COLLECTIE OVERIJSSEL

Duurzaam innoveren

Toegankelijke erfgoedcollecties voor iedereen

Collectie Overijssel - Meerjarenbeleidsplan 2025-2029

Versie: definitief
Datum: 28 maart 2024

collectieoverijssel.nl | info@collectieoverijssel.nl | 085 488 50 00

COLLECTIE
OVERIJSSEL

INHOUDSOPGAVE

1. Woord vooraf - Ambitie is durven doen waar je goed in bent 3
   Leeswijzer 3
2. Wij zijn Collectie Overijssel - Vanuit het verleden klaar voor de toekomst 4
   Van dikke muren naar glazen wanden 4
   De Collectie Centraal 4
3. Strategie - Excelleren in de niche 6
   Onze klanten 6
   Van droom naar realiteit 7
      Pijler: Presteren & continu verbeteren 7
      Pijler: Digital first & klantgericht 8
      Pijler: Sterke partner in het netwerk 8
      Pijler: Innovatie 9
      Thema: Duurzaam doorgeven 10
      Thema: Decentrale bewaring en centrale toegang 11
      Thema: Diversiteit en inclusie 11
      Thema: Zichtbaarheid 12
4. Toekomstbestendig organiseren - wendbaar & betrouwbaar 13
5. De organisatie - mensen 14
   Organisatiecultuur 14
6. Tot slot - de totstandkoming van dit plan 16

COLLECTIE
OVERIJSSEL

1. WOORD VOORAF - AMBITIE IS DURVEN DOEN WAAR JE GOED IN BENT

Ambitie is durven doen waar je goed in bent. Dit statement uit ons meerjarenbeleidsplan 2021-2024 is nog steeds van waarde en blijft ook voor de toekomst relevant. De digitale revolutie stopt nooit meer en is inmiddels een geheel nieuwe fase ingegaan met het brede gebruik van kunstmatige intelligentie. Kunstmatige intelligentie zal een revolutie veroorzaken in de toegankelijkheid van archieven en collecties. We gaan binnen enkele jaren van het traditionele “zoeken naar” en “zoeken in” naar “interactie met” historische bronnen. Dit heeft een enorme impact op de voor ons zo bekende en vertrouwde systemen voor dienstverlening en beheer en op de behoeften van al onze klantgroepen en partners.

Ook de nieuwe Archiefwet gaat voor veranderingen zorgen (verwacht per 2026). Door de kortere overbrengingstermijn van tien jaar moeten overheidsorganisaties hun informatiehuishouding verbeteren. In combinatie met de digitalisering gaat dit impact hebben op onze rol in het beheer en in de beschikbaarstelling. Met de inwerkingtreding van de nieuwe Archiefwet zal ook het Rijk geen partner meer zijn onze Gemeenschappelijke Regeling. Wel blijven wij het analoge archief van Rijksinstellingen in de provincie Overijssel beheren.

Dit alles heeft invloed op hoe we onze organisatie vormgeven. We zullen wendbaar moeten zijn om mee te bewegen met de snel veranderende vragen en ontwikkelingen. En om relevant te blijven zullen we voortdurend de focus moeten houden op waar we goed in zijn, om vandaaruit te blijven ontwikkelen en te verbeteren.

Voor ons is een toekomstbestendige organisatie wendbaar, betrouwbaar en zichtbaar, betrokken bij haar klanten, relaties en bij de eigen medewerkers, en werkt actief samen met partners in het netwerk, met optimale inzet van individuele expertise en verantwoordelijkheden. Met een heldere visie beschrijven wij in dit meerjarenbeleidsplan hoe wij verder toewerken naar de droom die sinds 2021 centraal staat in alles wat we doen: “Een duurzaam bruikbare Overijsselse erfgoedcollectie: informatie en inspiratie voor iedereen, over verleden, heden en toekomst.”

Leeswijzer

Dit meerjarenbeleidsplan heeft vier hoofdstukken. In het eerste hoofdstuk, Wij zijn Collectie Overijssel, gaan we in op wie wij zijn, hoe we zo geworden zijn en wie wij willen worden. De ontwikkeling die wij als individuele organisatie en als speler binnen het landelijke archiefveld hebben doorgemaakt, zit verankerd in ons DNA. Dit DNA bepaalt in grote mate waar wij nu goed in zijn en wat wij in de toekomst kunnen bieden. In het hoofdstuk Excelleren in de niche zetten wij onze strategie uiteen. Startend met de ontwikkelingen, behoeften, wensen en trends bij onze klantgroepen, positioneren wij onze droom en geven wij aan op welke inhoudelijke pijlers ons primair proces zich verder ontwikkelt en welke strategische thema’s de komende jaren aandacht krijgen. Het hoofdstuk Toekomstbestendig organiseren gaat over hoe wij onze resultaten meten en sturen op groei en productiviteit. Het laatste hoofdstuk, De Organisatie, gaat over de menskant. Centraal staan hierin onze visie op onze organisatiecultuur en wat dit betekent voor onze klanten en relaties.

