

Nieuwsbrief Nieuw Bibliotheekwerk

nr. 11, jaargang 8, november 2008

Uitgave: 8 PSO's en NvD. Redactie: Wim Keizer, tel. 023 – 5546387, e-mail wkeizer@soobbozh.nl

Van de redactie

Het advies van de commissie-Calff, *Innovatie met effect*, is vorige week verschenen en na verscheidene dagen waarin het al volop in *cyberspace* circuleerde op 27 november door OCW gepubliceerd. Het is [verschenen op de OCW-site](#).

In deze Nieuwsbrief de hoofdzaken en een commentaar.

Wim Keizer,
27 november 2008

Advies commissie-Calff: Programmabureau en vijf innovatiecentra

De adviescommissie bibliotheekinnovatie, bestaande uit **Josje Calff, Ton Brandenburg, Jo Kloprogge, Bert Mulder** en **Hans van Soelen**, heeft aanbevolen een klein *programmabureau* op te richten dat € 19 miljoen aan bibliotheekvernieuwings-gelden uitzet bij vijf innovatiecentra op het gebied van de programmatische informatie-architectuur (digitale infrastructuur), digitale diensten, collectiebeleid, HRM en marketing. De werkzaamheden van deze innovatiecentra moeten ten goede komen aan het hele openbare bibliotheekwerk. Minister **Plasterk** had al eerder besloten € 1 miljoen van de beschikbare € 20 miljoen te besteden aan het programma *Kunst van Lezen* (uitgevoerd door de Stichting Lezen en de VOB).

Concept-programma

Dit staat te lezen in het op 27 november verschenen rapport van de in augustus door de minister ingestelde commissie. De minister ziet het advies van de commissie als een concept-programma voor bibliotheekinnovatie, dat hij wil bespreken met IPO en VNG om op basis daarvan een Bibliotheekcharter te maken. Dat charter wordt overigens niet verwacht voor 1 januari 2010.

Het charter moet het in 2001 afgesloten en eind 2007 beëindigde Koepelconvenant vervangen.

De [Vaste Kamercommissie OCW praat 17 december](#) met de minister over het plan van de commissie.

PSO's en stadsbibliotheken

De commissie vindt het belangrijk dat er voldoende slagkracht wordt ingezet voor de bibliotheekinnovatie. Om die reden is afgezien van een pleidooi voor verdere schaalvergroting van basisbibliotheken, maar wordt uitgegaan van aanbesteding van werkzaamheden aan vijf innovatiecentra die gekoppeld kunnen zijn aan bestaande bibliotheekorganisaties. Verwacht wordt dat dit in de praktijk vooral de grotere organisaties (PSO's en stadsbibliotheken) of andere "branchepartijen" zullen zijn. Het moet gaan om organisaties die op innovatiegebied "een bewezen kwaliteit hebben en een gebleken ambitie en visie."

De commissie geeft er de voorkeur aan als de innovatiecentra verspreid zijn over het land en een ontwikkeltaak op hun eigen gebied hebben voor een netwerk met andere bibliotheken.

Digitaal centraal

De commissie kiest wel voor een *centrale aansturing* (door een programmabureau) maar, behalve bij de digitale infrastructuur waar het grootste deel van de € 19 miljoen naar toe moet gaan, *geen centrale uitvoering*. Voor de programmatische digitale infrastructuur wordt een *projectteam* bepleit, met daarin ICT-professionals, om grote projecten binnen deze programmatische uit te kunnen voeren. Het programmabureau zou vooralsnog kunnen worden "gehost" bij een grote stadsbibliotheek, zoals die van Amsterdam of Rotterdam.

Klein bureau

Voor de bezetting van het programmabureau denkt de commissie aan ca. 6 fte, bestaande

uit een programmamanager, een assistent, een financieel medewerker, een juridisch medewerker, een communicatiemedewerker en een secretariële/administratieve kracht.

In maart beslissen

Organisaties met bewezen kwaliteit en gebleken visie en ambitie kunnen, wat de commissie betreft, in de periode januari/februari 2009 intekenen op programmalijnen. Dit kan door middel van "een verzoek tot het verkrijgen van de status van innovatiecentrum". In maart volgt dan de beslissing wie wat mag uitvoeren. Per onderwerp vindt er een beoordeling plaats van de kwaliteit van de inschrijvingen. Degenen die winnen, hebben vier jaar de tijd om het thema uit te voeren.

De commissie laat zich niet uit over het sectorinstituut dat er 1 januari 2010 moet zijn, maar zegt wel dat het programmabureau daarin zou kunnen worden opgenomen.

De commissie heeft de beschikbare € 19 miljoen zeer globaal verdeeld zoals minister Plasterk in een [brief aan de Tweede Kamer](#) op 21 oktober al aangaf (zie verderop).

Verdeling van gelden

De commissie komt met een vrij gedetailleerde verdeling over deelonderwerpen in de vorm van begrotingen, waarbij wordt aangetekend dat deze indicatief zijn. Er was geen tijd voor verder onderzoek.

De begroting voor **2009** ziet er zo uit:

1. Digitale infrastructuur	4.400.000
Informatiearchitectuur	100.000
Aansluiting van alle OB'en op de landelijke en wereldwijde informatie-infrastructuur	700.000
Customer Relationship Management Systeem	800.000
Eén laagdrempelige toegang voor alle leden van openbare bibliotheken	1.350.000
Realiseren landelijk Interbibliothecair Leenverkeer (IBL)	150.000
Generiek maken/geschikt maken voor landelijke uitrol van grote infrastructurele projecten	400.000

	Uitvoeringsteam	500.000
	Vrije ruimte (10%)	400.000
2.	Innovatie van digitale diensten	3.850.000
	Eenmalige bijdrage AI@din, G!ds, Schoolbieb en eventuele andere projecten	1.500.000
	Voortzetting en verdere ontwikkeling Muziekweb door CDR	500.000
	Ontwikkeling digitale diensten door de Digitale Openbare Bibliotheek	1.500.000
	Vrije ruimte (10%)	350.000
3a.	Innovatie van collectiebeleid	3.300.000
	De gebruiker centraal en landelijke afstemming	1.000.000
	Digitale content	2.000.000
	Vrije ruimte (10%)	300.000
3b.	Innovatie van HRM	2.700.000
	Nieuwe bibliotheekschool voor innovators	350.000
	Onderzoek bibliotheek- en informatieopleiding op <i>graduate</i> niveau	100.000
	Cursus Verandermanagement	1.000.000
	Cursus informatievaardigheden en mediawijjsheid	1.000.000
	Vrije ruimte (10%)	250.000
3c.	Innovatie van marketing	3.000.000
	Onderzoek en methodiek-ontwikkeling	1.200.000
	Retailkennis inzetten	500.000
	Abonnementen en (leen)voorwaarden	500.000
	Campagnestrategie	500.000
	Vrije ruimte (10%)	300.000
	Programmatistische context	250.000
	Conferenties, communicatie, innovatieradar, innovatiemonitor etc.	250.000
	Organisatie	1.500.000

Lokale innovatiecentra (5)	500.000
Lokale innovatienetwerken	250.000
Programmamanagement	750.000
Kunst van Lezen	1.000.000
TOTAAL	20.000.000

Voor de periode **2010-2012** komt de adviescommissie met de volgende begroting (met plus of min is aangegeven waar meer of minder zit dan in 2009):

