & Hendrikse, 2011; Snow, 2018).

Krappe voldoende

Maar hoe word je zo'n superdiverse organisatie? Daarmee lijken ook bibliotheken nog wel eens te worstelen. Voorafgaand aan het Nationale Bibliotheekcongres van 2019, dat diversiteit als thema had, werd door de KB een enquête verspreid onder alle Nederlandse bibliotheekdirecteuren om te achterhalen in hoeverre diversiteit bij hen op de agenda stond. Slechts 58 bibliotheken reageerden – 38% van het benaderde aantal – terwijl de respons op dergelijke KB-onderzoeken gewoonlijk nagenoeg 100% is. De antwoorden lieten een gematigd positief beeld zien: een kwart van de directeuren (26%) gaf aan veel aandacht aan het

onderwerp te besteden. Iets minder dan twee derde van de directeuren (64%) had diversiteit naar eigen zeggen 'een beetje' op de agenda staan. Een op de tien bibliotheken besteedde geen enkele aandacht aan het onderwerp. De organisaties waren niet erg tevreden over hun eigen presteren: gemiddeld gaven ze zichzelf een 5,5 op diversiteitsgebied. Met name op het vlak van de diensten en programmering zagen de directies het positief in: veel bibliotheken bieden programma's aan gericht op taal en inburgering, zoals Taalhuizen en Taalcafés. Ook over de diversiteit van de eigen jeugdcollectie waren veel van hen te spreken.

Op personeelsniveau

Waar het gaat om de toepassing van het diversiteitsbeleid op personeelsniveau, lieten bibliotheekdirecteuren weten te worstelen. Hoewel iets meer dan de helft van de bibliotheken (54%) diversiteit expliciet als speerpunt had opgenomen in hun beleidsplan of een ander strategiedocument, viel qua variatie in werknemers nog veel te winnen. Op een aantal vlakken is de bibliotheek als werkplek vrij divers: het opleidingsniveau van collega's kan sterk variëren, evenals hun kennis en vaardigheden. Wat betreft geloofsovertuiging, leeftijd en culturele achtergrond geldt dat lang niet altijd. Zo gaf slechts 3% van de bibliotheken bij het onderzoek in 2019 aan verschillende etniciteiten en sociaal-culturele achtergronden in het personeelsbestand te hebben. In het geval van religieuze voorkeur ging het om 8%. Zo'n 14%

van de bibliotheken liet weten variatie in leeftijden en levensfasen in het personeelsbestand te zien.

Beleidsprioriteit

Recent onderzoek van het CAOP in opdracht van Stichting BibliotheekWerk laat een weinig veranderd beeld zien. Een derde van de deelnemende bibliotheken (34%) geeft aan te zoeken naar ondersteuning op het gebied van diversiteit en inclusiviteit, bijvoorbeeld door het onderwerp meer bespreekbaar te maken, kennis uit te wisselen met andere bibliotheken en lering te trekken uit andere sectoren. Toch krijgen andere thema's in de praktijk vaker prioriteit. Een mogelijke oorzaak is een gebrek aan kennis van manieren waarop je een gevarieerder personeelsbestand creëert. Bibliotheken noemen daarbij de bevolkingssamenstelling in hun werkgebied als bepalende factor: blijkbaar hebben ze het gevoel dat in de nabijheid van hun vestigingen weinig diverse aanvullingen op hun medewerkersbestand te vinden zijn (Van Hassel & Kools, 2021). Een interessante conclusie, aangezien een mooie eerste stap richting meer diversiteit onder bibliotheekpersoneel een evenwicht tussen mannen en vrouwen zou zijn. In de bibliotheeksector is tenslotte 87% van het betaalde personeel vrouw (Van de Burgt & Van de Hoek, 2020). Ook die wens staat op de agenda, liet een directeur van een kleine bibliotheek bij deelname aan het onderzoek van CAOP weten: 'Ik heb zeven mannen in dienst. Dat is tien procent van het personeel. Daar ben ik al enorm blij mee.' Mensen met een buitenlandse achtergrond had hij nog nooit zien reageren op vacatures. Ook pogingen via stages roc-studenten aan de bibliotheek te binden verliepen stroef.

Dezelfde zorgen

Meer bibliotheekdirecteuren geven dezelfde zorgen aan. 'Er is vooruitgang merkbaar, maar meer diversiteit krijgen op het gebied van gender, achtergrond en leeftijd blijft lastig', laat een van zijn collega's desgevraagd weten. Een gebrek aan diversiteit in de reacties op vacatures is ook bij anderen een probleem. Meer bibliotheken wijten dat aan de samenstelling van hun werkgebied. Toch geeft ook een directeur van een Randstedelijke bibliotheekorganisatie aan te hebben geworsteld met dit thema. Het aantrekken van stagiairs met verschillende achtergronden bleek een uitweg te bieden: zij werden enthousiast van het werk, met name door de veranderende rol van de bibliotheek. Het feit dat die steeds meer naar buiten treedt en zich ook laat zien op scholen en in het sociaal domein, trok hen over de streep.

Tij keren

Hoe kunnen meer bibliotheken het tij keren? Daarover doet het CAOP-rapport enkele aanbevelingen. Het bespreekbaar maken van het gebrek aan diversiteit, het uitwisselen van kennis met andere bibliotheken en op zoek gaan naar best practices en voorbeelden uit andere sectoren zou kunnen helpen. Ook in het eerdere KB-onderzoek gaven enkele succesvolle directeuren op dit gebied tips, zoals positieve discriminatie en diversiteitstrainingen. Hoe pakken bibliotheken deze uitdagingen rondom een diverse personeelssamenstelling aan? Dat blijkt nog niet zo makkelijk, laat

Gabrielle Bunnik, HR-specialist bij de Bibliotheek Gelderland Zuid, weten. 'Hoe langer ik ermee bezig ben, hoe uitdagender ik het vind. Wanneer je een traject als dit succesvol wilt laten verlopen, moet je daarvoor de organisatie eerst klaarmaken, om ervoor te zorgen dat het goed kan landen. Dat gaat met vallen en opstaan.'

Verskillende presentaties

Samen met manager innovatie Wouter van Balveren volgde Bunnik de laatste maanden meerdere interessante presentaties. 'Met name de handreiking *Waarden voor een nieuwe taal* en een training van de Cultuuracademie hielpen ons om te komen tot meer inclusieve werving en een inclusief beleidsplan.' Ook hebben ze in het begin veel gehad aan de website Codeculturelediversiteit.com. 'Daar deden we ruim een jaar geleden met het managementteam een quickscan', vult Van Balveren aan. Zo zijn we tot een inclusievere missie en visie gekomen. Nu gaan we richting een fase waarin iedere leidinggevende met diens eigen team een actieplan maakt. Wij bieden daarin ondersteuning en kunnen de teams in contact brengen met experts van buiten. Een actieplan voor het team dat de collectie samenstelt, is anders dan dat van het team dat programmeert of verantwoordelijk is voor de marketing en communicatie. Niet alleen vanwege het verschil in werkzaamheden en taken, maar ook vanwege de samenstelling van de teams. Ieder team vraagt eigen acties en we willen de teams daar zelf over laten beslissen. Ik zou het mooi vinden als we op Diversity Day (Diversiteit in Bedrijf, 5 oktober 2021) de actieplannen af hebben.'

Biblionet

Ook Biblionet Groningen is druk bezig stappen te zetten. De Code Culturele Diversiteit (CCD, zie kader) staat bij deze bibliotheek en POI hoog in het vaandel. Het personeel wordt uitgenodigd te reflecteren op vooroordelen en na te denken over manieren om ervoor te zorgen dat iedereen zich in de bibliotheek welkom voelt – als bezoeker, maar ook als personeelslid. Ook wordt scherp gelet op de kanalen die worden gebruikt om

Diversiteitsnetwerken

Organisaties die diversiteit hoog in het vaandel hebben staan, kunnen zich bij verschillende netwerken aansluiten, zoals het AGORA Network (agoranetwork.com) en de ECHO Foundation (echofoundation.org). Dat geldt ook voor culturele organisaties, zoals bibliotheken; zij kunnen hun betrokkenheid op diversiteitsvlak bijvoorbeeld tonen door het ondertekenen van een intentieverklaring, zoals het Charter Diversiteit (diversiteitinbedrijf.nl), dat eind 2019 wordt vernieuwd dankzij Actieplan Cultuur & Creatief Inclusief (cultuurencreatiefinclusief.nl).

Dit document is al ondertekend door de Federatie Cultuur, de branche- en werkgeversverenigingen in onder meer bibliotheken, podiumkunsten en musea. Ook de Code Culturele Diversiteit (CCD) biedt handvatten om op de terreinen personeel, publiek, programma en partners diversiteitsbeleid te ontwikkelen. Deze code rust op vier pijlers: de vier P's van Programma, Publiek, Personeel en Partners.

nieuwe werknemers te werven: uit onderzoek blijkt namelijk dat mensen met een andere culturele achtergrond vaker werk zoeken via officiële kanalen, zoals arbeidsmarktwebsites, en minder via sociale media. Die stappen blijken hard nodig: ook bij Biblionet Groningen blijkt de samenstelling van het personeel niet representatief voor de samenleving waarbinnen de organisatie opereert. Zo zijn medewerkers van Biblionet Groningen gemiddeld bijna 52 jaar, tegenover 43 jaar als gemiddelde leeftijd van de Nederlandse beroepsbevolking in vaste dienst. Ook werken er bij de organisatie procentueel minder mensen met een niet-Nederlandse achtergrond dan in de omgeving woonachtig zijn: het gat is hier 13%. Het grootste verschil zit hem echter in de man-vrouw-verhouding: min of meer gelijk in Groningen en omstreken, 81% vrouwen bij de bibliotheek.

Fikse vooroordelen

Gevraagd naar de vooroordelen die in de organisatie leven, geven medewerkers aan dat onder meer het geloof heerst dat jongeren verwend zijn, dat de meeste vrijwilligers een 'rugzakje' zouden hebben, dat ouderen per definitie een gebrekkige kennis hebben van technologie en dat het werken met vrijwillige krachten van buitenlandse komaf per definitie ingewikkeld zou zijn. Het wegnemen van die vooroordelen vormt volgens Biblionet Groningen een belangrijke voorwaarde voor het zetten van stappen richting een inclusievere organisatie. Diversiteit dient als doel geconcretiseerd te worden in de missie en visie van de bibliotheek en POI, is de wens. Niet alleen om een grotere variatie in de personeelssamenstelling te bewerkstelligen, maar ook om meer verschillende doelgroepen te bereiken. Daarvoor is niet alleen commitment vanuit de top, maar ook een gedegen gesprek met medewerkers van belang. Informatie- en bewustwordingsbijeenkomsten kunnen hun medewerkers inzicht geven in

de stereotypen en vooroordelen die zij wellicht ongemerkt met zich meedragen. Ook het instellen van een diversiteitscommissie behoort wat Biblionet Groningen betreft tot de mogelijkheden, bestaand uit een HR-manager, een regio- en een teammanager, een or-lid en enkele medewerkers van verschillende locaties.

Opwaaierend stof

Meer bibliotheken zetten zulke stappen. Zo werkt de Bibliotheek Oosterschelde aan een diverser vrijwilligersbeleid en heeft ook het noordelijke dbieb het werken aan een serieus beleid op de agenda staan, mede met een recente oproep van POI Fers in het achterhoofd. Ook bij de Bibliotheek Midden-Brabant zijn ze dit jaar gestart met de projectgroep Diversiteit en Inclusie, waarbij een team vanuit verschillende afdelingen zich actief inzet voor meer diversiteit en inclusie op de werkvloer en in de bibliotheek. Het gaat daarbij niet alleen om het personeelsbestand, maar ook om de bibliotheekcollectie, interne en externe communicatie, programmering en de samenwerking met scholen en andere organisaties. De zestien vestigingen grote bibliotheekketen gebruikt daarvoor het raamwerk van de Culturele Code Diversiteit als basis, maar past deze aan naar wat nodig is binnen de organisatie. 'We zitten nog in de opstartfase', legt Anouk Jacobs, medeaan-jager van het project en collectioneur diversiteit en inclusie, uit. 'We zijn druk bezig in kaart te brengen waar de aandachtspunten liggen voordat we aan de slag kunnen met mogelijke oplossingen. Uiteindelijk gaan diversiteit en inclusie over hoe welkom, veilig, vertegenwoordigd en voluit *alle* mensen hun leven kunnen leiden, en daar heeft de bibliotheek als centrum van kennis, ontmoeting en verhalen een belangrijke rol in te vervullen. Met onze projectgroep streven we ernaar inclusie structureel te integreren en te borgen in onze organisatie.'

Gemeentebeleid

De wens een diverser beleid te creëren komt niet altijd van de bibliotheken zelf. Ook gemeenten verplichten organisaties steeds vaker tot inclusieve keuzes. Zo ook in Amersfoort, onderdeel van het werkgebied van de Bibliotheek Eemland. Een gedreven lokale wethouder, voorheen werkzaam in de landelijke politiek, zorgde er mede voor dat lokale organisaties een verplichte cursus krijgen met tips en trucs voor een diversere organisatie. De bibliotheek besloot daarop 2022 als stip op de horizon te zetten, met ambitieuze plannen op het gebied van inclusie. Een lezing van zogenoemde inclusieversnellers zorgde ervoor dat de pijlen niet enkel gericht zijn op een grotere variatie in leeftijd en culturele achtergrond, maar ook op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zo'n brede benadering is belangrijk, ziet ook Kerstin Carbajal Henken, marketingadviseur bij Probiblio en bestuurslid bij het Jong Bibliotheek Netwerk. 'Bij veel bibliotheken blijkt diversiteit op de agenda te staan, maar heeft het helaas nog geen prioriteit.'

Diversiteitsproject

Vorig jaar startte Probiblio met een diversiteitsproject, aanvankelijk met marketing als speerpunt, maar inmiddels samen met collega's van onderzoek, HR, en collectie en programmering. 'Hoe kunnen we ervoor zorgen dat bibliotheken inclusiever gaan

Nederlandse werkgever voelt zich belemmerd

Nederlandse werkgevers willen graag meer doen aan culturele diversiteit op de werkvloer, maar lopen daarbij tegen tal van belemmeringen aan. Dat blijkt uit onderzoek van de Volkskrant onder de grootste werkgevers van Nederland. Van de honderd grootste werkgevers van Nederland deden er 66 mee aan het onderzoek, samen verantwoordelijk voor 780 duizend fte. Twee derde van hen zegt beleid te voeren om culturele diversiteit op de werkvloer te stimuleren; 34 organisaties hebben hiervoor concrete doelen gesteld. Aan ambitie schort het dus niet. Beduidend lastiger blijkt het om de effectiviteit van hun diversiteitsbeleid te meten. Wegens privacywetgeving mogen werkgevers de afkomst van hun werknemers niet registreren. Ook blijkt de doorstroom naar hogere functies en een hoger salaris voor niet-westerse werknemers een probleem. Bovendien blijkt het veel bedrijven nog te ontbreken aan een inclusieve bedrijfscultuur waarin iedereen zich thuis voelt (De Ruiter, 2020).



Medewerkers van Toronto Public Library, lopen mee in de Toronto Pride Parade. (Maart 2018).

communiceren? Dat was destijds ons belangrijkste vraagstuk', herinnert Carbajal Henken zich. 'Maar al snel concludeerden we: een organisatie moet eerst van binnenuit divers zijn voordat die op die manier kan communiceren. De collectie, het personeel en de activiteiten moeten eerst op orde zijn, zodat geïnteresseerden in de bibliotheek vinden wat ze zoeken. Precies zoals de Code Diversiteit & Inclusie in de culturele sector ook suggereert.'

Wegwijs

Toen ze aan het project begonnen, hadden ze eigenlijk verwacht dat meer bibliotheken zouden aansluiten, geeft Carbajal Henken toe. 'Misschien zijn we nog iets te vroeg met dit thema. Wel begeleiden we twee enthousiaste bibliotheken nu bij dit onderwerp: de OBA en Bibliotheek Zoetermeer. Verder willen we een wegwijs ontwikkelen om meer bibliotheken een vliegende start te laten maken, met informatie hoe ze stappen richting een inclusieve organisatie kunnen zetten en voorbeelden van bibliotheken die daarin al goed op weg zijn.'

Ook gaat Probiblio sessies organiseren die bibliotheken hopenlijk inspireren om snel van start te gaan. 'We beginnen met een bijeenkomst waarin we bibliotheken bewustmaken van waar ze staan. Vervolgens doorlopen we de onderwerpen personeel, publiek, programma en collectie', legt Carbajal Henken uit. 'We gaan deze sessies openstellen voor alle belangstellenden in de bibliotheeksector.' Zulke stappen zijn belangrijk in de snel veranderende wereld van de bibliotheek, aldus Carbajal Henken. 'Niet alleen de samenleving wordt steeds diverser, de vragen aan de bibliotheek worden dat ook. Binnen tien jaar stroomt een belangrijk deel

van het huidige personeel uit. Daarvoor komt waarschijnlijk een diversere groep mensen in de plaats. Om ervoor te zorgen dat die in de bibliotheek een werkgever zien die past bij de huidige tijd en de bijbehorende vraagstukken, is een divers personeelsbeleid onontbeerlijk. Op die transitie moeten we bibliotheekorganisaties nu al voorbereiden.' Er worden, kortom, al aardig wat stappen gezet op het gebied van diversiteit, maar er valt ook nog veel te winnen. Hoe meer best practices van andere bibliotheekorganisaties beschikbaar komen om van te leren, des te meer bibliotheken voelen zich mogelijk geroepen ook de handen uit de mouwen te steken om de organisatie klaar te stomen voor de bibliotheek van de toekomst. Want die toekomst klopt nu al op de deur.

Workshops diversiteit en inclusie

Probiblio organiseert een reeks workshops om bibliotheken op weg te helpen met diversiteit en inclusie in de organisatie. Tijdens elke sessie staat er een ander thema centraal. Wil je uitgenodigd worden voor de volgende sessies of heb je nog vragen? Stuur een mail naar Kerstin Carbajal Henken: kcarbajal@probiblio.nl. Wie meer wil weten over de huidige stand van diversiteit in bibliotheekland, kan terecht op Bibliotheekinzicht. Hier zijn actuele cijfers en de laatste onderzoeken over de bibliotheeksector te vinden.

Naschrift

De uitgebreide literatuurlijst bij dit artikel vindt u op bibliotheekblad.nl/bronnen

Lees ook het artikel *Strategisch personeelsbeleid bij bibliotheken: wat zijn de uitdagingen?* op pagina 14 en verder.

Strategisch personeelsbeleid bij bibliotheken: wat zijn de uitdagingen?

Diverse ontwikkelingen rond de bibliotheekbranche hebben de inhoud en organisatie van bibliotheken ingrijpend veranderd, en daarmee ook het personeelsbeleid. Demografische en maatschappelijke ontwikkelingen als vergrijzing en nadruk op diversiteitsbeleid hebben hun invloed op de inzet van personeel¹. En recent vraagt de coronacrisis om een andere inzet van personeel, omdat verschillende vormen van met name digitale dienstverlening zijn versterkt^{2,3}. De veranderende rol van de bibliotheek speelt ook mee. Zo heeft het uitlenen van boeken nog altijd een prominente rol, maar is al langere tijd meer nadruk komen te liggen op de maatschappelijke en educatieve functie van bibliotheken⁴. Deze ontwikkelingen roepen vragen op voor het strategisch personeelsbeleid (SPB) bij bibliotheken. Wat betekent dit bijvoorbeeld voor het benodigde personeel voor de diverse functies? En welke nieuwe eisen stelt dit aan de vaardigheden, competenties en taken van bestaand en nieuw personeel?

TEKST: DANIËL VAN HASSEL EN MARLEEN KOOLS, ONDERZOEKERS CAOP | FOTO: SHUTTERSTOCK

Gelet op de genoemde ontwikkelingen en vragen heeft BibliotheekWerk onderzoek laten doen naar het SPB bij bibliotheken. De resultaten van dit onderzoek onder directeuren en HR-professionals geven de algemene indruk dat het SPB goed vorm krijgt bij bibliotheken. Echter, nadere analyse laat belangrijke uitdagingen en behoefte aan ondersteuning zien. In dit artikel belichten we aan de hand van het onderzoek de stand van zaken van SPB, gaan we in op de belangrijkste uitdagingen en benoemen we enkele oplossingsrichtingen.

Stand van zaken en uitdagingen

Een ruime meerderheid van de bibliotheekdirecteuren en HR-professionals is positief als het gaat om de aansluiting van het personeelsbeleid op zowel externe ontwikkelingen als

het organisatie- en opleidingsbeleid (figuur 1). Tegelijk geeft minder dan de helft (45%) van de respondenten aan dat het SPB in de bibliotheken goed op orde is. Hier lijkt dus ruimte voor verbetering. Nadere analyse leert dat er ten minste vier belangrijke uitdagingen zijn waarvoor behoefte is aan ondersteuning:

- Het aantrekken en behouden van medewerkers.
- Gebruik van leermogelijkheden.
- Ontwikkeling van het diversiteitsbeleid.
- De inzet van planningstools.

In het vervolg van dit artikel gaan we nader in op deze uitdagingen.





Figuur 1: SPB in de bibliotheek en de afstemming met organisatiedoelen en externe ontwikkelingen (directeuren en HR-professionals, N=77)¹.

¹ In eerste en laatste stelling van de figuur staat 'bibliotheek/POI'. POI staat voor een Provinciale Ondersteuningsinstelling.