COLLECTIE OVERIJSSEL

2. WIJ ZIJN COLLECTIE OVERIJSSEL - VANUIT HET VERLEDEN KLAAR VOOR DE TOEKOMST

Van dikke muren naar glazen wanden

Onze kernkwaliteit is het beheren en beschikbaar stellen van collecties. Daarin hebben wij meer dan 100 jaar ervaring en kennis opgebouwd. Archiefinstellingen zijn in Nederland ontstaan in de negentiende eeuw omdat mensen toen beseften dat oude archieven die vergeten waren in kelders en op zolders, belangrijk waren voor de samenleving en professionele zorg nodig hadden. Zo zijn bijvoorbeeld het Stadsarchief Deventer en het Stadsarchief Zwolle in 1838 opgericht, en het Rijksarchief in de Provincie Overijssel in 1858. Het Rijksarchief kwam in de middeleeuwse Zwolse Sassenpoort met dikke muren om de archieven te beschermen tegen alle mogelijke gevaren van buitenaf. Een ideale plek voor de toenmalige archivarissen om in alle rust en zonder bemoeienis van buitenaf hun werk te doen…

Aan het begin van de eenentwintigste eeuw gingen de deuren van archiefinstellingen nadrukkelijk open en werd het bereiken van een groter publiek steeds belangrijker. In 2001 werd het Stadsarchief Zwolle samengevoegd met het Rijksarchief Overijssel. Ze gingen verder als Gemeenschappelijke Regeling (GR) onder de naam Historisch Centrum Overijssel (HCO). De fusie-instelling kreeg een grote glazen hal voor tentoonstellingen, publieksevenementen en het raadplegen van documenten, passend bij de toenmalige visie waarin het “presenteren van de geschiedenis” centraal stond. In 2016 sloot het Stadsarchief Deventer zich aan bij het HCO.

Vanaf de jaren 2000 zette de digitale revolutie in volle vaart in; een van de meest invloedrijke en ingrijpende maatschappelijke ontwikkeling op het gebied van informatiebeheer en archieven. Deze veranderingen waren al snel merkbaar na de oprichting van het HCO. Voor het eerst kreeg iedereen overal ter wereld online toegang tot archieven en collecties. En met de komst van de online zoekmachines werd de lat voor de toegankelijkheid van erfgoedcollecties ook hoger gelegd door de gebruikers. Daarnaast ontstond er een nieuwe vorm van samenwerking met niet-professionals om archieven en collecties te behouden en beschikbaar te stellen, wat concreet werd in 2010 met de lancering van het platform MijnStadMijnDorp. Tegelijkertijd werd door de digitalisering duidelijk dat het moeilijk was om op alle gebieden uit te blinken. Als gevolg hiervan specialiseerden individuele instellingen in de erfgoedsector zich en werden ze gedwongen om meer samen te werken op basis van hun eigen expertise en specialisaties. Ook het HCO moest keuzes maken.

De Collectie Centraal

In 2021 koos het HCO voor een nieuwe richting, met de focus volledig op het beheren en ter beschikking stellen van collecties, voortvloeiend uit de wettelijke archieftaken en ons sterke DNA. Het zelfstandig uitvoeren en organiseren van museale presentaties, erfgoededucatie en historisch onderzoek vormden geen onderdeel meer van deze nieuwe inhoudelijke koers. HCO koos nadrukkelijk voor een meer faciliterende rol binnen het erfgoeddomein en gunde de “presentatie van de geschiedenis” aan organisaties die daar vanuit hun DNA veel sterker in waren. Passend bij deze nieuwe focus was de opdracht die wij kregen van de Gemeente Zwolle voor het beheer van de museale collectie, nadat het Stedelijk Museum Zwolle werd opgeheven. In de afgelopen beleidsperiode introduceerden we een vernieuwde organisatie onder de naam Collectie Overijssel,

en richtten deze in met nieuwe functies en nieuwe collega's. Inmiddels kunnen wij zeggen dat wij een sterke collectieorganisatie zijn geworden, met een heel duidelijk profiel en sterke focus. Vanuit deze nieuwe positionering streven wij in de komende beleidsperiode er verder naar de collectie drempelvrij aan te bieden en het gebruik te vergroten, binnen en buiten Overijssel. Zo dragen wij bij aan een transparante overheid en bieden we iedereen toegang tot zijn of haar geschiedenis.



COLLECTIE
OVERIJSSEL

3. STRATEGIE - EXCELLEREN IN DE NICHE

Onze klanten

De basis van ons bestaan als organisatie wordt gevormd door de Archiefwet, waarmee we onze maatschappelijke opdracht vervullen. Dit doen we ten behoeve van de gehele samenleving. Wij geven aan onze strategie invulling vanuit mensen, onze klanten, en onderscheiden hierin vier groepen:

