

Statiestraat 179
2600 Berchem
T +32 3 281 44 57
vvbad@vvbad.be
www.vvbad.be

BLAUWDruk

Welgevormd in de Informatiesector

Naar structurele samenwerking voor bovenlokale vorming

30 SEPTEMBER 2020

AUTEUR: PATRICK VAN DEN NIEUWENHOF

Dichtbij huis

Persoonlijk Ontwikkelings Plan

Waarom - Hoe - Wat

Bemiddelaars

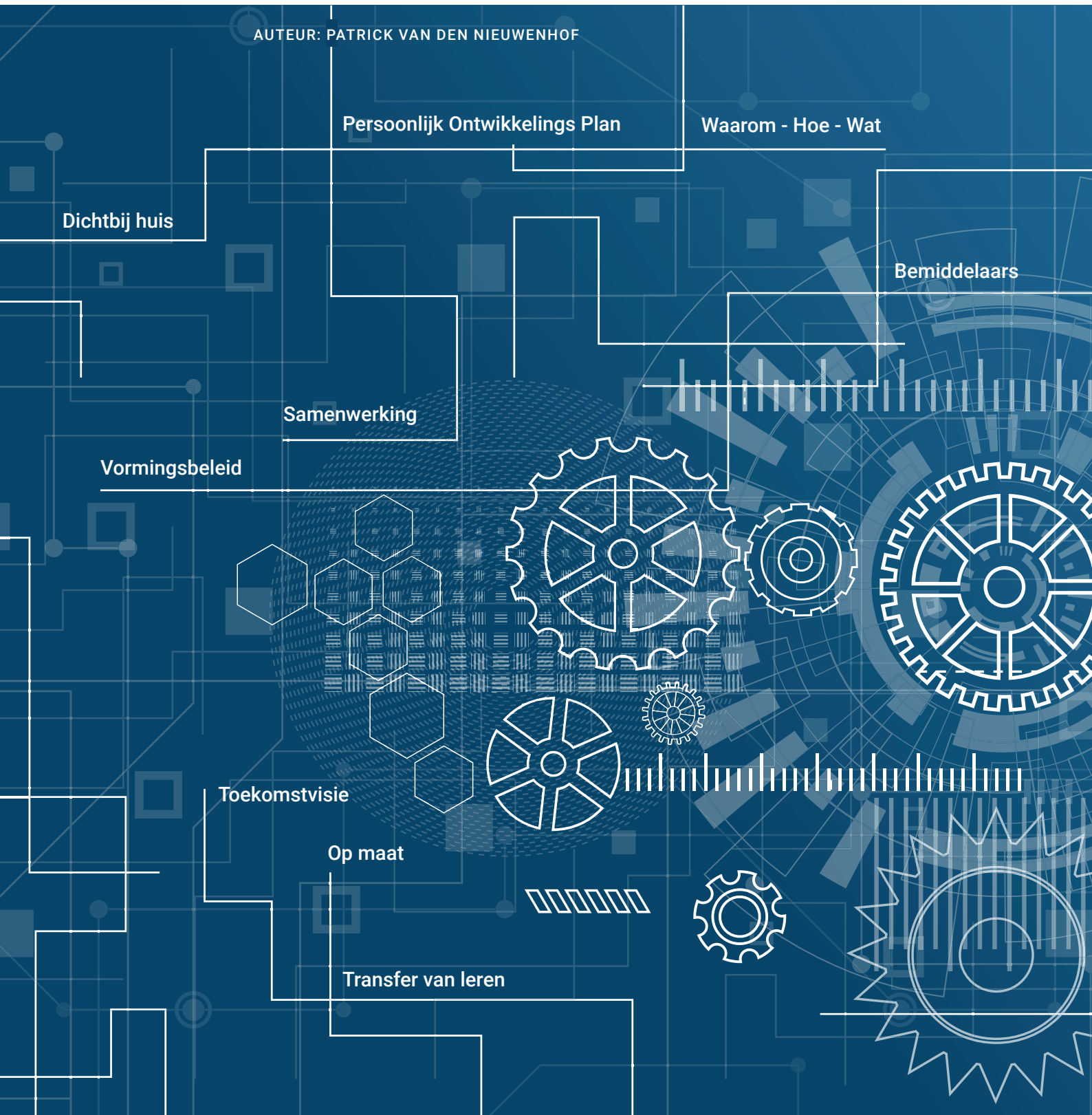
Samenwerking

Vormingsbeleid

Toekomstvisie

Op maat

Transfer van leren



Met financiële steun van:

Vlaamse Vereniging van Bibliotheek, Archief en Documentatie



INHOUD

| | |
|--|----|
| Beleidssamenvatting | 3 |
| 1. Inleiding | 5 |
| 2. Methode | 6 |
| 2.1. Theoretisch uitgangspunt..... | 6 |
| 2.2. Kwantitatief onderzoek | 7 |
| 2.3. Kwalitatief onderzoek..... | 7 |
| 3. Deelnemers | 7 |
| 4. De sector in beeld..... | 12 |
| 4.1. Cijfers..... | 12 |
| 4.1.1. Openbare bibliotheken | 13 |
| 4.1.2. Archieven..... | 17 |
| 4.2. Evoluties in regelgevend kader | 19 |
| 4.3. Beeldvorming / Imago sector | 19 |
| 4.4. Functie- en competentieprofielen..... | 21 |
| 4.5. Trends..... | 25 |
| 4.6. Houding ten aanzien van (levenslang) leren | 26 |
| 5. Resultaten, noden en behoeften m.b.t. vorming..... | 30 |
| 5.1. Openbare bibliotheken..... | 30 |
| 5.2. Andere deeldomeinen in de informatiesector..... | 32 |
| 6. Vormingsverstrekkers..... | 34 |
| 7. Uitdagingen | 36 |
| 7.1. Bovenlokale / regionale samenwerking blijft een belangrijk aandachtspunt..... | 36 |
| 7.2. Verbeteren van intern vormingsbeleid | 41 |
| 7.3. Op maat maken van vorming | 42 |
| 7.4. Samenwerking tussen vormingsverstrekkers..... | 44 |
| 7.5. Inhoudelijke invulling | 45 |
| 8. Conclusies in de vorm van aanbevelingen | 47 |

Beleidssamenvatting

Nood aan vormingsbeleid, dichtbij huis, op maat, bovenlokale vormingstrajecten: kernwoorden uit het VVBAD project *Welgevormd in de Informatiesector*, naar structurele samenwerking voor bovenlokale vorming. In deze blauwdruk willen we resultaten weergeven en bespreken omtrent vormingsbehoeften bij (uitvoerende) medewerkers in de bibliotheek- en archiefsector, gekoppeld aan concrete strategieën om daarop een antwoord te kunnen formuleren. Het onderzoek liep over twaalf maanden (september 2019-september 2020), waarbij participatie vanuit de sector sterk aangemoedigd werd. De aandacht ging in het bijzonder uit naar de provincies Oost-Vlaanderen en Antwerpen. Deze keuze werd ingegeven vanuit de verschillende invulling van het voorbije streekgericht bibliotheekbeleid. Echter om het draagvlak te vergroten, werden ook andere provincies benaderd in terugkoppelingsmomenten.

Een deskresearch (literatuur, competentieprofielen, vacatureberichten) diende als basis om goed voorbereid de sector te bevragen. Om de vormingsnoden degelijk te kunnen inschatten werd ervoor gekozen om plaatsbezoeken af te leggen. Door de corona uitbraak diende geschakeld te worden naar een online bevraging. Om de bevindingen te toetsen werden eveneens terugkoppelingsmomenten georganiseerd. Ruim 140 respondenten (32 plaatsbezoeken, 62 online enquêtes en 50 deelnemers terugkoppelingsmomenten) namen deel, waardoor de uitkomsten op het vlak van vormingsbehoeften breed gedragen werden. Uit de gesprekken met vormingsverstrekkers, zowel formeel als niet-formeel onderwijs, is gebleken dat ze de leervragen ter harte nemen. Een nauwe aansluiting met gevraagde competenties wordt in de curricula van opleidingen en vormingen betracht. Dat heeft geleid tot een kwalitatief hoog aanbod in Vlaanderen. Het bracht met zich mee dat de focus van het project deels verschoof naar waarom medewerkers de weg niet kunnen of willen vinden naar vorming. Immers, er lijkt een zekere contradictie te schuilen in een bestaand ruim aanbod aan vorming en de nog steeds grote vormingsbehoefte. Zoals gebleken is uit gesprekken met medewerkers worden er meerdere obstakels ervaren. De factor tijd lijkt daarbij een belangrijke rol te spelen. Meermaals werd aangegeven 'ik wil wel maar heb geen tijd om naar een vorming te gaan'. De component tijd representeert een aantal dieperliggende problemen, namelijk een gebrek aan stimuli voor deelname aan bijscholing en training.