Uitdaging 1: Aantrekken en behouden medewerkers

Relatief veel bibliotheken verwachten dat het aantal in te zetten medewerkers zal krimpen, met name door het afnemen van subsidie. Dit vraagt mogelijk om het inperken van de dienstverlening ofwel een nog efficiëntere manier van werken. Bibliotheken hebben het werk anders georganiseerd met meer digitale dienstverlening, een ontwikkeling die tijdens de coronacrisis is versterkt². Om op de langere termijn om te blijven gaan met minder personeel en inkomsten, is mogelijk een verdere verdieping en efficiëntieslag met deze (digitale) dienstverlening en vormen van samenwerking van belang.

Naast het afnemen van subsidie is de relatief scheve leeftjidsverdeling een belangrijke factor voor het aantal medewerkers bij bibliotheken. Volgens cijfers van het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB) is anno 2019 44% van de werknemers in de bibliotheekbranche 55 jaar of ouder. Dat betekent dat een aanzienlijke groep oudere werknemers in de komende tien jaar gaat uitstromen. Grote uitdaging is hoe bibliotheken voor voldoende instroom van personeel gaan zorgen en hoe zij jonge

medewerkers behouden om de uitstroom van personeel op te vangen.

Daarbij is een relevante vraag welk type personeel bibliotheken dan willen aantrekken. Door de meer maatschappelijke en educatieve rol hebben bibliotheken behoefte aan personeel met vaardigheden die hierbij passen. Directeuren en HR-professionals hebben in de toekomst daarom minder behoefte aan de (klassieke) bibliotheekmedewerkers en een grotere behoefte aan 'community librarians'. In totaal heeft 75% van de respondenten meer behoefte aan deze functie. Tegelijkertijd blijkt uit de enquête dat veel directeuren en HR-professionals het moeilijk vinden om juist voor deze functie geschikt personeel te werven. Een alternatief is het bestaande personeel te ontwikkelen. Een respondent uit de enquête zegt hierover: 'We willen graag dat de medewerkers zich ontwikkelen vanuit hun rol als ouderwetse bibliothecaris naar community librarian. Dus veel meer doen aan het ontwikkelen en begeleiden van activiteiten i.p.v. boekenuitleen.' Dit sluit aan op de volgende uitdaging over leermogelijkheden.

Uitdaging 2: Gebruik leermogelijkheden

Bibliotheken besteden veel aandacht aan het thema 'leren en ontwikkelen', twee derde van de respondenten zet hier het meest op in (figuur 2). Toch is er ruimte voor verbetering. Zo vindt een minderheid (32%) van de directeuren en HR-professionals dat de kennis en vaardigheden van medewerkers goed aansluiten op hun functie. Relatief veel (21%) bibliotheken hebben dan ook behoef-

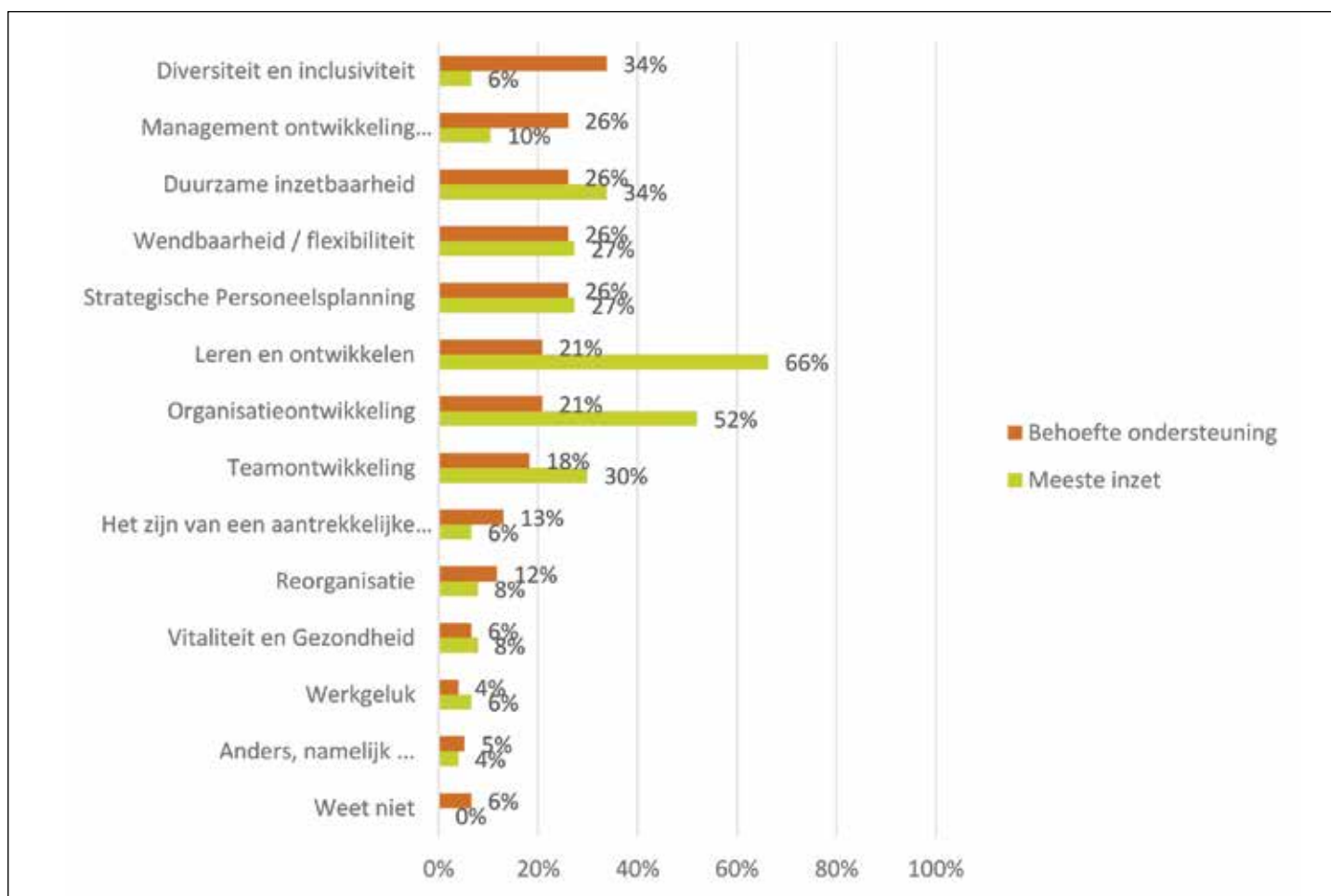
te aan ondersteuning bij leren en ontwikkelen in vergelijking met andere thema's (figuur 2). Een relevante bevinding daarbij is dat ontwikkelmogelijkheden, die belangrijk zijn voor de nieuwe rol bij bibliotheken, vaak beschikbaar zijn, maar dat medewerkers daar niet altijd voldoende gebruik van maken. Dit roept de vraag op hoe je het gebruik van deze mogelijkheden kunt stimuleren. In de prak-

tijk bestaan daarvoor voorbeelden van, zoals het sterrenprogramma dat door een directeur in een van de interviews werd beschreven.

Het sterrenprogramma

Dit programma is een verzameling van opleidingen, workshops, trainingen en cursussen die een bijdrage leveren aan de com-

petentieontwikkeling van medewerkers. Met het volgen van scholing kunnen medewerkers sterren verdienen, waarbij wordt beoogd binnen drie jaar tien sterren te behalen. Het sterrenprogramma is een centraal onderwerp in functioneringsgesprekken waar de benodigde competenties en de ontwikkeling daarin worden besproken.



Figuur 2: Thema's gerelateerd aan SPB waar bibliotheken het meest op inzetten en waar de meeste behoefte is aan ondersteuning (directeuren en HR-professionals, N=77)¹.

¹Respondenten konden maximaal drie antwoorden geven.

Uitdaging 3: Ontwikkeling van diversiteitsbeleid

Diversiteit op de werkvloer is een actueel thema waar in de samenleving meer aandacht voor is gekomen. In ons onderzoek geeft een beperkt deel (6%) van de respondenten aan dat er vaak ingezet wordt op diversiteit en inclusiviteit (figuur 2). Toch is juist op dit thema het vaakst (34%) behoefte aan ondersteuning bij directeuren en HR-professionals. De toelichting in de enquête en de interviews die we met directeuren hebben afgenomen, geven de indruk dat het thema vooral op de langere termijn aandacht

krijgt en dat het ervaren wordt als een uitdaging. Bibliotheken weten vaak niet hoe zij hun personeelsbestand meer divers kunnen maken. De bevolkingsamenstelling van de regio waar de bibliotheek zich bevindt ervaren de respondenten als een bepalende factor voor de mate waarin het lukt een meer divers personeelsbestand te realiseren: 'Vooral diversiteit is binnen de arbeidsmarkt in onze regio een lastig beïnvloedbaar thema. We willen wel, maar het hangt er ook van af wie zich meldt bij vacatu-

res.' In de open antwoorden in de enquête gaat het bij diversiteit vooral over de man-vrouwverhouding en culturele achtergrond van medewerkers. In de praktijk kan het echter ook om de diversiteit in achtergrond van medewerkers gaan, bijvoorbeeld personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt. Gelet op de beperkte

prioriteit maar grote ondersteuningsbehoefte, is het onder meer nodig om kennis tussen bibliotheken uit te wisselen over hoe je diversiteitsbeleid kunt vormgeven en bevorderen. Daarnaast kan inspiratie gehaald worden uit voorbeelden van diversiteitsbeleid in andere sectoren.

Uitdaging 4: De inzet van planningstools

Een meerderheid van de respondenten vindt dat er goed zicht is op de personeelsomvang en de benodigde kwaliteiten van het personeel in de toekomst. Aan de andere kant heeft een relatief groot aandeel (26%) behoefte aan ondersteuning bij de inzet van strategische personeelsplanning (figuur 2). Een praktische manier om dit te ondersteunen is de inzet van planningstools, die helpen inzicht te krijgen in de huidige en gewenste samenstelling van het personeel met het oog op de organisatiestrategie. Uit ons onderzoek komt naar voren dat een beperkt deel (19%) van de respondenten van dit soort planningstools gebruikmaakt. Hierbij blijft het de vraag wat de achterliggende redenen hiervoor zijn en wat de algemene behoefte aan planningstools is. Mogelijk speelt de bibliotheekomvang een rol, maar ook de financiële mogelijkheden om tools in te zetten. Uit interviews met directeurs van kleine tot middelgrote bibliotheken blijkt dat de meerwaarde van een planningstool pas werd ingezien zodra deze specifiek voor de organisatie ontwikkeld werd. De meerwaarde moest dus eerst ervaren worden, voordat het werd erkend. Om meer inzicht te krijgen in de algehele behoefte en meerwaarde van strategische planningstools, is nader onderzoek nodig.

Het onderzoek

De analyse van SPB bij openbare bibliotheken is uitgevoerd door het CAOP in opdracht van de sociale partners werkzaam voor de sector openbare bibliotheken (zie ook www.bibliotheekwerk.nl). In de zomer van 2020 is literatuuronderzoek uitgevoerd en is een enquête uitgezet onder directeurs en HR-professionals in de branche. In totaal hebben 77 respondenten van ten minste zestig verschillende bibliotheken de enquête ingevuld. In aanvulling hierop zijn vier interviews met bibliotheekdirecteurs afgenomen.

E-conferenties over strategisch personeelsbeleid

In het rapport⁷ over dit onderzoek staan de oplossingsrichtingen voor de uitdagingen voor SPB nader beschreven. Marian van der Wal, voorzitter van BibliotheekWerk, heeft tijdens een webinar van het OR-platform voor bibliotheken een uitgebreide toelichting gegeven op het onderzoek naar SPB. Ook heeft BibliotheekWerk eerder dit jaar drie e-conferenties voor directeurs en HR-professionals georganiseerd (gemiddeld zeventig aanmeldingen) om hen met elkaar in contact te brengen en kennis en ervaringen op de genoemde uitdagingen te delen. Dit heeft geleid tot positieve reacties. De komende periode blijft BibliotheekWerk zich inzetten om SPB in de branche onder de aandacht te houden en handvatten te bieden.

Naschrift

Lees ook het artikel *Bibliotheeksector op weg naar een inclusiever personeelsbestand* op pagina 8 en verder.

Bronnen

- Stichting BibliotheekWerk (2019). Visie op de arbeidsmarkt 2023 van de bibliotheeksector. Fundament voor de meerjarenprogrammering van BibliotheekWerk. Den Haag: Stichting BibliotheekWerk.
- Van Hassel D. (2020). Invloed coronacrisis op het werken bij openbare bibliotheken. Den Haag: CAOP, in opdracht van Stichting BibliotheekWerk.
- KB (2020). Dossier de bibliotheek in coronatijd. <https://tinyurl.com/4cv9nu9t> Geraadpleegd december 2020.
- Van Mil, B, Mulder, J, Uyterlinde, F, Goes, M, Koning, R (2019). Evaluatie Wet stelsel openbare bibliotheekvoorzieningen. Den Haag: Kwink groep.
- Van Rooy, A. (2018). Hoe je als OR strategisch personeelsbeleid oppakt! Doorn: Odyssee. <https://tinyurl.com/3h4pxsx5> Geraadpleegd december 2020.
- Multiraedt. Strategisch personeelsmanagement (HRM). <https://tinyurl.com/xuj8hunp> Geraadpleegd december 2020.
- D. van Hassel en M. Kools (2021). Strategisch personeelsbeleid in openbare bibliotheken: Stand van zaken, (verwachte) ontwikkelingen en ondersteuningsbehoefte. Den Haag: CAOP, in opdracht van Stichting BibliotheekWerk.

Het begrip strategisch personeelsbeleid (SPB)

Bij SPB gaat het om het inzetten van personeelsbeleid om doelen van de organisatie te realiseren. Dit betekent dat het personeelsbeleid wordt afgestemd op zowel de strategie en structuur als de cultuur van de organisatie. Het beleid rond in-, door- en uitstroom heeft als doel personeel met de benodigde competenties en vaardigheden op de juiste plek in de organisatie te krijgen^{5,6}. Daarbij wordt rekening gehouden met externe ontwikkelingen, zoals krimp of groei van de (regionale) arbeidsmarkt, vergrijzing en nadruk op diversiteit, maar ook met een veranderende vraag van de bibliotheekgebruiker.

Samenwerking met Maakplaats 021, TechGrounds en Studiezalen

Tech ondernemerschap en digitale vaardigheden centraal bij OBA Amsterdam Osdorp

Eind 2019 opende in Amsterdam Osdorp een geheel vernieuwde OBA-vestiging. Hoe staat het er nu mee? Bibliotheekblad sprak met de OBA, de architect en de samenwerkende partijen over de transitie van een 'ouderwetse' bibliotheekvestiging naar een ontmoetingsplek voor inspiratie en samenwerking.

TEKST: ANNEKE DE MAAT

FOTO'S: ZIE CREDITS LANGS ZIJKANT FOTO'S



Foto: Christiaan Bruijn

In de OBA Osdorp is een openbare 'makerspace' gevestigd. Een plek waar kinderen leren ontwerpen, creëren, ontdekken en experimenteren.



Foto: OBA Osdorp

De OBA Osdorp is gevestigd in het Amsterdamse stadsdeel Nieuw-West.

MINT Architecten tekende het ontwerp voor de transformatie naar de 'Bibliotheek van Nu'. Het doel was een prettige verblijfsplek voor buurtbewoners én een gebouw waarin organisaties echt kunnen samenwerken. Willem Berghoef van de OBA gaf als strategisch beleidsadviseur leiding aan het project. 'Na de verbouwing zijn we door het uitbreken van corona slechts drie maanden open geweest, maar we zagen direct een grote toename van het aantal bezoekers. De bibliotheek barstte uit haar voegen van levendigheid. We kregen ook veel nieuwe bezoekers – een echte doorsnee van de wijk.'

Samenwerking met verschillende partners

De OBA streeft ernaar om in al haar vestigingen samen te werken met organisaties die zich ook richten op samen leren en samenleven in de stad, vertelt Berghoef enthousiast. 'Dat vergroot onze slagkracht en zorgt voor een optimaal gebruik van publieke ruimte. In OBA Osdorp werken we samen met Maakplaats 021, TechGrounds en Studiezalen. TechGrounds biedt een gratis IT-opleiding aan jongeren zonder diploma, en Studiezalen biedt huiswerkbegeleiding. (Zie ook de kadertekst.) Zij zorgen ervoor dat de bibliotheek nu ook in de avonden en weekends gebruikt wordt. Wij zien dat overal waar we samenwerking starten met externe partners de vestigingen tot bloei komen. Samenwerking is eng, omdat je een deel van je eigenaarschap moet opgeven, maar het trekt meer én nieuwe bezoekers aan. Bovendien halen we zo nieuwe expertise binnen. Zo hebben we door de samenwerking met de organisaties in Maakplaats 021 veel geleerd over maakonderwijs. Voor onze medewerkers is de opleiding tot maakplaats-coach een nieuw en inspirerend element voor hun loopbaan geweest.'

Meer ruimte voor mensen en verblijf

De OBA wil in alle wijken aanwezig zijn en een prettige openbare verblijfsplek bieden, benadrukt Berghoef. 'Een plek waar iedereen kan verblijven zonder dat je iets hoeft te doen of te kopen. Voor de verbouwing was OBA Osdorp geen prettige plek. De ruimte was gedateerd, er was zo'n twintig jaar niets aan gedaan. Het was er donker en hokkerig, en er stonden vooral hoge, grijze

boekenkasten. We wilden meer ruimte voor mensen en voor verblijf. Omdat het gebouw van Theater de Meervaart waarin de bibliotheek zit over vijf jaar waarschijnlijk gesloopt wordt, hebben we ingezet op een low budget verbouwing. Architectenbureau MINT heeft ons goed geholpen met het ruimtelijk vormgeven van de samenwerking. Een deel van TechGrounds, de klaslokalen, zit in een afgesloten ruimte. Voor de OBA is openbare ruimte juist belangrijk. In het midden is een gemeenschappelijke semipublieke ruimte met banken en zitcabines gemaakt. Dat geeft een mooie overgang en zorgt op een organische manier voor verbinding en ontmoeting. De boekenkasten zijn verlaagd en bekleed met hout, de verlichting is verbeterd. Door de systeemplafonds te verwijderen is hoogte gecreëerd. Er zijn planten, banken en een mooie grote leestafel gekomen.'

Enthousiaste én nieuwe, jongere bezoekers

'Van onze OBA Osdorp-teamleider hoorde ik dat de meeste bezoekers erg enthousiast zijn over de nieuwe inrichting. Ze zijn blij dat we nu veel ruimte hebben waar je kunt zitten. De teamleider ziet dat broertjes en zusjes van de TechGrounds-studenten nu ook naar de bibliotheek komen om te studeren en elkaar te ontmoeten. Deze jongeren hebben ontdekt dat de bibliotheek ze veel te bieden heeft. De industriële look en de flexibiliteit die de ruimte biedt, trekt ze aan. Ze kunnen alleen studeren of met vrienden op een bank zitten. In Nieuw-West wonen veel studerende jongeren thuis, die studeren graag buitenshuis. De leestafel trekt vooral de wat oudere mensen. We zien ernaar uit om weer open te gaan en samen met TechGrounds nieuwe activiteiten aan te bieden.'

Maakplaats 021

In de vernieuwde OBA Osdorp is er nu ook een openbare 'makerspace': een plek waar kinderen leren ontwerpen, creëren, ontdekken en experimenteren. Maakplaats 021 is een initiatief van de OBA, Waag, Pakhuis de Zwijger en de Hogeschool van Amsterdam, en wordt mogelijk gemaakt door steun van de gemeente Amsterdam. Er zijn nu maakplaatsen in negen OBA-vestigingen. Kinderen – vanaf 8 jaar – leren er digitale fabricage



Foto: OBA Osdorp

In de vestiging van de OBA in Amsterdam Osdorp is ingezet op veel groen, zicht en licht. Er is hoogte gecreëerd en er zijn zichtlijnen naar achteren gemaakt.



Foto: TechGrounds

TechGrounds, een organisatie die gratis programmeeropleidingen aanbiedt aan mensen zonder diploma in kwetsbare wijken, is gevestigd in de OBA Osdorp.

en stadmaken. Sacha van Tongeren, programmamanager van Maakplaats 021, is blij met de nieuwe ruimte en met de samenwerking met de andere organisaties. 'Voor een maakplaats heb je een ruimte nodig met allerlei apparatuur waarin je een schoolklas van zo'n twintig kinderen kunt ontvangen. Met het schetsontwerp dat we maakten is de architect verder gegaan. We hebben nu een fijne ruimte, die voor ons doen wel wat klein is, maar doordat het nieuwe gebouw flexibel is opgezet, kunnen wij ook van de andere ruimtes gebruikmaken en anderen weer van ons lokaal. Met TechGrounds werken we nu nog niet echt samen, maar het is fijn om in hetzelfde gebouw te zitten. We wisselen wel al veel kennis uit en hebben zeker de ambitie om ook echt samen te gaan werken. In de maakplaats van OBA Osdorp kunnen kinderen onder meer leren lasersnijden, 3D printen, programmeren en uitvinden.'

