

LEREN ALS

LEVENSTIJL

MANIFEST *over het ontwikkel
continuüm in de archiefbranche*

Leren als levensstijl

MANIFEST over het ontwikkel continuüm
in de archiefbranche

Sigfried Janzing, Ella Kok-Majewska en Bert de Vries

BRAIN | werkgroep HRM | november 2014



**Branchevereniging
Archiefinstellingen
Nederland**

T 06-54714703

E bureau@archieffrain.nl

W www.archieffrain.nl

Postadres:

p/a Vroesenlaan 39b

3039 DX Rotterdam

eindredactie: Margreet Windhorst (Raamwerk advies en tekst)

ontwerp en typografie: Peterpaul Kloosterman (2pk.nl)

1. Inleiding

Archiefinstellingen kampen door het (naderende) vertrek van grote aantallen oudere professionals met een braindrain op de 'oude' kennisgebieden. Daarnaast hebben zij te maken met schaarste aan kennis en ervaring op de nieuwe kennisgebieden die zich aandienen. Dat alleen al stelt ons voor grote uitdagingen op het gebied van personeel en organisatie. Maar de grootste opgave is misschien wel hoe we echt veranderingsgezind en veranderingscompetent worden. De archiefbranche ziet zich gesteld voor een overweldigende dynamiek op alle fronten. De netwerksamenleving vraagt om ondernemerschap, innovatieve kracht en een open, leergierige en verbindende attitude. We hebben daarom naast oude en nieuwe vakinhoudelijk kennis en leervormen ook instrumenten en prikkels nodig om barrières te overwinnen en in beweging te komen. In 2013 stelde BRAIN daarom een werkgroep HRM in om een beleidsvisie te ontwikkelen voor deskundigheidsbevordering, leerstrategieën en competentieontwikkeling voor de archiefbranche.

Deze publicatie is geen beleidsvisie. Het is een manifest dat de verantwoordelijkheid voor de professionaliteit en toekomstbestendigheid van de archivaris bij de professional zelf legt. Hoe BRAIN ertoe gekomen is om dat te schrijven, wordt uitgelegd in hoofdstuk 2. Hoofdstuk 3 gaat in op leren als levensstijl; de enige manier om je als professional staande te houden in deze tijd van ongekende dynamiek. Hoofdstuk 4 geeft een schets van de maatschappelijke trends die bepalend zijn voor ons leven en werk. De rest van dit boekje is leeg. Nog wel. We nodigen je uit om het de komende tijd te vullen met observaties, reflecties, gedachten, doelen en voornemens die betrekking hebben op je eigen ontwikkeling en de manier waarop je die wilt vormgeven.

#

#

#

#

#

#

#

#

#

#

#

#

#

#

#

#

#

#

#

#

#

#

#

#

#

2. Onderzoek, ontmoetingen en voortschrijdend inzicht

TRENDS IN KAART

De werkgroepleden (Sigfried Janzing, Ella Kok-Majewska en Bert de Vries) brachten allereerst trends en ontwikkelingen in de samenleving en het vakgebied in kaart. Zij concludeerden dat die trends zo talrijk zijn en elkaar in een dermate hoog tempo opvolgen dat *dit* verschijnsel op zich al een belangrijke trend is. Voortdurende en sterke dynamiek, zowel maatschappelijk als technologisch, is een gegeven waar ook het archiefwezen niet meer aan ontkomt. De druk die trends op ieder mens uitoefenen is eveneens te beschouwen als een trend. Het vermogen om daarmee om te kunnen gaan is een onmisbare competentie van ieder individu in de 21e eeuw.

Kunnen we #OpslagInDeCloud, #DelenViaSocialMedia, #HereComesEverybody, #24/7OnlineActief, #TerugtrekkendeOverheid, #DeWereldWordtEenDorp, #IkWilGeraaktWorden, #Transparantie, #VersnellendeVerandering, #Verlangzaming, #LearningByDoing, #VisualCultureXLego, #AgileOrganization, #VitaleSamenleving, #Enzovoorts allemaal nog volgen en in ons opnemen?

De momentopname van de trends die de werkgroep signaleerde en als relevant voor de archiefbranche beschouwde, is ten tijde van deze publicatie al weer gedateerd. Als illustratie bij het denkproces van de werkgroep zijn de schetsmatig beschreven trends in hoofdstuk 4 opgenomen, in de wetenschap dat ook schetsen een trend is.