1. **Digitale infrastructuur** **4.400.000**

Aansluiting van alle OB'en op de landelijke en wereldwijde informatie-infrastructuur

Customer Relationship Management Systeem

Eén laagdrempelige toegang voor alle leden van openbare bibliotheken

Realiseren landelijk Interbibliothecair Leenverkeer (IBL)

Generiek maken/geschikt maken voor landelijke uitrol van grote infrastructurele projecten

Uitvoeringsteam

Vrije ruimte (10%)

2. **Innovatie van digitale diensten** **3.850.000**

Ontwikkeling digitale diensten voor de Digitale Openbare Bibliotheek

Voortzetting en verdere ontwikkeling Muziekweb door CDR

Vrije ruimte (10%)

3a. **Innovatie van collectiebeleid** **3.250.000 (- 50.000)**

De gebruiker centraal en landelijke afstemming

Digitale content

Vrije ruimte (10%)

3b. **Innovatie van HRM** **2.950.000 (+ 250.000)**

Nieuwe bibliotheekschool voor innovators

Onderzoek bibliotheek- en informatieopleiding op *graduate* niveau

Cursus Verandermanagement

Cursus informatievaardigheden en mediawijsheid

Vrije ruimte (10%)

3c. **Innovatie van marketing** **2.300.000 (- 700.000)**

Onderzoek en methodieontwikkeling

Retailkennis inzetten

Abonnementen en (leen)voorwaarden

Campagnestrategie

Vrije ruimte (10%)

Programmatische context **250.000**

Conferenties, communicatie, innovatieradar, innovatiemonitor etc.

Organisatie **1.500.000**

Lokale innovatiecentra (5)

Lokale innovatienetwerken

Programmamanagement

Kunst van Lezen **1.500.000 (+ 500.000)**

TOTAAL **20.000.000**

Innovatie in fasen

De commissie zegt mooie dingen over innovatie. Die gaat van inspiratie en ideevorming (concept-ontwikkeling), via prototypes toetsen en *pilots* (op kleine schaal) verankeren naar een brede uitrol.

Centraal/decentraal

De commissie maakt onderscheid tussen programmalijnen die centraal aangestuurd én uitgevoerd moeten worden en die wel centrale regie behoeven, maar geen centrale uitvoering. De eerste zijn met name de digitale infrastructuur en de digitale content. Maar verder moet innovatie vooral decentraal zijn, daar het ontwikkelen van structureel innoverend vermogen van de sector zelf een buitengewoon belangrijk doel is. "Medewerkers in de openbare bibliotheken moeten uitgedaagd worden om met creatieve nieuwe ideeën te komen, te experimenteren, pilot-projecten op te zetten en ervaring op te doen met het effectief breed uitrollen van daartoe geselecteerde diensten of producten. In de hele sector moet 'de lerende organisatie' gestalte krijgen."

Innovatieraad en Stuurgroep

De commissie gaat er van uit dat de directeurs van de vijf innovatiecentra, aangevuld met twee deskundigen, een *innovatieraad* vormen die fungeert als

klankbord voor het programmabureau en als *coördinatiepunt* voor de innovatiecentra. De raad brengt ook *advies* uit aan het programmabureau over de lopende projecten uit 2008 zoals AI@din, G!ds en Schoolbieb (waarvan de commissie vindt dat goed bekeken moet worden welke wel of niet moeten worden voortgezet).

De kaders van het programmabureau worden wat de commissie betreft bepaald door het adviesrapport en door een door OCW in te stellen *stuurgroep*. Die bewaakt de programmalijnen, stimuleert een optimaal innovatieklimaat en overlegt enkele malen per jaar met OCW.

Brancheorganisatie VOB

Over de VOB (als brancheorganisatie) zegt het rapport dat deze alle openbare bibliotheken vertegenwoordigt en straks waarschijnlijk het aanspreekpunt is voor HRM en marketing in de branche. "Het is belangrijk gebruik te maken van deskundigheid die de VOB in huis heeft op de laatst genoemde terreinen. Meer in het algemeen dient het programmabureau de VOB als vertegenwoordiger van de openbare bibliotheken goed bij haar werkzaamheden te betrekken."

Gemeenten en provincies

De commissie meldt dat de gemeenten en provincies niet langer een regierol hebben bij de verdeling van de OCW-innovatiemiddelen. Zij hebben wel "een belangrijke en blijvende rol als opdrachtgever en bij het instandhouden en versterken van het bibliotheeknetwerk, ook over provinciale grenzen heen." De commissie verwijst naar het nog te maken Bibliotheekcharter, waarin afspraken gemaakt zullen worden.

Josje Calff op Bibliotheek 2.0

Josje Calff, de voorzitter van wat eerst de *programmacommissie bibliotheekinnovatie* heette en door OCW later *adviescommissie* is genoemd, heeft gebruik gemaakt van de forumwebsite *Bibliotheek 2.0* om via haar *blog input* te vragen voor het rapport.

Zie:

<http://bibliotheek20.ning.com/profile/josjecalff>.

Plasterk: permanente innovatie noodzakelijk

"De adviescommissie is ervan overtuigd dat het stelsel van openbare bibliotheken ook in de toekomst een belangrijke rol in de samenleving speelt. De snelle maatschappelijke ontwikkelingen maken evenwel permanente innovatie noodzakelijk. Deze innovatie kan deels centraal en deels decentraal plaatsvinden. De commissie wil voorstellen doen die ook de lokale en provinciale innovatiekracht mobiliseren. Globaal denkt de commissie het beschikbare budget voor innovatie als volgt te verdelen:

- Digitale bibliotheek: € 12 miljoen;
- HRM: € 2,5 miljoen;
- Marketing, Collectiebeleid en overige: € 4,5 miljoen."

Dat was het belangrijkste nieuws in [een brief d.d. 21 oktober 2008](#) van minister **Ronald Plasterk** aan de Tweede Kamer, geschreven voor het rapport van de commissie-Calff was verschenen.

De minister meldt nog eens dat het advies van de commissie-Calff in de vorm van een concept-programma, inclusief bestedingsvoorstel, zal worden voorgelegd aan "de drie overheden" (OCW legt het voor aan IPO en VNG).

Bijval voor Agendateam VOB in vervolgbijeenkomst

"Jullie hebben de vorige keer goed geluisterd."

Dat was een slotopmerking van een van de deelnemers tijdens de op 26 november door **Peter van Eijk** (bij de VOB o.a. coördinator van de thema's ICT, HRM en Marketing) voor belangstellenden belegde gedachtewisseling over de [Agenda voor de toekomst](#).

Het ging om een vervolg van de 7 oktober gehouden bijeenkomst (zie ook verslag in de [vorige Nieuwsbrief](#) onder de kop: "Streefbeeld Digitale Bibliotheek; geïntegreerde aanpak").

Hoe verder?

"Waar staan we nu en hoe willen we verder?", was de vraag die Van Eijk had voorgelegd. Hij gaf aan veel baat gehad te hebben bij de tot nu toe gehouden bijeenkomsten (waarbij overigens ook niet specifiek genodigden welkom zijn).

Allereerst werd doorgepraat over het *dienstverleningsconcept* van de bibliotheek. De vorige keer was de kritiek geuit dat een dergelijk concept lijkt te ontbreken bij het lanceren van "Mijnbibliotheek.nl".