Extern technieklokaal voor scholen

We zijn een soort extern technieklokaal voor scholen, zegt Van Tongeren. 'Basisscholen moeten tegenwoordig wetenschap- en techniekonderwijs en les in digitale vaardigheden geven. Scholen hebben niet altijd het geld, de kennis en de ruimte om dat zelf te bieden. Ze kunnen dan terecht bij de OBA. Er ontstaat zo bovendien een leuke wisselwerking tussen schooldocenten en OBA-maakplaats-coaches. Het is zonde als elke school voor zichzelf zo'n lokaal moet inrichten en de kennis moet opdoen. De OBA bevindt zich in alle buurten van Amsterdam vaak op loopafstand van scholen. Scholen hebben al zo veel op hun bordje en er is een lerarentekort. We bieden drie middagen per week een naschools programma en ontvangen een paar keer per week schoolklassen. Na corona willen we de werkruimte in de avonden en in het weekend openstellen voor volwassen buurtbewoners en kunstenaars.'



Foto: Christiaan Bruijn



Foto: Christiaan Bruijn

Kinderen betrekken bij hun leefomgeving

Maakplaatsen zijn 'empowerend' voor kinderen, volgens Van Tongeren. 'Ze leren er om zelf iets te maken. Kinderen groeien hier op het gebied van technologie, socialisatie en persoonsvorming. We leren ze kijken naar hun eigen leefomgeving. Dit noemen we stadmaken. Ze leren dat ze zelf iets kunnen veranderen in hun buurt. We willen burgers meer betrekken bij de stad. Dat is de basis voor wat ze gaan maken. We vragen ze te delen wat ze leuk of stom vinden aan hun leefomgeving en hoe ze denken dat het beter kan. Ze kunnen dan zelf aan de slag met het bedenken en ontwerpen van een oplossing, en dat zelf gaan maken. Zo was er een buurt waarin een leuk speeltoestel ontbrak. De kinderen zijn dat zelf gaan ontwerpen en maken. Kinderen leren samenwerken en een verhaal te vertellen over wat ze belangrijk vinden. Je ziet kinderen dapperder worden. Het is een proces van onderzoekend en ontwerpnd leren. Van idee naar ontwerp naar prototype. Een jongetje heeft nu rugzakken gemaakt van de piepschuimboxen die als verpakking voor fruit op de markt gebruikt worden. Thema's als water, afval, duurzaamheid en natuur leveren inspiratie voor de ontwerpen. De kinderen leren dat ze zelf iets kunnen doen om hun leef- en leeromgeving te verbeteren.'

HvA-onderzoekpublicatie over leeropbrengsten

In het najaar van 2020 is een onderzoekpublicatie van de Hogeschool van Amsterdam verschenen over de leeropbrengsten (kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming) en effectiviteit van het opleidingsprogramma voor maakplaats-coaches van Maakplaats 021. De uitkomsten zijn positief, vertelt Van Tongeren gedreven. 'Ouders zijn blij met de mogelijkheden van de maakplaatsen; en scholen zijn blij met de professionele begeleiding bij maakplaats-onderwijs. Kinderen zijn enthousiast over wat en hoe ze leren. Ze zeggen nog veel meer te willen leren en maken.'

Opleiding tot maakplaats-coach

Aan bibliotheken die ook een maakplaats willen opzetten, adviseert Van Tongeren om dit te doen met een mix van externe partners. 'En zorg dat de kennis wordt overgedragen. Je wilt niet dat als de samenwerking ophoudt, de kennis ook weg is. Daarom hebben de OBA en de gemeente Amsterdam een flinke investering gedaan. We mochten voor hen een flink aantal OBA-medewerkers opleiden tot maakplaats-coach. Voor mij was de voorwaarde wel dat medewerkers zelf die opleiding wilden volgen. Een enkeling is afgehaakt, maar de meesten zijn erg enthousiast. De volgende fase is dat we de functieprofielen gaan aanpassen en ook om deze nieuwe vaardigheden vragen bij het werven van nieuwe bibliotheekmedewerkers. Haal de kennis in huis en leid de mensen op.'

Van informatie aanleveren naar bevorderen van leren

Volgens de HvA-publicatie bekend dit voor het opleiden van bibliotheekmedewerkers 'een verandering van *aanleveren van informatie* naar *bevorderen van leren*'. Het vraagt om nieuwe competenties. Maakplaats-coaches zijn volgens de publicatie onder meer: aanspreekpunt in de maakplaats; expert op het gebied van maken, creativiteit en technologie; begeleider van kinderen bij de activiteiten; ontwerper van nieuwe activiteiten; en verantwoordelijke voor documentatie en evaluatie van activiteiten in de maakplaats. Maakplaats-coaches ontvangen bezoekers, maken hen wegwijs met de machines en zorgen ervoor dat bezoekers aan de slag kunnen. Om maakplaats-coach te worden, heb je kennis nodig van de ontwerpsoftware en van de machines, inclusief het veilig ermee werken. De coaches bieden activiteiten aan waarmee kinderen kunnen leren en begeleiden hen bij het maken van dingen. Dat vraagt kennis van didactiek en pedagogiek.

TechGrounds

TechGrounds is een organisatie die gratis programmeeropleidingen biedt aan mensen zonder diploma in kwetsbare wijken.

Deelnemers, vooral jongeren tussen de 18-25 jaar, worden in zes maanden opgeleid tot webdeveloper. 'We richten ons in het bijzonder op vrouwen en culturele diversiteit', zegt Abdessamad Dari van TechGrounds. 'Om deze doelgroep te bereiken is het belangrijk dat we met de opleiding midden in de wijk zitten – ook al zou een industrieterrein goedkoper zijn. We hebben onderzocht wat goede locaties zijn. De bibliotheek is een goede plek, want veilig en bekend. En wij zijn voor bibliotheken een interessante partner omdat we ze mee kunnen nemen in het digitale tijdperk. De OBA zocht voor Osdorp een samenwerkingspartner dus we hebben de handen ineengeslagen.'

Tafels voor peer-to-peer leren

We vonden het wel belangrijk dat de bibliotheek een open en meer moderne uitstraling zou krijgen, blik Dari terug. 'Wij willen onze leerlingen een veilige plek dicht bij huis bieden waar ze fijn kunnen leren. Van elkaar leren (peer-to-peer), onder begeleiding van *learning coaches*, is een belangrijk uitgangspunt voor onze opleidingen. De leerlingen moeten in de ruimtes goed kunnen samenwerken. Voor ons was het daarom belangrijk dat er grote tafels kwamen, waaraan je met vier personen kunt samenwerken.'

Daarnaast is creativiteit heel belangrijk, daarom wilden we veel whiteboards.'

Huiselijke sfeer en goede verbinding

'Er is veel hout gebruikt in het gebouw, ook op de muren. Dat geeft een huiselijke sfeer. Er zijn banken en zitcabines waar je rustig kunt overleggen. Zowel onze leerlingen als de bibliotheekbezoekers zijn heel enthousiast. De locatie is goed bereikbaar en het Osdorpplein waaraan we zitten is een leuke plek om te lunchen. Je kunt makkelijk naar de Slotterplas om een rondje te lopen. Het architectenbureau heeft echt goed geholpen om te zorgen voor verbinding tussen TechGrounds en OBA. We hebben ervoor gekozen om samen met de OBA een gemeenschappelijke ruimte te hebben om zo te zorgen voor wisselwerking. De architect heeft ervoor gezorgd dat we niet twee partijen zijn die toevallig in hetzelfde gebouw zitten. Dat komt vooral door de zitcabines en banken.' Het is echt een succes, besluit Dari. 'Er kwamen in de maanden dat we open waren veel nieuwe bibliotheekbezoekers. Mensen die een boek kwamen halen en ons bezig zagen werden nieuwsgierig en gingen informatie opvragen. Zo hebben we nieuwe leerlingen

Over Studiezalen

TEKST: STUDIEZALEN.COM

Van student bouwkunde naar oprichter en voorvechter van Studiezalen. Abdelhamid Idrissi, tevens de bedenker van TechGrounds, heeft Studiezalen vanaf nul opgebouwd tot de awardwinnende stichting die het nu is. Zo werd hij bijvoorbeeld in 2018 Amsterdamer van het jaar. Hoe helpt hij jaarlijks honderden kinderen uit zijn wijk om het beste uit zichzelf te halen?

'Ieder kind heeft iemand nodig die in hem of haar gelooft en die een helpende hand biedt wanneer dat nodig is. Mijn ouders waren dat voor mij. Zij hielpen mij om mezelf te ontwikkelen en te komen tot waar ik nu sta. Ik hoop dat Studiezalen datzelfde betekent voor de kinderen die bij ons komen. Dat wij hun kunnen laten zien wat er allemaal mogelijk is, ook als je opgroeit in Amsterdam Nieuw-West. Op mijn achtste kwam ik in deze kleurrijke wijk te wonen. De meeste bewoners komen de wijk nauwelijks uit en zien daardoor weinig van de rest van Nederland. Ik wil de kinderen laten zien wat er mogelijk is, ook voor hen.'

'Deze kinderen verdienen het'

'Armoede zit niet alleen in geldgebrek. Het is meer dan grote gezinnen in kleine huizen met geldzorgen. Het gaat ook om armoede in vocabulaire en ervaringen. Dat ondervond ik tijdens mijn studie bouwkunde. Ik leerde veel, over spreekwoorden en bouwtermen, maar ook over dat je je gevoel mag uiten en vragen mag stellen. Dat was iets wat ik nooit deed, ik knikte altijd terwijl ik het niet begreep. Het begeleiden van kinderen doe je door ze te ontleden; wie zijn ze, wat maken ze mee en wat kunnen ze? Het helpt niet om ze de deur te wijzen of te demotiveren. Je moet luisteren, afspraken maken en complimenten geven wanneer iets lukt. Dan voelen ze zich gezien. Het



Foto: Wouter van der Wolk

Abdelhamid Idrissi, oprichter van Studiezalen en TechGrounds.

gevoel dat je het verschil kunt maken in het leven van kinderen, dat ze zich kunnen ontladen en groeien, is geweldig. Mijn doel is om nog veel meer kinderen en hun ouders te helpen via Studiezalen, want de positieve beweging rondom een kind wordt alleen maar groter wanneer ouders en Studiezalen samenwerken. Vaak hebben zij in hun jeugd ook niet de begeleiding gehad die ze nodig hadden. Daarnaast ben ik bezig met een anti-pestformule. Er wordt veel gepest en protocollen helpen niet. Ik werk hard om Studiezalen nog succesvoller te maken. Dat verdienen deze kinderen.'



Foto: Christiaan Bruijn

gekregen. Er was opeens veel meer activiteit in het gebouw. Dat maakt nieuwsgierig.'

MINT Architecten

Ruimtelijk vorm geven aan samenwerking is echt iets voor de Bibliotheek van Nu, vindt Dianne Maas-Flim, hoofdarchitect van MINT Architecten. 'Het is net als wanneer mensen met elkaar gaan samenwonen. Ieder heeft zijn eigen wensen en behoeften. Wij brengen ze bij elkaar. Wij gaan echt heel hands-on met alle partijen om de tafel zitten om samen met hen de keuzes en stappen te maken. We luisteren naar hun eisen en wensen, en vertalen die in modellen en ideeën. We laten ze de kansen zien. In korte tijd hebben we al doende een concreet plan gemaakt.'

Eigentijds en uitnodigend

Zo wilde TechGrounds een eigentijdse uitstraling en de OBA een verblijfsplek die laagdrempelig en uitnodigend is voor alle leeftijden. Voor TechGrounds hebben we gezorgd voor een industriële look. En we hebben veel soorten plekken gemaakt voor verschillend gebruik: van rustig tot en met veel reuring. Er zijn intieme overlegplekken, grote trainingsruimtes en er is de maakplaats. De centrale ruimte heeft leestafels, maar kan ook gebruikt worden voor presentaties. Deze OBA-vestiging was donker en hokkerig. We hebben daarom ingezet op veel groen, zicht en licht. We hebben hoogte gecreëerd en zichtlijnen naar achteren gemaakt.'

Slim werken met beperkt budget en weinig ruimte

Bij dit project vond ik het erg leuk dat het om een tijdelijke transformatie ging, merkt Maas op. 'We moesten de vernieuwing "van boeken naar mensen" aanjagen, en daarbij slim omgaan met het beperkte budget en de weinige ruimte, en zorgen dat er echt kan worden samengewerkt. We hebben de ruimtes zo flexibel en mul-

tifunctioneel mogelijk gemaakt. Het gebruik bepaalt nu de inrichting. Meubels kunnen makkelijk aan de kant worden gezet. In het vernieuwde gebouw staan niet meer de boeken, maar educatie en ontwikkeling door het verbinden van mensen centraal. Van het donkerste, minst prettige deel van de bibliotheek hebben we het dynamische hart van het gebouw gemaakt. Met een groot, licht gordijn kan deze ruimte makkelijk afgescheiden worden. We hebben veel basic materialen gebruikt en zo veel mogelijk hergebruikt wat er al was. Dat is kostenefficiënt en duurzaam. Boekenkasten kregen een nieuw uiterlijk door ze te bekleden met hout, en we hebben oude tapijttegels uit de RAI gebruikt. We hebben gewerkt met natuurlijke materialen en planten om een aardse sfeer te creëren.'

Groeiende behoefte aan openbare verblijfsplekken

'Er is veel druk op de steden. In Amsterdam komen steeds meer mensen en woningen. Mensen wonen bovendien steeds kleiner en jongeren wonen langer thuis, daardoor ontstaat er steeds meer behoefte aan dit soort verblijfsplekken. De vraag naar openbare plekken om te studeren, werken en ontmoeten wordt urgenter. Het was leuk om te zien dat er na de opening zo veel nieuwe bezoekers kwamen. We zijn nu bezig met de vernieuwing van OBA-vestigingen in de Spaarndammerbuurt, het Olympisch Kwartier, Geuzenveld en Molenwijk.'

Naschrift

De OBA Osdorp is gevestigd in het Amsterdamse stadsdeel Nieuw-West. Het stadsdeel telde per januari 2020 ruim 160.000 inwoners. Meer dan de helft van de inwoners is van niet-westerse herkomst. Dit zijn met name inwoners van Marokkaanse en Turkse origine. Naast de OBA Osdorp zijn er in dit Amsterdamse stadsdeel nog vier andere bibliotheken: OBA punt Casa Sofia, OBA Geuzenveld, OBA Sloterveer en OBA Postjesweg.

Wie zaait zal oogsten

Zadenbibliotheek Drenthe actief bij DNK in Assen



Bloemrijke literatuur staat op de planken bij vele bibliotheken, maar ook zaden. Bij bibliotheek DNK in Assen (samen met Theater/Bioscoop De Nieuwe Kolk sinds 1 januari 2017 gefuseerd tot DNK) zijn vanaf dit voorjaar zaden van groenten, kruiden en bloemen te halen. Gratis voor iedereen, dus ook voor niet-bibliotheekleden. Het is wél de bedoeling om bij succesvolle opkweek weer een gedeelte van de nieuwe zaadjes in te leveren, zodat ook andere (tuin)liefhebbers ervan kunnen profiteren. Gebaseerd op de natuurlijke 'circle of life': wie zaait zal oogsten.

TEKST: LINDA VAN PELT • FOTO: DNK

Sinds kort staan ze opgesteld bij de tuinboeken: de zakjes met zaden van groenten, kruiden en bloemen. Een logische, strategische plek, maar hoe komt een bibliotheek op het idee om zaden aan de collectie toe te voegen? Het begon met een artikel in een blad dat Ina Weggemans (Hoofd Educatie/Media & Advies van DNK) vorig jaar min of meer toevallig las over een initiatief van de Zadenbibliotheek Fryslân.

'Via een aantal bibliotheeklocaties in die provincie konden niet alleen boeken, maar ook zaden worden "verzameld, uitgeleend en weer teruggebracht". Daarna zijn ze voor alle belangstellenden beschikbaar.'

Bij Ina, die graag tuiniert, was het eerste zaadje van belangstelling geplant. Vervolgens nam in het najaar van 2020 Lida Adriaansen (oprichter IndianRoot Kruiden & Zaden) contact met DNK op: 'Hebben jullie belangstelling voor het "uitlenen" van zaden via jullie bibliotheek?'

Ook Aranea Koetsier-de Heer (marketingadviseur bij DNK) was direct enthousiast. 'We werken voortdurend aan verbreding en verdieping van onze dienstverlening. Zoals onze jaarlijkse samen-

werking met lokale ondernemers tijdens de Baby, Peuter en Kleutermarkt, maar ook het beschikbaar stellen van ruimte voor exposities. Die verspreiding van zaden voor bloemen, groenten en kruiden is een mooi verlengstuk van onze uitgebreide boekencollectie over onder meer tuinieren en zelf groenten kweken.'

Vruchtbaarheidsgod

Het idee van Lida om een zadenbibliotheek te lanceren binnen de bibliotheek van Assen viel dus in goede aarde. Zelf is Lida, al zo lang als ze zich kan herinneren, fanatiek actief met allerhande zadensoorten. 'Kweken is mijn passie, en het verspreiden van zaden is daar gevoelsmatig nauw mee verbonden. Bijvoorbeeld via de moestuinverenigingen in en rond Assen, waarvoor ik ruilochtenden organiseer. Zaden zijn een wonder. Ieder jaar opnieuw verbaas ik me erover dat uit zo'n klein zaadje bijvoorbeeld een complete rode kool kan groeien.' Dat wonderbaarlijke groeiproces deelt ze ook graag met jonge belangstellenden, zoals tijdens de moestuinles aan leerlingen van de Vrije School. En op haar arm heeft ze sinds vorig jaar een tattoo van Kokopelli

(een mannelijke vruchtbaarheidsgod uit verschillende indiaanse culturen – red.). 'Wie goed kijkt, ziet een mannetje met een grote rugzak vol met zaden, die hij gul uitdeelt. Dit staat wat mij betreft symbool voor hoe ik zelf ook in het leven sta. Zaden zijn een bron van leven, en maken gezond en lekker eten mogelijk. Hoe groter de groep die daarvan kan genieten, hoe beter.' Toen Lida op internet las over de vele *Seed Libraries* in vooral de Verenigde Staten en Nieuw-Zeeland, raakte ze gemotiveerd om dichterbij huis op zoek te gaan. 'Zo kwam ik in contact met Zadenbibliotheek Fryslân, die aanwezig is in bibliotheekvestigingen in onder andere Leeuwarden, Burgum, Stiens en Grou. Dit voedde mijn enthousiasme om een soortgelijk initiatief te starten in Drenthe.'

Marktkraam

Na een 'vruchtbaar' kennismakingsgesprek van Lida met Ina en Aranea maakte de technische dienst van DNK een houten presentatiebak – in een soort tribunevorm – waarin nu veertig zadensoorten overzichtelijk staan gepresenteerd. Een van de spelregels is dat er per soort maximaal één zakje wordt meegenomen. Als tweede regel geldt: maximaal drie zakjes in totaal, zodat er genoeg overblijft om ook anderen van dit nieuwe initiatief te laten profiteren. Ina: 'De Zadenbibliotheek werkt op basis van vertrouwen. Je kiest de zaden die je nieuwsgierig maken of die je graag wilt hebben, en we hopen dat mensen zich een beetje aan de spelregels houden, maar we gaan er niet bij staan om streng te controleren.' De coronamaatregelen maakten de verspreiding van de zaden in de periode waarin ze geplant moeten worden een beetje moeilijk. Maar gedreven door de overtuiging dat er voor ieder probleem een oplossing is, werd 1 mei spontaan uitgeroepen tot de 'dag van de (tuin)arbeid'. Die dag stond er voor de deur van DNK een kraampje waarin Lida vele groente-, kruiden- en bloemenzaden uitdeelde. 'Zo kunnen liefhebbers in ieder geval op tijd beginnen met zaaien, en hopelijk in het najaar oogsten, en wat zaden terugbrengen naar DNK.' Ook voor het inleveren van zaden wordt binnenkort een speciale kist opgesteld.

Inpakken en delen

Aranea heeft de Zadenbibliotheek inmiddels al onder de aandacht gebracht via de eigen nieuwsbrief, de DNK-website en sociale media. Lida: 'Toen DNK de komst van de Zadenbibliotheek bekend maakte, kreeg ik vrijwel meteen de eerste aanbiedingen van zaad. Bijvoorbeeld van een mevrouw die kartonnen doosjes vol met bloemenzaden kwam brengen, onder andere van stokroos, teunisbloem en afrikaantjes. In de winter heb ik veel voorbereidend werk gedaan, namelijk het inpakken van al die zaadjes in zakjes. Gelukkig heb ik een groot netwerk in de moestuinwereld, waaruit ik veel praktische hulp heb gekregen.' En het netwerk van de Drentse Zadenbibliotheek is verder uitgebreid, want deze is inmiddels ook al present in een bloemenwinkel en in een zorgboerderij in Assen en in Beilen. 'De mensen van de zorgboerderijen vinden het leuk om in het volgende seizoen te helpen bij het inpakken van de zakjes. En ik heb ook hulp van een Syrische statushouder die graag Nederlands wil leren, en andersom bereid is zijn kennis over groenten en fruit te delen.'