LEERZAME ONTMOETINGEN

De werkgroep interviewde vervolgens diverse mensen buiten en binnen het vakgebied:

- Fokke Wijnstra (Finext);
- Guurtje Wolters en Ingrid Voorn (De Nederlandse Bank);
- Pieter Spinder (Knowmads);
- Riemer Knoop & Els van den Bent (Reinwardt Academie);
- Marens Engelhard (Stadsarchief Amsterdam);
- Willem van den Berg (Gemeente Heemstede);
- Marlène Geskes (Gemeente Krimpen aan den IJssel);
- Mark van Twist (Erasmus Universiteit en Nederlandse School voor Openbaar Bestuur);
- René Jansen (Wij van Winkwaves).

De gesprekken gingen met name over de vragen hoe hun bedrijven en instellingen inspelen op de maatschappelijke dynamiek van de voortdurend opeenvolgende en over elkaar heen buitelandse trends en ontwikkelingen en wat de archiefbranche van hen kan leren. Om aan te sluiten bij vertrouwd jargon: hoe geven wij vorm aan het *ontwikkel continuüm* in onze branche?

Al deze bijzondere en leerzame ontmoetingen zijn op film vastgelegd. Achteraf bleek dat de gesprekken met name gegaan waren over de manier van leren binnen organisaties en hoe nieuwe, eigentijdse leervormen ontstaan onder invloed van ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie.

Kenmerkend voor eigentijdse leervormen is, dat de vorm niet vast staat en er eigenlijk niet toe doet. Cruciaal is het bewustzijn van elke professional dat je voortdurend aan het leren bent. Het is zaak vanuit dat besef keuzes te maken ten aanzien van de manier waarop en het doel waarvoor je leert.

EINDRESULTAAT

Het eindresultaat van de werkgroep is dan ook geen beleidsvisie geworden. Een beleidsvisie veronderstelt dat een organisatie verantwoordelijk is voor het leerproces van een medewerker. De werkgroep is tot het inzicht gekomen dat dat nooit zo kan zijn. Elke archiefprofessional moet een visie ontwikkelen op zijn/haar eigen leerdoelen en de leervormen die hem/haar het beste passen. Werkgevers zullen dit moeten stimuleren en faciliteren.

BRAIN geeft daartoe de eerste aanzet met de publicatie van dit manifest en de filmische impressie van de gevoerde gesprekken. Dit boekje bevat behalve de tekst van het manifest voornamelijk lege pagina's, met her en der een prikkelende vraag. Het bedoelt een aansporing te zijn voor archiefprofessionals om zelf al zoekend en tastend een eigen leermanifest te schrijven. BRAIN nodigt je uit en reikt je de hand om op een andere manier te kijken naar wat je omgeving van je vraagt, wat je zelf nodig hebt en hoe je daarin zou kunnen voorzien.

3. Naar je eigen ontwikkel continuüm

FUNDAMENTEN IN BEWEGING

De trends van digitalisering en informatisering hebben verregaande invloed op alle facetten van het maatschappelijk leven. Voor archivariissen zijn deze trends aanleiding voor fundamentele herbezinning op de eigen rol en functie. *'In an era when millions of people have personal digital archives, and where communities of all kinds are archiving content of all kinds, what is the role for archivists?'* vraagt Bill LeFurgy's zich af op zijn blog agogified.com.¹ Deze vraag staat ook centraal in het Kennisatelier *Documenteren van de samenleving*, een deelproject binnen Archief 2020.

Terry Cook, de onlangs overleden Canadese archivaris en hoogleraar, redeneert impliciet langs dezelfde lijn: *'With the Internet, every person can become his own publisher, author... and archivist. Each is building an online archive.... And they are creating records to bind their communities together, foster their group identities, and carry out their business.'*²

De vng liet onlangs een systeemanalyse³ uitvoeren ter voorbereiding op de nieuwe selectielijst voor gemeentelijke archiefbescheiden. Bestuurskundige Mark van Twist voerde deze analyse uit. Ook hij problematiseert de rol van de archivaris en de archiefinstelling in de komende decennia.

Van Twist stelt de belangrijke vraag wat de rol wordt van de gemeente binnen het nieuwe paradigma van participierend lokaal bestuur *'waarin er in toenemende mate initiatieven vanuit de samenleving zijn te onderscheiden, die zich richten op het realiseren van publieke waarden'*.

1. <http://agogified.com>, post van 11 maart 2014.

2. In zijn artikel uit 2013 *'Evidence, memory, identity, and community: four shifting archival paradigms'* in: *Archival Science*, vol. 13, issue 2-3, pp. 95-120.

3. Rapport *'Bewaren hoe het was, volgens de principes van hoe het wordt'* (Den Haag 2014), zie <http://www.vng.nl/onderwerpenindex/cultuur-en-sport/archieven-en-musea/publicaties/bewaren-hoe-het-was-volgens-de-principes-van-hoe-het-wordt>.