Dirk Houtgraaf meldde dat hier verder over nagedacht is. Waar staat de bibliotheek voor? Volgens hem gaat het in essentie om twee pijlers, waar veel aan opgehangen kan worden:

- *Informerer*. Met begrippen als vrije toegang tot informatie, kennis. Een economische *driver*.
 - *Lezen*. Zich in andere werelden kunnen verplaatsen. Literatuur. Een culturele *driver*.
- Vervolgens werd een flexibel concept van "Mijnbibliotheek.nl" gepresenteerd, makkelijk te personaliseren, te vergelijken met het gebruiken van legosteentjes.

Dit concept werd met instemming ontvangen. Ook werd al gepleit om alle afzonderlijke URL's van bibliotheken op te geven en te kiezen voor één URL als ingang.

Eén beeldmerk

Verder kwam ook de wens naar voren alle mannetjes en symbooltjes die nu op Bibliotheek.nl aanwezig zijn weg te doen en te komen met één duidelijk beeldmerk. Inhoudelijk werd aangegeven dat *lezen* de belangrijkste pijler is, hoewel niet duidelijk werd of alle aanwezigen die mening deelden. Maar uit *De klant is koningin* blijkt dat de meeste "koninginnen" voor lezen naar de bibliotheek komen. Ook het boek *Back to the future* ziet deze functie als kern van de bibliotheek. Wat niet wil zeggen dat er niet iets aan de informatiefunctie gedaan moet worden. Maar hierbij werd wel opgemerkt dat de openbare bibliotheek nooit op alle vragen antwoord kan geven en dat er vele instanties (en websites) zijn die op tal van gebieden meer deskundigheid hebben. Op gebied van lezen en literatuur heeft de bibliotheek echter (nog) wel deskundigheid.

Wiki

Karolien Selhorst liet zien hoe in Bibliotheek Vlissingen wordt gewerkt met wiki's om aldus kennis (van de medewerkers) te delen, met als doel vragen van het publiek beter te beantwoorden. Afhankelijk van wat de vragensteller zelf aangeeft wordt er minder of meer tijd besteed om een goed antwoord op een vraag te krijgen, door gebruik te maken van gedeelde kennis van medewerkers. Dit concept is ook uitbreidbaar buiten de eigen bibliotheek en zelfs buiten de branche.

Bibliotheek Vlissingen wil hiermee ook toegevoegde waarde bieden aan AI@din. Dit bracht aanwezigen wel tot de opmerking dat zoiets aan eigen succes ten onder kan gaan. Het standaard business-model van de bibliotheek is dat diensten gratis zijn, maar daar lopen we mee vast. En zo kwam het gezelschap ook op o.a. Schoolbieb. Conclusie van de gevoerde discussies was dat we niets meer moeten doen zonder goed businessmodel: niet alleen zaken opstarten maar ook helder maken hoe het geëxploiteerd moet worden.

Peter van Eijk had de vorige keer al aangegeven te willen schoffelen in de diverse diensten die ontwikkeld zijn. In dit verband noemde hij nadrukkelijk AI@din. De proeven met de *chatfunctie* hebben uitgewezen dat het antwoord kan komen dat *de chat-medewerker er niet is*. Dat is dodelijk en kan dus niet. Maar vanuit de aanwezigen werd toch gepleit nog eens goed te kijken wat er met AI@din moet gebeuren. Waarop weer de bekende verzuchtingen kwamen dat we elkaar niet kunnen binden en dat alleen certificering een ondergrens biedt waar bibliotheken aan gebonden kunnen worden (op straffe van uitsluiting van "het netwerk").

HRM

Ditmaal was het **Jaap Peters** die het thema HRM en het al eerder gelanceerde idee van "interventures" (van interventions en adventures) opnieuw presenteerde. Met meer succes. Inmiddels is er een aantal bibliotheken bereid gevonden mee te doen. Peters zei dat strategie, verandermanagement en innovatie onlosmakelijk aan elkaar verbonden zijn. De huidige, traditionele bibliotheek zit aan de top van zijn grenzen. Iedereen voelt dat verandering nodig is, maar antwoorden ("goudklompjes") worden nog decentraal gezocht en gevonden. "Bovenin" is men nog niet zo ver. Hij trok een vergelijking met de Rabobanken waar ook iedereen decentraal begon met ideeën over internetbankieren en pas later tot de ontdekking kwam dat zoiets veel beter centraal kan worden gedaan. Die goudklompjes karakteriseerde hij als "de toekomst is er al, maar is nog niet gedistribueerd. De verandering is er eerder dan de strategie." De waarde van de interventures is om het proces te versnellen en te helpen de toekomst te distribueren. Het gaat om een organisatie-ontwikkelingstraject waar bibliotheken op drie manieren aan mee kunnen doen:

1. Als deelnemer. De VOB mikt op 24 teams van 6 medewerkers, samen dus 144 medewerkers.
2. Als leverancier of bezoekadres van "goudklompjes" ("een innovatie met effect").
3. Als genodigde op een te houden slotconferentie in november 2009.

De werkwijze zal zijn dat deelnemende bibliotheken in februari een startconferentie hebben. Verder komen er voor hen tussentijdse conferenties. Het proces kan beschreven worden als "een trektocht in teamverband onder leiding van een coach langs insiders en outsiders van het bibliotheekwerk."

De bibliotheek kan zelf aangeven welk thema zij relevant vindt. Uiteindelijk kunnen de opgedane kennis en ervaring leiden tot een "interventure" in de eigen bibliotheek. Degenen die meedoen, creëren een leerszaam avontuur voor zichzelf dat tegelijk een avontuur voor de bibliotheek is. En het is niet alleen een leertraject, maar moet ook leiden tot de situatie dat men het geleerde in de praktijk brengt, in een concrete situatie ("action learning").

Uitrollen?

De vraag rees of het eigenlijk al niet gebeurt. Veel personeelsleden en directies van bibliotheken zoeken elkaar op. Is het niet een kwestie van *uitrollen* van goede dingen die elders gezien worden? Maar Peters vond dat het meer is dan uitrollen. Want met alleen uitrollen heb je de eigen mensen nog niet mee. Dit traject is op het proces gericht en niet zozeer op het product. Met 11 goede voetballers heb je nog geen team. Het gaat dus vooral om het proces.

Peter van Eijk noemde de beweging die Bibliotheek Zwolle naar de daar aanwezige ROC's gemaakt heeft een voorbeeld voor het hele land, een "goudklompje".

Jaap Peters zei dat de slotconferentie een vorm van *co-creatie* is tussen de 24 teams en de genodigden. Deze zal meer zijn dan een presentatie.

Deelname levert op: nieuwe bouwstenen voor een andere visie op de bibliotheek, de aanpak van organisatieontwikkeling (hoe doe je het) en bij gebleken succes: "de al aanwezige toekomst distribueren."

Bibliotheken die zich als deelnemer al gemeld hadden zijn ZOUT, Groene Hart, Biblioplus, Gelderland-Zuid, DOK Delft,

Bollenstreek, Waterweg, Aan den IJssel, WEB en West-Friesland Oost.

Onzekere uitkomst

Peter van Eijk zei dat het een proces wordt waarvan je niet weet wat er uitkomt. Maar als je niets doet weet je dat je volgend jaar nog op dezelfde manier zit te praten als nu, zonder dat er ook maar iets veranderd is.

