

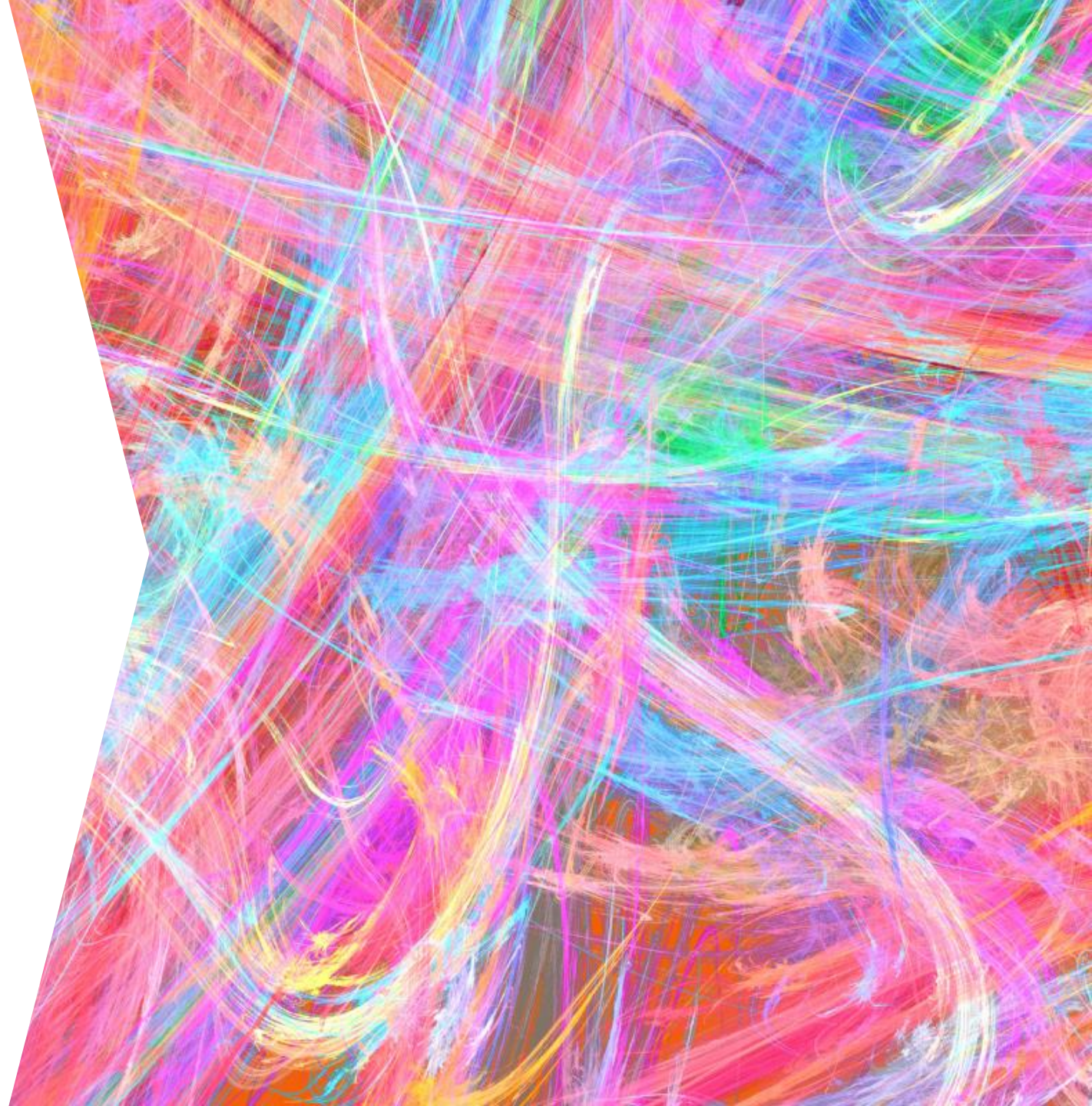
Nasim Hamidian – Hoofd digitalisering – 16 juni 2026

Totaal digitaal, totaal onderschat

*Wat als digitalisering niet alleen een technische
maar ook een culturele revolutie is?*

KB } nationale
bibliotheek

Vereniging
Archiefsector
Nederland **KVAN**



De belofte van digitalisering

“We zijn al lang digitaal bezig.”