Hij schetst het scenario van een veerkrachtige samenleving waarin het creëren van publieke waarden steeds meer een zaak wordt van de burger en steeds minder die van de overheid. De rol van de gemeentelijke overheid wordt derhalve steeds kleiner. Dit zal ook gevolgen hebben voor de inrichting van het archiefbeheer en de focus van archiefbeherende instellingen. *‘Een bredere opvatting over wat het lokaal bestuur omvat leidt dan tot een ander idee over archivering. Als we de gemeente zien als niet alleen een apparaat (met een college, een raad en een ambtelijke organisatie), maar ook en vooral een zich ontwikkelende gemeenschap (van burgers en bedrijven), dan is het nodig om ook in die breedte informatie te verzamelen en bewaren. Maatschappelijke initiatieven beïnvloeden het handelen én aangezicht van de gemeente, en weerspiegelen zo tegelijkertijd een zeker tijdsbeeld van de gemeente. Archiefbeheer is dan essentieel om maatschappelijk initiatief te faciliteren en te waarborgen vanwege de invloed ervan op zowel het gemeentelijk handelen als op de gemeente als gemeenschap. Het gaat dan om archivering van het lokaal bestuur in brede zin, die zich niet beperkt tot wat de gemeente zelf doet maar wat er in de relevante lokale gemeenschap gebeurt (omdat dat in dit perspectief een wezenlijk onderdeel vormt van de realisatie van de gemeentelijke doelen).’*

Wie is hierin aan zet, is dat de archivaris of de samenleving? Het antwoord op die vraag heeft nogal wat consequenties! Archivarissen bewegen zich nog volop in de klassieke overheidsomgeving waarin archivering gestructureerd plaatsvindt ten dienste van rechtmatigheid, doelmatigheid en van verschillende afgeleide, waaronder cultuurhistorische, belangen. Hun professionele toekomst lijkt echter veeleer te liggen in de samenleving als geheel. Waarin wordt verwacht dat je meebeweegt, moet je de vinger aan de pols zien te houden en

organisaties, netwerkverbanden en individuen bewust maken van de noodzaak om hun bestaan te documenteren, competent maken om dat zelf te doen en als vangnet fungeren en wanneer hen dat niet lukt.

LEREN ALS LEVENSTIJL

Leren is cruciaal in deze tijd van zichzelf steeds versnellende verandering. Het heeft een diepere en ruimere betekenis dan het begrip *life-long-learning*. Dat gaat over kennis. Wij hebben het over leren als levensstijl: voortdurend leren om de regie in handen te houden en niet afhankelijk te zijn van anderen. Leren is de manier bij uitstek om om te gaan met de onzekerheid en de beweeglijkheid die het wezenskenmerk van onze tijd is.

Riener Knoop, lector Cultureel Erfgoed aan de Reinwardt Academie, doet in de documentaire de uitspraak dat het er op aankomt om ‘medestanders te vinden in het agenderen van *het moeten omgaan met de groter wordende onzekerheden*’. Hoe dat aan te pakken is op zichzelf een belangrijk leervraagstuk. Normaliteit en stabiliteit zijn verdwenen, zo zegt hij. Els van den Bent, docent Archiefwetenschappen aan dezelfde academie, vult aan dat voor haar het *nu* belangrijk is geworden. Je voorbereiden op de toekomst is schier onmogelijk omdat dingen met de dag veranderen. De beste, misschien wel de enige, voorbereiding op de toekomst is jezelf toerusten voor beweeglijkheid. Nieuwsgierig zijn, uit de instelling durven stappen, uit de gestructureerde omgeving, de samenleving in. Ontdekken wat daar buiten speelt en wat daar concreet nodig is en opgelost kan worden met kleine stapjes. Het Platform Archiefonderwijs en -onderzoek, waarin de archiefopleidingen van HvA, UvA en Reinwardt Academie samenwerken, richt op dit inzicht de *Kennisateliers* die eind 2014 van start zijn gegaan. Daar gaan studenten en professionals al werkend leren en al lerend werken aan

archivistische vraagstukken van vandaag, zodat ze morgen beter zijn toegerust voor de vragen die zich dan weer aandienen.

Naast het *records continuüm* is voor de archivaris een *ontwikkel continuüm* nodig voor het kunnen opereren in een omgeving die steeds minder houvast biedt. Voortdurend en bewust leren is een voorwaarde om te kunnen anticiperen en reageren op trends en om zelf trendmaker te zijn. Leren is ook een uitdrukking van een onderzoekende geest, die nodig is om in de participatiesamenleving met anderen vraagstukken op te lossen. Leren is zo beschouwd veel méér dan alleen kennis opdoen. Nieuwsgierig en leergierig zijn is een basale en cruciale attitude voor de (archief)professional van vandaag en morgen.

