4 werktrends in de

Er worden steeds minder informatieprofessionals afgeleverd vanuit de traditionele opleidingen. Tegelijkertijd is er meer informatie dan ooit en behoefte aan structuur in het aanbod ervan. Er zijn wel initiatieven om scholieren te interesseren voor de informatieopleidingen (www.kiesvoorinformatie.nl), maar dat is voor de langere termijn. Komt het wel goed? Natuurlijk: waar een vraag is, ontstaat altijd aanbod, aldus Erwin la Roi. Alleen zien we steeds meer niet-traditionele informatieprofessionals het werk overnemen. Is dat erg? Absoluut niet, vernieuwing ontstaat vaak buiten de eigen vertrouwde omgeving. De huidige verschuiving van informatietaken naar de 'eindgebruiker' zal namelijk niet minder worden. Omarm dit.

Erwin la Roi

1 Mismatch opleidingen en werkveld

Dit is de grootste ontwikkeling van de afgelopen jaren. Waar in het verleden informatie op specifieke en ook zichtbaar fysieke plaatsen aanwezig was, zoals in bibliotheken, archieven en binnen de mediawereld (denk bijvoorbeeld aan omvangrijke foto- en persarchieven), is dat nu drastisch veranderd. Informatie is letterlijk overal aanwezig. Binnen het (deep) web, op de network-attached storage (NAS), pc's in je huis en in je WhatsApp-berichten. Iedereen werkt ermee, slaat het op en probeert het terug te vinden.

Ook al werkt iedereen met informatie, er zijn – vreemd genoeg – *minder* informatieopleidingen dan voorheen. Voltijdopleidingen zijn opgegaan in grotere (ict-/communicatie-)opleidingen – of zelfs geheel verdwenen. Het cursus- en trainingsaanbod daarentegen lijkt wel te zijn toegenomen. Naast de van oudsher bekende GO opleidingen en de VOGIN-cursus hebben zich onnoemelijk veel aanbieders op deze markt gestort. Het aanbod varieert van een workshop 'Metadateren' tot 'Hoe werk ik met SharePoint'.

Vaardigheden die je moet hebben om met informatie te werken, kun je dus kennelijk alleen nog leren *tijdens* je werk. Anders gezegd: learning on the job. Dat betekent: meer instroom vanuit andere sectoren die het informatiewerk doen. De beleidsmedewerker die zelf zijn e-mails archiveert in het documentmanagementsysteem tot aan de business developer die zelf zijn deskresearch uitvoert om nieuwe trends te definieren. En waarom eigenlijk ook niet? Maar daar moet wel een goede regie op worden uitgevoerd.

2 Mismatch verwachting starters en aanbod werkgevers

De starter van nu verwacht bij een organisatie terecht te komen die is ingericht zoals zijn leven als student was. 'Veel vrijheid, fouten maken is geen probleem en hé, vijf dagen werken is best wel veel. O ja, na mijn diploma ga ik eerst nog vier maanden reizen. U wacht toch wel op mij?'

De werkgever verwacht op zijn beurt kandidaten die dolblij zijn dat ze op gesprek mogen komen en zich daarom goed hebben verdiept in de organisatie en de toekomstige werkomgeving. Het enthousiasme zal er in het gesprek vanaf spatten. Toch?

Dat valt tegen. Van beide kanten.

Heeft een kandidaat het aanbod dan toch geaccepteerd en is hij begonnen met werken, dan blijkt de baan vaak teleur te stellen. Structuur, regelmaat, hiërarchie, saaie collega's en het reizen valt ook zwaar.

De huidige Generatie Y (1981-2000) heeft het makkelijk gehad. In alles gefaciliteerd door de ouders, hooguit stress door de vele keuzes die ze moeten maken. En dan zitten ze opeens vast in een werkstramien, waarbij eigen initiatief niet altijd direct wordt beloond. Laat staan dat het gehoord wordt. Toch maar weer solliciteren. Zo'n eerste baan is aftasten, proeven en leren en een opstapje geworden tot een betere keuze.