Om daaraan te remediëren werd gebruik gemaakt van de *Capability Approach*, waarbij naast wat er is (vormingsaanbod) er in de eerste plaats gekeken wordt of medewerkers in staat zijn om aan dit aanbod deel te nemen. Concreet wordt in deze blauwdruk een voorwaardenscheppend kader gecreëerd waarin een veelheid aan actoren (overheden, bemiddelaars, vormingsverstrekkers en besturen) medewerkers toeleiden tot vorming.

Een aantal pijlers vormen het fundament voor een ruimere participatie aan vorming. In de eerste pijler pleiten we voor een uitgeschreven maar ook praktisch realiseerbaar vormingsbeleid op lokaal niveau. Op basis van een toekomstvisie op het functioneren van de organisatie kan een vormingstraject uitgetekend worden voor elke medewerker. Vorming is geen geïsoleerde activiteit, maar draagt bij tot een verbeterde werking van de instelling. Dit beleid bepaalt de doelstellingen van het leren voor, tijdens en na het volgen van een vorming. Het geleerde effectief kunnen gebruiken op de werkvloer vormt een belangrijke leidraad. Om tegemoet te komen aan de bekommernissen van medewerkers wordt in pijler 2 een continuüm aan leervormen voorgesteld. Fysiek (collectief) contactonderwijs wordt afgewisseld met online begeleiding en 1-op-1 ondersteuning. Formele en niet-formele onderwijsverstrekkers ontwikkelen verder korte, middellange en lange vormingstrajecten. Het flexibel kunnen samenstellen van een curriculum kan als optie onderzocht worden. Pijler 3 bouwt hierop verder door vormingen op maat na te streven. Inhoud afstemmen op (voor)kennis van de deelnemer vormt een uitdaging om verwachtingen op voldoende wijze in te vullen. Diversificatie in niveaus (beginner, gevorderde, expert) dient overwogen te worden zodat medewerkers in de sector op

voldoende wijze antwoord kunnen bieden aan de lokale leervragen. Nog steeds vanuit de doelstelling om drempels weg te werken wordt in pijler 4 voorgesteld dat regionale en bovenlokale vorming gestimuleerd wordt. Dichtbij of in huis kunnen leren, aangevuld met ervaringsuitwisseling met collega's uit de buurt vormen een meerwaarde in de realisatie van leerdoelen. Pijler 5 tot slot gaat in op de rol van de diverse actoren: overheden, bemiddelaars, vormingsverstrekkers en besturen. Deze pijler sluit direct aan bij de noodzaak een Vorming, Training en Opleiding (VTO) beleid uit te tekenen.

De uitrol van deze blauwdruk zorgt voor een leerklimaat, waarin een kwalitatief vormingsaanbod omgezet wordt in een reële deelname. Een goed omschreven transfer van leren mondt uit in een met kennis en kunde onderbouwd functioneren van medewerkers in de informatiesector. Het duurzaam karakter ervan draagt finaal bij tot meer (informatie)welvaart voor de samenleving.

1. Inleiding

Nood aan vormingsbeleid, dichtbij huis, op maat, bovenlokale vormingstrajecten: kernwoorden uit het VVBAD project *Welgevormd in de Informatiesector*. In deze blauwdruk willen we de resultaten weergeven en bespreken omtrent vormingsbehoeften bij medewerkers in de bibliotheek- en archiefsector. Het project past in het bredere kader waarin de VVBAD streeft naar een volwaardig opleidingsaanbod voor de sector.