ALTIJD, OVERAL EN VAN IEDEEREEN LEREN

Leren als basishouding vergt meer dan cursussen, curricula en het halen van voldoende certificeringspunten. In het *nu* van Els van den Bent doen zich *continu* nieuwe vraagstukken voor, in de klantomgeving, in de technieken en media die we beschikbaar krijgen, in de nieuwe rollen van overheid en burger etc. De vraag wordt dan: hoe geef jij, elke dag opnieuw, je eigen leerproces vorm? Uiteraard leren we allemaal iedere dag, maar vaak doen we dat onbewust en daarmee ongericht. Het bewust worden en het richten van je eigen leer- en ontwikkelvragen, het doelbewust kunnen ontwerpen van en uitvoering geven aan het eigen leerproces, dat zijn bij uitstek de competenties die je nodig hebt in deze tijd. Hiervoor is geen blauwdruk beschikbaar. Er is alleen een blanco A-A4'tje dat je zelf in moet vullen, iedere dag opnieuw, in antwoord op de vraag *wat heb ik nodig om een rol en functie te (blijven) vervullen?*

ONTWERP JE EIGEN LEERPROCES

BRAIN wil je met dit manifest en met de documentaire bewegen om NU te beginnen met het beantwoorden van die vraag en daarmee niet te wachten totdat het antwoord naar je toekomt. Het antwoord krijg je namelijk nooit vanzelf, je zult het zelf moeten vinden door er actief en bewust naar op zoek te gaan. Het manifest wil je prikkelen en uitdagen. De documentaire is er om je te inspireren: hoe leren andere professionals in andersoortige organisaties, hoe gaan ze daar om met leren en talent, wat is het effect van ruimte geven aan talent en authenticiteit, hoe hanteren ze regels, wat gebeurt er als professionals en/of organisaties niet, niet tijdig of niet de juiste dingen leren, hoe reageren ze op onzekerheden, hoe laten ze samenwerking echt ontstaan en meerwaarde genereren, hoe kan informatie betekenisvol worden, hoe kan archiveren een expressie van je creativiteit worden,?

WE DOEN HET AL!

Het is misschien voor het eerst dat zo stellig wordt opgeschreven dat de archivaris van de toekomst zichzelf moet (blijven) uitvinden, maar als we goed kijken, zijn professionals en instellingen in de archiefbranche daar al aardig mee bezig. Dicht bij huis, en met betrokkenheid van collega's uit het archiefveld. We zijn het ons alleen onvoldoende bewust. De kunst is, alweer, om ons bewust te worden van leeromgevingen en –situaties, te bezien wat we er zelf mee kunnen en er vervolgens op onze eigen wijze en op onze eigen tijd mee aan de slag te gaan.

Het Platform voor Archiefonderwijs en –onderzoek (PAOO) ontwikkelt mede in het kader van Archief 2020 een nieuwe combinatie van praktijk, onderzoek en onderwijs: **het Kennisatelier**. In het atelier werken studenten, docenten, professionals en experts samen aan het oplossen van complexe vraagstukken in het informatiedomein. De samenleving is de omgeving waarin geleerd wordt. Hiermee zet het Platform een stap in de richting van wat de alternatieve business-school Knowmads doet. Over Knowmads kom je meer te weten als je de documentaire bekijkt. In het collegejaar 2014 – 2015 zijn er twee ateliers, met als thema's *Actieve openbaarheid van de WABO-dossiers* en *Documenteren van de samenleving*. De ateliers brengen oplossingen voor praktische vragen van instellingen dichterbij en bieden inzicht in en ervaring met nieuwe vormen van onderwijs en onderzoek.

De **Community of Practice** (CoP) Open Data is gestart in 2012 door een aantal professionals in het archiefwezen. Aanleiding was een lezing van Geert-Jan van Bussel over nieuwe manieren van leren. Medewerkers van archiefinstellingen die zich wilden oriënteren op de betekenis van Open Data voor hun organisatie, besloten dit samen te gaan doen. Het resultaat van deze CoP is een stappenplan dat kan dienen als leidraad voor het introduceren en vormgeven van Open Data in een (archieff) organisatie. Dit stappenplan is met het veld gedeeld via de Archiefwiki; zie http://archieffwiki.org/wiki/Stappenplan_Open_Data. Momenteel is er een Community of Practice actief over opdrachtgever-schap tegenover leveranciers van beheerssoftware. BRAIN ondersteunt deze community.

Uiteraard zijn ook de **Archiefwiki** en platforms als **Archief 2.0** en **BREED**, die veel gebruikt worden voor het aanjagen en realiseren van vernieuwing, samenwerking en ontwikkeling, te beschouwen als leeromgevingen in de zin van dit manifest. Ben je je daarvan bewust? Hoe zou je daar nog beter gebruik van kunnen maken voor je eigen leerproces?