Vanuit de deelnemers kwam de vraag of ze nog mee kunnen doen. Bibliotheken die dat willen, kunnen zich melden bij de VOB. Bekeken zal worden of er (uit de OCW-middelen) genoeg gelden zijn om meer mensen te laten deelnemen dan waar nu van wordt uitgegaan.

Peter van Eijk constateerde dat waar de groep de vorige keer nog sceptisch was, er nu meer belangstelling lijkt te komen dan de VOB aankan. Dat vond hij prettiger dan andersom.

Doorgaan

Tot slot vroeg hij of de deelnemers aan de bijeenkomst volgend jaar op dezelfde manier verder zouden willen gaan met dit soort bijeenkomsten over de *Agenda voor de toekomst*. De zaal antwoordde bevestigend.

Commentaar

Geld, macht en het virus van vertrouwen

Wim Keizer

De commissie-Calff heeft haar ei gelegd. Vrij gedetailleerd is aangegeven hoe de beschikbare € 19 miljoen van OCW verdeeld moet worden over de vier onderwerpen Digitale bibliotheek (gesplitst in informatiearchitectuur en digitale diensten), marketing, collectiebeleid en HRM. En dat er *wel* centrale aansturing (door een klein programmabureau – weer eens wat anders dan een procesbureau) moet zijn, maar *geen* centrale uitvoering, behalve bij ICT. De uitvoering zou belegd kunnen worden bij *innovatiecentra* die goed zijn op één of meer van de genoemde gebieden. Centra die aan de te stellen eisen voldoen, kunnen een verzoek indienen. De commissie hanteert tal van *bezwervende volzinnen* om toch maar te benadrukken dat een en ander ten goede moet komen aan alle

bibliotheken. En dat de brancheorganisatie een verbindende rol moet spelen.

Agenda voor de toekomst

Ondertussen is de VOB gewoon bezig haar *Agenda voor de toekomst*, met dezelfde onderwerpen Digitale bibliotheek, marketing, collectiebeleid en HRM, verder uitvoeringsgereed te maken. Deze Agenda pleit voor een op te richten innovatiecentrum “van en voor de openbare bibliotheken, maar losgekoppeld van de VOB-organisatie. Een op zichzelf staand innovatiecentrum dat gevoed wordt vanuit de branche: losgekoppeld, maar niet losgezongen”. En: “Wij kunnen ons voorstellen dat in dit centrum slechts een deel van het uitvoeringsapparaat wordt ondergebracht, want wij zijn van mening dat ook de provinciale serviceorganisaties (in opgeschaalde vorm), NBD/Biblion, bibliotheken en andere organisaties uitvoerende rollen op zich kunnen nemen.”

50 formatieplaatsen

De VOB, met ruim 50 formatieplaatsen verdeeld over 60 mensen, krijgt een nieuw op te richten sectorinstituut naast zich en moet zich, fuserend met de WOB, omvormen tot een zuivere brancheorganisatie. Essentieel voor de omvang en het functioneren daarvan is dat zij het vertrouwen van haar leden krijgt. **Peter van Eijk** en **Johannes Boelens** zijn daar voor aangetrokken. Zij moeten ook kijken naar overdracht van besteltaken aan het op te richten sectorinstituut. Van Eijk is tevens de coördinator van de Agenda-onderwerpen Digitale Bibliotheek, Marketing en HRM.

Bewegingen schaalvergroting

Binnen de branche zelf zijn ondertussen bewegingen gaande die er op duiden dat waar er, wat de VOB-leden betreft, landelijk sprake zal zijn van *kleine* organisaties, er interprovinciaal sprake zou kunnen zijn van *grote* organisaties. De beoogde opschaling van PSO's lijkt nu hard te gaan. Eerst lag tussen Dinkel en Regge de kleinste PBC van Nederland, de Twentse PBC Overijssel-oost. Toen kregen we tussen Dinkel en IJssel de Overijsselse Bibliotheek Dienst die later de Reggebrink Groep oprichtte en zijn vleugels ging uitslaan buiten Overijssel. De koers ging zuid- en westwaarts naar de grote buurprovincie. Regge werd Rijn en de nieuwe Rijnbrink Groep reikt tot *waar Maas en Waal te samen vloeien* en Zuid-Holland

begint. Met het in 1996 uit de PBC's Noord- en Zuid-Holland ontstane ProBiblio erbij wordt de Noordzee de westelijke grens, worden Maas, Hollands Diep en Grevelingen de zuidelijke grens en zijn Utrecht en Flevoland (samen het Midden) omringd door de noordwestelijke (Noord-Holland) en noordoostelijke vleugel (Overijssel) van deze vier provincies omvattende PSO-combinatie, met een werkgebied van samen 9,2 miljoen inwoners (56% van Nederland). Het ligt voor de hand dat de noordelijke (1,7 miljoen inwoners) en zuidelijke PSO's (3,9 miljoen inwoners) elkaar nu in rap(per) tempo opzoeken.

En wat doet het Midden (1,6 miljoen inwoners)?

En, andere benadering, wat doen de heren van de *G4-bibliotheken* (2,2 miljoen)?

Gaan de *innovatiecentra* van grote stadsbibliotheken en grote PSO's nu als paddenstoelen uit de grond rijzen?

Brancheorganisatie?

Een volgende vraag is wat dit alles betekent voor de brancheorganisatie en de gedachte een innovatiecentrum op te richten dat er los van staat, maar er niet los van gezongen is. Peter van Eijk zei in *BibliotheekBlad 22-23/2008* dat we elkaar moeten besmetten met *het virus van vertrouwen*. De bibliotheken kunnen voor wat betreft hun commitment aan de *Agenda voor de toekomst* hun *intake* invullen en aangeven hoe ver ze al zijn. “Wij zorgen voor facilitering van dat proces”, zei Van Eijk. Maar de vraag is wie “wij” precies zijn, en wat de rol van de nieuwe vormen brancheorganisatie wordt ten aanzien van de vier onderwerpen.

De branche heeft 9 oktober (extra ledenvergadering) al laten weten uit te gaan van een *klein* sectorinstituut en een *kleine*, hoogwaardige brancheorganisatie. De commissie-Calff kiest voor een klein programmabureau (dat, voor de hand liggend, de voorloper van het sectorinstituut zou kunnen zijn of er onderdeel van zou kunnen worden). De VOB-leden namen 9 oktober een motie aan waarin van het VOB-bestuur gevraagd wordt duidelijkheid te bieden ten aanzien van brancheorganisatie en afbakening met het sectorinstituut. En waarin gevraagd wordt een voorstel uit te werken voor de inzet van branchemiddelen als *matching* van door het Rijk aan het sectorinstituut beschikbaar gestelde gelden.

Daarbij rees, afgezien nog van de positie van armere bibliotheken, al de vraag hoeveel geld de leden over hebben voor de nieuwe

brancheorganisatie zelf en hoeveel voor matching. Maar als het OCW-geld door het programmabureau wordt weggezet bij vijf "innovatiecentra" (waar die straks ook mogen zitten), gaan die innovatiecentra dan zelf matchen of wordt van de VOB-leden gevraagd dat te doen?