Enkele ingrijpende wijzigingen binnen de archief- en bibliotheeksector zijn tekenend voor de laatste jaren, denk bijvoorbeeld aan andere vormen van financiering en decretale aanpassingen. De sector van de openbare bibliotheken vormde het vertrekpunt, omdat de provincies tot 2018 in het kader van het streekgericht bibliotheekbeleid (SBB) voorzagen in een groot vormingsaanbod voor lokale openbare bibliotheken. We breidden de scope echter uit en keken transversaal naar de noden in andere deelsectoren, zoals onderwijs (bibliotheken van onderzoeks- en onderwijsinstellingen), cultureel erfgoed (museumbibliotheken en (culturele) archiefinstellingen) en de privésector (informatiediensten in bedrijven). Het project richtte zich voornamelijk op de provincies Antwerpen en Oost-Vlaanderen. De keuze voor deze provincies is ingegeven vanuit hun invulling van het SBB. De provincie Oost-Vlaanderen voorzag middelen voor bovenlokale samenwerking, de provincie Antwerpen werkte eerder centraal via ondersteuning. Het verschil in werking zou een invloed kunnen hebben op de actuele vormingsnoden en -aanbod.

Het onderzoek liep over twaalf maanden en volgde vijf fases, waarbij participatie vanuit de sector sterk aangemoedigd werd. Fase 1 bestond uit een deskresearch met aandacht voor bestaande literatuur, vacatureberichten en competentieprofielen. Dat liet ons toe om goed voorbereid de sector te bevragen. In de tweede fase (februari-maart 2020) werd gekozen voor plaatsbezoeken om zo in een persoonlijk gesprek in de diepte te kunnen ingaan op vormingsbehoeften. Door de corona uitbraak was het niet mogelijk om deze werkwijze aan te houden en werd in fase 3 geschakeld naar een online bevraging, waarbij iets meer dan driehonderd organisaties aangeschreven werden. In totaal namen 94 organisaties deel: 32 plaatsbezoeken en 62 respondenten op de online vragenlijst, met een evenwichtige geografische spreiding en vertegenwoordiging uit de deelsectoren. In fase 4 werden de vormingsverstrekkers bevraagd over hun huidig en toekomstig aanbod in relatie tot de noden gedetecteerd in voorgaande fases. Deze gegevens werden gebundeld en toegelicht in vier digitale terugkoppelingsmomenten eind juni 2020. We bereikten vijftig deelnemers vanuit heel Vlaanderen (fase 5). Het overgrote deel had nog niet deelgenomen aan een plaatsbezoek of de online bevraging. De feedback samen met de verzamelde gegevens vormden de grondstof voor de voorliggende blauwdruk.

Het project werd gefinancierd door de Vlaamse overheid - Departement Cultuur, Jeugd en Media - op basis van het transitiebegroting cultuur.¹ Een stuurgroep met een vertegenwoordiging uit de hele sector volgde de voortgang van het project op.

Initieel lag de focus van het project op het in kaart brengen van vormingsnoden en -aanbod. Tijdens de uitvoering van het project verschoof de aandacht naar het voorwaardenscheppend kader met als theoretische leidraad de *Capability Approach*.

¹ https://cjsm.be/cultuur/sites/cjsm.cultuur/files/public/190612_transitiereglement_ronde_4_0.pdf (20200803)

2. Methode

Dit project gebruikt zowel kwalitatieve als kwantitatieve onderzoeksmethoden om voldoende representatief te zijn. Op deze manier willen we enerzijds voldoende respondenten betrekken, maar ook informatie verdiepen.