Het Stadsarchief Rotterdam ging een jaar of tien geleden al de uitdaging aan om al zoekend en tastend, met vallen en opstaan, te werken aan het ‘uitvinden’ van een voorziening voor het duurzaam beheer van digitale informatie. Dat het **Rotterdamse E-depot** meer is dan alleen een concept voor een beheervoorziening, wordt duidelijk in het boekje *Het e-depot als avontuur*⁴. Dit vertelt het relaas over een leerproces en is als zodanig vormgegeven. Ondertitels van hoofdstukken zoals ‘hoe hoog kun je vliegen’, ‘hoe diep kun je dalen’ en ‘hoe hard kun je lopen’ brengen tot uitdrukking dat het hier een leerproces betrof dat soms grillig verliep.

Laboratorium Waterwolf in Gouda (2010 – 2013) was een plek waar studenten van de Haagse Hogeschool samen met het Streekarchief Midden-Holland en de Openbare Bibliotheek Gouda experimenteerden met nieuwe manieren van cultuur maken en betekenis geven, passend bij de grenzeloosheid die ontstaan was door de introductie van nieuwe digitale en sociale media. Het leverde een nieuwe methode op om in interactie met de samenleving vorm te geven aan de maatschappelijke functie en betekenis van cultuur, ergoed en culturele instellingen. De resultaten zijn vastgelegd in het boek *Het echte werk*. Waterwolf bracht de archief- en bibliotheekmedewerkers naar buiten en trok

4. <http://www.kvan.nl/publicaties/sap/e-depot.-een-avontuur.php>

maatschappelijke groepen naar binnen. Samen gaven ze erfgoed nieuwe betekenissen door archieven te gebruiken voor de expressie van de eigen creativiteit en identiteit.

Tot slot is voor de **werkgroep HRM** het ontstaan van de documentaire en het manifest een leervorm op zich geweest. Toen we van start gingen, wisten we niet dat er een film en manifest uit zou voortkomen. Vooraf precies plannen wat je uit een project wilt krijgen, past steeds minder in de tijd waarin we leven. Het is waardevol om je te laten leiden door wat zich aandient en daar uit te halen wat er in zit. Dan kun je zomaar ontdekken dat een goed gesprek je op een heel ander spoor zet dat, al dan niet met omwegen en doodlopers, uiteindelijk leerzaam en zinvol blijkt te zijn. We hebben steeds getracht open te staan voor alles wat we tegen kwamen en alle veranderingen en inzichten die we tegenkwamen omarmd. Op die manier hebben we zelf veel geleerd. We delen ons leerproces in dit manifest met de hele branche, in de hoop dat het door het delen nieuwe ladingen krijgt, eigen levens gaat leiden, bewerkt en aangepast gaat worden.

4. Schets van trends in maatschappij en branche

Dat de rol en positie van erfgoedinstellingen en de professie van archivariissen volop in beweging is, ervaren we dagelijks aan den lijve. Iedere instelling en iedere professional gaat naar eigen vermogen en inzicht met die veranderingen om. De kansen die we zien, proberen we te pakken. De bedreigingen die op ons afkomen, proberen we te ontwijken of te kantelen. Maar zolang het ons ontbreekt aan goed overzicht over en inzicht in de ontwikkelingen die op ons af komen, zijn we gedoemd tot reactief handelen en dat maakt ons zwakker dan wenselijk is. Als we kunnen anticiperen, kunnen we adequater handelen. Daarom deze schets van het veranderend landschap waarin wij ons bevinden. Van daaruit kan een ieder, individueel waar nodig en in gezamenlijkheid waar mogelijk, met en voor zijn/haar organisaties en mensen, koers kiezen.

VERSNELLING VAN VERANDERINGEN

De meest fundamentele ontwikkeling is de voortdurende toename van de snelheid van economische, technologische en maatschappelijke veranderingen en de groeiende complexiteit van de samenleving die daar het gevolg van is. Dit heeft invloed op mensen en organisaties, zowel op hun gedrag als op hun posities binnen een veranderende omgeving. Mensen en organisaties moeten zich, om zich te kunnen handhaven, bewust zijn van deze veranderingen in hun omgeving, de aanpassingen die deze vergen en de kansen die deze bieden. Het is zaak om in te spelen op veranderingen op de lange en de korte termijn. Het zijn de mensen die veranderingen moeten oppikken, dragen en vormgeven. Het belang van de menselijke factor in organisaties neemt daarom toe.