Schimmige situatie

Dat de helderheid ten aanzien van de brancheorganisatie en de afbakening met het sectorinstituut er nog lang niet is, blijkt ook wel uit de column van hoofdredacteur **Eimer Wieldraaijer** in hetzelfde nummer van BibliotheekBlad waarin het interview met Van Eijk verscheen. Wieldraaijer signaleert dat er een *schimmige situatie* is ontstaan en dat het enige wat helder is dat alle betrokkenen toe willen naar clubs die *lean and mean* zijn. Maar wat betekent dat voor BibliotheekBlad, om maar een voorbeeld te noemen. Of voor het Wetenschappelijk Bureau om een ander voorbeeld te geven. Bij welke magere en gemene (of wordt bedoeld: excellente?) instituten moeten ze worden ondergebracht (ik zou ze geen van beide graag willen missen).

Hebzucht

De minister heeft met zijn aangekondigde opsplitsing veel overhoop gehaald. Wat ik mis is een goede analyse van wat er werkelijk fout ging bij de VOB, om te kunnen beoordelen of de door de commissie-Calff bepleite aanpak een duidelijke verbetering is. De € 19 miljoen van OCW via een soort aanbestedingsprocedures wegzetten in het land roept *hebzucht* op, ook al is € 19 miljoen maar een schijntje vergeleken met de autonome € 520 miljoen van de gemeenten en de € 50 miljoen van de provincies. En als die vijf innovatiecentra eenmaal gekozen zijn, is het de grote vraag hoe de daar ontwikkelde zaken echt ten goede komen aan alle bibliotheken in het land. De grote verschillen in gemeentelijke financiering zijn een blijvende handicap in het voorkomen van een situatie met koplopers (extra beloond door OCW) en achterblijvers. Hoe zou het overigens zitten met toepassen van aanbestedingsregels bij het kiezen van de vijf innovatiecentra?

Ik ben ook erg benieuwd of het plan van de commissie-Calff het haalt in het te voeren overleg van OCW met IPO en VNG. Ik denk, zoals al eerder gezegd, dat het verhaal sterker was geweest als de hele € 19 miljoen was benoemd voor de digitale bibliotheek,

omdat de noodzaak van centralisatie daar breed wordt ingezien. Bij HRM, collectiebeleid en marketing zal dat (veel) minder het geval zijn. Dat had dus aan de branche zelf, met een werkelijk vernieuwde brancheorganisatie, overgelaten kunnen worden. Het ligt toch sowieso al erg voor de hand dat een nieuwe VOB met de WOB erbij zich met HRM zal bezig houden. En had *afkoop van het leenrecht* (schept ruimte voor de door de commissie bepleite uitdagingen van de werkvloer) niet één keer ergens genoemd kunnen worden?

Meer dan OCW

Een goede brancheorganisatie die via een omslagstelsel 5 tot 10 % van de beschikbare € 570 miljoen zou kunnen aanwenden voor laten uitvoeren van de *Agenda voor de toekomst* kan financieel meer betekenen dan een programmabureau met de € 19 miljoen van OCW, maar dat geld komt er pas als de VOB-leden vertrouwen krijgen in de nieuwe brancheorganisatie. Krijgt de VOB/WOB nog de kans om uit te groeien tot zo'n brancheorganisatie of wordt het huidige gezagsvacuüm snel gevuld door grote én kleine (maar ambitieuze) bibliotheekorganisaties met "innovatiecentra"? Het is zeer begrijpelijk dat dergelijke organisaties kansen zien. *Maar wat willen de afzonderlijke, decentraal gefinancierde bibliotheken, al dan niet verenigd in een PDO? Wie gaan zij vertrouwen?* Is de VOB nog in staat het vacuüm zelf (in vernieuwde vorm) te vullen? Helemaal kansloos lijkt dat niet. Tijdens de laatste door het *Agendateam* onder leiding van Peter van Eijk georganiseerde, *informele* bijeenkomst, op 26 november, bleek in elk geval dat de door het team voorgestane aanpak in goede aarde viel bij de deelnemers. Of dit ook uitmondt in een positieve stemming op de komende, *formele* ledenvergadering zal nog moeten blijken. Maar hoe dan ook zou het dwaasheid zijn als de vijf innovatiecentra en de VOB in een concurrerende verhouding tot elkaar gaan opereren. Aan de andere kant vereist het heel wat kwaliteiten (bijvoorbeeld van de programmamanager) om datgene wat de vijf innovatiecentra gaan doen en wat de VOB wil gaan uitvoeren - als de leden het zien zitten - vruchtbaar op elkaar af te stemmen.

Drie dingen

OCW kan, afgezien van zelf veel meer financieel bijdragen, met bibliotheekwerk drie dingen doen:

- a. een nieuwe Wet op het openbare bibliotheekwerk maken (maar de VNG wil dat niet).
 - b. in het *Bibliotheekcharter* afspraken maken waaraan provincies en gemeenten veel meer gebonden worden dan in het Koepelconvenant het geval was (ook bij de overheden "de vrijblijvendheid voorbij", maar wil de VNG dat?).
 - c. de € 19 miljoen, zoals al eerder bepleit vanuit de branche, gebruiken om het leenrecht af te kopen, de bibliotheken aldus iets meer armslag te geven en de branche het verder zelf maar laten uitzoeken (de VNG zal het prima vinden, maar wat vinden de bibliotheken ervan?)
- Al het andere is moeizaam doorpolderen, omdat er dan geen echte keuzen worden gemaakt tussen centralisatie en decentralisatie.

Opinie

“De mens’n lull’n maer raek teeg’nweurdig”; van overvloed naar schaarste

Wim Keizer

Al weer geruime tijd doe ik mee aan forum-websites. Je bent dan lid van een *community* en kunt er ook zo maar *friends* bij krijgen. Erg mooi allemaal.

Hoewel ik m'n best doe reacties te lezen, zelf af en toe bij te dragen en ook op andere websites, zoals van kranten, reacties lees, wil het juiste "web 2.0-gevoel" nog steeds maar niet komen.

Over veel onderwerpen zijn in hoofdlijnen drie of vier zinnige, op feiten gebaseerde meningen helder te formuleren. De honderden of duizenden, vaak slecht geformuleerde meningen die daar sinds "web 2.0" bij zijn gekomen, hebben nauwelijks tot geen toegevoegde waarde, behalve voor de schrijvers zelf. Om dergelijke sites aan te duiden als "kennisnetwerk" is wel een enorme inflatie van het woord "kennis". Zeker, af en toe zie ik wel eens een aardige, *niet-anonieme* bijdrage met meer feit dan mening, maar wat me vaker te binnen schiet is een Gronings citaat uit het boek *Uit talloos veel miljoenen* van **W.F. Hermans**: "De mens'n lull'n maer raek teeg'nweurdig". En soms ook een ander citaat van hem, waarvan ik niet zo gauw meer wist waar het staat: "Wij zijn omringd door gevaarlijke gekken". Uiteraard is de

bron via Google zo te vinden. Ook verder gebruik ik internet voor tal van praktische doeleinden, zoals bankieren, bloemen bestellen, boeken kopen, treinreizen plannen, weerberichten bekijken, file-informatie raadplegen, rapporten *downloaden*. Te veel om allemaal op te noemen. Internet is een zegen, maar "web 2.0" is het niet.

Kranten en bladen

Om als burger van Nederland een beetje geïnformeerd te zijn over ontwikkelingen in de lokale, regionale, landelijke, Nederlands-talige en mondiale samenleving lees ik twee kranten en twee tijdschriften (voornamelijk op papier) vrij grondig, zij het niet van *cover to cover*:

- De Gooi- en Eemlander;
- NRC Handelsblad;
- Humo;
- The Economist.