2.1. Theoretisch uitgangspunt

Inspirerend en richtinggevend voor dit project is de *Capability Approach* theorie van Amartya Sen en Martha Nussbaum.² Uitgangspunt van de *Capability Approach* (Nederlandstalig equivalent is moeilijk te vinden) is een ruim normatief kader voor de evaluatie en beoordeling van het individueel welzijn en sociale regelingen, het beleid en sociale veranderingen. Vraagstelling in deze benadering is wat mensen kunnen realiseren en niet zozeer wat ze hebben gerealiseerd. Zo zal blijken dat er een voldoende groot aanbod is, maar dat medewerkers obstakels ondervinden tot deelname. Voor een goed begrip van de *Capability Approach* is het nuttig om stil te staan bij de vier Engelstalige basisbegrippen die de grondslag van deze benadering vormen: *capabilities* (kansen/keuzemogelijkheden/vermogens), *functionings* (functioneren), *resources* (input/bronnen) en *conversion factors* (conversiefactoren).

Functionings is datgene wat mensen effectief doen en bereiken. Zoals aangegeven beperken welvaartstatistieken zich heel vaak tot dit aspect van het menselijk handelen. Wat men heeft staat voorop en niet hoe zaken kunnen gerealiseerd worden. Ter illustratie: het hebben van een fiets betekent nog niet automatisch dat de mobiliteit van een persoon of groep verbetert. Wat als bijvoorbeeld de fietsinfrastructuur niet voldoende is ontwikkeld, of als maatschappelijke normen niet toelaten dat er gefietst wordt, of als iemand nooit heeft leren fietsen, of als iemand kampt met een fysieke beperking. Een overheid die enkel inzet op het ter beschikking stellen van *resources* (bronnen) mist hierdoor de creatie van een voorwaardenscheppend kader.

Precies op dit laatste aspect doelen de *capabilities*. Het beschikken over een keuzepalet waarbij mensen kleuren kunnen kiezen om invulling te geven aan hun (professioneel) leven.

Resources zijn de middelen die van belang zijn om *functionings* te realiseren zoals voldoende inkomen of financiële tussenkomst, bereikbaarheid van vormen of toegankelijkheid van onderwijs.

Conversion factors zijn de zaken die maken dat mensen hun keuzes kunnen realiseren. Het gaat hierbij over lichamelijke en geestelijke kenmerken in de vorm van talenten, motivatie en lichamelijke conditie. Maar ook over sociale kenmerken in de vorm van sociale normen en waarden, genderrollen en over omgevingskenmerken, of de omzetting van formele/theoretische wettelijke vrijheden in reële vrijheden.

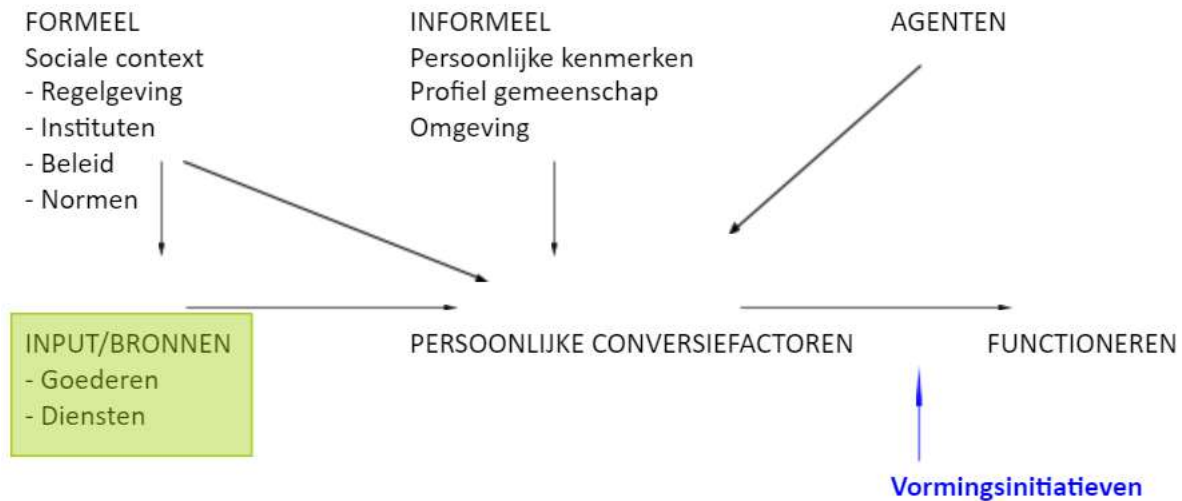
De mate waarin personen in staat zijn om bronnen/middelen om te zetten in functioneren wordt bepaald door:

- Persoonlijke conversiefactoren
- Sociale conversiefactoren
- Omgevingsconversiefactoren

² NUSSBAUM Martha, Mogelijkheden Scheppen. Een nieuwe benadering van de menselijke ontwikkeling. Amsterdam: Ambo/Anthos uitgevers, 2012, 303 p.