- Maar *totaal digitaal* betekent iets anders:
 - Écht toekomstbestendig werken
 - Strategisch kiezen, procesmatig denken
 - De gebruiker centraal zetten — nu en straks
- En dat raakt alles: mensen, middelen, **mindset**



Praktijkcasus – Nationale Bibliotheek

De belofte van digitalisering

Duurzaam bewaren, veiligstellen en beschikbaar stellen – door massaal kranten, boeken en tijdschriften te digitaliseren voor onze online diensten Delpher en DBNL, maken we waardevolle collecties toegankelijk voor klanten van nu én de toekomst.

Aanleiding voor verandering

Strategische koerswijziging: doelgerichter en gebruikgericht digitaliseren

Dreigingen:

- Tegenstrijdige doelstellingen – duurzame opslag vs beschikbaarstelling
- Opslag problematiek – nationale en internationaal
- Digitaliseringsproces kwetsbaar en onvoldoende wendbaar

Kansen:

- Stijging born-digital publicaties
- 80% reeds gedigitaliseerd (Metamorfoze)
- Klantbehoefte verandert: meer thematisch, on demand, losse objecten

Waar het echt om gaat

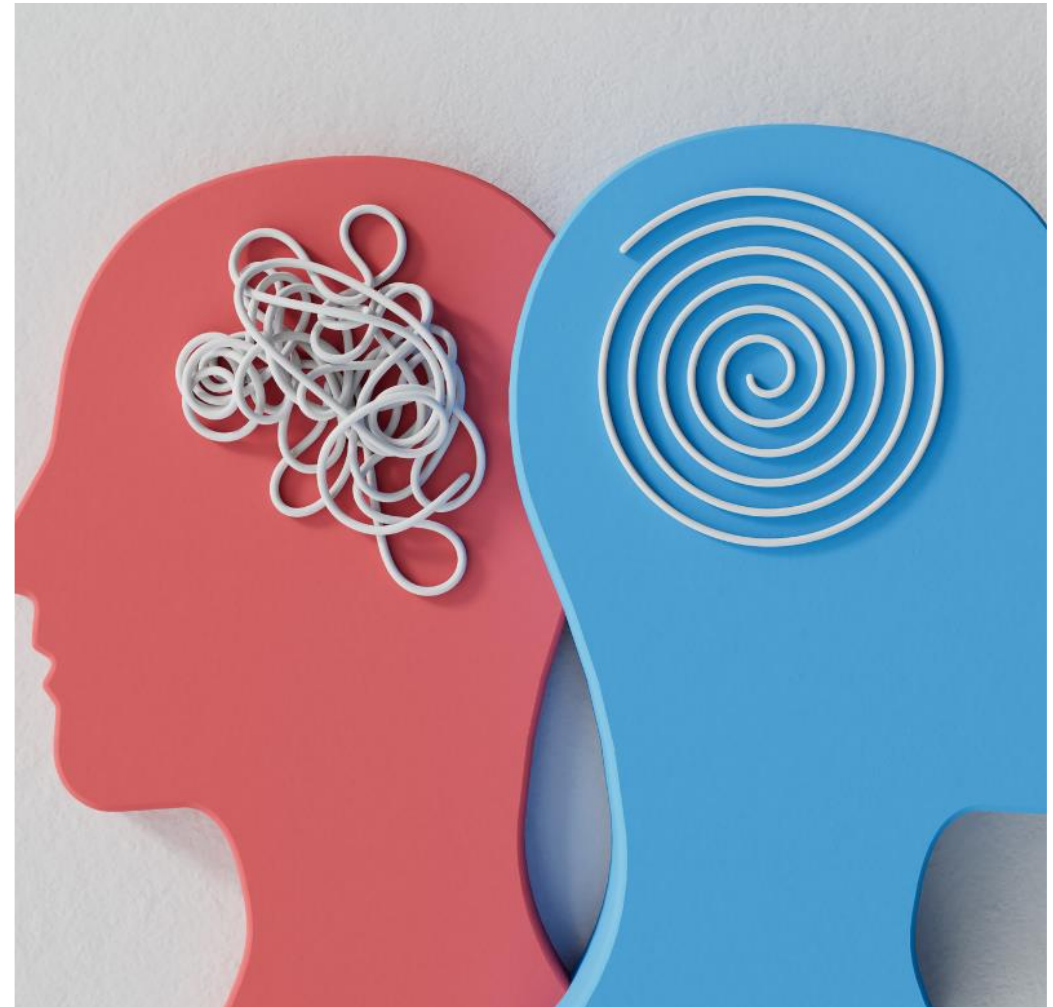
- Techniek is niet de bottleneck
- Cultuurverandering: loskomen van routines –
afscheid nemen van het verleden
- Spanningen in tempo, controle, verwachtingen
- Gedrag en samenwerking zijn de échte
werkpunten