- Collectievormers zijn overheden en particulieren die archieven en collecties aan ons toevertrouwen om deze te behouden en bruikbaar te maken voor toekomstige generaties. Overheden dragen informatie over in het kader van de Archiefwet. Onze GR-partners (de gemeenten Zwolle, Deventer en op termijn de gemeente Ommen), en de DVO-partners (de Provincie Overijssel, het Waterschap Drents Overijssels Delta en de gemeenten Dalfsen, Olst-Wijhe en Zwartewaterland), behoren tot deze overheden. Wij beheren ook de analoge Overijsselse archiefcollectie van het Rijk. Inmiddels is de informatiestroom binnen overheden vrijwel volledig gedigitaliseerd. Dat betekent voor ons dat de aanwas van papier op termijn stopt. De duurzame bewaring en toegankelijkheid van digitale overheidsinformatie vereist andere kennis en structuren dan we traditioneel gewend zijn. Vanuit onze visie dat digitale informatie het beste beheerd kan blijven bij de bron, werken we samen met onze overheden aan behoud en toegankelijkheid. Particulieren met archieven en collecties die betrekking hebben op de gemeenten Zwolle en Deventer kunnen zowel fysieke als digitale bronnen aan ons schenken, mits deze voldoen aan ons inhoudelijke toetsingskader.
- Consumenten maken gebruik van de archieven en collecties voor diverse doeleinden. *Diepgravers* hebben een brede belangstelling en raadplegen graag een grote hoeveelheid bronnen. Dit doen ze zowel fysiek op onze studiezalen als digitaal. De *bewijszoekende burger*, heeft vaak een hele gerichte vraag en werkt bij voorkeur digitaal. Dat geldt ook voor de *genealogen*. *Grasduiners* hebben een brede behoeften en struinen door al het materiaal dat digitaal online wordt aangeboden.
- Een belangrijke trend die we binnen het gehele archiefveld zien is dat het fysieke bezoek aan de studiezalen sterk afneemt, en dat digitaal het bereik hoger is dan ooit tevoren. Bij ons is het digitale gebruik van collecties inmiddels 500% groter dan het fysieke. Tegelijk neemt de behoefte aan vakinhoudelijke ondersteuning over hoe te zoeken en hoe de gevonden bronnen te interpreteren toe. De afname van het fysieke bezoek betekent niet dat dit op termijn volledig verdwijnt. Er zullen altijd *diepgravers* blijven die grote hoeveelheden bronnen fysiek willen raadplegen. Wij zien het als onze plicht hun blijvend adequaat te faciliteren, deskundig te begeleiden en op een warme manier te ontvangen.
- (Her)gebruikers verwerken onze archieven en collecties in eigen producten en diensten. Omdat wij onszelf positioneren als netwerkpartner in het bredere erfgoedveld, wordt deze groep steeds belangrijker voor ons. Immers: hoe meer (her)gebruik, hoe zichtbaarder de collectie wordt en hoe meer waarde deze krijgt voor de samenleving. We vatten (her)gebruik hierbij breed op: van fysieke bruiklenen voor tentoonstellingen door musea tot digitaal hergebruik in de journalistiek of in de creatieve industrie tot het aanleveren van grote datasets voor wetenschappelijk onderzoek. Net als consumenten hebben (her)gebruikers behoefte aan vakinhoudelijke ondersteuning over hoe te zoeken en hoe de gevonden bronnen te interpreteren, met aanvullend juridisch en technisch advies over de mogelijkheden en grenzen aan gebruik en publicatie.
- Kennisdelers bevinden op ons eigen vakgebied van collectiebeheer of hier dicht tegen aan. Het is het archief- en erfgoedveld met wie wij in de regio, de provincie en in het land samenwerken aan vergelijkbare en complementaire opgaven of doelstellingen. Samen brengen wij de kwaliteit van het archief- en collectiebeheer naar een hoger niveau. Als grootste collectieorganisatie in Overijssel zien wij het als onze taak om internationale en landelijke ontwikkelingen te delen met en te vertalen naar onze Overijsselse collega's.

De scheidslijn tussen al deze klantgroepen is fluïde, dezelfde personen en ook organisaties kunnen in meerdere groepen vallen en de groepen evolueren continu. Wij vatten deze groepen niet rigide op, en bewegen vanuit een open opstelling mee.

Van droom naar realiteit

Missie

Onze maatschappelijke waarde bestaat uit het behouden en bruikbaar maken van (historische) overheidsinformatie en cultureel erfgoed in Overijssel.

Droom

Een duurzaam bruikbare Overijsselse erfgoedcollectie: informatie en inspiratie voor iedereen, over verleden, heden en toekomst.

De pijlers onder onze ontwikkeling tot aan 2029 zijn:

→ *Presteren & continu verbeteren* – Wij staan garant voor duurzaam en state-of-the-art beheer van de fysieke en digitale Overijsselse erfgoedcollectie. Dit doen wij door bedrijfsprocessen en infrastructuur continu te verbeteren en efficiënt en duurzaam in te richten. Hiermee benutten we gemeenschapsgelden optimaal en houden we onze ecologische footprint zo laag mogelijk.

→ *Digital first & klantgericht* – Wij kennen de gebruikersbehoeften en hebben onze processen optimaal klantgericht ingericht. Dit doen we door structureel klanttevredenheid te meten en kort cyclisch procesverbeteringen aan te brengen. Wij leveren kwalitatief hoogwaardige vakspecialistische ondersteuning aan onze gebruikers. Dit is digitaal en schaalbaar waar dat kan en persoonlijk met maatwerk waar nodig en realistisch.

→ *Sterke partner in het netwerk* – Wij staan midden in Overijssel en midden in Nederland. Dit doen we door kruisbestuiving te faciliteren en actief samen te werken met een grote diversiteit aan organisaties. Zo versterken we de archieffunctie en de brede erfgoedsector in Overijssel met kennis en kansen en dragen we tegelijkertijd bij aan de ontwikkeling van de Collectie Nederland.

→ *Innovatie* – Wij omarmen de digitale transformatie en investeren in innovatie. Hiermee verhogen we de bruikbaarheid van de archieven en collecties en vergroten we ons bereik en daarmee de maatschappelijke relevantie van het erfgoed.

Hierbij hebben de volgende vijf strategische thema's extra onze aandacht:

- *Duurzaam doorgeven*
- *Decentrale bewaring en centrale toegang*
- *Diversiteit en inclusie*
- *Zichtbaarheid*

Deze pijlers & thema's worden in de volgende paragrafen toegelicht.