Pure passie

De kennismaking met Zadenbibliotheek Fryslân en Lida's soortgelijke initiatief in Drenthe heeft geleid tot de voorbereiding van een landelijke website, waarbij zich in de nabije toekomst meer zadenbibliotheeken kunnen aansluiten. 'Het initiatief voor een landelijke site ligt bij Zadenbibliotheek Friesland, waar ik bij "aangehaakt" ben, als nauw betrokkene.' Lida's blijdschap over die groeimogelijkheden heeft ook een dieperliggende reden. 'Er liggen wereldwijde claims en patenten op veel zadenrassen, die ook vaak genetisch gemodificeerd zijn. Dat alles beperkt de verdere verspreiding. Een nadelig effect daarvan is dat er steeds minder soorten zaden zijn. Dit leidt tot beperking van de biodiversiteit, wat nadelige gevolgen heeft voor onder meer insecten en vogels', schetst zij met passie de effecten voor de natuur. 'Van oudsher hadden telers veel meer grip op hun zadenbeheer. Dankzij de uitruilmogelijkheden van de Zadenbibliotheek kunnen we de verspreiding van een groot aantal groente-, kruiden- en plantenzaden een beetje in eigen hand houden. Dat komt ten goede aan de biodiversiteit.' Lida verwacht dat elke Zadenbibliotheeklocatie een unieke collectie zaden zal krijgen. 'Deze wordt uiteraard grotendeels bepaald door de zaden die worden ingeleverd. Voor Assen denk ik dat het accent zal liggen op bloemen, terwijl ik bij de locaties bij de zorgboerderijen reken ik op vooral groenten en kruiden. Uiteraard kunnen de locaties desgewenst onderling gedeelten van hun collecties uitwisselen.'

Kruisbestuiving

Kennis verspreiden was van oudsher al een belangrijke taak van een bibliotheek. Nu is daar de verspreiding van zaden bijgekomen. 'Een win-winsituatie voor alle betrokkenen', aldus Lida Adriaansen, die Zadenbibliotheek Drenthe graag aan een zo groot mogelijk publiek wil presenteren. 'DNK is daarvoor een prachtige partner.' Voor de komende tijd staan er binnen DNK nog meer activiteiten van Lida op het programma. Zoals een workshop met ideeën voor het maken van zomerdrankjes of thee op basis van verse kruiden. 'Rond de oogsttijd geef ik ook een workshop over het oogsten van zaden, met daarbij natuurlijk de hoop dat een gedeelte van de oogst wordt ingeleverd voor een volgend succesvol jaar.' 'Voor onze organisatie is de komst van de Zadenbibliotheek een mooie "trekker" om een bredere doelgroep te bereiken', stelt Aranea Koetsier. 'Mensen die anders misschien nooit op het idee zouden zijn gekomen bij DNK binnen te stappen, hebben nu wellicht een reden. Als ze eenmaal over de drempel zijn, raken ze vast verrast over wat wij allemaal nog meer te bieden hebben.' Ze had er geen mooier woord voor kunnen bedenken: 'kruisbestuiving'.

Naschrift

Bij meerdere bibliotheken zijn zaden 'te leen'. De Natuur- en Milieu Raad schonk in april 2021 de Zadenbieb als maatschappelijk cadeau aan Bibliotheek Hengelo en Bibliotheek Hof van Twente ter gelegenheid van het 50-jarig jubileum. Ook de Bibliotheek Kop van Overijssel komt binnenkort met een Zadenbibliotheek. Met dit initiatief wil deze bibliotheek een positieve bijdrage leveren aan natuur in de gemeente Steenwijkerland. De bibliotheken Baarn, Woudenberg en Achterveld starten ook met dit concept. Zij ontleenden dit idee naar aanleiding van het succes van de Zadenbieb Leusden.

Nieuwe naam Autocheck Systems en HSBIB: ekz.benelux

Samen voor de bibliotheek van de toekomst

Autocheck Systems en HSBIB, dienstverleners op het gebied van zelfbedieningssystemen, gaan vanaf 1 juni verder onder een nieuwe naam: ekz.benelux. Met de nieuwe naam komt er ook een aangescherpte focus, Samen innoveren! 'Waarom niet een holografisch touchscreen? Of het gebruik van RFID-technieken in je interieur?'

Het overkomt niet iedereen dat ze op een dag hun bedrijf verkopen, om het dan via een omweg een aantal jaar later weer terug te kopen. Zo wel Marc de Lange. In 1999 richt hij de voorganger van HSBIB (itrack) op, een IT-dienstverlener voor de bibliotheekwereld. In 2016 verkocht hij het bedrijf en ging hij aan de slag bij een inrichter van bibliotheken, om drie jaar later aan het roer te gaan staan van Autocheck Systems. Net als HSBIB biedt Autocheck Systems zelfbedieningssystemen voor de bibliotheken, waaronder RFID-zelfbedieningsbalies, intelligente boekenkasten en bookdrops.

In Nederland en in België hebben zowel HSBIB als Autocheck Systems een trouwe klantenkring. Zeker na het besluit van NBD Biblion in april 2004 om in ieder bibliotheekboek een RFID-chip te kleven, ging het hard met de ontwikkeling van Autocheck Systems. In 2013 werd het Nedap-dealerschap verkregen, waardoor de organisatie groeide naar zeven medewerkers en ruim 500 klanten in Nederland en België. Ook HSBIB had een solide basis, met 170 klanten van Terschelling tot diep in België. Maar er was één groot verschil: HSBIB/itrack had wél een eigen software-ontwikkelafdeling in huis. De Lange: 'En ik wist: eigen ontwikkelaars betekent continuïteit én innovatie. Dat wilde ik in huis hebben.'

Aansluiten bij Duits moederbedrijf

Zo geschiedde het dat op 1 januari 2020 Autocheck Systems HSBIB overnam. Autocheck Systems zelf was twee jaar ervoor overgenomen door het Duitse ekz.bibliotheksservice, een groot bedrijf met ruim 300 medewerkers dat zich in Duitsland in allerlei



takken van het bibliotheekwezen manifesteert, van een e-boekplatform en het inrichten van bibliotheken tot de levering van boeken. 'Met zo'n moederbedrijf én de ontwikkelaars van HSBIB hebben we een enorm stevige basis gelegd voor de komende jaren', zegt De Lange.

Met de overname werd het ook tijd voor een nieuwe naam. 'We hadden te veel namen die rondgingen', zegt De Lange. 'HSBIB, Autocheck Systems, itrack, Nedap. Met een nieuwe naam creëren we eenduidigheid. Maar welke naam moest het worden? Al snel legden we de link naar het moederbedrijf. Zij denken groot en vertegenwoordigen innovatie en een solide basis – iets wat niet voor zich spreekt in deze economisch toch wat onze-



kere tijden. Dat sprak ons aan. We vinden het belangrijk te laten zien dat we bij zo'n grote en solide partij horen.'

Nieuwe naam, dezelfde basis met nieuwe focus

Met de verandering van naam introduceert ekz.benelux ook een nieuwe huisstijl, met blauwe, kalme kleuren die de ondersteunende rol in het veld laten zien. De Lange: 'Veel blijft hetzelfde. We blijven onverminderd inzetten op service. Onze service engineers staan zeven dagen per week klaar om onze klanten te helpen. Integriteit, oplossingsgericht werken, hulpvaardigheid – dat zit in

projecten over het voetlicht. In de Universiteit van Amsterdam, locatie Singel, bijvoorbeeld. Daar is de 'rode ruimte' waar studenten hun bestelde boeken via een open lockersysteem kunnen ophalen. Ze tonen hun studentenpas aan de scan en zien waar het door hen bestelde boek ligt. Of een holografische touchscreen? 'In deze tijd van corona willen mensen niet altijd even graag een scherm aanraken. We zijn bezig met een holografische monitor: je ziet in de lucht de projectie van het scherm, maar er is geen vingerafdruk meer te vinden.'

De Lange en zijn team van dertien medewerkers geloven heilig in samen innoveren. 'De bibliotheekwereld is een kleine wereld waarin vertrouwen een grote rol speelt. Wij weten uit ervaring dat de beste oplossingen ontstaan wanneer je producten samen met je klant ontwikkelt. Voor ons is het normaal dat als een klant vraagt om een nieuwe functionaliteit, we direct gaan kijken wat er mogelijk is, maar we willen verder gaan dan dat. Een goede bekende zei ooit: stuur een paar gelijkgestemden met paarse hoedjes het bos in en je hebt geheid innovatie. Nu hoeven mensen wat mij betreft geen paars hoedje op, maar ik vind het wel ontzettend leuk als we samen innoveren. Juist wanneer je verschillende invalshoeken bij elkaar zet, krijg je de meest interessante ideeën.'

One-stop-shop voor bibliotheken

Moederbedrijf ekz.bibliotheekservice in Duitsland heeft zich als doel gesteld om de 'one-stop-shopping place' te zijn: een bedrijf dat een allesomvattende dienst voor de bibliotheek aanbiedt. 'Dat is een prachtig doel, maar of we dit hier ook gaan doen, is nog geen feit,' zegt De Lange. 'Wij zullen de komende periode gebruiken om samen met onze partners naar de toekomst te kijken en dan een eigen route bepalen voor de Benelux. Maar de dienstverlening van bibliotheken ondersteunen met hard- en software – dat is wél een interessant streven. En zo zijn er nog veel meer dingen te verzinnen. Steeds gaat het erom dat we als strategisch partner beschikbaar zijn om de bibliotheek van de toekomst mede te faciliteren.'

ons DNA. Maar daarnaast willen we nog sterker inzetten op innoveren samen mét bibliotheken. We willen bibliotheken helpen om naar een volgend niveau te gaan. Wij hebben daarvoor de kennis en kunde op het gebied van IT en software in huis.'

De afgelopen jaren hebben we een flinke verandering gezien in bibliotheken, merkt De Lange op. 'En dat is niet alleen maar slecht geweest. Door de bezuinigingen was er een enorme kaalslag; veel bibliotheken moesten sluiten, maar er ontstond ook veel creativiteit; professionals uit het vak gingen nadenken over hun bestaansrecht. De bibliotheek ontwikkelt zich nu tot een "third place", een plek waar mensen naast op hun werk en thuis heel graag zijn. Kijk bijvoorbeeld naar de bibliotheek in Tilburg, waar bezoekers in allerlei labs kunnen werken. Prachtig. Wij zien het als onze missie om die bibliotheek van de toekomst te faciliteren met slimme oplossingen op het gebied van hard- en software.'

Vooruitstrevende projecten

ekz.benelux brengt daarbij vooruitstrevende

Ook is het interessant voor klanten dat ekz.benelux onderdeel is van een grote, Europese groep, zegt De Lange. 'Stel je droomt van een grootschalig project, misschien net een maatje te groot voor jou als bibliotheek alleen. Wij hebben toegang tot een Europese groep waarmee we allerlei samenwerkingen kunnen opzetten. Die stabiele basis maakt het veel makkelijker om zaken voor elkaar te krijgen.'





Marjolein Lolkema gefotografeerd in het ruige landschap van Idaho.

Werken in een Amerikaanse plattelandsbibliotheek (deel II)

And the story continues ...

Marjolein Lolkema werkte jarenlang in dorpsbibliotheeken (Zwartewaterland en Urk). Drie jaar geleden emigreerde ze naar de Verenigde Staten. Inmiddels werkt ze ruim twee jaar in een kleine dorpsbibliotheek in Garden Valley, een dorpje in de staat Idaho. In deel II van dit artikel schrijft ze wederom over de enorme cultuurverschillen tussen ons land en de USA. Deel I leest u in *Bibliotheekblad 10-2020*.

TEKST EN FOTO'S: MARJOLEIN LOLKEMA

Weet je wat het is: sommigen houden van een Hollywooddeinde en anderen genieten juist van een open einde. Ik ben meer een lezer die van open einden houdt. Lekker zelf bedenken hoe het verder zou kunnen gaan met de hoofdpersoon. Toch snakte ik de laatste tijd naar een verhaal met een dik Hollywooddeinde: en iedereen leefde nog lang en gelukkig. In onze bibliotheek hebben we behoorlijk wat over ons heen gekregen. Omdat er op dit moment genoeg ellende in de wereld is, eerst maar eens wat rareiteiten van de staat waarin wij wonen en werken.

Idaho

Er is een groot en opvallend verschil tussen Nederland en Idaho: in Nederland moet je verplicht een net over je aanhanger doen



Inkijkje in de *Garden Valley District Library*.

zodat je niets kunt verliezen. In Idaho is het de sport om juist niets vast te zetten. Waarom zou je ook, het kan allemaal best. John, een vriend van ons, kocht ooit een gloednieuwe BBQ. Je kent het wel, zo'n mooie grote die je in elke Amerikaanse serie wel voorbij ziet komen. John laadde de BBQ in de bak van zijn pick-up truck en reed naar huis. Halverwege de stad en zijn huis kwam hij over Horsehoe Bend Hill (wordt ook wel crash hill genoemd, vanwege de vele ongelukken hier), een flinke afdaling van de top van een berg tot in het dal. Hier verloor hij zijn BBQ en zag in zijn achteruitkijkspiegeltje het ding te pletter vallen. Hij vertelt altijd lachend dat ongelukken kunnen gebeuren. Hij keerde om, terug naar de stad, en kocht een nieuwe BBQ. Ook ik heb al het nodige voorbij zien komen, onder andere: houtblokken voor in kachels, een stuk of wat opblaasbanden waarmee je de rivier kunt afzakken, een tweepersoonsmatras, een kano en een raft!

Only in Idaho

In Idaho vinden ze het, lijkt het wel, leuk om alles net wat anders te doen dan normaal is. Bijvoorbeeld een auto achterstevoren wegslepen en dan verbaasd zijn als deze alle kanten behalve de goede opgaat (en dit doe je natuurlijk op een weg met veel verkeer, zodat andere weggebruikers paniekgrepen moeten uitvoeren). Gisteren nog kwam mij een auto tegemoet met stapels hooibalen in de bak van zijn pick-up. Niet vastgemaakt hoor, zoals gezegd, dat is hier echt niet nodig. Ongeveer halverwege de

hooibalen had ook nog een hond een plekje gevonden. Kan best. Aan de andere kant zijn er hier dan ook weer hilarische wetten. Elke plaats kan haar eigen wetten opleggen. Daardoor kom je dit soort wetten tegen: in de stad Pocatello mag je niet zonder glimlach op straat lopen, in de stad Eagle mag je niet met een fiets op een tennisveld fietsen, in het dorp Tamarack mag je na zonsopgang alleen uien kopen als je hier een vergunning voor hebt. In de stad Coeur d'Alene moeten politieagenten heel erg oppassen als ze een auto spotten waarvan ze het vermoeden hebben dat er een stelletje in zit dat seks heeft met elkaar. De agent moet dan of claxonneren of zijn zwaailichten aanzetten, drie minuten wachten en pas dan de auto benaderen. En in de hoofdstad van Idaho, Boise, mag je niet gaan vissen vanaf de rug van een giraf.

Vreemde staatswetten

Dit zijn alleen nog maar de wetten per stad. De staat Idaho staat bekend om zijn rare wetten. In de hele staat mag je niet op wildlife gaan jagen terwijl je ondertussen een afstandsbediening vasthoudt om te gaan internetten (er wordt dan weer niets gezegd over het gebruik van internet op je smartphone). Het is ook illegaal om in een hondenok te wonen, tenzij je een hond bent. Als je het waagt om een rotte aardappel te verkopen (van het merk Idaho Deluxe), dan kun je er tot zes maanden gevangenisstraf voor krijgen. Als je publiekelijk laat zien dat je van elkaar houdt (hè, doen we allemaal wel eens, zeker tieners)



Drie jaar geleden kochten Marjolein en haar man Frank dit huis.



In Idaho vinden ze het leuk om alles net wat anders te doen. Bijvoorbeeld een auto achterstevoren wegslepen.



Elke plaats kan de inwoners zijn eigen wetten opleggen. In de stad Pocatello mag je niet zonder glimlach op straat lopen.



Op Halloween 2020 organiseerden we een *Halloween Drive Thru*. In plaats van een hand snoep kregen de kinderen – verpakt in een zwarte tas – een boek, informatie over de bibliotheek en een reep chocolade.

dan mag dat, maar niet langer dan achttien minuten. En mag je in Boise niet vanaf een giraffenrug vissen, in heel Idaho is het ten strengste verboden om vanaf een kamelenrug te vissen. Vandaar dat je hier niemand ziet met een kameel of een giraf in de rivier (o sorry, in Nederland zie je dit ook niet, maar dat komt omdat geen Nederlander bedenkt dat dit een mogelijkheid is). Geen idee waarom deze wetten ooit in het leven zijn geroepen, misschien is het gewoon de creatieve geest van de inwoners hier. Ze houden hier best van een grapje. Daardoor vind je in de stad bijvoorbeeld ook de straatnaam: Chicken Dinner Road. Deze straat heette ooit Lane 12, maar toen bewoners de gouverneur op bezoek kregen en de vrouw des huizes een kipgerecht aan de gouverneur voorschotelde, werd de naam spontaan veranderd in 'Chicken Dinner Road'. Het zorgt er wel voor dat je je fantasie behoorlijk kunt laten gaan bij veel straatnamen. Welk verhaal steekt er bijvoorbeeld achter de straatnaam 'Frozen Dog Road' in het stadje Emmett of 'Lost Cow Road' in Caldwell?

Libertarisme

Inwoners in Idaho willen aan de ene kant alles proberen te ondervangen met wetten, terwijl ze aan de andere kant het liefst een staat van wetteloosheid willen. Libertarisme is een beweging waarbij vrijheid het enige principe is. Libertarianen weigeren bijvoorbeeld een rijbewijs voor de auto te halen, want dat is volgens hen een wet opgelegd door de overheid en daardoor afgedwongen. In onze omgeving is Ammon Bundy een bekende naam. Een beetje een Willem Engel, maar dan nog radicaler. Deze Ammon Bundy heeft veel aanhangers. Hij schuwt een stand-off met de FBI niet en is een luis in de pels van menig ordehandhaver. Ook in onze bibliotheek komen veel Bundy-aanhangers. Ze zijn verzet op elke mogelijke complottheorie en weigeren het liefst elke autoriteit. Ze haten onze (gedrags)regels, maar tegelijkertijd hebben ze ons nodig: omdat ze thuis zelf geen internet hebben en ze daar al hun informatie vandaan halen, omdat ze er gelijkgestemden ontmoeten, omdat wij hen helpen bij alle nieuwe technieken.

Een dreigement dat ze uit de bibliotheek worden verbannen, vinden ze te erg.

Bibliotheekuitdagingen

In Amerika is het veel normaler om thuisonderwijs te geven dan in Nederland. Al voor de pandemie zijn hier diverse gezinnen die hun kind niet naar regulier onderwijs laten gaan. De redenen zijn uiteenlopend. Zo is de enige school in ons dorp bijzonder conservatief, en wie zijn of haar kind niet in deze sfeer wil hebben, is genoodzaakt het onderwijs thuis te regelen. Ook zijn er die de school nog steeds niet conservatief genoeg vinden, of die het gewoon gezelliger vinden om hun kinderen thuis te hebben. Vaak mogen kinderen vanaf ongeveer twaalf tot veertien jaar zelf kiezen of ze thuis les willen krijgen of dat ze toch naar school willen. In Garden Valley is er de Home School Cooperative, een groep ouders die samenwerken bij het thuisonderwijs. Ze regelen regelmatig groepsbijeenkomsten voor de leerlingen zodat ze toch vrienden kunnen maken en nemen ze mee op excursies. Deze groep maakte altijd graag gebruik van onze bibliotheek voor hun samenkomsten, maar recentelijk hebben ze een klacht ingediend tegen de bibliotheek: nergens in ons dorp ben je verplicht een mondkapje te dragen, behalve in de bibliotheek, en daardoor kunnen zij niet in een publieke ruimte terecht.

Halloween

Naast de mondkapjesverplichting in onze bibliotheek, hebben we nog steeds geen reguliere programma's. Sommige bestuursleden zouden graag willen dat ik weer met een wekelijkse Story Time begin in de kinderhoek, maar vooralsnog doe ik dit niet. Ik doe het virtueel. Wel zijn we aan het experimenteren geweest hoe we de ouders/verzorgers en hun kinderen toch van dienst kunnen zijn. Halloween (31 oktober) wordt in Idaho groots gevierd. Het is een gewoonte dat kinderen zich verkleden als spoken en monsters, een mandje nemen en van deur tot deur trekken om snoep te verzamelen. Als de deur open gaat, roepen ze in koor: trick-or-treat!



Het voltallige personeel hielp mee met Halloween. Mijn collega Danae bedacht een logo, en dit hebben we op zwarte hoodies aangebracht.

Dat betekent zoveel als: een snoepje of ik schiet! Anders dan in de stad gaan kinderen hier niet van deur tot deur, maar van auto tot auto. Elk jaar wordt er in het centrum van ons dorp een Trunk or Treat georganiseerd. Je kunt dan je auto in het centrum parkeren en de kofferbak versieren in Halloween sfeer. Een dorpling brengt elk jaar zijn enorme paardentrailer mee en maakt hierin een spookhuis. Je stapt achterin in en via het zijdeurtje van de trailer kom je er weer uit. De bibliotheek van Garden Valley heeft nog nooit aan Trunk or Treat meegedaan. Het is dan ook een avondactiviteit, en dan is de bibliotheek gesloten, maar afgelopen jaar had ik aan de handelsvereniging (die dit organiseert) gevraagd of wij misschien ook een bijdrage konden leveren. Het is de Halloween Drive Thru geworden. Voor mij was het wel een verrassing dat het voltallige personeel besloot om die avond mee te helpen. Mijn collega Danae bedacht een logo en samen hebben we dit met de Cricut Maker uit strijkvinyl gesneden en op zwarte hoodies gestreken. Elk jaar krijg ik diverse boekdonaties om te gebruiken voor de jeugd. Deze hebben we in zwarte papieren tassen gedaan met daarbij wat informatie over onze bibliotheek, en, omdat het om Halloween ging, hebben we in elke tas ook een reep chocolade gedaan. Samen met mijn collega Lois heb ik tweehonderd witte papieren bekertjes voorzien van een zelf getekend spookje. Op de avond zelf zijn deze papieren bekertjes langs de route van het centrum naar de bibliotheek geplaatst en onder elk bekertje is een led-lichtje geplaatst. Een speaker met wat vrolijke Halloweennummers deed de rest. We hadden gehoopt dat er twintig kinderen langs zouden komen. Twintig is voor onze kleine bibliotheek echt een mooi aantal, maar deze avond hadden we ruim honderd kinderen en volwassenen die langs zijn geweest! Een leuke activiteit die we komend jaar vast en zeker ook gaan doen!