Deze ontwikkeling ligt onder en achter alle andere trends die van invloed zijn op ons vakgebied en de omgeving waarin wij opereren. Hieronder onderscheiden we die trends, die op korte en middellange termijn van direct belang lijken te zijn voor de ontwikkelingen binnen ons vakgebied

DIGITAAL DOMINEERT

ALGEMEEN | Internet en ICT-toepassingen veranderen de maatschappij in snel tempo en zijn op dit moment waarschijnlijk de grootste veroorzakers van maatschappelijke verandering, zowel in economisch als in sociaal en cultureel opzicht.

Bedrijven, personen en organisaties werken met digitale technieken en gebruiken digitale middelen in het werkproces. Ook burgers werken dagelijks met digitale voorzieningen zoals mail, internet en sociale media.

Bij overheid en bedrijfsleven leidt digitaal werken tot digitale opslag en beheer van informatie. Binnen de overheid betekent dit een verdere groei van (geduplicateerde) data, meer complexe communicatieprocessen en een vraag van parlement en burger naar snellere verantwoording.

De behoefte aan duurzaam beheer van digitale informatie neemt onder deze ontwikkelingen toe. Digitale toegankelijkheid van informatie en dienstverlening worden naast digitaal beheer *key issues* binnen de overheid.

BRANCHE | Alle denkbare en ondenkbare informatie is of komt via internet beschikbaar. Hierdoor komt de positie van archiefinstellingen onder druk. Historische informatie is niet langer hun *unique selling point*. De betrouwbaarheid en authenticiteit van informatie wordt daarentegen steeds twijfelachtiger. Naarmate

dat vaker blijkt, groeit de behoefte aan informatie die is wat het zegt te zijn. De kwaliteit van informatie wordt steeds belangrijker. Daarmee kunnen archiefinstellingen zich onderscheiden van andere informatieaanbieders.

GROEIENDE EN KRIMPENDE WERELDEN

ALGEMEEN | Na de Val van de Muur (1989) kon globalisering als overheersende macrotrend invloed uitoefenen. Globalisering werd toegejuicht: alle mensen zouden kosmopolieten, wereldburgers in een *global village* worden. Rond 2001 sloeg de publieke opinie om. Globalisering leidde steeds meer tot angst voor schaalvergroting en uniformisering, Amerikanisering en commercialisering. Politieke ontwikkelingen, met name de oorlog in Irak, versterkten deze angst voor en afkeer van globalisering.

Er is nu eerder sprake van de-globalisering en de eerste tekenen van een tegentrend, regionalisering, zijn zichtbaar. Niet het mondiale maar het nationale, het regionale en het lokale staan voorop. De keerzijde van globalisering en schaalvergroting is de hunkering naar het eigene. Naarmate ieders wereld groter wordt, neemt de behoefte aan en de waardering voor land, regio of plaats van herkomst toe.

BRANCHE | Deze ontwikkeling gaat hand in hand met een herwaardering van het verleden. De belangstelling voor en waardering van cultureel erfgoed en voor lokale en regionale geschiedenis nemen toe. Mensen zoeken in het verleden eigenheid te midden van eenvormigheid en vastigheid te midden van verandering.

VERANDERENDE ECONOMIE

ALGEMEEN | De kenniseconomie kenmerkt zich door een verschuiving van hardware naar software, van kwantiteit naar kwaliteit, van

materieel naar immaterieel. Tastbare en uiterlijke kenmerken worden ondergeschikt aan ontastbare en ‘innerlijke’ eigenschappen. Het gaat het niet meer om maten, hoeveelheden en uren, maar om kennis, ideeën, talent, ervaring en visie. In een maatschappij waar alles altijd en overal te koop is, zijn niet producten maar ervaringen schaars. Bij bedrijven staat niet langer het maken van producten centraal, maar het creëren van mogelijkheden.

De economische crisis betekent een blijvende welvaartsdaling voor de komende jaren. De crisis vraagt creativiteit en veranderingsbereidheid om te kunnen blijven functioneren en innoveren, ook als we krapper in de mensen en middelen zitten. Het meegaan met de veranderingen van organisatievormen en –culturen wordt een kwestie van overleven.

Door de digitale communicatietechnieken hoeft afstand geen belemmering meer te zijn voor samenwerking en arbeidsdeling. Dat zien we in het groot in de opkomst van nieuwe economieën zoals die van Brazilië, Rusland, India en China (BRIC-landen).