Pijler: Presteren & continu verbeteren

Door ons te focussen op collectiebeheer en ons continu te verbeteren leveren wij kwaliteit. Onze medewerkers zijn of ontwikkelen zich tot experts in hun vakgebied. Hiertoe definiëren wij heldere doelstellingen op ons primair proces en meten wij in welke mate wij die doelstellingen behalen en

weten wij waarop we moeten bijsturen. Inzicht zorgt voor kennis en kennis is de motor voor ontwikkeling.

Onze leidende werkmethode heet Focus en is gebaseerd op klantketens. Hierin zijn onze werkprocessen gemodelleerd vanuit de klantwens en verbonden met de hele organisatie. Periodiek komen vertegenwoordigers van alle schakels in de ketens bij elkaar om prestaties te bespreken. Aan de hand van kritische prestatie indicatoren (KPI's) en door het continu coachen van onze teams op een cultuur waarin samenwerking, leren, groeien en klant-, resultaat- en kwaliteitsgerichtheid centraal staan, creëren wij een optimale voedingsbodem om in de komende jaren onze droom realiteit te maken.



Pijler: Digital first & klantgericht

Wij geloven dat collecties en archieven pas waarde krijgen als er interactie is met mensen. De mensen, hun behoeften en hoe zij zich organiseren veranderen. En dus veranderen wij mee. Onze dienstverlening is ingericht vanuit het principe digital first: wij behandelen klantvragen bij voorkeur digitaal. Mede door onze Snelle Scanservice is het gebruik en het bereik van archieven en collecties groter dan ooit. Onze verwachting is dat het gebruik van archieven en collecties de komende jaren verder zal groeien en dat de behoefte aan vakspecialistische ondersteuning zal toenemen. Collectievormers, consumenten, (her)gebruikers en kennisdelers vragen nieuwe digitale diensten van ons en tegelijk blijft de behoefte aan de meer traditionele fysieke diensten bestaan. Onze uitdaging is adequaat te anticiperen op een meer divers wordende klantvraag. Al deze groepen hebben twee dingen gemeen: er is een groeiende behoefte aan vakspecialistische ondersteuning en aan centrale toegang. Deze twee aspecten zijn de kern van de doorontwikkeling van onze dienstverlening de komende jaren. Hierbij maken wij constant de afweging tussen: persoonlijk en individueel contact, workshops en groepsbijeenkomsten, digitaal maatwerk en digitale (schaalbare) tools.

Digital first werkt ook door in onze interne manier van werken. We werken samen in moderne online omgevingen en zorgen ervoor dat onze kennis en informatie digitaal ontsloten is en toegankelijk voor onderling gebruik en doorgegeven kan worden. Dit vraagt van de organisatie dat de IT-architectuur en de processen hierop zijn ingericht. De hele organisatie en alle systemen ademen zo digital first.

Pijler: Sterke partner in het netwerk

We hebben zeer specialistische kennis in huis op het gebied van behoud en beheer en het toegankelijk maken van archieven en collecties. Door het delen van deze kennis met collega's zijn wij landelijk en in de provincie Overijssel een relevante kennis- en samenwerkingspartner. We laten actief zien wat we in huis hebben en wat wij voor andere organisaties kunnen betekenen. We nemen het initiatief voor nieuwe vormen van dienstverlening. Zo willen we een actieve rol spelen in professionele archiefzorg in onze provincie, door het structureel uitlenen van een poule van gemeentearchivarissen en het vertalen van landelijke ontwikkelingen naar de lokale en regionale praktijk in Overijssel.

We realiseren ons dat wij een schakel zijn in een groter netwerk binnen de erfgoedsector en het informatiedomein van de overheid. Door onze focus op en specialisatie in collectiebeheer, laten wij de publieke zichtbaarheid en beleving van de collecties die wij beheren bij de professionals die daarin excelleren. Dit geldt bijvoorbeeld op het gebied van museale presentatie, erfgoededucatie en historisch onderzoek. In deze gevallen zijn wij geen uitvoerders, maar faciliteren wij door het zorgen voor geschikt, vindbaar en toegankelijk bronmateriaal. Vanuit onze rol als 'collectiemakelaar' brengen we de archieven en collecties proactief onder de aandacht van tentoonstellingsmakers, onderzoekers, educatief ontwerpers, journalisten en creatieve makers in ons netwerk. Zij maken de producten waarmee de archieven en collecties maatschappelijke impact krijgen.

Ook richting onze overheden presenteren wij ons als netwerkpartner. Wanneer digitaal archief aan de bron wordt bewaard, zien wij voor ons een rol in het faciliteren van het gebruik door het creëren van digitale toegang en vakspecialistische dienstverlening. Het goed onderhouden van het netwerk om deze sterke partner te kunnen zijn is daarmee een pijler onder ons werk geworden.

Belangrijke erfgoedpartners met wie wij actief samenwerken zijn met name:

- ANNO Stadsmuseum Zwolle & Deventer Verhaal – met deze partners werken wij intensief samen om de geschiedenis van steden Zwolle en Deventer zichtbaar te maken in tentoonstellingen, publieksbijeenkomsten en erfgoededucatie.
- Athenaeumbibliotheek (als onderdeel van de Openbare Bibliotheek Deventer) - met deze partner zijn wij samen gehuisvest aan het Klooster in Deventer.
- Overijsselacademie en het Erfgoedplatform Overijssel – via deze partners dragen wij bij aan het verhaal van Overijssel en de zorg voor het erfgoed.