Daarnaast zie ik regelmatig het NOS-journaal, Netwerk en Nova. Verder kijk ik elke dag op verschillende nieuwswebsites en volg ik een aantal *blogs*.

Overweldigende trend

Welke trend valt mij nu als overweldigendste op?

Die is toch wel dat we van *een enorme overvloed naar een geweldige schaarste* zijn gegaan. Er was een overvloed aan kwaliteitsinformatie en een overvloed aan tijd, rust en stilte om daar kennis van te nemen. Er is nu een (relatieve) schaarste aan kwaliteitsinformatie en gebrek aan tijd, rust en stilte om van wat er dan (gelukkig maar) nog wel aan kwaliteit is kennis te nemen. Hoe komt dat? Omdat je tegenwoordig met onafzienbare hoeveelheden *content* (al dan niet *user generated*) geconfronteerd wordt. *The Economist* zei 27 september in een bespreking van een boek over *crowdsourcing*: "90% of everything is crap. Crowdsourcing is like panning for gold". Zeer tijdrovend dus. Tijd is sowieso al schaars (slechts 24 uren in een dag) dus is het zaak de voor kwaliteitsinformatie beschikbare hoeveelheid tijd zo goed mogelijk aan te wenden – om rustig te lezen. Dat kan op zich prima in het openbaar vervoer, maar daar word je tegenwoordig zeer vaak omringd door mobiel gekwaak en gekwek. Je hoort dus dingen die je helemaal niet wilt weten en je wordt afgehouden van dingen die je wel graag wilt weten. Er is kaf en er is koren, er is onzin en er is zin. De hoeveelheid kaf neemt waanzinnig toe, terwijl

de hoeveelheid koren hetzelfde blijft. Net als vroeger, moet je het kaf van het koren scheiden, maar omdat er veel meer kaf is kost dat meer tijd en blijft er minder tijd over voor het koren. En waar internet helaas nog niet in voorziet, ondanks mooie *tools* die er al zijn, is een hulpmiddel om het kaf supersnel te scheiden van het koren. Zoiets moet je helemaal zelf doen en dat heet *media-wijsheid*.

Wat gaat er mis?

Wat gaat er mis in mijn geïnformeerdheid als ik me alleen zou beperken tot het koren van de 2 genoemde kranten en de 2 genoemde tijdschriften? Voorlopig niet veel waarschijnlijk, behalve dat ik de kans loopt dat deze periodieken er op een dag niet meer zullen zijn, omdat het economische draagvlak te klein geworden is. Te veel mensen kletsen liever maar raak dan dat ze op zoek gaan naar goede en betrouwbare informatie, gecheckt en gescreend door deskundigen, in begrijpelijke taal opgeschreven en in een prettig hanteerbare vorm gepresenteerd. Nu is maar raak kletsen natuurlijk van alle tijden, maar het nieuwe is dat men het nu ook *digitaal* (want zeer laagdrempelig) kan doen en dat adverteerders denken dat ze daar bij moeten zijn.

Snelle ontwikkelingen

De minister van OCW heeft het in zijn brief aan de Tweede Kamer over *de snelle maatschappelijke ontwikkelingen*. De snelste maatschappelijke ontwikkeling die ik zie is dat alles wat op informatiegebied kwaliteit heeft in rap tempo onder druk gezet wordt. Zou het niet een taak van een minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap kunnen zijn om hier wat aan te doen? Zoals **Bos** optrad in de zogenaamde "kredietcrisis" (die eigenlijk vooral ook een informatiecrisis is) zou **Plasterk** (uiteraard samen met zijn Europese collega's) kunnen optreden in de *kwaliteitsinformatiecrisis*. Of moeten we het maar overlaten aan het vrije spel der maatschappelijke krachten?

Visie

Ondertussen zouden de met publiek geld betaalde *openbare bibliotheken* eens een visie kunnen ontwikkelen die verder gaat dan dat we vooral alle nieuwigheden moeten omarmen om de boot maar niet te missen. Ik heb al vaker gezegd: wie alle boten wil halen, mist ze allemaal. We hebben een publieke

functie. Het is geen publiek belang dat de mensen maar raak lullen. De missie moet zijn: mensen enthousiasmeren voor kennis en cultuur, met inzet van alle oude en nieuwe middelen die we hebben, in het besef dat nieuw niet per definitie beter is dan oud en dat oud en nieuw vaak heel goed naast elkaar kunnen bestaan en/of elkaar kunnen aanvullen. Echte *innovatie* is: je oude doelstelling op een nieuwe manier aan de man brengen. Je oude, goede naam koppelen aan heel andere doelstellingen is: *branche-ervanging*.

Het is mooi dat het *Agendateam* van de VOB bedacht heeft dat er *twee pijlers* van de openbare bibliotheek zijn.

De ene is: *informer* (vrije toegang bieden tot informatie, kennis, een economische *driver*).

De andere is: *lezen* (zich in andere werelden verplaatsen, literatuur, een culturele *driver*). Het klantgedrag (*De klant is koningin*) laat zien dat de laatste de belangrijkste is. Ook de rode draad in het boek *Back to the future* met meningen van externen toont hetzelfde aan. Zonder lezen geen openbare bibliotheek, wat niet wil zeggen dat lezen de *enige* pijler is en er helemaal niets met de andere pijler gedaan moet worden.

Signaleringen

"The kids are alright"

De *net generation* (*Net Geners*) is slimmer, sneller en toleranter dan alle voorgaande generaties. Dat zegt [Don Tapscott](#) in zijn boek *Grown Up Digital: How the Net Generation is Changing Your World*. *The Economist* van 15 november wijdt er een bespreking aan onder het kopje *The kids are alright* ([hier digitaal voor geregistreerden](#)). Daar ontleen ik het onderstaande aan. Tapscott ziet niet de *net generation* als probleem, maar de *babyboomers* die niet zien welke revolutionaire veranderingen er bij de jongeren plaatsvinden. Volgens hem vormt de *net generation* de antithese van de tv-generatie. Dat was de generatie van passieve *couch potatoes*, maar de nieuwe generatie is interactief en stimuleert en verbetert de hersenactiviteit. De jongeren die deze generatie vormen houden van keuzevrijheid in alles, onderzoeken alles, vragen openheid en integriteit, willen entertainment en spel in studie, werk en sociale contacten, houden van samenwerking, verwachten dat alles snel gaat en wensen constante innovatie.

Ziet Tapscott ook problemen? Jawel, twee. Het eerste is dat het onderwijssysteem niet adequaat inspeelt op de vaardigheden van de *Net Generators* (ligt dus aan het onderwijs, niet aan internet). Het tweede is dat de *net generation* totaal geen oog heeft voor het belang van privacy. Dat ziet hij als een serieuze vergissing, waar de meesten zich niet bewust van zijn. Maar foto's van met alcohol doordrenkte *parties*, drugsgebruik of andere intieme aangelegenheden veroorzaken dat sollicitanten de gewenste baan vaak niet krijgen, omdat werkgevers al gekeken hebben op *Facebook* of *MySpace*. Maar wat dan volgens Tapscott weer positief uitpakt, is dat de *Net Generators* vaak een goede band met hun ouders hebben. Daardoor is er kans op eerlijke, open conversaties, ook over de duistere kanten van internet. "Ironischerwijs kon de heer Tapscott's aanbevolen *platform* voor deze essentiële gesprekken nauwelijks meer *old tech* zijn: de eettafel", besluit *The Economist*.