BRANCHE | Dezelfde tendensen zien we de komende jaren ook in het klein, wellicht ook in onze eigen branche. Grote archiefinstellingen gaan e-depotdiensten verlenen voor kleinere. Sommige kleintjes zullen verdwijnen, maar andere zullen zich succesvol specialiseren als lokale/regionale aanbieder van betrouwbare informatie en medeproducent van lokale cultuur en identiteit, als facilitator van een levendige historische werkgemeenschap van burgers, wetenschappers en erfgoedprofessionals. De ontwikkelingen rondom open data maken van archiefinstellingen bij uitstek leveranciers van mogelijkheden. ‘Meer mogelijk maken’ wordt ons motto. De positie van onze instellingen verandert daardoor wellicht. Misschien worden we meer een ‘tussenhandel’ en heeft het grote publiek uiteindelijk minder bij ons te zoeken.

ORGANISATIEVORM EN -CULTUUR

ALGEMEEN | Internet en IT-systemen maken mensen zelfstandiger en kennis transparanter. Dat heeft grote invloed op de structuren waarbinnen we gewend zijn te werken. Deze structuren verliezen hun vaste vorm steeds meer. De digitale generatie heeft een grote drang naar zelfstandigheid, vrijheid en verantwoordelijkheid. De bestaande structuren bieden daarvoor nog onvoldoende ruimte. We zien een toenemend aantal micro-organisaties ontstaan: ZZP'ers, vrijwilligers en allerhande fluïde samenwerkingsverbanden. De arbeidsmarkt flexibiliseert en zowel de vraag naar als het aanbod van 'vaste' arbeidskrachten wordt krappere. Bestaande organisaties vallen uiteen en netwerken van micro-organisaties komen ervoor in de plaats. We geraken in een staat van continue aanpassing van onze organisaties en onze werkwijze. Dat zet de heersende cultuur van resultaatgerichtheid en controle sterk onder druk. Ontwikkelingsgerichtheid en verantwoordelijkheid bepalen de nieuwe organisatiecultuur.

BRANCHE | Archiefinstellingen brengen hun vaste formatie terug tot het minimum. Beheer, zowel van de collectie als van de relaties van de instelling met stakeholders en publiek, blijft een zaak van aan de organisatie verbonden professionals. Vrijwel alle overige taken worden uitgevoerd in samenwerkingsverbanden met andere instellingen en/of zelfstandige professionals en/of bedrijven.

WISSELING VAN GENERATIES

ALGEMEEN | Nederland vergrijsst de komende 20 jaar steeds meer. De maatschappelijke vraag zal veranderen, de behoefte aan zorg neemt toe, de arbeidscapaciteit daalt, de bevolking krimpt. Deze tendens bestaat in alle zogenaamde 'Westerse' landen.

De nieuwe generaties staat voor enorme maatschappelijke opgaven. Dit heeft gevolgen voor hun maatschappelijke waarden en normen en leidt tot een andere wereldoriëntatie. Waarden veranderen, ook als het gaat om arbeid. De nieuwe digitale generaties krijgen de komende jaren de overhand op de arbeidsmarkt; de analoge generatie gaat richting pensioen. De waarden van de digitale generatie gaan de arbeidsmarkt ingrijpend veranderen. Geld, positie en bezit zijn niet hun leidende waarden en een conventioneel contract is niet datgene wat ze willen. Zinvol werken, inspiratie, ontwikkeling en verbondenheid worden belangrijker dan functioneel werken, geld verdienen en carrière maken. De bureaucratische organisatie gaat plaatsmaken voor de zingevende organisatie.

BRANCHE | De traditionele doelgroep van archiefinstellingen (50+) groeit in omvang. Dat biedt ons kansen. Steeds meer ouderen worden ook digitaal actief en verwachten in toenemende mate beschikbaarheid van historische informatie op internet alsmede een goede dienstverlening via internet.

Behalve ons publiek zullen ook de jonge professionals die onze branche gaan bemensen ons uitdagen om onszelf steeds weer opnieuw uit te vinden. Als identiteitsverschaffers en cultuurmakers hebben we veel te bieden aan jonge mensen die op zoek zijn naar zinvol werk.

OVERHEID IN BEWEGING

ALGEMEEN | De politiek richt zich steeds meer op schaalvergroting. Deze focus lijkt te worden ingegeven door de veronderstelde efficiency van grotere bestuurlijke organisaties. Ook de internationale politieke verhoudingen zetten aan tot het vormen van grotere bestuurlijke eenheden. Steeds meer overheidstaken worden decentraal belegd, zo dicht mogelijk bij de burger. Dat vergt sterke decentrale

overheidsorganisaties. Het kabinet stuurt daarom aan (zij het met steeds minder overtuiging) op schaalvergroting. Gemeenten voegen hun backoffices samen en roepen regionale uitvoeringsdiensten in het leven. Digitaal werken maken dergelijke organisatievormen mogelijk; omgekeerd zet de schaalvergroting aan tot verdergaande digitalisering van werkprocessen. Overheden bewegen zich in rap tempo naar volledig digitaal werken.