SEN Amartya, *Capability and Well-Being*, In: NUSSBAUM Martha & SEN Amartya (eds.), The quality of life, Oxford: Oxford University Press, 2002, pag. 30-53.

Schematische voorstelling Capability Approach



Behalve het individueel handelen om de vooropgestelde doelen te realiseren, zijn bemiddelaars (agenten) onontbeerlijk om als collectieve actor doelgericht handelen mogelijk te maken.

Net zoals bij het aanbieden van fietsen, is een kwalitatief hoogstaand vormingsaanbod onvoldoende om het functioneren van medewerkers te ondersteunen of te verbeteren. Noden gecombineerd met de context waarin men werkt, bepalen mee of de functie en taken verruimd en verdiept worden door vorming. Bij de analyse van bestaande studies valt op dat een sterke nadruk ligt op het in kaart brengen van de goederen en diensten (groen kader).

De beschreven elementen zijn geen geïsoleerde zaken, ze vormen een geheel in het realiseren van het gewenst functioneren van een medewerker. Samen vormen ze de pijlers voor de ontwikkeling van vormingsinitiatieven. In de analyse van de behoeften en de uiteindelijke aanbevelingen vormt dit kader de leidraad.

2.2. Kwantitatief onderzoek

Openbare bibliotheken dienden tot 2015 verplicht hun cijfergegevens in te geven in BIOS (BibliotheekInformatieOpvolgingsSysteem). Nadien verviel deze verplichting en resulteerde jaar na jaar in minder respondenten. Terwijl in 2015 nog 313 bibliotheken hun data deelden, daalde dit in 2018 tot 213. Dat heeft een invloed op de manier waarop we ons een beeld trachten te vormen van de sector. Evoluties in personeel en activiteiten kunnen minder in beeld gebracht worden. Er is een beeld nodig om opleidingsnoden te kunnen detecteren. Hetzelfde geldt voor de archiefsector.

2.3. Kwalitatief onderzoek

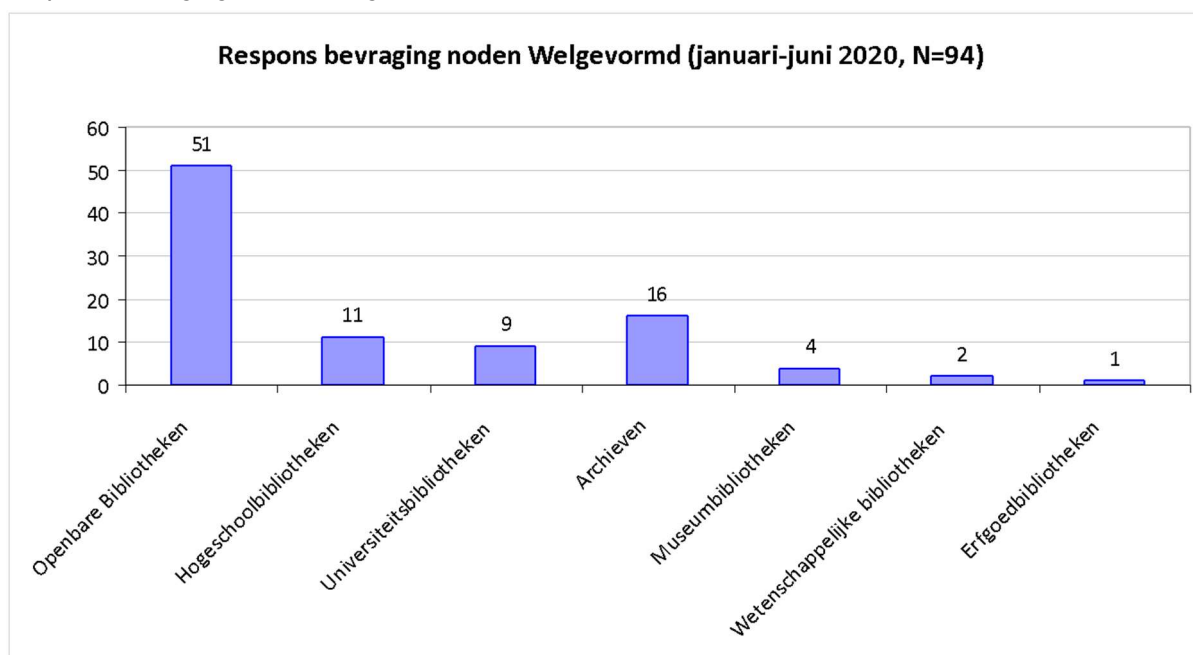
Op basis van rapporten en literatuur werd de context geschetst van dit project. Een aantal conclusies uit voorgaande publicaties werden geïntegreerd in deze blauwdruk ter illustratie of ter versterking van bepaalde conclusies en uitgangspunten.