Blogging is volwassen

Steeds meer *blogs* horen bij de conventionele mediabedrijven. "Bijna alle kranten, radio- en televisiekanalen hebben nu blogs en verversen deze sneller dan individuele bloggers ooit konden." Dat signaleert *The Economist* van 8 november, in een artikel [Oh, grow up.](#)

Het blad stelt vast dat *blogging* nu gewoon een *mainstream*-activiteit is geworden. Dit tot verdriet van de eerste bloggers die zichzelf als een voorhoede zagen, de *blogosphere*-subcultuur.

Los van de mediabedrijven, wordt *blogging* nu ook steeds meer door andere bedrijven als *business tool* gebruikt. Zij gebruiken blogs zowel om aanbiedingen bij het publiek te krijgen als om intern te communiceren. "Met andere woorden, ieder gevoel dat *blogging* als techniek revolutionair is, subversief of anderszins bijzonder is weg. Vast staat nu wel de gedachte dat *blogging* nuttig en veelzijdig bruikbaar is. In essentie is het een content-management-systeem dat updates publiceert en commentaren en andere sociale interacties toelaat."

Communicatieoorlog

Terwijl in de openbare bibliotheekwereld partijen zich verdringen bij het meedingen naar de pot van € 19 miljoen die de rijksoverheid beschikbaar stelt voor *bibliotheekvernieuwing*, woedt in de wereld van vrije pers en overheidsvoorlichting een echte communicatieoorlog. Op het spel staat het *vrije verkeer van informatie*, waar niet alleen de bibliotheekwereld (als secundaire partij in het informatieproces) maar vooral de journalistiek (als primaire partij) zich druk over maakt.

Frits Bloemendaal, chef reactie van de Geassocieerde Persdiensten (GPD), laat in zijn boek [De Communicatieoorlog](#) zien hoe de politiek de pers in haar greep probeert te krijgen. Volgens Bloemendaal is er fundamenteel iets mis in de manier waarop de overheid met de pers omgaat. Aanleiding is natuurlijk de affaire waarbij twee voorlichters van het ministerie van Sociale Zaken honderden keren inlogden in het besloten systeem van de GPD.

PSO's Oost en West zoeken elkaar op

[ProBiblio](#) en de [Rijnbrink Groep](#) gaan de mogelijkheden van intensieve samenwerking onderzoeken.

Dit werd 29 oktober 2008 aangekondigd in een [gezamenlijk communiqué](#).

Gestreefd wordt het onderzoek voor de zomer van 2009 afgerond te hebben. De Rijnbrink Groep (ontstaan per 1 januari 2008) omvat o.a. de Stichtingen Overijsselse Bibliotheek Dienst en Biblioservice Gelderland. Het werkgebied van de Stichting ProBiblio, in 1996 gevormd uit een fusie van de PBC's Noord- en Zuid-Holland, omvat de beide Hollanden.

De vier provincies vormen een aaneengesloten werkgebied, daar Nederland zo klein is dat Oost (Gelderland) en West (Zuid-Holland) tussen Utrecht en Noord-Brabant aan elkaar grenzen.

NvD-leden leerden van mensen en van apen

De Vereniging Netwerk van Directeuren was 31 oktober op bezoek in *Burgers Zoo* te Arnhem. Om iets te horen over de verhouding tussen een Raad van Toezicht en een Raad van Bestuur (directie). En om na te gaan of er iets van het gedrag van apen geleerd kan worden.

José de Beukelaer, ambtelijk secretaris van het NvD, maakte onderstaand verslag.

José de Beukelaer

“Wat gebeurt er als je in conflict raakt met je Raad van Toezicht”

Lezing door mr. Menno H. Godthelp – Tanger advocaten NV – arbeidsrecht-advocaat en MKB-advocaat.

Inleiding

De heer Godthelp bedankt de voorzitter voor de uitnodiging om een lezing te houden. Hij gaat de directeuren vandaag informeren over hun rechtspositie en rechtsbescherming wanneer er een conflict is met de Raad van Toezicht.

Richtlijnen en rechtspositie

- Cultural Governance richtlijnen zijn van belang omdat door bewegingen binnen de bibliotheekbranche de structuur van de organisatie gaat veranderen. Vaak wordt met het RvT-model gewerkt met daaronder een Raad van Bestuur (directie).
- Van de rechtspositie van een stichting binnen het Burgerlijk Wetboek worden de mogelijkheden en onmogelijkheden besproken.

Corporate Governance richtlijnen zijn eind 2003 aangenomen en gingen over BV en NV. De Cultural Governance Richtlijnen werden begin 2007 aangenomen en hadden meer betrekking op culturele instellingen, bibliotheken, musea etc.

De Cultural Governance richtlijnen geven voorbeelden van modellen die je kunt volgen en aanbevelingen voor goed, verantwoord en transparant ondernemen, zodat tot betere prestaties (winst, meer mensen naar de bibliotheek etc.) kan worden gekomen.

Twee kernwoorden zijn hierbij belangrijk:

Principes: taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden die er zijn en de personen of organen door wie ze worden uitgevoerd.

Best practice: hoe werken we de basisprincipes uit. De richtlijnen moeten of toegepast worden of er moet uitgelegd worden waarom ze niet toegepast kunnen worden. Dit gebeurt in het jaarverslag van een onderneming.

De juridische status of bindendheid van de richtlijnen: naast algemene zaken in de wet worden ook de richtlijnen door De Hoge Raad zeer serieus genomen omdat deze zeggen hoe op een goede manier een bedrijf gerund moet worden.

De heer **Van Dijk** vraagt of in de bedrijfslijn van algemeen directeur en directieleden voor onderdelen van de organisatie de RvT diegene is die met alle directieleden een functioneringsgesprek voert? *Nee, de directie is diegene die statutair formeel benoemd is. De RvT kan binnen de regels van good governance alle afspraken maken. Iedere directeur kan te allen tijde door de RvT worden ontslagen of geschorst.*

Rechtsposities

Er zijn werknemers, statutair directeuren (die conform benoeming ingeschreven staan bij KvK en bestuurder zijn van de Stichting) en statutair directeur van de stichting.

Rechtspositie werknemer

De arbeidsrelatie kan beëindigd worden bij:

- Overlijden;
- Van rechtswege: meest duidelijke (automatische beëindiging arbeidsovereenkomst);
- Op staande voet: hiervoor moet een dringende reden kunnen worden aangegeven;
- Opzegging werknemer;
- Ontbinding door de rechter;
- CWI (opzegging werkgever) om ontslaaanvraag in te dienen.

Vaststellingsovereenkomst (zodat op goede wijze afscheid genomen kan worden) tussen werkgever en werknemer. In deze overeenkomst moeten precies de juiste termen worden opgenomen omdat dit gevolgen kan hebben voor de werknemer (verwijtbaar werkloos of benadelingshandeling). In 80% van de gevallen wordt een dergelijke vaststellingsovereenkomst afgesloten.