Tot slot dagen we onszelf uit door proactief samen te werken met organisaties buiten de erfgoedsector, zoals universiteiten en creatieve makers. Met hen testen we nieuwe technologieën en ontwikkelen we vernieuwende manieren voor het gebruik van de collectie. Deze kruisbestuivingen tussen sectoren leveren nieuwe inzichten op en inspireren anderen en ons.

Pijler: Innovatie

De digitale revolutie raast voort en gaat een hele nieuwe fase in met de ontwikkelingen rond kunstmatige intelligentie. Deze veranderingen bieden kansen waardoor collecties en archieven meer toegankelijk worden dan ooit; niet alleen in Overijssel maar overal ter wereld. In de oorsprong is onze organisatie erop gericht archieven en collecties vindbaar te maken. De inventarissen en toegangen die wij al sinds de negentiende eeuw maken, zijn eigenlijk aangeklede "kaartenbakken" waarmee je een document of object kunt vinden. Sinds de digitalisering en de inzet van OCR en handschriftherkenning wordt het "zoeken naar" documenten steeds meer vervangen door "zoeken in". Een mooi voorbeeld zijn de gescande Statenresoluties van Overijssel waarin straks met de inzet van handschriftherkenning op woord gezocht kan worden. Dat levert een onuitputtelijke bron voor nieuw historisch onderzoek op. Ondertussen beloven chatbots alweer een volgende stap: interactie met en over archieven en collecties heen, waarbij gebruikers direct een vraag kunnen stellen die beantwoord wordt op basis van de middels kunstmatige intelligentie ontsloten vakkennis van de archivaris, collectiebeheerder of conservator.

Om deze en toekomstige innovatie mogelijk te maken transformeren ook de voor ons bekende en vertrouwde systemen voor dienstverlening en beheer. Wij denken niet meer in individuele systemen

en applicaties, maar in de samenhang, uitwisseling en communicatie tussen systemen. Deze nieuwe data centrische benadering is leidend in onze nieuwe IT-architectuur.

Wij zijn zelf geen ontwikkelorganisatie op het gebied van IT en programmering. Wij lopen dan ook niet voorop in deze ontwikkelingen. Maar wij kiezen onze momenten om gericht te experimenteren en ontwikkelen kort cyclisch. Dat doen wij het liefst samen met strategische samenwerkingspartners. Zoals in het internationale onderzoek consortium HAICU. Wij proberen, leren en vernieuwen. Door techniek te koppelen aan een inhoudelijke vraagstelling vloeien de resultaten terug naar onze klanten en neemt het gebruik en de maatschappelijke impact van het erfgoed toe.

Solide uitkomsten voor experimenten staan of vallen met het beleidskeuzes. Om innovatie mogelijk te maken ontwikkelen wij nieuw en toekomstgericht beleid. Dit zal onder andere zijn op het gebruik van standaarden, maar ook voor het gebruik van kunstmatige intelligentie.

Thema: Duurzaam doorgeven

Wij zetten ons in voor een toekomstbestendig en maatschappelijke verantwoorde organisatie op diverse fronten. Zo geven wij invulling aan het duurzaam doorgeven van het erfgoed aan de volgende generaties. Onze visie op duurzaamheid omvat zowel het behoud van de archieven en collecties, als het streven naar een duurzame organisatie in al haar facetten. Op deze manier geven wij uitvoering aan de Klimaatverklaring voor Erfgoedorganisaties:

- *Duurzame huisvesting*: Een cruciale uitdaging waar wij voor staan de komende jaren is het realiseren van nieuwe huisvesting. De klimaatimpact van onze huidige locaties in Zwolle en Deventer is onverantwoord groot. Wij investeren in een state-of-the-art faciliteit die voldoet aan de normen voor archiefbewaring en rekening houdt met milieuvriendelijke bouwmaterialen, energie-efficiëntie en groene infrastructuur. Wij verkennen hierbij of we kunnen optrekken met andere collectievormers om samen onze footprint te verkleinen.
- *Duurzame organisatie*: Onze ambitie om een duurzame organisatie te worden, gaat ook over al onze dagelijkse operationele activiteiten. Van het minimaliseren van de CO2-uitstoot bij transport tot het beperken van ons energieverbruik en van catering tot inkoop. Wij streven in alles wat wij doen actief naar een zo klein mogelijke ecologische voetafdruk met de ambitie om aan het einde van deze beleidsperiode de “groenste collectieorganisatie van Nederland” te zijn.
- *Duurzaam conserveren en restaureren*: De archieven en collecties zijn inhoudelijk van onschatbare waarde en verdienen de best mogelijke zorg. We richten ons op duurzame conserverings- en restauratiemethoden om de levensduur te verlengen, met inachtneming van milieuvriendelijke technieken en materialen.
- *Duurzame kennis*: Vakkennis is cruciaal voor duurzaam behoud en de toegang tot de archieven en collecties. We investeren in programma's en initiatieven die kennisontwikkeling en -borging van onze collega’s bevorderen. Concreet gaat het bijvoorbeeld om meer kennis te ontwikkelen van fysiek behoud (conservering) zodat we de werkzaamheden die aan het hart van ons werk raken zelf kunnen uitvoeren. Ook het digitale equivalent hiervan, in *digital preservation*, staat hoog op onze wensenlijst.
- *Duurzaam werken:* Een maatschappelijk verantwoorde organisatie heeft oog voor alle mensen werken of aan het werk willen. Of dit nou is voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, mensen die aan het begin van hun loopbaan staan of mensen die vitaal naar het einde van hun loopbaan toe werken. We investeren actief in het bieden van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, het aanbieden van stageplekken aan jong professionals en levensfasebewuste loopbaanontwikkeling voor onze eigen medewerkers.