De overheid krimpt niet alleen in omvang, maar ook in belang. Grote bedrijven zijn al lang heel bepalend voor het reilen en zeilen van de samenleving. Nu komen daar ook de netwerken van burgers en micro-organisaties bij. De samenleving neemt meer eigen verantwoordelijkheid.

BRANCHE | De focus van archiefbeheer verschuift van bestuurlijke naar maatschappelijke verantwoording. Het informatievraagstuk wordt een maatschappelijk vraagstuk.

En nu aan het werk!

Werken is leren, leren is werken. De documentaire en dit 'open boekje' vormen de aanzet om een A-A4'tje te gaan schrijven over je eigen ontwikkeling en leerproces. Het is het leukst en het meest productief om dit niet alleen te gaan doen, maar samen met mensen binnen en vooral ook buiten het archiefwezen en in de samenleving zelf. We wensen je dezelfde leerzame en aangename ervaringen toe als die wij hebben opgedaan in de interviews.

De lege pagina's wachten op jouw invulling. Om je te prikkelen hebben we er alleen wat zinnige, onzinnige, flauwe, scherpe en ontregelende vragen op gezet.

We nodigen je uit om wekelijks 15 minuten van je werkweek aandacht te besteden aan het zoeken naar en verwoorden van je inspiratie, je ambities, je leervragen, je twijfels, je wensen en behoeften. We zijn benieuwd waar je op uit komt!

Hoe nu verder?

1

Wat heb ik nodig?

2

Wat heb ik vandaag durven vragen?

3

Hoe heb ik vandaag geleerd?

4

Who the f*** is Muller?

5

Welke beweging heb ik nu gemaakt?

6

Welke trend heb ik deze week ingezet?

7

Wat drijft mij?

8

*Wat vond ik vandaag niet meer
frustrerend?*

9

Wat heb ik als laatste omgedacht?

10

Ben ik deze week buiten kantoor geweest?

11

Wat is mijn passie?

12

Welke oplossing voor welk vraagstuk heb ik over een week gevonden?

13

Nog een goed idee gejat deze week?

14

Wat heb ik morgen aan iemand anders geleerd?

15

Wie is mijn beste voorbeeld?

16

Wat heb ik vandaag van iemand anders geleerd?

17

Zit ik op mijn plek?

18

Welke klant zit op mij te wachten?

19

Wie stelde mij de beste vraag vandaag?

20

Waar word ik blij van?

21

Ben ik nog nieuwsgierig en leergierig?

22

Wanneer ben ik uitgeleerd?

23

Voor welk probleem heb ik geen oplossing voorhanden?

24

Met wie heb ik een leuk gesprek gehad deze week?

25

Wat is er gelukt deze week?

26

Welke trend heb ik vandaag ontdekt en hoe laat was dat?

27

Wat is mijn blinde vlek?

28

Welk maatschappelijk initiatief schreeuwt om archivering?

29

Heb ik deze week stilgestaan, of ben ik volop in beweging geweest?

30

Wat is mijn toegevoegde waarde?

31

Welke archieven heb ik -onterecht- niet opgenomen?

32

Waar ben ik trots op?

33

Welke archieven zou ik morgen willen ontzamen?

34

Kom ik tot mijn recht in mijn werk?

35

Heb ik onlangs nog iets interessants gehoord, gelezen of gezien?

36

Wat zit mij in de weg?

37

Wat wilde ik eergisteren veranderen en waarom heb ik dat niet gedaan?

38

Wat wil ik vandaag veranderen en hoe ga ik dat doen?

39

Ben ik nog enthousiast voor mijn vak?

40

Wie zet ik in beweging en wat krijgt hij / zij daarvoor als beloning?

41

Wie zou ik voor een maand mijn functie eens willen laten vervullen?

42

In wiens schoenen zou ik wel eens een maand willen staan?

43

Waarover heb ik me verbaasd? Waarom was dat en wat kan/moet ik ermee?

44

Wat is mijn leerzaamste mislukking?

45

Wat is een informatiewaardeketen in mijn eigen woorden?

46

Welke competenties had de archivaris van 1980? Kan ik daar nog steeds mee vooruit?

47

Wie vind ik dit jaar de beste archivaris en waarom?

48

Welke collega of welke instelling worstelt met dezelfde vragen als ik?

49

Waar voel ik mezelf het beste thuis: op Twitter of op Facebook? En waarom?

50

Wat zou ik doen als de Archiefwet morgen werd afgeschaft?

51

Wat is mijn grootste succes en wat kunnen anderen daaraan hebben?

52



Branchevereniging
Archiefinstellingen
Nederland