Drive-in Story Time

Toen we een Drive Thru hadden gehad, bedacht ik dat we dan ook wel een Drive-in konden doen. Een tijdlang deed ik wekelijks een Drive-in Story Time op de parkeerplaats van de bibliotheek: een



Veel mensen doen op Halloween enorm hun best om zich zo eng mogelijk te verkleden.

gedichtje, een liedje, voorlezen uit een boek en afsluiten met een dansje op muziek. En elke week gaf ik de kinderen een 'grab-to-go craft bag' mee (een knutselzakje) zodat ze thuis een knutselwerk konden maken dat bij het weekthema past. In oktober en een deel van november 2020 ging dat prima, maar een vroege winterse periode zorgde dat het buiten echt te koud werd. Vanaf dat moment zijn we Story Time wekelijks virtueel gaan doen, via Facebook live. Krijg ik normaal tussen de twee en vijftien kinderen in de bibliotheek bij Story Time, nu kreeg ik gemiddeld vijftig gezinnen die het hele filmpje bekeken. Elke week leg ik na afloop van Story Time zakjes met spullen voor een knutselwerkje of een experimentje klaar. Elke week zijn alle zakjes opgehaald. Van collega's hoor ik dat ik inmiddels een vaste schare aan ouders en grootouders krijg die kijken en daarna zo snel mogelijk naar de bibliotheek rijden om een zakje op te halen. In Amerika is het trouwens bij wet geregeld dat als er een noodsituatie is, dan mag een bibliotheek, zonder toestemming van de uitgevers, boeken voorlezen via kanalen als YouTube of Facebook. Gelukkig gaven uitgeverijen en schrijvers al in het begin van de pandemie aan dat je hun materialen mocht gebruiken, mits je zo dicht mogelijk bij een reguliere Story Time bleef en een filmpje niet langer dan een week op Facebook laat. Sommige uitgevers willen trouwens niet dat je het via Facebook doet, je mag het alleen via een Zoom meeting doen waarbij ouders inloggen. Na overleg met de advocaat (elke bibliotheek heeft hier een advocaat) is besloten dat wij elke Story Time doen zoals we het normaal ook doen in de bibliotheek (dus geen superprofessionele filmpjes maar filmpjes waarin duidelijk te zien is dat we voorlezen uit een boek) en dat we na een week het filmpje verwijderen van sociale media. Er is even een discussie geweest of we überhaupt wel dit soort filmpjes moeten maken als je het ook gewoon kunt delen via andere bibliotheken of schrijvers die het al hebben gedaan. Over het algemeen wordt echter gedacht dat, zeker in dorpen, mensen het fijn vinden om een voor hen bekend bibliotheekgezicht te zien. Bekend ben ik hier zeker geworden. Misschien onze tuineekhoorn nog meer. De opnames doe ik thuis en regelmatig springt Fuzzy de eekhoorn in beeld. Zolang we nog moeten strijden tegen deze pan-



Een tijdlang deed ik wekelijks een *Drive-in Story Time* op de parkeerplaats van de bibliotheek: een gedichtje, een liedje, voorlezen uit een boek en afsluiten met een dansje op muziek.

demie gaan we door met ons virtuele programma. Op de agenda staan naast Story Time onder andere: een 'guided tour' door onze bibliotheek onder leiding van onze bibliotheekdirecteur, Steam Experiment-activiteiten en activiteiten voor tieners.

Opstand

Ondanks dat we proberen klaar te staan voor iedereen in onze gemeenschap, kwamen inwoners uit Garden Valley, onder leiding van de Home School Cooperative, in opstand. Er werd een waslijst aan klachten samengesteld, de state senator werd gebeld, het gemeentebestuur werd gebeld en er werd met rechtszaken bedreigd: niet alleen de mondkapjesverplichting moest op de schop, ook moesten bepaalde boeken van de kinderafdeling verwijderd worden (ouders hadden geconstateerd dat onze openbare bibliotheek boeken in de collectie had opgenomen waarin homoseksuele karakters voorkwamen). Maar het is niet de senator van de staat die onze regels bepaalt, ook het gemeentebestuur kan dit ons niet opleggen. Anders dan de opstandelingen dachten, is het de bibliotheekdirecteur die deze keuzes maakt en mag maken. Tijdens een bestuursvergadering (die hier openbaar is) kwamen ouders en medestanders hun grief halen. De sheriff werd van tevoren gewaarschuwd, maar hij liet weten het met de opstandelingen eens te zijn. Hij vond dat een mondkapjesverplichting niet nodig was in de bibliotheek. Mijn bazin heeft hem er toen fijntjes op gewezen dat ook hij niet degene is die de regels van de bibliotheek bepaalt, maar dat hij juist ervoor moet zorgen dat de regels worden nageleefd. Uiteindelijk is de sheriff niet gebeld toen tijdens de bestuursvergadering iedereen weigerde een mondkapje te dragen: de vergadering is geannuleerd. Het bestuur besloot een speciale Zoom meeting te houden waarbij publiek twee minuten spreektijd per persoon kreeg. Een lid dreigde ons gebouw in brand te steken, een ander (onze geliefde James, zie vorig artikel) dreigde ook met van alles, en vooral voor hem waren we toch wel een beetje bang. Hij is een wapenliefhebber, en er staat op meerdere lijsten in het dorp dat hij in de gaten gehouden moet worden.



StoryTime in het begin van de coronapandemie. Nog gewoon georganiseerd in de bibliotheek.



Ondanks de pandemie ging hier alles gewoon door. Hier een *cross country*-wedstrijd waarbij de renners langs de bieb kwamen.



Idaho Life. Ik heb een ontsnapte geit gevangen, en mijn cheffin heeft het dier naar zijn baas teruggebracht.



Elk jaar zijn er veel bosbranden in onze omgeving.



Elken (vrouwjes) met op de voorgrond witstaartherten (ook vrouwjes). In Nederland worden elken ook wel wapitherten genoemd.

Hollywoodeinde

Inmiddels zijn de gemoederen weer een beetje tot bedaren gekomen. Kerri, mijn bazin, kwam met een echt polderplan: in de gemeenschapsruimte (een ruimte aan de bibliotheek vast, maar wel afzonderlijk te gebruiken) is geen mondkapjesverplichting meer, maar in de bibliotheek blijft deze. Met een uitzondering. Vrijdag is hier bij veel bedrijven 'Casual Friday', waarop je niet in pak hoeft te lopen op je werk maar mag dragen wat je maar wilt. Casual Friday is er in onze bibliotheek nu ook: op vrijdagen wordt niet gekeken naar of je wel of niet een mondkapje draagt. Dit betekent wel dat personeel dat op vrijdagen werkt hier akkoord mee moet gaan. Tot onze verbazing kwam James later ook met een constructieve vraag: of in de gemeenschapsruimte computers konden komen, zodat hij daar dagelijks even van internet gebruik kon maken zonder een mondkapje te moeten dragen. En nadat we ook dat hadden geregeld, zei James tegen mij: *'I know I can come over like a mean guy, but please know that I do not mean it personal. I believe you all, in this library, are people with such a great characters, I so appreciate your work and efforts.'*

Kijk, dat horen we dan toch wel graag. Het bleef niet bij woorden, een paar dagen later kwam James langs met twee enorme pizza's gemaakt door de beste pizzabakker in ons dorp. Hij was het nog steeds oneens met het beleid, maar wilde toch een soort van excuses maken dat hij het ons zo lastig had gemaakt.

Vaccineren

In juni van dit jaar was 33,2%* van de bevolking in Idaho volledig gevaccineerd. Op dit moment mag iedereen van 16 jaar en ouder in Idaho een afspraak maken voor een COVID-19-vaccinatie. Inmiddels is het voltallige personeel van onze bibliotheek volledig gevaccineerd en gelden er geen restricties meer. Mondkapjes worden er nu helemaal niet meer gedragen en inmiddels doen we een volledig indoor activiteitenprogramma voor *Summer Reading*.

**Bron: ourworldindata.org, geraadpleegd op 6 juni 2021. Deze gegevens tonen het totale aantal doses dat op elke locatie is gegeven. Omdat je voor sommige vaccins meer dan één dosis nodig hebt, is het aantal volledig gevaccineerde mensen vaak lager.*

Een verzamelobject waar duizenden euro's voor wordt geboden

De zeldzame eerste druk van Anne Franks dagboek

Aanvankelijk wilde niemand het uitgeven, maar na de publicatie in 1947 groeide *Het Achterhuis* uit tot een van de bekendste boeken wereldwijd. KB-collectiespecialist Arno Kuipers over de totstandkoming van de, nu zeer zeldzame, eerste druk van *Het Achterhuis: dagboekbrieven van 12 juni 1942-1 augustus 1944*, door Anne Frank.

TEKST: ARNO KUIPERS, COLLECTIESPECIALIST NEDERLANDSE TAAL- EN LETTERKUNDE BIJ DE KB • FOTO'S: ZIE CREDITS LANGS ZIJKANT

Anne Frank krijgt op haar dertiende verjaardag, op 12 juni 1942, een dagboek met een rood ruitpatroon cadeau. Het is enkele weken voor de familie Frank in onderduik moet gaan in het later beroemde Achterhuis. Anne vult haar album met tussenpozen met allerlei gedachten en verslagen over de gebeurtenissen in dit Achterhuis. Ze noemt het dagboek 'Kitty', alsof ze schrijft aan een echte vriendin. Als het vol is, krijgt zij een paar schoolschriften waarin ze nog meer verhaaltjes en dagboekantekeningen opneemt. Na een oproep van de minister van Onderwijs op Radio Oranje om dagboeken en egodocumenten uit de oorlogstijd zo goed mogelijk te bewaren om ze later te kunnen publiceren, besluit Anne in mei 1944 om haar dagboek te herschrijven. Zo begint ze aan wat *Het Achterhuis* zal worden, een relaas over de onderduikperiode. Op velletjes doorslagpapier herschrijft Anne haar dagboeken. Als de onderduikers op 4 augustus 1944 opgepakt worden, vindt Miep Gies, een vriendin van de familie, in het Achterhuis de dagboeken en de losse bladen van Anne terug. Zij verbergt ze.

Samenstellen manuscript

Vader Otto Frank keert in juni 1945 naar Amsterdam terug en gaat bij Miep en Jan Gies wonen. Hij is de enige onderduiker uit het Achterhuis die de Holocaust heeft overleefd. Miep Gies draagt de geschriften van Anne aan hem over. Otto Frank krijgt zo het poëziealbum, de schoolschriften en de losse vellen van zijn dochter in handen. Op zijn schrijfmachine stelt Otto Frank een manuscript samen door dagboekdelen weg te laten en stukken



Foto: KB Beeldstudio

Het dagboek van Anne Frank is vertaald in meer dan zestig talen en is wereldwijd een van de meest bekende en meest gelezen boeken. Onlangs werd een speciale bewerking van *Het Achterhuis* gemaakt voor kinderen die niet zo makkelijk lezen. Zie de website van Bibliotheekblad via de verkorte link: <https://tinyurl.com/6x5rypux>

uit andere delen toe te voegen. Met hulp van vrienden en kennissen is een afschrift van dit typoscript aan meerdere uitgevers aangeboden, maar geen enkele uitgever toonde direct belangstelling voor een publicatie.

Onder de indruk

De interesse kentert als Jan Romein, de befaamde Amsterdamse historicus, een artikel over het dagboek in *Het Parool* van 3 april 1946 publiceert. Verschillende uitgevers nemen daarop contact met hem op, waaronder Uitgeverij Contact uit Amster-

dam. De uitgeverij was erg onder de indruk van het dagboek en was bereid het uit te geven, mits bepaalde stukken weggelaten zouden kunnen worden. Het ging voornamelijk om bepaalde passages met 'seksuele inhoud' (over de puberteit en menstruatie onder andere) en negatieve opmerkingen over de moeder van Anne. Er zijn veranderingen in woordkeus aangebracht, regels weggelaten, soms is de tekst uitgebreid, bepaalde delen werden geschrapt.

Eerste druk

In de zomer van 1947 verscheen *Anne Frank, Het Achterhuis: dagboekbrieven van 12 juni 1942-1 augustus 1944*, met een woord vooraf door Annie Romein-Verschoor. De oplage was 1500 exemplaren. Op het omslag staat een gedeelte van Jan Romeins artikel uit *Het Parool* van 3 april 1946: 'Kinderstem'. De KB, de nationale bibliotheek, bezit een exemplaar van deze eerste druk, met een gehavend omslag. Deze eerste druk, vooral met het kwetsbare omslag, is een zeer zeldzaam *collectors item* geworden. De publicatie van *Het Achterhuis* trok meteen sterk de aandacht. In het najaar van 1947 verscheen al de tweede druk. Ook dat is een gezocht boek geworden. De KB heeft nog maar vrij recent deze tweede druk in huis.

Literair talent

In 1986 werd door onderzoekers van het NIOD een wetenschappelijke editie van *Het Achterhuis* uitgebracht, met alle varianten en ook de eerder geschrapte gedeelten. Latere leesedities van *Het Achterhuis* zijn gebaseerd op deze wetenschappelijk uitgave. Eén van de onderzoekers, Gerrold van der Stroom, stelde dat de lezer met de editie van 1947 met alle aanpassingen 'ook eerder een literair werk van Anne Frank in handen' had 'dan een historisch (ego)document in de wetenschappelijke zin van het woord'. Maar de grote literaire kracht van *Het Achterhuis* is waarschijnlijk ook een van de redenen dat het boek zo beroemd is geworden. Veel literatuurkenners hebben zich afgevraagd wat een fenomenale schrijfster Anne Frank wel niet had kunnen worden. Ronald Giphart nam een gedeelte van *Het Achterhuis* op in zijn bloemlezing *De Nederlandse Coming of age-literatuur in 100 verhalen* (2014). In zijn voorwoord schrijft hij: 'Als je op je veertiende en vijftiende al met zo veel overtuigingskracht en stilistisch machtsvertoon jezelf en de wereld om je heen bekijkt, ben je een ongewoon groot literair talent.' Het dagboek van Anne Frank is vertaald in meer dan zestig talen en is wereldwijd een van de meest bekende en meest gelezen boeken.



Foto: KB Beeldstudio



Foto: KB Beeldstudio

De eerste uitgave van *Het Achterhuis: dagboekbrieven van 12 juni 1942-1 augustus 1944* van Anne Frank verscheen in de zomer van 1947 bij uitgeverij Contact. De tweede druk verscheen nog in hetzelfde jaar.

De KB, de nationale bibliotheek, bezit een exemplaar van deze eerste druk, met een gehavend omslag. Deze eerste druk, vooral met het kwetsbare omslag, is een zeer zeldzaam *collectors item* geworden. Op 11 mei werd bij veilinghuis Burgersdijk & Niermans in Leiden een exemplaar geveild voor €10.000.

Een pagina uit het originele dagboek, gedateerd op 28 september 1942 en in het beheer van de Anne Frank Foundation.



Foto: KB Beeldstudio



Foto: Collectie Anne Frank Stichting

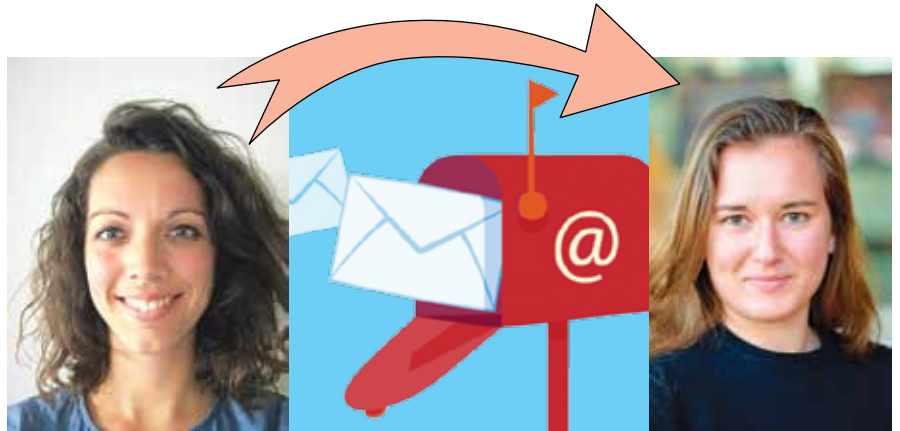


Anne Frank op de 6e Montessorischool Amsterdam, 1940.

Foto: Collectie Anne Frank Stichting

Geen zeikverhaal

In deze columnreeks corresponderen *Tamar van Moolenbroek* (31), bestuurslid van het Jong Bibliotheeknetwerk en bibliothecaris/teamleider informatie bij Bibliotheek Den Haag, en *Anne van den Dool* (27), redacteur onderzoek bij de KB/collectievernieuwer bij de OBA, met elkaar over de bibliotheekwereld.



Tamar van Moolenbroek.

Anne van den Dool.

Ha Anne,

Toen ik vijf jaar geleden met Biene Boer begon met het Jong Bibliotheeknetwerk, had ik niet kunnen vermoeden dat ik nu deze columnreeks met jou zou mogen vullen. Ons eerste jubileum! Er zijn veel mooie gebeurtenissen en ontwikkelingen om op terug te kijken: al die enthousiaste jonge collega's die we hebben leren kennen, inspirerende bijeenkomsten, ons 'starterspakket' en nog veel meer. Ook de sector zelf is positief veranderd. Onze nieuwe rol ('de WSOB' met die vijf functies was nog heel nieuw!) past ons steeds beter en veel van onze toenmalige uitdagingen zijn er nauwelijks meer: maar weinig 35-minners zijn nu nog 'alleen', er wordt veel meer samengewerkt op het gebied van HRM en er wordt gewerkt aan nieuwe vormen van bibliotheekopleidingen. En tóch ... Ik neem je graag mee naar een paar maanden geleden.

'Soms maak ik me zorgen, als ik in onze sector om me heen kijk. Dan zie ik zo veel enthousiaste, talentvolle jonge mensen met hart voor de bibliotheek die worstelen met het vinden van de juiste plek.' S. – zo'n veertig jaar werkzaam in de Bibliotheeksector, zo'n collega die iedereen kent – stelde na de landelijke cursus voor samen een kop koffie te drinken. Nu staarde ze me via het beeldscherm peinzend aan. 'Zo zonde ... zeker als we hun talenten daardoor niet benutten, of als we hen voor de bibliotheek verliezen. Ik herken dit van twintig, dertig jaar geleden en ik ben blij dat ik zelf de mogelijkheden heb gekregen me te ontwikkelen tot waar ik nu sta, maar hoe kunnen we deze jonge collega's die mogelijkheden bieden?'

Ik werd er stil van. Het raakte me dat deze collega zo betrokken was bij 'onze generatie' en de vragen stelde die ik mezelf ook al tijdens stelde. Tegelijkertijd voelde ik me wat opgelaten, hoewel ik nog niet begreep waarom. Tot ik in Trouw een artikel* aantrof waarin Marijke de Vries de tegenstrijdigheid van *de millennial* treffend beschreef: *millennials* relativeren zichzelf te pletter, maar streven

tegelijkertijd altijd naar meer. Als 'navelstaarderige tobbers' die zich allemaal uniek voelen, zoeken ze toch vooral naar herkenning en erkenning. 'Wat een vermoeiende mensen.' Achteraf gezien had ik me tijdens het gesprek met S. geschaamd. Wat had ik – met al die andere jonge mensen – nu te klagen? En toch had S. de vinger op een zere plek gelegd. De zoektocht die zij beschreef, herken ik namelijk bij mezelf en bij veel jonge mensen om ons heen.

Dan ben je verhuisd, zit je langere tijd op één plek, of komt er een eind aan je tijdelijke contract. Je bent een *millennial*; hoog tijd om verder te kijken dus. En zo makkelijk als je dat zegt, zo moeilijk blijkt dit in de praktijk. Dan voelt het best alleen om verder te zoeken, als iedereen om je heen hard op weg is naar een veertigjarig jubileum. Dan is je netwerk toch niet zo groot – en elke bibliotheek een wereld op zichzelf. Daar sta je dan, met de goede referenties van je leidinggevende, die niemand blijkt te kennen, voelt elke bibliotheek als een onneembare vesting, met unieke structuren en functies. Blijk je van het gros van die functies totaal niet rond te kunnen komen. Word je voor eenzelfde functie de ene keer te licht en de andere keer te zwaar bevonden. Tot je na de zoveelste afwijzing niet eens meer weet wat je kunt of wilt. Tot je niet meer denkt: ik wil een baan in de Bibliotheek!, maar alleen nog hoe krijg ik ooit een baan?

Gelukkig vinden we uiteindelijk onze weg wel. Maar had S. gelijk dat dit misschien ten koste gaat van talenten, enthousiasme, mensen? En waarom blijft het zo spannend om dit bespreekbaar te maken? Ik ben erg benieuwd naar jouw ideeën hierover. En aangezien wij niets te klagen hebben: wat ging in die vijf jaar al 'top' en welke 'tips' kunnen we hieruit destilleren? Ik ben benieuwd.