COLLECTIE OVERIJSSEL

Thema: Decentrale bewaring en centrale toegang

Het vinden van de juiste, en ook betrouwbare en integere informatie op elk gewenst moment wordt door de dagelijkse stortvloed van digitale informatie en desinformatie voor iedereen steeds complexer. Dat geldt ook voor het vinden van erfgoedinformatie. Waar klanten zich vroeger konden richten tot een duidelijk fysiek loket met een vast gezicht, zijn er tegenwoordig verschillende digitale klantkanalen met elk hun eigen zoeksystemen. Ook is er voor de archief- en collectiebeheerders veel veranderd. In onze eigen depots konden wij vroeger fysieke archieven letterlijk zelf controleren. Maar tegenwoordig zijn archieven en collecties ook digitaal, en bevinden zich in verschillende omgevingen, op servers en in e-depots. Decentrale bewaring heeft het beheer van en ook de toegang tot informatie complexer gemaakt.

Om de klant in deze tijd goed te kunnen blijven bedienen en ontsluiting van collecties te faciliteren, is het aan ons om te streven naar centrale toegang. Hierbij kan het ook gaan om informatie waar wij zelf niet de verantwoordelijkheid als beheerder voor dragen. Dit geldt bijvoorbeeld voor digitale overheidsarchieven die bewaard worden aan de bron. Onder de nieuwe wetgeving wordt deze nieuwe vorm van langdurige beheer door de archiefvormer mogelijk. Informatie blijft hierbij na afloop van de termijn tot overdracht in de digitale beheeromgeving van de overheidsinstelling die de informatie heeft gevormd. In onze visie gaan we hierin nog een stapje verder en trekken we deze lijn van het overheids- door naar het particuliere domein. We vertalen de strategie van bewaren bij de bron naar particuliere collecties. Dat betekent dat wij via een digitale zoekschil ook toegang willen gaan verschaffen tot archieven en collecties die niet fysiek in ons beheer zijn. Je kunt hierbij bijvoorbeeld denken aan archieven van organisaties waarvan die bezwaar hebben tegen schenking of plaatsing in het e-depot van Collectie Overijssel en die deze informatie zelf duurzaam willen beheren in een eigen digitale voorziening. Uiteraard brengt dit weer nieuwe uitdagingen met zich mee waarvoor we samen met onze partners oplossingen moeten vinden.

Thema: Diversiteit en inclusie

Er is steeds meer aandacht voor het belang van diversiteit en inclusie in organisaties. Diversiteit gaat over de mix van verschillen tussen mensen, zoals leeftijd, religie, gender, cultuur en opleidingsniveau. Bij inclusie gaat het over hoe we met al die verschillen omgaan. Wij ontwikkelen ons op deze aspecten op drie niveaus: de opbouw van onze organisatie, de opbouw van onze klantgroep en de opbouw van onze collecties en archieven.

Wij zijn een overwegend witte organisatie. Dat geldt niet alleen voor nu, maar dat is al sinds de oprichting van onze rechtsvoorgangers in de negentiende eeuw zo. Dit weerspiegelt zich ook in de opbouw in de opbouw van onze collectie. Recent onderzoek naar de samenstelling van onze collectie heeft dit uitgewezen. Wij hebben ons (net als veel andere collectiebeherende organisaties met ons) jarenlang ten onrechte gepresenteerd als ‘het geheugen van de samenleving’. Echter, in de praktijk vind je de diversiteit van de hedendaagse en ook van de vroegere samenleving nauwelijks terug in onze collecties. We zijn hier tekort geschoten als organisatie. Daarbij zijn ook de toegangen tot de collecties geschreven vanuit een eenzijdig perspectief, waardoor het woord- en taalgebruik niet door iedereen als inclusief wordt ervaren. Wat hierbij niet helpt is dat de toegang tot onze collecties en archieven dermate complex is dat deze alleen voor een kleine groep hoger opgeleiden goed bruikbaar is en/of met de nodige toelichting en instructie. De beperkte diversiteit en inclusiviteit werkt zo tot op de dag van vandaag door in onze dienstverlening.



De oplossing voor dit probleem is complex en hangt bovendien samen externe factoren. Wij leunen echter niet achterover en geven dit thema actief aandacht. Voor de organisatieontwikkeling maken wij beleid waarbij wij actief sturen op een meer divers medewerkersbestand. Het aantrekken van stagiaires van opleidingen in de regio maakt hier onderdeel vanuit. Aan de collectiekant hanteren wij bij nieuwe acquisities een inhoudelijk toetsingskader. Hiermee maken wij transparant wat er in de collectie wordt opgenomen en welke keuzes daarbij worden gemaakt. Uitgangspunt hierbij is dat het niet meer van hetzelfde moet zijn. Daarnaast nemen wij deel aan de ontwikkeling van nieuw acquisitiebeleid waarvoor het Nationaal Archief het initiatief heeft genomen. Dit nieuwe beleid is gericht op actieve verwerving van divers en hedendaagse materiaal als aanvulling op de bestaande rijkscollectie. En werk je bij ons in de dienstverlening? Dan heb je een opleiding schrijven op B1-niveau gevolgd. Zo zorgen wij dat we begrijpelijk zijn in de taal die we gebruiken.