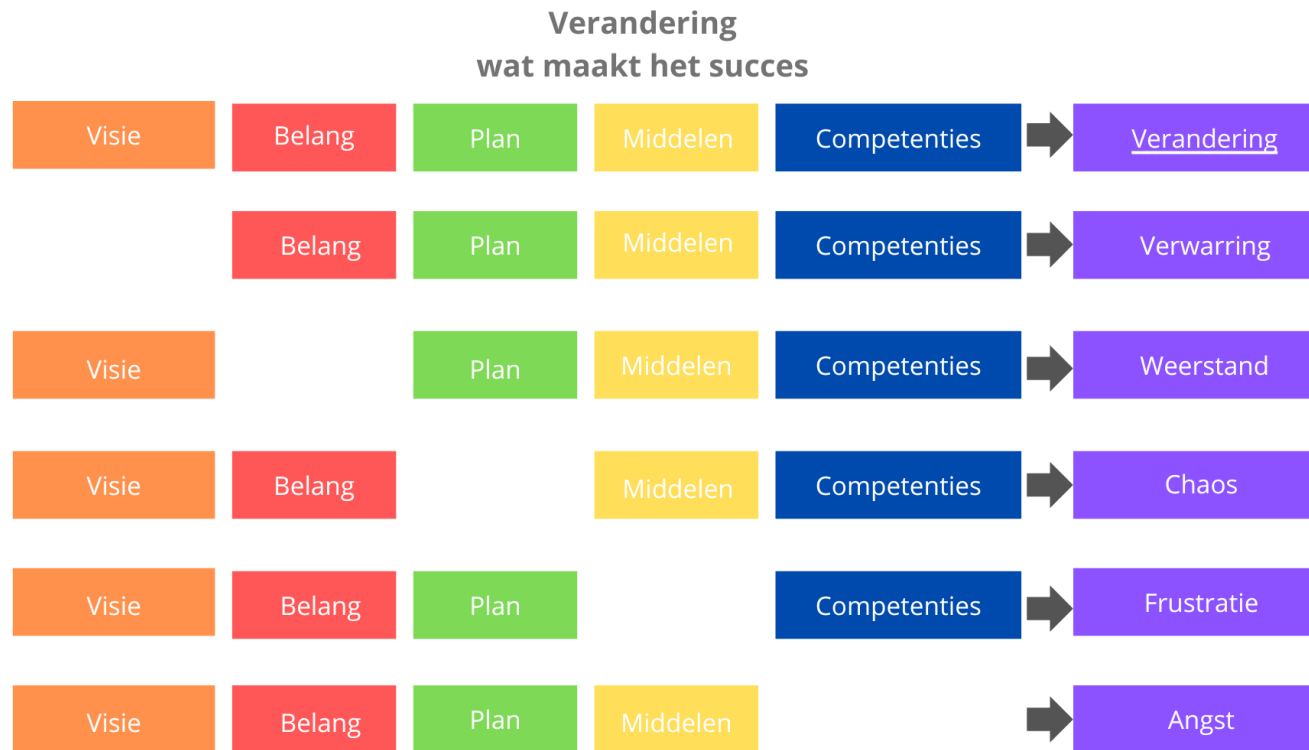
Onze aanpak

- Startpunt: **afscheid nemen van het verleden**
 - Gedragsinzichten: gedrag is grotendeels onbewust en irrationeel
 - Gedrag is contextafhankelijk
 - Werkplezier versterkt veranderbereidheid

Transitieplan gebaseerd op gedragsverandering, niet alleen structuur



Geen technologische upgrade, maar een culturele revolutie.