Hartelijke groet, Tamar

**Marijke de Vries: 'Generatie Z heeft pas echt reden tot klagen, toch?' (Trouw, 1 mei 2021)*

BiebBoys winnaar NBD Biblion Jeugdspecialist 2021

Op 23 juni werd de winnaar bekendgemaakt van de NBD Biblion Jeugdspecialist 2021. Dat werden de BiebBoys, bestaande uit: Joran Floor, Kees Meulendijks en Petra Mackenbach, allen van Bibliotheek Gelderland Zuid. Monica van der Meer van Kersbergen van Bibliotheek Forum Zoetermeer en Emma Eigenraam van Bibliotheek Kennemerwaard werden ook genomineerd, maar vielen uiteindelijk niet in de prijzen. In Bibliotheekblad 10-2020 stond een uitgebreid interview met de BiebBoys.

TEKST: MENNO GOOSEN • FOTO: DE BIBLIOTHEEK GELDERLAND ZUID

De jury van de verkiezing voor de NBD Jeugdspecialist 2021 bestond dit jaar uit:

- Karen Bertrams – Collectie & Lezen, Probiblio.
- Miriam Bakker – Bibliotheek Veenendaal, winnaar NBD Jeugdspecialist 2020.
- Vera Wieringa – Product Owner Jeugd, NBD Biblion.

Uit het juryrapport over de BiebBoys

Op het juiste moment de juiste dingen ontwikkelen: de beperkingen tijdens corona hebben de drie initiatiefnemers van de BiebBoys van de Bibliotheek Gelderland Zuid aangezet om de doelgroep op een originele, grappige (gekke) en innovatieve manier aan te spreken. Op de eerste dag van de lockdown in 2020 gaan Petra, Joran en Kees schrijven en filmen voor het project BiebBoys. Vanuit een lege bieb beginnen ze met het opnemen van video's over boeken, lezen en de bibliotheek met supertoffe challenges voor kinderen vanaf zes jaar. Hun video's en lesmateriaal worden breed gedeeld, ook buiten het eigen werkgebied: andere bibliotheken worden in de gelegenheid gesteld om het materiaal van de BiebBoys ook in hun regio in te zetten. Onderling zijn de drie een geoliede machine. Ze bundelen hun krachten en trekken collega's mee in hun enthousiasme. Er wordt samengewerkt met collega's met verschillende achtergronden: zowel in boekenkennis als leesbevordering en onderwijservaring. Hierbij wordt ook de frontlinie niet vergeten. Daarnaast werken de BiebBoys buiten de bibliotheek samen met nieuwe partners, culturele instellingen en het onderwijs. En heel belangrijk: hun samenwerking met kinderen van diverse pluimage. Niet alleen voor, maar ook met hen samen dingen bedenken en ontwikkelen maakt dit initiatief tot een succes. 'Het mooie is dat de BiebBoys van een noodoplossing een ijzersterk product hebben gemaakt waar niet alleen de doelgroep blij van wordt, maar ook



Joran Floor, Kees Meulendijks en Petra Mackenbach (Bibliotheek Gelderland Zuid).

scholen.' Schijnbaar moeiteloos tikken de BiebBoys alle criteria van de NBD Biblion Jeugdspecialist-verkiezing af!

Uit het juryrapport over Monica van der Meer

'Ze weet van elke doelgroep veel.' Dit is een quote uit één van de vele inzendingen die de organisatie ontving voor Monica van der Meer van de Bibliotheek Zoetermeer. Hoe veelzeggend deze quote is, wordt duidelijk gemaakt met veel voorbeelden uit de inzendingen die we hebben ontvangen. Zo is Monica niet alleen actief op kinderdagverblijven, maar ook als mediacoach. Daarnaast zette ze dBos (de Bibliotheek op school) op en activeert ze zowel het vo als NT2. Monica werkt achter de schermen aan collectieverhuizing of herinrichting van de jeugd afdeling, maar flapt er ook waar nodig passende boekentips uit. Ze is een literaire veelvraat en haar boekenkennis is legendarisch. Monica geeft cursussen zoals Open Boek, leest zelf voor, houdt een (bijna) slapende scholier bij de les en weet zowel collega's als kinderen en docenten te inspireren. Ze wordt omschreven als altijd zichzelf, enthousiast, een drijvende kracht en een specialist die anderen graag in de schijnwerpers zet.

Uit het juryrapport over Emma Eigenraam

Emma Eigenraam van de Bibliotheek Kennemerwaard is jong maar heeft al heel wat sporen verdiend in het bibliotheekwerk. Emma is een deskundig en veelzijdig inspirator die houdt van delen, wat haar door haar enthousiasme ook goed lukt. Audiovisueel kan ze uitstekend uit de voeten: Emma staat bijvoorbeeld aan de wieg van Level Up, een compleet interactief lesprogramma omtrent bewust en positief gamen gericht op groep 5/6 van de basisschool. Ook houdt ze zich met Videolab Kennemerwaard bezig met het maken van creatieve videoproducties vanuit de bibliotheek. De absolute topper is het filmpje geïnspireerd op het prentenboek 'Coco kan het', dat inmiddels 95.000 keer is bekeken. Emma is een Rising Star – en deelt gul haar inspiratie met kinderen, leerkrachten, ouders en collega's.

De voor- en nadelen van nieuwbouw

‘Zorg voor flexibiliteit in de uitvoering!’

Bibliotheekatlas.nl, het nieuwe digitale platform van de KB, biedt een actueel overzicht van alle openbare bibliotheeklocaties in Nederland, gemiddelde afstanden, openingsuren, faciliteiten enzovoort. In deze derde en tevens laatste aflevering: directeuren en managers delen hun ervaringen met nieuwbouw en geven tips: wat moet je wel doen en wat kun je beter laten?

TEKST: EIMER WIELDRAAIJER • FOTO: ROZET ARNHEM

Martin Berendse, directeur OBA: ‘Bij een open gebouw als onze centrale vestiging op het Oosterdokseiland heb je al gauw de indruk dat dit veel flexibiliteit oplevert. Maar dat is niet zo. Zodra er meerdere activiteiten tegelijkertijd plaatsvinden, heeft men al snel last van elkaar. Ik zal niet zeggen dat openheid per definitie inflexibiliteit is, maar ik beweer wel dat openheid niet per definitie flexibiliteit is. Je moet er daarom voor zorgen dat je flexibiliteit inbouwt. Architecten hoor ik wel eens zeggen: wij bouwen voor de eeuwigheid. Volgens mij is dat een vergissing. Architecten bouwen voor nu. Het is dan ook van belang dat je mogelijkheden inbouwt om in te kunnen spelen op ontwikkelingen.’

Jenny Doest, directeur Rozet Arnhem: ‘Met alleen de fysieke infrastructuur ben je er niet. Zorg voor de inhoudelijke afstemming van wat je doet en wees consequent in het handhaven van je beleid. Ook beveel ik iedereen aan voor een flexibele inrichting te kiezen, en houd van tevoren rekening met veiligheidsaspecten. Als je in een binnenstad als Arnhem een publieke functie vervult, komt iedereen over de vloer en moet je in de kosten- en monitorsfeer goed over de beveiliging nadenken. Soms moet je mensen de toegang ontzeggen, maar dat doen we pas in het uiterste geval.’

Anja Kaashoek, directeur Bibliotheek Wijchen: ‘Het was en is erg behulpzaam om een eigen visie en focus te hebben op wat je wilt bereiken en daarbij goed te luisteren naar wat anderen willen en nodig hebben. Het betrekken van de inwoners van je werkgebied bij de ontwikkelingen betaalt zich uit in de vorm van bevlogen ambassadeurs, bijvoorbeeld in de familiekring van kinderen die meedenken over en meedoen aan hún bibliotheek. Wel is het juist bij deze werkwijze belangrijk je eigen focus te behouden,

om geen energie te verspillen aan allerlei “zijpaden”. Zelf keuzes maken blijft essentieel.

Wij hebben destijds onze medewerkersgroep in korte tijd flink uitgebreid met nieuwe vrijwilligers, vanwege de “samen maken we de bibliotheek”-gedachte, het inzetten van lokale kennis, ruime openingstijden, veel ruimte voor activiteiten en het werven van meer ambassadeurs. Het is enorm belangrijk om de vaste medewerkers die nog worstelen met de transitie naar het nieuwe concept goed mee te nemen in het proces en oog te hebben voor hun zorgen: verlies ik mijn baan op termijn, is er wel genoeg kennis bij de nieuwe vrijwilligers? Dat kan gaan wringen omdat die nieuwe vrijwilligers juist binnenkomen vanwege het nieuwe concept en zich daarvoor ook willen inzetten. Ik zou nu nog meer mijn best doen voor de interne communicatie en goede gesprekken met het team.’

Jacinta Krimp, directeur School 7 Den Helder: ‘Het was een goed advies van architect Aat Vos om vanuit de bibliotheek een projectleider aan te stellen. Aan het einde van het traject is zo’n nieuwbouwproject bijna een dagtaak waarvoor een directeur geen tijd heeft. Bovendien werkt het goed om de communicatie te stroomlijnen. Ook hebben we als bibliotheek bij de start van het bouwproces een maandelijks “gebruikersoverleg” ingesteld met onze inwonende partners van de Helderse Volksuniversiteit en de Helderse Historische Vereniging. Het is belangrijk om vroegtijdig afspraken te maken en wensen en ideeën op elkaar af te stemmen. Daarnaast is het belangrijk om de medewerkers en het publiek mee te nemen in de ontwikkelingen. Organiseer regelmatig rondleidingen, schakel ook de pers daarbij in, vier alle kleine stappen uitgebreid (dat zijn mooie pr-momenten) en gebruik sociale media om al ruim voor de opening een *community* op te bouwen.’



Bij Rozet Arnhem is vooraf goed nagedacht over de beveiliging en monitoring van de bezoekers. Dat brengt wel extra kosten met zich mee, maar is onvermijdelijk als je in de binnenstad gevestigd bent.

Mieke van Dijk, directeur Cultuurfabriek Veenendaal: 'Tijdens de nieuwbouw werden er keuzes bijgesteld. Op advies van een lid van de raad van toezicht zijn er op het laatst – toen er al “een klap op de bouwtekening was gegeven” – nog roltrappen aan het ontwerp toegevoegd. Achteraf een gelukkige keuze, want anders hadden we het moeten doen met onze betrekkelijk kleine lift. Omdat die roltrappen er pas op het laatst zijn “ingefietst”, zitten ze aan het begin bij onze entree. Dat had niet moeten. Mooier was geweest als het publiek eerst langs al het fraais dat onze hal te bieden heeft had moeten gaan om vervolgens achterin naar boven te gaan. Suggestie van mijn kant: zorg ervoor dat je je bezoekersstroom langs je highlights voert.'

Dirk Nijdam, directeur Forum Groningen: 'Voor collega's die een soortgelijk traject ingaan, heb ik de volgende tip: 'Zorg ervoor dat het geen politiek dossier wordt, maar dat het een inhoudelijk dossier blijft. Als het wél een politiek dossier wordt, gaat elke partij haar stokpaardje berijden. De VVD in Groningen zei: we willen wel instemmen met het plan, maar dan moet het veel commerciëler. Men pleitte voor het integreren van een Apple Store of De Bijenkorf. Een boodschap waar we niets mee konden. Forum is immers een cultureel centrum, geen winkelcentrum. De SP riep op een bepaald moment: het mag geen cent meer kosten dan het al gekost heeft. Van dat soort reacties hebben we echt enige tijd last gehad.'

Paul Adels, directeur Theek 5: 'Gedurende het gehele proces – van voorbereiding tot nazorg – is het zaak ervoor te zorgen dat er een nauwe aansluiting is met het politieke besluitvormingsproces. Andere tips: start met de inhoudelijke visie, en vertaal deze pas daarna naar de eisen voor het gebouw. Betrek de gemeenschap bij het proces. Haal wensen en behoeftes op en betrek ze bij de te maken keuzes. Zorg voor een goede projectleider. Toets het inrichtingsontwerp vooraf goed op praktische bruik-

baarheid, zowel voor medewerkers als voor leden/bezoekers. Kijk hiervoor bij een paar andere bibliotheken wat wel en niet praktisch werkt.'

Ton van Vlimmeren, oud-directeur Bibliotheek Utrecht: 'Bij het plannen van een nieuwe bibliotheek moet je er rekening mee houden dat je wellicht over twee, drie of meer collegetermijnen heen gaat, en dus te maken krijgt met een wisseling van bestuur. Dat zijn echt onvoorspelbare elementen die ertoe leiden dat je telkens opnieuw moet werken aan goede verhoudingen met de politiek. Anders valt het dood voor de kachel, om het plastisch uit te drukken.

Van Deborah Jacobs, voormalig directeur van de Bibliotheek Seattle, heb ik geleerd hoe belangrijk het is het gesprek met de stad aan te gaan. Centrale insteek: wat verwachten jullie van ons en hoe kunnen wij daaraan tegemoetkomen. Zorg voor draagvlak onder de bevolking. Werf ambassadeurs. Wat bijvoorbeeld is misgegaan bij Smakelaarsveld (aanvankelijk zou daar de nieuwe centrale bibliotheek van Utrecht komen, maar uiteindelijk werd het oude postkantoor aan Neude voor dat doel verbouwd, red.), is dat de wethouder ons (toen nog behorend tot de gemeentelijke dienst) verbood te communiceren over dit project. Terwijl ons standpunt was: als je in crisistijd besluit tot investeringen in een bibliotheek, moet je dat juist uitleggen aan iedereen. Als je zo'n traject ingaat, is mijn advies: doe het samen met de stad, met de inwoners. Vraag hun wat voor bibliotheek zij willen. Het helpt als je kunt laten zien: *dit* is wat jullie ingebracht hebben, en *dat* is wat wij ermee gedaan hebben.'

Rode draad in de tips van ervaringsdeskundigen: betrek de lokale gemeenschap vanaf het begin bij de planvorming, werf ambassadeurs en investeer in het politieke besluitvormingsproces. En meer praktisch: zorg voor flexibiliteit in de uitvoering.

De bekroonde muziekblog van muziekbibliotheek de Intro

Gids in de culturele

Dat bibliotheken nog steeds een rol te spelen hebben op het gebied van muziek bewijst de Intro van bibliotheek Genk in België. Deze Vlaamse blog, te lezen op deintro.wordpress.com, won de initiatiefprijs van het Victorine van Schaickfonds 2020. De jury prees de vernieuwende wijze waarop Intro muziek onder de aandacht brengt bij bibliotheekgebruikers.



TEKST: ELSELIEN DIJKSTRA • FOTO'S: ZIE CREDITS LANGS ZIJKANT FOTO

De blog van bibliotheek Genk startte in 2017 en is inmiddels goed gevuld. In de schatkamer van de Intro ontdek je dwarsverbanden tussen muziek, literatuur en poëzie, en maak je kennis met (onder veel meer): onbekende Zweedse componisten, lokale Belgische bands, de hiphopscene van Genk en Ierse zangeressen. De Intro rijgt moeiteloos YouTube-video's van verschillende genres aaneen met speelse, poëtische en vermakelijke bruggetjes, en dompelt lezers onder in muziek en literatuur.

Een team van vijf bibliotheekmedewerkers met een grote passie voor muziek en cultuur wisselt voor de blog regelmatig van pen. De teamleden steken elkaar naar de kroon met gevatte teksten, mooie vondsten en doen zelf wat muziek en literatuur voor hen doen: troost bieden in moeilijke tijden, inspireren, en de wereld van muziek, film, poëzie en literatuur telkens opnieuw op een prikkelende manier voor het publiek openen.

Victorine van Schaickfonds

Dit bijzondere initiatief van een bibliotheek die zelf content creëert is niet onopgemerkt gebleven. Het Victorine van Schaickfonds onderscheidt jaarlijks publicaties op het gebied van het bibliotheek- en informatieterrein, en prees de Intro met de woorden: 'De jury is onder de indruk van de wijze waarop op een eigentijdse manier de functie van de muziekbibliotheek neergezet wordt.' De jury ziet de Intro duidelijk als een voorbeeld voor andere bibliotheken: 'Het op een enthousiasmerende wijze muziek onder de aandacht van de bibliotheekgebruiker brengen is ook een manier om in Nederland de wettelijke taak uit de WSOB Kennismaken met kennis en cultuur uit te voeren.'

Bulklijst van ideeën

De Intro bestaat uit twee vrouwen en drie mannen, allemaal werkzaam bij de bibliotheek van Genk. De blog vullen ze naast hun dagelijkse functie in de bibliotheek als verantwoordelijke muziek en film, catalograaf, muziekexpert, communicatieverantwoordelijke en dienstleider informatica. Ze hebben geen strakke planning, laat Sarah Hoebrechts weten. 'Wie zin heeft en een goed idee, schrijft, al dan niet in het kader van een thema of groter project.' Sarah is één van de vijf teamleden en verantwoordelijk voor de afdeling muziek en film. De namen van de auteurs worden bewust niet volledig op de blog genoemd. Sarah: 'We willen als team een bijdrage leveren, je kunt aan de voorletters wel zien door wie het geschreven is, maar het is een *joint effort* voor de afdeling muziek en film. Wie het schrijft is ondergeschikt aan de bedoeling die we hebben. We zijn ook alle vijf mensen die liever achter de schermen goed werk verrichten. We hoeven er niet mee op het voorplan te treden.' Sarah vertelt hoe de bibliotheek van Genk net als veel andere Vlaamse bibliotheken voor de keuze stond: wat te doen met de muziekcollectie nu er zo veel online te vinden is? Deze vraag luidde voor de bibliotheek van Genk een verandertraject in. 'We besloten om in gesprek te gaan met verschillende groepen over de rol van onze muziekafdeling', vertelt Sarah. 'We spraken met bezoekers, gebruikers, jongeren en experts uit de muziekwereld. Wat werd er van ons verwacht? Hoe zagen zij ons? Wat waren hun behoeften? Dat is een heel traject geweest. Wij keken ook buiten de bieb en hebben veel mensen uit het culturele en muzikale veld rond de tafel gebracht. Bijvoorbeeld iemand die vanuit de provincie Limburg het pop- en jazzbeleid uitstippelt en iemand van provinciaal muziekcentrum Musica in Neerpelt. Maar we

goudmijn

spraken ook met leerkrachten van de Genkse Academie, programmatoren van Cultuurcentra en Genkse muzikanten. Een heel divers gezelschap van mensen die met frisse ogen naar de rol van de muzikafdeling in de bibliotheek keken. Onze vraag was vooral: hebben wij nog een rol te spelen? En zo ja, wat kan die rol dan nog zijn?

Aan het eind van het traject van ongeveer een halfjaar werd een nieuwe rol duidelijk, stelt Sarah: 'We willen de blik van de mensen openzetten, mensen leiden naar het minder voor de hand liggende.

de. Het traject leverde ons een bulklijst van ideeën op. De blog is een van die dingen. We proberen aan te sluiten bij thema's die we in de bibliotheek behandelen en trekken die ook door naar de blog. We willen muziek breder trekken, niet op een eilandje presenteren.'

Van uitleencijfers naar views

Het team van de Intro ziet de Victorine vooral als een erkenning en bevestiging dat ze de goede weg zijn ingeslagen. 'We ervaren





Het team van de Intro, bibliotheek Genk.

dit als erkenning dat we mee het verschil kunnen maken door toch op muziek en film te blijven inzetten. Hoewel het een heel moeilijk verhaal is en zal worden, in alle openbare bibliotheken. Er zijn al bibliotheken die de muzikafdeling gesloten hebben of daar minimaal mee bezig zijn. De prijs bevestigt voor ons dat investeren in muziek gezien wordt als een goed initiatief, ondanks de teruglopende uitleencijfers.'

Dat betekent niet dat ze nu de uitleencijfers van muziek in Genk weer zien verbeteren. 'Wij hebben dat eigenlijk losgelaten', laat

Sarah weten. 'Wij zijn in ons hoofd geswitcht van "uitlenen" naar "muziek en film aan de man brengen". Dat kan voor een deel met een fysieke collectie, maar er zijn ook andere manieren. We doen heel veel projecten, we organiseren evenementen en lezingen, en onze blog is één van de manieren waarop we proberen muziek aan de man te brengen. Als iemand door onze blog geprikkeld is om zijn horizon te verbreden, dan zijn we in onze opzet geslaagd. Van ons hoeft je echt niet per se die fysieke cd te komen lenen. We schrijven ook over materiaal dat niet in de bieb aanwezig is. Uitleencijfers zijn maar één ding, we doen zo veel meer.'

Is het zonder uitleencijfers dan niet moeilijker te meten of je op de goede weg zit? Sarah: 'We kunnen uit de statistieken van Wordpress ook heel veel halen. Je kunt er de cijfers en de clicks zien, op Facebook zien we ook hoeveel views we hebben, hoe vaak iets gedeeld is. We proberen heel gericht te *taggen* zodat het goed rondgaat. Op die manier proberen we te zorgen dat de blog meer bekend raakt en dat meer mensen ons gaan lezen. Als er een heel duidelijke lokale link is, zien we dat ook de blog veel meer gelezen wordt. In 2019 schreven we een post over Ibe, een jonge Genkenaar die *The Voice* van Vlaanderen heeft gewonnen. Dat was echt een serieuze uitschieter. Maar ook andere lokale dingen, zoals harmonie Waterschei-Zwartberg, leiden tot meer

De Intro in cijfers

- Eerste post op de blog: 2 mei 2017 (Mauro Pawlowksi in de bieb).
- Aantal unieke bezoekers op de homepage van de Intro tot vandaag: bijna 12.000.
- Best gelezen post ooit: Ibe (1.696 views).
- Aantal blogposts tot mei 2021: ongeveer 220.
- Totaal aantal views: 29.105.



delen van de posts. Als het lokaal is en het leeft, mensen voelen zich betrokken, dan wordt onze blog echt goed gelezen.'