Thema: Zichtbaarheid

Wij geloven dat collecties en archieven pas echt maatschappelijke impact krijgen als er interactie plaatsvindt met mensen. Door het gebruik actief te stimuleren en de collectie voortdurend in de schijnwerpers te zetten in al onze communicatie uitingen slaan wij de brug naar de samenleving. Wij zijn trots op onze Collectiemakelaars die proactief het gebruik van onze collectie stimuleren. Zij doen dit door aan te sluiten bij partners in Overijssel en daarbuiten, inspelend op actuele thema's. Een voorbeeld hiervan is de viering van 500 jaar Provincie Overijssel in 2028 en het in dit kader nader toegankelijk maken van de historische Resoluties van de Staten van Overijssel. Een ander voorbeeld is onze actieve medewerking aan het landelijke programma Oorlog voor de Rechter dat ervoor zorgt dat de verhalen uit Nederlands belangrijkste oorlogsarchieven worden verbonden en doorgegeven aan toekomstige generaties.

COLLECTIE OVERIJSSEL

4. TOEKOMSTBESTENDIG ORGANISEREN - WENDBAAR & BETROUWBAAR

Waar vroeger klanten vaak afhankelijk waren van de geboden dienstverlening, interne processen en prioriteiten van organisaties, is dat nu omgedraaid. De (veranderende) behoeften van klanten zijn centraal komen te staan in onze samenleving. Deze vernieuwingen en behoeften van klanten veranderen in een steeds sneller tempo. Zelfbewustere klanten en voortschrijdende technologische ontwikkelingen vragen om een wendbare organisatie, flexibele dienstverlening en het continu inspelen op veranderende klantbehoeften. Hierbij moeten we blijven borgen dat we een betrouwbare partner zijn, die staat voor kwaliteit en continuïteit.

Een prestatiemanagementprogramma heeft ons de afgelopen jaren geholpen om deze switch te maken. Centraal hierin staat dat wij onze effectiviteit en kwaliteit meten aan de hand van kritische prestatie indicatoren (KPI's). Dit leert ons hoe succesvol wij zijn en hoe we ons kunnen ontwikkelen om onze droom te bereiken, het realiseren van "een duurzaam bruikbare Overijsselse erfgoedcollectie: informatie en inspiratie voor iedereen, over verleden, heden en toekomst".

Hierin zijn vier resultaat KPI's belangrijk. Ten eerste de mate waarin (her)gebruik wordt gemaakt van de archieven en collecties (we hebben het immers over een bruikbaar erfgoed). Ten tweede door de geleverde kwaliteit (dienend om het erfgoed duurzaam te behouden). Ten derde ontwikkelen wij een KPI om onze maatschappelijke impact te kunnen meten. Voor de ontwikkeling hiervan kijken wij ook nadrukkelijk naar het wetenschappelijk domein waarin veel onderzoek wordt gedaan naar de ontwikkeling van dergelijke methodieken. Hier voegen wij ten vierde de KPI mate van klanttevredenheid aan toe, om onszelf te blijven uitdagen in ons onderscheidend vermogen naar de diverse klangroepen.

Vanuit onze groeistrategie hanteren we twee resultaat KPI's. Groeiende collecties vertalen zich in een rijkere en meer diverse bron voor consumenten en hergebruikers en het betekent ook dat we meer collectievormers van dienst kunnen zijn. Maar niet alle groei is nuttig of zelfs wenselijk; groei moet passen binnen onze strategische thema's *Duurzaam doorgeven* en *Diversiteit en inclusie*. De KPI die wij meten is het aantal nieuwe archieven en collecties binnen de door ons gestelde kaders. Groei ontstaat ook door onze collecties te verrijken en de toegankelijkheid te groten. Dit meten we middels de niveaus van bruikbaarheid.

Tot slot ontwikkelen wij twee soorten resultaat KPI's op productiviteit. Met het sturen hierop brengen wij ons 'eigen huis op orde', bijvoorbeeld in het kader van onze interne informatiehuishouding. Ook het standaardiseren en uniformeren van systemen en processen horen hierbij, als noodzakelijke voor de digitalisering. Productiviteit zegt iets over hoe goed we de dingen doen. Dit meten we enerzijds op basis van (interne) kwaliteitseisen, bijvoorbeeld door controles in te bouwen op onze processen. Daarnaast gaat dit ook over efficiëntie: wat kunnen wij optimaal bereiken binnen het budget dat we beschikbaar hebben. De laatste KPI's gaan dus over de kosten per object ten aanzien van verwerving, houdbaarheid, bruikbaarheid en gebruik.

COLLECTIE OVERIJSSEL

5. DE ORGANISATIE - MENSEN

Veel aandacht in dit meerjarenbeleidsplan gaat over inhoud, veel tekst gaat over de dingen die nodig zijn en de dingen die we gaan doen. Maar een organisatie is meer dan inhoud. Uiteindelijk is een organisatie vooral ook een optelling van mensen. Wie wij zijn individueel en als groep betekent alles voor hoe we onze klanten van dienst kunnen zijn en hoe onze dienstverlening wordt ervaren.