Welke weg volgen

Ontbinding	Opzegging (met toestemming CWI) Kantonrechttersformule (afhankelijk van financiële situatie bedrijf)
-------------------	---

Vergoeding	Geen vergoeding
Mondeling	Schriftelijk
Ontbinding	Opzegging
Geen beroep mogelijk	K.o.-procedure
Snel	Minder snel
“Dossier”(onvoldoende dossier voor CWI)	Dossier

Mevrouw **Winters** geeft aan dat het mogelijk is dat je bij een fusie een teveel aan medewerkers hebt waarvoor je een oplossing moet vinden. Wanneer dit niet lukt en het bedrijf heeft geen financiële middelen voor de kantonrechttersformule en men wordt toch gehouden aan het sociaal plan kan het zijn dat het bedrijf failliet gaat.

Hoewel de rechter per 1 januari 2009 ook met de financiële situatie van het bedrijf rekening zal houden, zullen CAO-bepalingen voor de rechter zwaarder wegen.

Rechtspositie statutair directeur

De statutair directeur heeft een tweeledige positie. De rechtspositie en een arbeidsrechtelijke relatie die onafhankelijk van elkaar kunnen worden uitgevoerd.

Iedere bestuurder kan te allen tijde worden geschorst en ontslagen door degene die bevoegd is tot benoeming. Als je geen bestuurder meer kunt zijn, mag je in principe nog wel je dagelijkse werkzaamheden uitvoeren. De Hoge Raad heeft de uitspraak gedaan dat beide posities elkaar niet “bijten”. Het hoor- en adviesrecht mag echter niet geschaad zijn.

De arbeidsrechtelijke relatie kan opgezegd worden zonder toestemming van het CWI.

Aanbevelingen

Bij benoemingen bij voorbaat afspreken welk bedrag als beëindigingsvergoeding zal worden overeengekomen omdat ontslagbescherming niet goed is geregeld. De functie van bestuurder heeft meer consequenties dan in eerste instantie worden voorzien. Door inschakeling van een advocaat kan geprobeerd worden alsnog een goede afvloeiingsregeling te krijgen als hierover van tevoren geen afspraken zijn gemaakt. Bij het toepassen van de kantonrechttersformule kan toekenning van

één jaarsalaris de regel zijn. Statutaire bestuurders hebben een langere opzegtermijn (6 maanden) zodat je na opzegging nog een half jaar extra salaris ontvangt.

Voor een aanvaardbare afvloeiingsregeling zijn de RvT en de directeur gezamenlijk verantwoordelijk.

“Help! Mijn baas is een aap”

*Lezing door drs. **Patrick van Veen** – bioloog. Lezing over leiderschap en apenstreken. “Management en leiderschap vanuit een ander perspectief.”*

De heer Van Veen vertelt over het gedrag van apen in relatie tot het gedrag van directeurs van een organisatie. Hij is begonnen met het bestuderen van groepen mensen en hun gedrag en heeft daarop in 2007 zijn boek “Dierbare Collega’s” gepubliceerd over de overeenkomsten tussen mensen en apen.

Wanneer men gedrag wil beïnvloeden zal men eerst gedrag moeten begrijpen om aan te kunnen tonen welk gedrag men laat zien.

Drie hoofdlijnen gedrag

Drie hoofdlijnen van het bestuderen en begrijpen van gedrag zijn:

- observeren en vastleggen wat er gebeurt;
- verklaren waarom specifiek gedrag wordt vertoond;
- waartoe moet dit gedrag uiteindelijk leiden.

Het gedrag van mensen in het bedrijf maakt veel duidelijk over:

- wat gebeurt er en speelt er in het bedrijf;
- de sociale processen;
- de gezondheid van het bedrijf;
- de loyaliteit van medewerkers.

Genen

Aan de hand van voorbeelden in gedrag bij bijvoorbeeld chimpansees, gorilla’s en bonobo’s bespreekt de heer Van Veen de overeenkomsten tussen mensen/leiders en apen. Een organisatie functioneert omdat de mens een sociaal wezen is. Ons gedrag wordt deels bepaald door onze genen; 98% van ons genetisch materiaal is hetzelfde als dat van een bonobo en chimpansee. De overeenkomst met deze apen is dat wij ook een lange kindertijd hebben en de mogelijkheid om onszelf in een spiegel te kunnen herkennen, waardoor ook de vaardigheid

ontstaat die ons in staat stelt om te liegen. Als leidinggevende heb je daar last van want een bepaalde boodschap wordt dus gekleurd gebracht.

Veranderingen in gedrag van medewerkers geeft veel informatie aan de manager, maar deze mist veelal de vaardigheid van het observeren.

Imponeren en verantwoordelijkheid

Apen imponeren en laten zien dat ze de baas zijn door zich groot te maken en zich op de borst te slaan. In een organisatie verkrijgen mensen status door de afspraken die er gemaakt worden over een functie en de daarbij horende precedënten (meubilair, auto etc.). Macht en hiërarchie zijn een groot fenomeen in zowel apenland als in de omgeving van de mens. Wanneer men imponeert moet men ook verantwoordelijkheid nemen. Andere fenomenen bij apen zijn: kindermoord (een nieuwe leider doodt het nageslacht van de vorige leider). In organisaties zie je dat ook in de vorm van nieuw beleid, nieuwe regels en richtlijnen die in strijd zijn met de oude aanpak.

Kennis delen moeilijk

Leiderschap is niet alleen iets van managers, maar ook binnen de hiërarchische verhouding van medewerkers. Bepaalde kennis en ervaring maken je belangrijk voor de organisatie. Kennis delen met collega's is daarom soms moeilijk omdat het idee van mensen is dat ze daardoor hun positie kunnen verliezen. De mantelbavianen hanteren een ouderenbeleid om zo te zorgen dat kennis behouden blijft. Ze werken samen en hebben ondanks conflicten respect voor elkaar. De kern en kracht van samenwerken

bestaat uit respect, groepsbelang en het durven aangaan van discussie.

Vergelijking in de praktijk

Hiermee beëindigd de heer Van Veen zijn presentatie, waarna de deelnemers in groepen een bezoek brengen aan diverse apensoorten. Onder leiding van de heer Van Veen en primatologe **Constance** komt de vergelijking tussen mens en aap nog in de praktijk in beeld.

Colofon

De Nieuwsbrief Nieuw Bibliotheekwerk is een uitgave van de volgende 9 organisaties: Biblionet Drenthe, Biblioservice Gelderland, Servicecentrum Flevolandse Bibliotheken (SFB), BibliotheekService Centrum Utrecht (BiSC), ProBiblio (Noord- en Zuid-Holland), Zeeuwse Bibliotheek, Cubiss (Noord-Brabant), Bibliotheekhuis Limburg en Vereniging Netwerk van Directeuren (NvD)

De relatie tussen deze 9 organisaties en de redacteur is geregeld in een redactiestatuut.

De Nieuwsbrieven zijn digitaal ontsloten op de website van de Vereniging Netwerk van Directeuren, www.directeuren.net.

Feiten en opinies

"Comment is free, but facts are sacred".

De feiten zijn de feiten. Die behoren zo correct mogelijk te worden weergegeven. Daar mag u mij op aanspreken.

Opinies, van wie dan ook, zijn maar opinies, maar wel beter naarmate ze meer op feiten steunen of althans niet met de bekende feiten in tegenspraak zijn.

Opinies mag u aanvechten. Graag zelfs. De bibliotheekvernieuwing verdient meer discussie in het openbaar. Reacties worden geplaatst als voornaam, achternaam en (indien aanwezig) functie vermeld worden. Ze kunnen worden gemaild aan wkeizer@soobbozh.nl.