Muziekstad

Dat muziek zo aanslaat in Genk is niet vreemd. Genk kent een rijke muziekgeschiedenis. De Italiaans-Belgische zanger Rocco Granata (bekend van de hit Marina) komt uit Genk. Er is een grote hiphopscene, de stad telt heel wat jazzmusici en bands, en er wonen verschillende families die al een aantal generaties muziek maken. In 2019 stond hiphopcollectief Goeie Jongens op Pukkel-pop én won Ibe Wuyts, een telg van een Genkse muziekfamilie, de Vlaamse The Voice. Belpopkenners Jan Delvaux en DJ Bobby Ewing schreven een boek over de Genkse muziekhistorie, *Van Rocco tot Ibe*. Jan Delvaux roemt de stad met de woorden: 'Op muzikaal vlak is Genk filmisch.'

Sarah durft Genk niet te vergelijken met Hasselt of Brussel, maar uit haar verhaal blijkt wel dat Genk toch ook een echte muziekstad is. 'Vroeger werd hier bijvoorbeeld Swingin' Genk, georganiseerd, een weekend met optredens van verschillende (lokale) bands in Genkse cafés. Daar is later Genk On Stage uit gegroeid, een van de grootste gratis muziekfestivals in België. En dan mogen we knapenkor de Heivinken niet vergeten. Daar zijn ook veel jongens van verder gegaan in de muziek. Er is zo een aantal families in Genk waarvan de vader, de zoon, de broer en de neef allemaal in de muziek zitten. Er is hier altijd van alles te doen geweest rond muziek, en ook het specifieke karakter van de stad – de melting pot van culturen – zie je duidelijk weerkaatst in de muziekscene.'

De bieb als maker

Wie weet heeft Mijn-Verleden van Genk nog altijd invloed. De kracht van de Intro is dat ze al het moois van de culturele goudmijn waar bibliothecarissen zo goed op weten te passen via hun blogteksten weten te ontginnen. Als een gids nemen ze je mee op een wandeling in hun culturele goudmijn. Hier en daar rapen ze een goudklompje op om het te tonen en te laten schitteren. Soms stuiten ze op hele goudaders en ontstaat er een reeks blogs, zoals over de thema's 'poëzie en muziek', of 'dieren in de muziek'. Zo tonen ze bijvoorbeeld welke invloed de negentiende-eeuwse Russische componist Rimsky-Korsakov met zijn muziekstuk *Bumblebee* heeft op de muziek in de film *Kill Bill* van Quentin Tarantino. Met hun blog over hommels laat de Intro zien dat ze precies weten waar ze de nectar moeten halen.

Belevingsbibliotheek

Naast de blog is de bibliotheek van Genk zeer actief als belevingsbibliotheek. Er wordt (in niet-coronatijden) regelmatig een podium opgebouwd voor lokale artiesten en er worden exposities gehouden (zoals van covers van lp's). Er worden lezingen georganiseerd en documentaires getoond, bijvoorbeeld een documentaire over de Genkse hiphopscene, en natuurlijk werd het boek ***Van Rocco tot Ibe van Jan Delvaux*** in de bibliotheek gepresenteerd.

Sinds corona toesloeg is de bibliotheek nog meer content gaan

maken. Zo zijn er verschillende podcasts over 'muziek, literatuur en andere belangrijke dingen in het leven. Helemaal huisbereid, met expertise en veel liefde.' Collega Jeroen startte een podcastreeks over literatuur. Sarah maakte een podcast over Patti Smith om daarmee de tentoonstelling over deze poëzieschrijfster en 'moeder van de punk' niet volledig in het water te laten vallen. En de bibliotheek waagde zich aan een gezamenlijke productie van een theaterstuk: een monoloog van actrice Layla Önlen gebaseerd op het levensverhaal van de Genkse Muhabbet Ünal.

Tijd en ruimte

Zelf content maken is niet voor elke bibliotheek weggelegd, maar in Genk pakt het zeer goed uit. Sarah: 'Het is een geluk dat we een aantal collega's hebben die werkelijk overlopen van passie voor muziek en literatuur, én een goede pen hebben. Dat menselijk kapitaal hebben we in huis. Het is natuurlijk wel heel anders dan titelbeschrijvingen invoeren. En we hebben ook het geluk dat we dat van de leiding mogen doen. Dat we daar tijd voor krijgen, dat het past binnen de doelstellingen van de bibliotheek.'

Zelf content creëren past volgens Sarah goed binnen de nieuwe rol van de beleefbibliotheek. Misschien is op termijn de fysieke collectie wel minder belangrijk: 'Wil je aanwezig zijn, dan moet je een verhaal vertellen, met projecten en fijne samenwerkingen, maar ook met eigen content. Of we in de toekomst ook nog een muziekcollectie zullen hebben, is nog onduidelijk. Het kan best zijn dat die er over tien jaar niet meer is. Maar wat we wel geleerd hebben, is dat je als bibliotheek altijd wel dingen kunt blijven doen rond muziek en film.'

Korte illustratie van de gepassioneerde schrijfstijl van de Intro:

'Je hebt muziekjes die bladeren trager doen vallen, je hebt er die beekjes sneller doen stromen; muziekjes die je pardoës voorover doen vallen in de moestuin van je jeugd, die je doen krabben waar jeuk nog niet is gearriveerd; muziekjes met of zonder feest, want alleen zijn is vaak voldoende; voor trampolinespringen en ruggen masseren, voor dromen over dromedarissen, voor dromedarissen tout court; muziekjes om de stilte mee in plakjes te snijden en te serveren met een koude limonade, zonder rietje, met prik, en muziekjes om de stilte 4'33" lang weer aan mekaar te lijmen.'

Naschrift

De Intro, 1 maart 2021. Deze blog is in zijn geheel te lezen via de verkorte link: tinyurl.com/ym2xm7mj

De wat te doen tijdens de pandemie clip is te bekijken via de verkorte link: tinyurl.com/58du255v

Deirdre Carasso, directeur de Bibliotheek Utrecht

‘Verhalen vertellen is de rode draad in mijn werk’

Deirdre Carasso staat sinds december vorig jaar aan het roer van de Bibliotheek Utrecht. Daarvoor was ze bijna vijf jaar directeur-bestuurder van het Stedelijk Museum Schiedam. Ze is een grazer: de hele dag verzamelt ze informatie, die ze gebruikt in haar werk als directeur.

TEKST: ANNE VAN DEN DOOL • FOTO'S: ZIE CREDITS LANGS ZIJKANT

Las je als kind al graag?

Ik las altijd al veel. 's Avonds en in het weekend lag ik zo lang mogelijk met een boek in bed. Ik kwam er alleen uit voor een hockeywedstrijd of om uit te gaan. Ik gaf al mijn zakgeld uit aan boeken, zoals aan de *Arendsoog*-serie. Op de middelbare school kon ik wel vijf leeslijsten vullen. Ik was vreselijk pretentius in mijn keuzes, herinner ik me: ik heb zelfs *Ulysses* van James Joyce op mijn lijst gezet, ook al snapte ik er niets van. Ik ben vernoemd naar een boek: *Deirdre en de zonen van Usnach* van Adriaan Roland Holst. Mijn boeken kwamen uit de boekenkasten in huis – het hele huis stond vol, of ik haalde ze bij de bibliotheek in Abcoude en op school.

Ik heb zelfs nog eens gespeeld met de gedachte een eigen boekwinkel te beginnen. Ik was ver in de dertig toen mijn man zei: stop met dromen en ga het uitzoeken. En dus ging ik in het weekend op snuffelstage bij de boekhandel in de straat, gerund door twee zussen. Ik mocht allerlei klusjes doen: van stickers plakken tot facturen betalen. Toen realiseerde ik me dat ik op dat moment nog geen boekhandel wilde opzetten: ondanks alle boeken en hun verhalen werd de wereld voor mij te klein, zo vanachter de winkelruit. En, zoals voor meer ondernemers geldt: je hebt weinig bewegingsruimte. Voordat je de deur uit kunt, moet je regelen dat iemand de zaak openhoudt. Ik bezocht liever een boekwinkel dan dat ik er zelf eentje had, besloot ik. Wel heb ik een eigen minibieb: *De bibliotheek van Juffrouw Jollema*, vernoemd naar het kinderboek *De tuin van juffrouw Jollema* door N. M. Bodecker. Misschien gaan we straks in de bibliotheek van Utrecht ook kastjes ophangen die mensen zelf rondom thema's kunnen beheren, een variant op het Huis van Alle Talen in de OBA. Zo maak je samen de bibliotheek.

Hoe verliep je studietijd?

Ik heb kunstgeschiedenis gestudeerd, met als specialisatie Oude Meesters. Aan het einde van mijn studie twijfelde ik nog tussen de wetenschap en de wereld daarbuiten. Ik ben toen een postdoctorale archiefopleiding gaan doen, voor hoger archiefambtenaar A, zo heette dat. Ik liep stage bij het Nationaal Archief en deed staatsexamens in vakken als chronologie, oorkondeleer en kerkelijk recht. Ik kan nog steeds handschriften lezen uit alle windstreken van de Nederlanden. Het was een degelijke opleiding, waarin je alles leerde over het ordenen en ontsluiten van informatie. Van statische oude tot dynamische nieuwe archieven in de digitale samenleving: alles kwam aan bod. Net als in de bibliotheek geldt bij archieven dat je ze in een context moet kunnen plaatsen: als je die niet kent, kun je de stukken ook niet op waarde schatten. Al tijdens mijn stage bij het Nationaal Archief werd ik gevraagd om directiesecretaris te worden. Zo kwam ik in een beleidsmatige regelbaan terecht. Daarna kwam ik aan de publiekscant te werken. Ik werd hoofd presentatie en educatie: we ontsloten de collectie voor mensen met historische interesse, maar zonder specifieke onderzoeksvraag. We maakten databases, websites, tentoonstellingen, boeken en onderwijsprogramma's. Daarbij werkten we regelmatig samen met de Koninklijke Bibliotheek. Vervolgens maakte ik de overstap naar het Rotterdamse kunstmuseum Boijmans Van Beuningen, als hoofd educatie en publieksbegeleiding. Daar ontwikkelden we programma's voor het onderwijs en alle informatie rondom tentoonstellingen, en organiseerden we evenementen, maar deden we ook online producties, zoals het videoplatform ArtTube en televisieprogramma's zoals Art Rocks, dat nog steeds bestaat. Niets was te gek, geen ambitie te groot. Opnieuw was ik bezig met het vertellen van verhalen – tot op de dag van vandaag de rode draad in mijn werk. Toen ik werd gevraagd om hoofd relaties en filantropie te worden, vonden veel mensen dat een rare stap: van de inhoud naar het geld. Toch was het dat niet: het begint met het verhaal van het museum en de kunst, en met onderzoek naar hoe het museum iets kan bijdragen aan de dromen van een potentiële schenker. Daarna komt pas de financiële vraag. Ik heb toen een heel nieuwe afdeling opgezet; ik begon alleen en eindigde met een team van acht. Met hen heb ik de nog steeds levendige gemeenschappen van schenkers rondom het museum gecreëerd.

Toen vertrok je naar Schiedam.

Ik vond het tijd om zelf directeur te worden. Het Stedelijk Museum Schiedam bood me die kans. Daar heb ik 4,5 jaar gewerkt. We hebben het museum weer met de stad verbonden door de inwoners er ook de ruimte geven, hen serieus te nemen, goed te luisteren. We werkten volgens het OFF/BY/FOR ALL-principe, dat in die periode werd gemunt door Nina Simon in de Verenigde Staten. Ze bracht een eerste groep van twintig geestverwante culturele organisaties van over de hele wereld bij elkaar in een *first wave*. Wij werden als enige Europese organisatie geselecteerd om mee te doen. Mede met die input hebben we de kern van het museum wezenlijk veranderd. Bij alles wat we deden, dachten we vanuit de stad. Het werkte: de stad omarmde het museum weer, de bezoekerscijfers verdubbelden en we werden Museum van het Jaar.

Schiedam is een boeiende stad. Met zijn tachtigduizend inwoners is het niet zo groot, maar er spelen wereldse uitdagingen. Het is een misvatting dat lokaal synoniem is voor conservatief en bekrompen. Bovendien: ook het landelijke publiek vond die combinatie van lokaal, landelijk en internationaal juist ontzet-

tend leuk en stroomde toe. Er kan veel meer naast elkaar dan professionals vaak denken: we plaatsten een internationale tentoonstelling over *modest fashion* naast een project met de lokale modelspoorbaanvereniging, en een tentoonstelling over Mark Rothko naast eentje over Schiedammer Rien Poortvliet. Zo verbonden we ook kunst en erfgoed met elkaar, op een manier die heel logisch bleek aan te voelen. Als je missie maar oprecht is en consequent leidend. We stelden ook het begrip kwaliteit ter discussie. Werk van Mark Rothko wordt gezien als kunst, Rien Poortvliet als kitsch. Maar waarom is de ervaring van een bezoeker bij een werk van Rothko meer waard dan die bij tekenaar Rien Poortvliet? Het museum is publiek gefinancierd. Deze werkwijze paste bij Schiedam, ik bepleit dat zeker niet voor elk museum. De keuzes die je maakt, zijn geïnspireerd door de context waarin je werkt. Die focus is wat mij betreft ook voor bibliotheken belangrijk: dan kan geen enkele wijkbibliotheek in Utrecht op elkaar lijken. Ook vind ik het belangrijk aan te sluiten bij je DNA: waar kom je vandaan? Zo vind ik het betekenisvol dat de bibliotheek van Utrecht in 1892 is opgericht door burgers. Daarop wil ik voortbouwen, kijkend naar waar nu



Foto: Brenda van Leeuwen

'Ik heb voor mijn huis een eigen minibieb: De bibliotheek van Juffrouw Jollema, vernoemd naar het kinderboek *De tuin van juffrouw Jollema* door N. M. Bodecker.'

behoefte aan is. Mijn tijd in Schiedam was ook een persoonlijke eyeopener, een realitycheck. Ik heb de wereld daar anders leren zien. Opeens zat ik niet meer bij een gerenommeerd internationaal instituut, maar in een half dichtgetimmerde winkelstraat. In Schiedam heb ik heel veel respect gekregen voor de lokale media en politiek, en voor alle mensen die een stad dragen.

Hoe kwam de overstap naar Utrecht tot stand?

Ik woonde al elf jaar in Utrecht, maar ik kende de stad niet goed: ik zag alleen de school van mijn kinderen, hun sportvereniging en de supermarkt. Ik wilde me, net als de Schiedammers, gaan verhouden tot mijn woonplaats. En ik wilde meer maatschappelijke impact maken, meer dan ik met een museum kon doen. Toen de vacature voor directeur van de bibliotheek voorbijkwam, besloot ik te solliciteren. En nu zit ik hier. Het is een gekke tijd om in te beginnen. Ik kan de bibliotheek nog niet in vol bedrijf ervaren. Dat geldt ook voor de organisatie. Ik heb alle collega's een handgeschreven brief gestuurd met de vraag: stuur me jouw dierbaarste bibliotheekervaring. Daarop heb ik hartverwarmende verhalen teruggekregen. Ook heb ik een honderddagenbrief geschreven, met mijn eerste indrukken. Dat kan ik iedereen – bibliotheekdirecteur of niet – van harte aanbevelen. We hebben nu twaalf werkgroepen ingericht om een nieuw meerjarenplan te schrijven, onder meer over onze collectie, onze digitale strategie, ons vestigingsbeleid, noem maar op. We nodigen daarbij allerlei gasten uit. Voor mij is dat een heel leerzame stoomcursus. Daarnaast was mijn voorganger Ton van Vlimmeren natuurlijk de uitgelezen persoon om me uit te leggen hoe de sector in elkaar zit.

Hoe kijk je nu, na een halfjaar directeurschap, naar de bibliotheek?

Ik heb heel veel bewondering voor de manier waarop bibliotheken zich zo snel opnieuw aan het uitvinden zijn. Het sluit goed aan bij de kern. Ik ben wel benieuwd naar de grenzen van de maatschappelijk-educatieve bibliotheek: waar zijn we wel en waar zijn we niet voor? Laatst kwam een toolkit beschikbaar voor bibliotheken die voor mensen een vaccinatieafspraken willen maken. Waarom moet de bibliotheek dat doen, vraag ik me dan af. We zouden mensen moeten helpen zelfredzaam genoeg te worden om het zelf te kunnen doen – daar zijn wij wat mij betreft voor. Tegenwoordig zie je ook bibliotheken met een bankenservicepunt. Ik begrijp de keuze: het houdt de bibliotheek overeind in een dorpskern, maar het maakt van de bibliotheek ook een commerciële ruimte. Ik ben als nieuweling nieuwsgierig naar het gesprek over de toekomstige contouren van onze maatschappelijk-educatieve diensten. Er is niet één antwoord voor alle bibliotheken, maar toch: voor je het weet, kun je als sector niet meer terug en heb je allerlei verwachtingen gewekt. Het valt me ook op dat we ons sterk richten op de lezers die lenen, kinderen en de mensen die een steuntje in de rug nodig hebben. De inzet voor die laatsten vraagt natuurlijk veel energie, maar ik hoop dat bibliotheken er ook op kunnen inzetten om nog meer een plek voor alle leergierige mensen worden. We staan als maatschappij voor complexe vraagstukken. Als we er als bi-

bliotheek in slagen om verschillende mensen binnen te krijgen en hen met elkaar in contact te brengen, kunnen we samen nieuwe vragen en oplossingen bedenken, vanuit verschillende invalshoeken en levenservaringen. In de Bibliotheek Utrecht willen we niet alleen uitgaan van wat mensen niet weten, maar ook van wat ze wel weten. Iedereen weet iets, en samen weten we meer. De bibliotheek is dan ook een uitgelezen plek waar je iets kunt bijdragen aan je gemeenschap door er niet alleen kennis te halen, maar die ook te brengen en te delen. Zo blijven we ook werken aan het draagvlak voor bibliotheken in de verre toekomst. Want wat als het aantal lezers nog meer afneemt? En als voor de kinderen van nu, de beslissers van morgen, bibliotheken niet meer de magische kracht hebben als dé plek om nieuwe werelden te ontdekken? Mijn dochters ontdekken de wereld via TikTok.

Is werken bij de bibliotheek anders dan in musea?

Het belang van musea en kunst moest ik altijd verdedigen: behalve voor echte liefhebbers was dat nooit vanzelfsprekend. Bij bibliotheken hoeft dat veel minder: niemand is tegen de bibliotheek. Met name onze maatschappelijk-educatieve functie wordt omarmd. Wat musea programmeren ligt onder een publiek vergrootglas. De bibliotheek doet minder snel iets verkeerd. Een ander verschil: ook al werken musea steeds beter met elkaar samen, ze doen dat minder goed dan openbare bibliotheken. Dat is goed verklaarbaar: musea hebben unieke collecties en zijn daarmee vanzelf eigenzinniger. Je kunt minder makkelijk collectiestukken aan elkaar uitlenen, want verplaatsen en verzekeren is kostbaar. Bovendien zijn musea concurrenten van elkaar. Als museum strijd je continu om de aandacht van de bezoeker. Musea zijn daardoor veel minder bescheiden dan bibliotheken. Daarin hebben we nog iets te leren: het is belangrijk dat bibliotheken, juist nu de publieke waardering voor onze branche zo toeneemt, de schijnwerper op zichzelf plaatsen. Door meer persoonlijkheid aan te nemen, kunnen ook bibliotheken meer publiek trekken. We mogen ook best een grotere mond hebben, grootser denken. Volgend jaar bestaat Utrecht negenhonderd jaar; dan willen we 100% van de kinderen en jongeren lid maken van de bibliotheek. Nu is dat 74%. Dat doen we samen met de stad – met bewoners, maar ook met organisaties en bedrijven. Door een spannende campagne op te zetten, kunnen we veel meer opvallen. Bibliotheken maken ook weinig nieuws, valt mij op. Terwijl we zo veel mogelijkheden hebben om aan te haken bij de actualiteit. Media vinden musea veel sexier, terwijl bibliotheken zo geliefd zijn. Daar mogen we best meer gebruik van maken. We hebben een natuurlijk verzorgingsgebied, maar we strijden wel om de tijd en aandacht van de inwoners in onze stad of dorp.

Ben je meer een denker of een doener?

Allebei. Ik denk terwijl ik doe. Ik ben van het type 'van buiten naar binnen': ik praat met veel verschillende mensen en trek me dan terug om na te denken. Anderen denken eerst na en praten vervolgens met anderen om dat te toetsen. Ik wil ook altijd graag voelen hoe het ergens ter plekke is. Dat is in deze coro-

natijd helaas ingewikkeld. Ik vind het fijn om te weten hoe dit proces bij mij werkt: het maakt dat ik bewuster tijd maak voor alle onderdelen van het proces. Al dat gepraat met verschillende mensen is voor mij noodzaak. Niets van wat ik doe, kan ik alleen.

Heb je hobby's?

Lezen, natuurlijk – anders word ik heel ongelukkig. Ik houd ook van tuinieren en zwemmen. Ik vind het heerlijk om buiten te zwemmen, het liefst borstcrawl. Ik vind het zo prachtig hoe het zonlicht op het water schittert, de weidsheid van de ruimte om me heen, de geur van de natuur. Er is altijd wel water in de buurt om een baantje in te trekken. En hopelijk kan ik straks weer gaan boksen. Ik wil hier een boksschool vinden die net zo leuk is als die ik in Schiedam had.

Wat lees je het liefst?