Zat een werknemer ooit minimaal vijf jaar bij eenzelfde werkgever, nu is het heel gewoon om na twee jaar van baan te switchen. Na één jaar vertrekken is: 'Oeps, verkeerde keuze gemaakt'. Na drie tot vier jaar: 'Wat gaat dat doorgroeien naar een hogere functie toch langzaam. Ik vertrek!' En wie na zeven jaar nog steeds achter hetzelfde bureau zit, heeft een partner, kinderen, een huis en dat soort zaken: 'Nu overstappen kost wel erg veel energie en zorgt voor onzekerheid. Het is prima zo.' (Maar is dat wel goed?)

14_laRoi_infographic.indd 14 21-08-2016 11:31

informatiesector

3 Mismatch zittende werknemers en vraag werkgevers

De reguliere instroom is veranderd doordat niet-opgeleide informatieprofessionals wel deze taken zijn gaan doen. Met als gevolg dat een informatiespecialist van de oude stempel juist heel veel moeite heeft om de waarde van zijn werk te laten zien. Als het management vraagt wat hij precies doet, wat hij bijdraagt in relatie tot Google (researchtaken), de briljante economiestudent (analyse van informatie) of tot de tijdelijke externe consultant (inrichten van een documentmanagementsysteem), staat deze informatiespecialist vaak met een mond vol tanden.

De wereld en organisaties zijn aan het veranderen. Steeds sneller. Ook bestaande organisatiestructuren vervagen, sturing wordt zelfsturing. Professionals krijgen steeds minder vastomlijnde taken en moeten zelf bepalen hoe ze bij gaan dragen aan de organisatie. Dat betekent: minder structuur, een vervagende functie. En minder structuur is nu net *niet* waar de informatiespecialist van oudsher voor is opgeleid. Een gemiste kans, want het ís mogelijk om die waarde aan te tonen. Maar zittende werknemers hebben dat tot voor kort nooit hoeven doen.

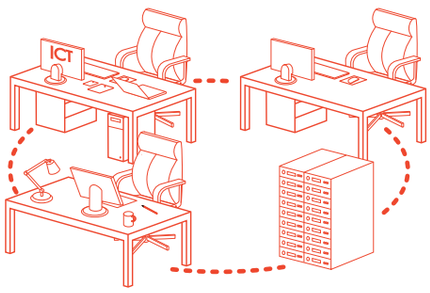
4 Regie en techniek

Waar voorheen de informatiespecialist vooral zelf druk in de weer was met het zorgdragen voor de juiste informatie, is dat hele takenpakket verschoven naar de eindgebruiker. Die slaat de informatie zelf op, voegt de juiste metadatering toe (of dat gaat automatisch) en zoekt zelf. De software faciliteert – met dank aan de informatiespecialist die ervoor heeft gezorgd dat de software zo is ingericht dat hij past bij die specifieke gebruiker.

De informatiespecialist vervult hierbij de rol van regisseur. Hij verbindt de behoefte aan zowel techniek als aan informatie. Hij zit er precies tussenin, waardoor hij kan praten met techneuten én eindgebruikers. Het is een heel belangrijke rol, maar ook een heel lastige. Want vanuit die middenpositie is zijn toegevoegde waarde veel lastiger uit te leggen. De softwarebouwer en de fee-earner die zich bezighoudt met de corebusiness van de organisatie hebben het een stuk makkelijker.

Margaret Thatcher zei het al: ‘Standing in the middle of the road is very dangerous; you get knocked down by the traffic from both sides.’ Laat staan dat je kennis moet hebben van zowel de techniek (lees: software) als van wat die gebruiker nu precies doet en hoe hij daarbij ondersteund kan worden. Kortom, zowel de ‘harde’ als-ook de ‘softe’ – empathische – kant. Ga er maar aanstaan. De jonge instroom brengt dat van nature mee.

Dit alles maakt de selectie van nieuwe informatiespecialisten tot een lastige opgave. CV’s zien er vaak prachtig uit, zeker van diegenen die de afgelopen jaren een goed trackrecord hebben opgebouwd. Maar brengen ze ook de noodzakelijke sociale skills mee? Bij het invullen van een vacature verzuchten HR-medewerkers vaak vertwijfeld: ‘Waar zijn ze nu, die kandidaten die én een leuke collega zijn en ook nog eens snappen wat we hier doen?’



Erwin la Roi (Hatch) is recruiter voor informatieprofessionals, gastdocent op diverse hbo’s, trainer voor ondernemerschap & innovatie in het werkveld en voorzitter van Vogin.

14_laRoi_infographic.indd 15 21-08-2016 11:31