“Vooruitgang is onmogelijk
zonder verandering, en wie niet
van gedachten kan veranderen,
kan niets veranderen.”

George Bernard Shaw



"Culture eats strategy for breakfast."

Peter Drucker



KB \ nationale
bibliotheek

Ter inspiratie - kaartenset

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Van:



Welke gedragingen belemmeren ons
en willen we achter ons laten?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Van:



Welk gedrag helpt ons vooruit, is
gewenst en waardevol voor de
toekomst?

Ter inspiratie – cultuur interventies

OPEN FEEDBACKCULTUUR

Feedback geven en ontvangen is nog geen vanzelfsprekendheid. Er wordt regelmatig over elkaar gepraat in plaats van met elkaar. Dit leidt tot aannames, verstoorde relaties en een voelbare onderstroom. We willen werken aan een cultuur waarin openheid, directe communicatie en wederzijds respect centraal staan.

FEEDBACK GEVEN EN ONTVANGEN – WAT IS
DAARVOOR NODIG?

Een cultuur van feedback ontstaat niet vanzelf. Het vraagt om een combinatie van informele verbondenheid en formele momenten van reflectie en uitwisseling. We zetten in op beide:

1. Informele contacten: ruimte voor verbinding en vertrouwen

- Elkaar beter leren kennen en iets voor elkaar willen betekenen begint bij informeel contact.
- Denk aan:
 - Lunch- en taartmomenten
 - Digitale chatgroepen voor het delen van lief en leed
 - Tijd nemen om eerst te begrijpen, dan pas begrepen te worden

2. Formele structuren: ritme en rituelen die feedback bevorderen

- Regelmatige en bewuste team- en afdelingsmomenten
- Vier keer per jaar een afdelingsuitje – gericht op verbinding
- Vier keer per jaar een doelensessie met alle teams – gericht op gezamenlijke richting en reflectie
- Initiatief 'loop stage bij een collega' – om elkaars werk en context beter te begrijpen

Samen zorgen deze elementen voor een cultuur waarin feedback geven en ontvangen vanzelfsprekender, veiliger en waardevoller wordt.

SAMENWERKEN VANUIT VERBONDENHEID

Echte samenwerking begint bij het erkennen van onderlinge afhankelijkheden. We hebben elkaar nodig om ons werk goed te doen. Niet als concurrenten, maar als collega's met een gedeeld doel. Begrip voor elkaars rol en belangen versterkt onze gezamenlijke kracht.

SAMENWERKEN – LEREN VAN
PILOTPROJECTEN

1. Pilot AI-onderzoek

Doel: verkennen van de mogelijkheden van kunstmatige intelligentie voor geautomatiseerde processen.

2. Pilot nieuwe scanstraat

Doel: testen en evalueren van een nieuwe technische inrichting van het digitaliseringsproces.

Beide pilots vereisten samenwerking tussen verschillende teams. Elke pilot had een duidelijke kartrekker, die collega's actief uitnodigde om samen te werken, kennis te delen en van elkaar te leren.

Belangrijkste opbrengsten

- Nieuwe energie: medewerkers kregen ruimte om aan iets nieuws te werken buiten de dagelijkse routine.
- Nieuwe inzichten: samenwerking met andere collega's bracht frisse perspectieven op het eigen werk.
- Concreet resultaat: de opdrachten zijn met succes uitgevoerd.

Belangrijkste lessen

- Vooraf structureren: maak rollen, verantwoordelijkheden en ieders talenten expliciet. Wie is waar goed in? Bij wie kun je terecht met welke vraag?
- Borging en transparantie: zorg voor goede verslaglegging en documentatie (denk aan notulen, besluitvormingsdocumenten, procesafspraken en resultaten).
- Duurzame opvolging: stel een werkgroep in om na de pilotfase te bepalen hoe de resultaten toegepast en opgeschaald kunnen worden.