Ik lees heel veel verschillende boeken: van romans en detectives tot maatschappelijke non-fictie. *Groter denken, kleiner doen* van Herman Tjeenk Willink vond ik bijvoorbeeld fantastisch, maar ook *Siddhartha* van Herman Hesse. Ik lees het allemaal door elkaar. Ik heb bijvoorbeeld ook een aantal delen van *De zeven zussen* gelezen. Ik lees ook veel tijdschriften, van *The New Yorker* tot de *Privé*. En alle kranten. Ik ben een grazer: ik haal overal mijn informatie vandaan. Ik sta nooit uit. Dat zou wel wat vaker mogen. Soms word ik moe van al die informatie. Tegelijkertijd krijg ik er ook veel energie van – ik combineer al die informatie tot nieuwe mogelijkheden, die ik allemaal gebruik in mijn werk. Er zijn zo veel verbanden tussen alles wat in de samenleving gebeurt. Daarbij moeten we als bibliotheek steeds opnieuw aansluiting kunnen zoeken.



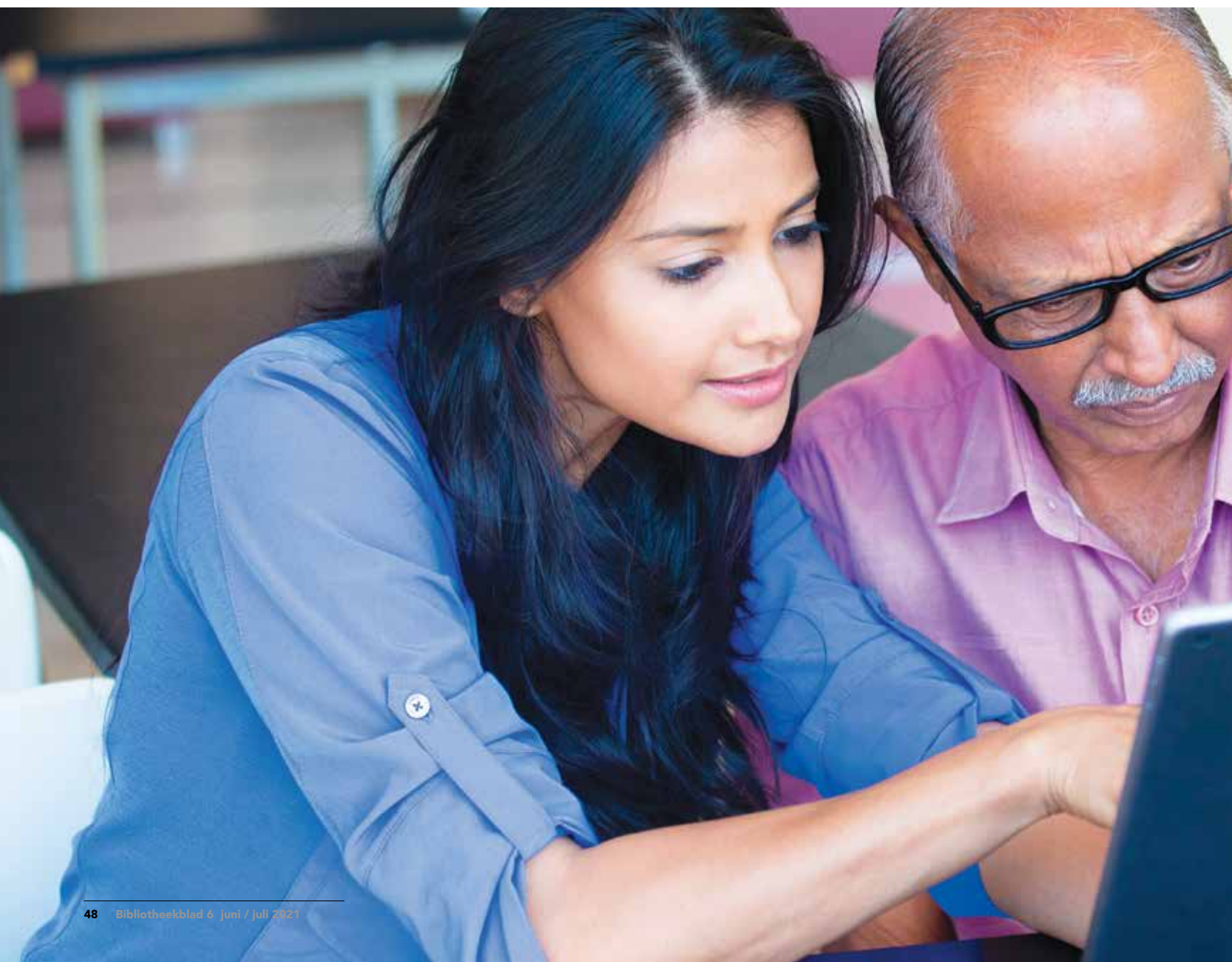
Foto: Bas de Meijer

'Ik ben als nieuweling in de bibliotheekwereld nieuwsgierig naar het gesprek over de toekomstige contouren van onze maatschappelijk-educatieve diensten. Er is niet één antwoord voor alle bibliotheken, maar toch: voor je het weet, kun je als sector niet meer terug en heb je allerlei verwachtingen gewekt.'

Digitaal burgerschap: een drieledige opgave voor bibliotheken

Lang niet iedereen kan gelijke tred houden met de digitalisering en technologisering van de samenleving. Een groeiende tweedeling ligt op de loer tussen mensen die volwaardig kunnen deelnemen aan de digitale maatschappij en mensen die dat niet kunnen. Tegelijkertijd brengt deze nieuwe wereld ons ook veel.

TEKST: MARJOLEIN OOMES, KENNISADVISEUR (KB) • FOTO: SHUTTERSTOCK



De inzet van kunstmatige intelligentie, robots en nanotechnologie zorgt ervoor dat we sprongen maken in de wetenschap én in het dagelijks leven. De vraag is hoe we deze ontwikkelingen kunnen inzetten voor het welbevinden van de hele gemeenschap – en wat bibliotheken daarin kunnen betekenen. Binnen de programmalijn Digitaal Burgerschap werken de KB, SPN en bibliotheken – met financiering van Stichting Pica – samen aan de bouwstenen om de rol van de bibliotheken op dit thema vorm te geven. Dit eerste jaar staat in het teken van kwartier maken: strategie bepalen en experimenteren met nieuwe vormen van dienstverlening. Een uitgebreid vooronderzoek legde bloot op welke drie belangrijkste probleemgebieden het programma zich de komende jaren kan richten.

1: De digitale kloof wordt dieper


De samenleving digitaliseert rap, maar het lukt bij lange na niet iedereen om het tempo van deze technologische versnelling bij te houden. Digitale ongeletterdheid maakt dat een grote groep

burgers hulpbehoevend raakt en het risico loopt op uitsluiting, bijvoorbeeld in het onderhouden van sociale relaties en het bewaken van de eigen gezondheid. Volgens experts beslaat deze groep 10 tot 25% van de bevolking. Daartegenover staat een kleine groep koplopers: de 'digitale elite' die goed op de hoogte is van technologische ontwikkelingen en optimaal in staat is om de kansen van de digitale samenleving te benutten. In het midden zit een grote middengroep. Deze groep bezit wel basiskennis, maar beschikt in beperkte mate over complexe vaardigheden. Veelal zijn het actieve online gebruikers die zich bewust zijn van online kansen en risico's, maar minder in staat zijn om daarnaar te handelen. Ook in deze categorie vallen de meer afwachtende, noodzakelijke gebruikers van technologie die redelijk onzeker zijn over de digitale samenleving en een beperkte interesse hebben in de digitale ontwikkelingen. Naarmate de samenleving verder technologiseert, zullen zij steeds meer moeite hebben hun dagelijks leven in te richten.

De groep achterblijvers wordt vooral gevormd door ouderen, laagopgeleiden en mensen met een lager inkomen. Zij hebben een lager niveau van digitale vaardigheden, een lagere motivatie en een negatievere attitude. Ook beschikken ze over minder goede apparatuur om te internetten en maken ze daardoor beperkter gebruik van internet. Juist die groepen, die het meest van internetgebruik kunnen profiteren, bijvoorbeeld voor het vinden van werk of het volgen van een opleiding, staan er het slechtst voor. Andersom geldt dat mensen die al meer middelen tot hun beschikking hebben, zoals inkomen, bezit of een sociaal netwerk, juist meer van internet kunnen profiteren. Internet maakt op die manier de bestaande kansenongelijkheid in de samenleving alleen maar groter. De recente coronacrisis versterkt dit effect nog eens: deze crisis noodzaakte burgers nog meer online te doen, waardoor de digitale kloof steeds dieper dreigt te worden.

2: Publieke waarden staan onder druk

Technologische verandering is van alle tijden, maar het wordt steeds duidelijker dat digitalisering nieuwe kwetsbaarheden in de samenleving schept. De steeds sterkere verweving van de 'echte' en de virtuele werkelijkheid brengt fundamentele sociale en culturele verandering teweeg en zet belangrijke publieke waarden onder druk. Een belangrijk punt van aandacht is veiligheid. Verschillende vormen van cybercrime, zoals hacking, phishing en identiteitsfraude, zijn aan de orde van de dag. Het wordt voor burgers steeds moeilijker zich hier effectief tegen te beschermen. Ook privacy en autonomie staan op het spel. Burgers worden op grote schaal afgeluisterd, gevolgd, gestuurd en geleefd, en zijn zich daarvan vaak amper bewust. In het boek *Het internet is stuk* roept Marleen Stikker op de macht over het digitale leven te heroveren en internet te repareren. Deze reparatie van internet ligt deels in het ontwikkelen van meer open, eerlijke en inclusieve technologieën die de macht van de techgiganten moeten breken. Op het niveau van de burger moeten bewustwording van en begrip voor de persoonlijke en maatschappelijke gevolgen van digitale technologie, en de weerbaarheid om met de negatieve gevolgen ervan om te gaan, worden gecreëerd.



De samenleving digitaliseert rap, maar het lukt bij lange na niet iedereen om het tempo van deze technologische versnelling bij te houden.

Zoektocht naar nieuwe manieren van participatie

Een belangrijk domein waarin burgerschap nieuwe vormen aanneemt binnen de steeds meer digitale context, is het domein van de democratische participatie. De afgelopen jaren is in de politiek en in de samenleving steeds meer aandacht gekomen voor actief burgerschap en burgerparticipatie. Burgers en bestuurders proberen nieuwe manieren te vinden om de lokale democratie te vernieuwen en te versterken, en de actieve lokale betrokkenheid van burgers vorm te geven. De overheid zoekt naar nieuwe manieren om burgers, met hun verscheidenheid aan belangen, kennis en ervaring, zo goed mogelijk te laten participeren. Burgers proberen op hun beurt zich goed te informeren en invloed uit te oefenen op beslissingen en ontwikkelingen die hen rechtstreeks raken.

Technologie heeft de mogelijkheden voor burgerparticipatie vergroot, bijvoorbeeld door de inzet van digitale middelen om inspraak te genereren over lokale opgaven op het vlak van onder meer klimaat, natuur, mobiliteit en woonomgeving. De digitalisering maakt het mogelijk voor burgers om zich online over maatschappelijke vraagstukken te informeren, hun opinie te vormen en hun stem te laten gelden in het publieke debat. Technologie vergroot ook de mogelijkheden voor burgers om bij te dragen aan het werk van institutionele organisaties, zoals de rechtspraak of de wetenschap (citizen science).

De verschillen in toegang tot en omgang met technologie zorgen er echter ook op dit vlak voor dat sociale ongelijkheid kan worden vergroot. Toonaangevende onderzoekers en instituten als de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR), de Staatscommissie parlementair stelsel, de Raad van State en het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) constateren dat er veel – misschien zelfs te veel – van individuele burgers wordt verwacht. Burgers willen graag gehoord worden, maar niet elke burger kan en wil zelf een bijdrage leveren. Er dreigt een nieuwe kloof te ontstaan tussen participanten – de zogeheten participatie-elite – en non-participanten: de achterblijvers die moeite hebben om een opinie te vormen, die zich niet vertegenwoordigd voelen en dreigen af te haken bij publieke zaken.

3: Dichten van de kloof: een belangrijk rol voor bibliotheken

Digitalisering doet zich overal voor; er is nauwelijks een gebied aan te wijzen dat er niet door geraakt wordt. Digitalisering refereert aan een groot aantal technologieën, zoals algoritmen, big data, digitale platformen, kunstmatige intelligentie, robotica, biometrie, persuasieve technologie, immersieve technologie, augmented reality en virtual reality. De snelheid waarmee deze – en andere – technologieën zich ontwikkelen, drukt een stempel op de manier waarop de samenleving is ingericht en de wijze waarop burgers daaraan deelnemen. Technologie biedt kansen om zaken makkelijk, beter en efficiënter te regelen, maar vergroot ook de risico's op achterblijven, uitsluiting en het verlies van soevereiniteit. Voor burgers wordt het daarom steeds belangrijker om digitaal vaardig en bewust te zijn om de kansen die internet biedt te benutten en gevaren te weren. Wie goed uit de voeten

kan met digitale middelen, vindt op die manier sneller een baan, leeft gezonder, heeft toegang tot betrouwbaardere informatie, behoudt het eigenaarschap over de eigen data en kan zijn stem laten gelden in het publieke debat. Gebeurt dit niet, dan dreigt een vergroting van de kansenongelijkheid binnen de samenleving.

Bibliotheken kunnen in deze maatschappelijke opgaven een belangrijke rol spelen. Zij hebben tenslotte als taak burgers zo toe te rusten dat zij volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving. Vanuit de programma's op het gebied van basisvaardigheden en digitale inclusie leveren zij hieraan al een belangrijke bijdrage voor de meest kwetsbare groepen in de maatschappij. Hoe de taak van bibliotheken op het gebied van digitaal burgerschap er precies kan uitzien, wordt de komende maanden verder uitgewerkt door de gezamenlijke netwerkpartners. De uitdaging zit hem daarbij in het vaststellen van de opgaven waarop bibliotheken de grootste impact kunnen realiseren en de manier waarop bibliotheken een unieke waarde kunnen toevoegen ten opzichte van andere spelers in het veld. Daarbij wordt natuurlijk niet voorbijgegaan aan de verschillende goede voorbeelden die al bestaan, zowel binnen als buiten de bibliotheeksector.

Bronnen

- KB (2021a). Digitaal burgerschap. Bibliotheeknetwerk.
- KB (2021b). Digitaal Burgerschap en bibliotheken. Vooronderzoek en impactstrategie. Nog te publiceren.
- Oomes, M. & Hermans, M. (2019). Kennisagenda Openbare Bibliotheken. Den Haag: KB.

200ste Informatiepunt Digitale Overheid geopend

In de Bibliotheek Oegstgeest is op 24 juni door staatssecretaris Raymond Knops het 200ste Informatiepunt Digitale Overheid geopend (IDO)*. Ook de Nationale



ombudsman Reinier van Zutphen was bij de opening aanwezig. Met deze opening bevindt de landelijke uitrol van de Informatiepunten zich ongeveer op de helft. Het is de bedoeling dat er uiteindelijk zo'n 400 IDO's in Nederlandse bibliotheken zijn gehuisvest om burgers te helpen met vragen over de websites van overheidsinstanties. Tijdens de openingsbijeenkomst gingen onder anderen de staatssecretaris en de ombudsman in gesprek met IDO-gebruikers over het belang van persoonlijke hulp bij het contact met de digitale overheid en de rol van bibliotheken bij digitale inclusie. De bijeenkomst kan teruggekeken worden via het YouTube-kanaal van de KB: www.youtube.com/KBNederland

**Deze bijeenkomst vond plaats na het ter perse gaan van deze editie van Bibliotheekblad, waardoor het programma omwille van de actualiteit anders kan zijn geweest dan gepland.*

Het Zoutpad* door Raynor Winn (2019)

‘Dankzij Passend Lezen kan ik weer genieten van boeken!’

Auteur Raynor Winn en haar man Moth vonden nogal wat ‘stenen’ op hun weg, waardoor er niet veel over was van wat ze ooit hadden opgebouwd. Ze raken binnen een paar dagen alles kwijt: ze verliezen hun huis door een speculatieschandaal en Moth blijkt een ernstige ziekte te hebben. Ze besloten een wandeling van ruim duizend kilometer langs de kust te gaan maken, het eeuwenoude South West Coast Path in Engeland. Het boek laat je op indringende wijze zien dat je altijd een keuze hebt: of je luistert naar je angst of naar je vertrouwen, of je houdt met de moed der wanhoop iets vast of je laat het los. Zij hadden de moed iets te doen met de stenen op hun pad, en dat bracht ze een nieuw begin. Ook in mijn eigen leven kreeg ik te maken met tegenslagen. Tjonge jonge, wie had ooit gedacht dat ik lid zou worden van Passend Lezen, een bibliotheek voor mensen met een leesbeperking terwijl ik zelf kinderboekenschrijfster ben. Toch is het zo. Lang verhaal kort: drie jaar terug raakte ik tijdens een sportieve fietsvakantie plotsklaps bewusteloos. Ik werd met een ambulance naar het ziekenhuis gereden en met spoed aan een hersenontsteking geopereerd. Na de operatie was ik van een gezonde vrouw veranderd in een soort lappenpop die alles weer opnieuw moest leren, zoals je aankleden, schrijven en praten. Ik had een vorm van afasie waardoor ik niet meer op woorden en de namen van dingen kon komen, best lastig als je schrijfster bent. Het toeval wilde dat ik vlak ervoor met kinderboekenschrijfster Annemarie van den Brink begonnen was aan een kinderboek over ... de werking van het brein! Dat project werd natuurlijk tijdelijk stopgezet. Na een maandenlange revalidatie knapte ik weliswaar op, maar ik bleef last houden van de gevolgen van het hersenletsel, zoals snel moe zijn, concentratieproblemen en epilepsie. Toch is het ons gelukt het boek af te maken. ‘Het Hersenhotel’ werd net als voorganger ‘Pretpark de Poepfabriek’ een groot succes, ook internationaal, en we zijn zelfs alweer bezig met een nieuw boek in deze serie. Het leven leek zijn gewone, gezellige gangetje weer te gaan tot ik in de krant een advertentie zag van ‘Passend Lezen’ over het beluisteren van gesproken boeken. Pas toen besepte ik: dit gaat over mij! Ik lees sinds mijn hersenletsel nooit meer voor mijn plezier omdat dit te vermoeiend voor me is. ‘s Avonds dansten de letters voor mijn ogen als ik toch probeerde iets te lezen en stopte ik er snel weer mee. Maar een luisterboek, daar had ik nog nooit aan gedacht! Ik meldde me meteen aan voor een abonnement, al vond ik het wel spannend of mijn ‘niet aangeboren hersenletsel’ wel ernstig genoeg zou zijn om lid te mogen worden. Maar het mocht. En wat ben ik blij met mijn abonnement! Ik lees, nou ja ‘luister’ nu weer met enorm veel plezier het ene na het andere boek. Al moet je wel een beetje geluk hebben met de stem die het boek voorleest. Soms sluit die heel goed aan bij het verhaal en soms minder goed. Een tip: ik luister vaak tijdens het wandelen en dan is een goede koptelefoon een vereiste, eentje waarmee je omgevingsgeluiden kunt uitschakelen zodat je helemaal in het verhaal kunt zitten. Wel een beetje blijven letten op het verkeer natuurlijk.

*Vertaling van *The Salt Path*.



Naam: Marja Baseler (61)

Beroep: Kinderboekenschrijfster.

Van welke bibliotheek ben je lid? Passend Lezen.

Hoe vaak leen je via Passend Lezen? Vorig jaar heb ik 43 boeken gelezen.

Wat leen je zoal? Fictie en non-fictie luisterboeken. Prachtig vond ik bijvoorbeeld ‘De mannen van Maria’, van Anneloes Timmerijne over een vrouw in de VOC-tijd in Nederlands-Indië. Beklemmend en indrukwekkend tegelijk was ‘Vallen is als vliegen’ van de Utrechtse schrijfster Manon Uphoff, maar ik was bijvoorbeeld ook verrast door het ‘Het enige verhaal’ Julian Barnes en ik ben maanden in de ban geweest van de Millennium Trilogie van Stieg Larsson, alle boeken van Ilja Pfeiffer en Elena Ferrante. Op mijn pc heb ik een ‘verlanglijst’ van boeken die ik nog wil lezen zodat ik nooit zonder ‘boeken’ zit. Gelezen boeken geef ik een ster van 1 tot 5.

Mening over Passend Lezen: Een geweldige uitkomst voor mij!

CURSUSAGENDA

GO opleidingen

2021

SEP-OKT

06/09 BASISOPLEIDING BIBLIOTHEKEN

06/09 COLLECTIES OP ORDE

08/09 ONLINE PRESENTEREN

09/09 MAAK HET VINDBAAR

10/09 FUNCTIONEEL BEHEER

17/09 OPLEIDING SPECIALIST INFORMATIEVAARDIGHEDEN

20/09 KLANTGERICHTE INFORMATIEVAARDIGHEDEN

23/09 CONTENT CURATOR

28/09 LAAGGELETTERDHEID EN DE BIBLIOTHEEK

29/09 ADVIESVAARDIGHEDEN, ADVISEREN ALS SAMENSPEL

05/10 PRIVACY EN DIGITAAL GEGEVENSBEHEER

07/10 STRATEGISCH INZETTEN VAN SOCIAL MEDIA

07/10 INSTORE COMMUNICATIE IN DE BIBLIOTHEEK

12/10 MARKETING IN DE INFORMATIEDIENSTVERLENING
IN EEN DAG