Wij zijn er trots op te kunnen zeggen dat wij ons de afgelopen jaren ontwikkeld tot een “empathische organisatie”. Afgelopen beleidsperiode hebben wij er hard aan gewerkt om een organisatie te worden waarin er ruimte en begrip is voor verschillende perspectieven en standpunten en we oog hebben voor elkaar en voor onze partners en klanten. Wij worden hier steeds beter in en merken dat we steeds meer de kracht van diversiteit kunnen inzetten. Vanuit onze visie op de “menselijke organisatie” blijven wij werken aan een organisatie waarin we luisteren in plaats van oordelen en we blijvend moeite doen om elkaars motivatie, ambities en zorgen te begrijpen door ons in te leven in de ander. Dit draagt bij aan een (opr)echte organisatie. Overigens bekent dit niet dat wij moeilijke gespreksonderwerpen of discussies uit de weg gaan. Juist dan zoeken we elkaar op, vanuit de overtuiging dat het voeren van een goed gesprek cruciaal is om samen versneld te groeien. We organiseren regelmatig themadagen, om met elkaar te verdiepen op samenwerking of complexe thema's als integriteit.



De nieuwe organisatiecultuur vertaalde zich in 2023 in een mooi resultaat van het medewerkerstevredenheidsonderzoek, met een overall score van een 8,3. Het hoogst scoorden wij op de onderdelen werkplezier, direct leidinggevende, samenwerking en werkinhoud. Ook waren onze scores goed ook op ontwikkelingsmogelijkheden en communicatie. Met al onze ambities gecombineerd met nieuw elan en energie blijft het in balans houden van de werkbelasting een uitdaging.

Organisatiecultuur

In de sturing aan onze organisatie staat ruimte, duidelijkheid en oprechte aandacht centraal. In onze visie levert dit een collectief op van medewerkers die lef laten zien en eigenaarschap tonen. Vanuit onze maatschappelijke verantwoordelijkheid in combinatie met onze ambities, vinden we de volgende zaken in onze interne organisatiecultuur van belang en hier sturen we actief op

- wij zijn dankbaar voor het werk dat we mogen doen;
- wij zijn ambassadeur voor onze organisatie;
- wij nemen ieder individueel en als collectief verantwoordelijkheid voor onze taken;
- wij zijn betrokken bij onze klanten en bij elkaar;
- wij vieren successen en benoemen wat er goed gaat;
- wij staan open voor ontwikkelingen en moedigen elkaar daarin aan;
- bij ons is iedereen welkom (ongeacht geslacht, cultuur, leeftijd) en we stimuleren iedereen een eigen geluid te laten horen.

Deze organisatiecultuur vertaalt zich ook extern in de klantcontacten die wij hebben en in de relaties die we beheren vanuit de verschillende netwerken waarin wij opereren. Dit is op de volgende manier merkbaar:

- wij handelen integer; als ambtenaar zijn wij betrouwbaar, wij liegen niet, houden woord, hebben geen verborgen agenda en zijn transparant;
- wij tonen respect en betrokkenheid naar onze klanten en relaties en stellen ons meedenkend op;
- bij ons is iedereen welkom (ongeacht geslacht, cultuur, leeftijd) en we stimuleren iedereen een eigen geluid te laten horen;
- wij spreken duidelijk uit wat de ander van ons kan verwachten;
- wij werken actief samen met de partners in ons netwerk en gaan verbindingen aan met behoud van individuele expertise en verantwoordelijkheden.

Tot slot vertaalt dit zich in de relatie tussen de organisatie en de medewerker:

- wij investeren en faciliteren in individuele- en teamontwikkeling en stellen hiervoor middelen beschikbaar;
- wij coachen onze teams op een cultuur waarin samenwerking, eigenaarschap, vertrouwen en klant-, resultaat- en kwaliteitsgerichtheid centraal staan;
- wij hebben oog voor de individuele situaties en behoeften van medewerkers en zijn tegelijkertijd duidelijk in wat van eenieder verwacht wordt;
- wij zijn transparant over afwegingen bij beleidskeuzes die medewerkers raken;
- wij betrekken de medezeggenschap als een gelijkwaardige partner en hebben begrip en respect voor elkaars positie en rol.



COLLECTIE
OVERIJSSEL

6. TOT SLOT - DE TOTSTANDKOMING VAN DIT PLAN

Dit meerjarenbeleidsplan is het resultaat van samenwerking.

Voorafgaand aan het schrijven vonden interviews plaats met:

- ANNO Stadsmuseum Zwolle: Germa Greving
- Deventer Verhaal: Ewout van der Horst
- Gemeente Deventer: Lisette Fuhler en Paulien Brinkman
- Gemeente Zwolle: Wim Heersink en Henry Kranenborg
- Koninklijke Bibliotheek: Martijn Kleppe
- Openbare Bibliotheek Deventer (incl. Athenaeumbibliotheek): Alice van Diepen en Suzan Folkers

Vanuit de eigen organisatie hebben de volgende collega's hun input meegeven:

- Annette Allaart, Coördinator Informatie
- Dirk Steenbeek, Relatiebeheerder Collectievorming
- Eef Bos, Controller
- Elwin Klappe, Coördinator Facilitair en Digitaliseren
- Frieda Bousba, HR-adviseur
- Hedwig Gertner-Braam, Coördinator Behoud
- Jenine de Vries, Coördinator Dienstverlening
- Jos Mooijweer, Collectiemakelaar
- Leoniek Damman-Vrielink, Relatiebeheerder Overheden
- Laurie Wissink, Collectiemakelaar
- Maartje Koelma, Communicatieadviseur
- Ton Dijksterhuis, Coördinator Bruikbaar

Auteurs van het meerjarenbeleidsplan zijn:

- Anniek van Dijk - van Leeuwen, Manager Bedrijfsvoering
- Petra Links, Manager Collectie
- Vincent Robijn, Directeur