3. Deelnemers

Dit project had als doel om de vormingsbehoeften van de archief- en bibliotheeksector in kaart te brengen. Om een zo volledig mogelijk beeld te creëren, werden plaatsbezoeken, online bevestigingen en terugkoppelingsmomenten georganiseerd. Hieronder kun je het profiel van de organisaties en deelnemers bekijken.

Op een totaal van iets meer dan 300 gecontacteerde organisaties kregen we 94 antwoorden binnen: 32 plaatsbezoeken en 62 online antwoorden. Samen met de 50 deelnemers aan de terugkoppelingsmomenten kunnen we stellen dat de antwoorden een breed gedragen karakter hebben.

Respons bevestiging noden Welgevormd



Overzicht deelnemende organisaties en wijze van betrokkenheid

| Organisatie | Oost-Vlaanderen | Antwerpen | Bezoek | Online | Terugkoppeling |
|--------------------------------------|-----------------|-----------|--------|--------|----------------|
| Bibliotheek Aalst | x | | x | | |
| Archief Aalst | x | | x | | |
| Bibliotheek Aalter | x | | x | | |
| Bibliotheek Aartselaar | | x | x | x | |
| Bibliotheek Assenede | x | | | x | |
| Bibliotheek Balen | | x | | x | |
| Bibliotheek Berlaar | | x | x | | |
| Bibliotheek Berchem | | x | | x | |
| Bibliotheek Beveren | x | | | x | |
| Archief Beveren | x | | | x | |
| Bibliotheek Bilzen (Limburg) | | | | | x |
| Bibliotheek Bonheiden | | x | | | x |
| Bibliotheek Boom | | x | x | | |
| Bibliotheek Borsbeek | | x | x | | |
| Bibliotheek Brugge (West-Vlaanderen) | | | | | x |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Bibliotheek Deerlijk (West-Vlaanderen) | | | | | x |
| Bibliotheek Deinze | x | | | | x |
| Bibliotheek Denderleeuw | x | | | x | x |
| Archief Dentergem (West-Vlaanderen) | | | | | x |
| Archief Duffel | | x | x | | |
| Bibliotheek Duffel | | x | x | | |
| Archief Erpe-Mere | x | | | x | |
| Bibliotheek Erpe-Mere | x | | x | | |
| Bibliotheek Gavere | x | | x | | |
| Archief Geel | | x | x | | x |
| Bibliotheek Gent - De Krook | x | | | x | x |
| Bibliotheek Geraardsbergen | x | | x | | |
| Archief Geraardsbergen | x | | x | | |
| Bibliotheek Grobbendonk | | x | | x | |
| Archief Heist-op-den-Berg | | x | x | | |
| Bibliotheek Heist-o/d-Berg | | x | x | | |
| Bibliotheek Hemiksem-Schelle-Niel | | x | x | | |
| Bibliotheek Herk-de-Stad (Limburg) | | | | x | |
| Bibliotheek Herzele | x | | | x | |
| Bibliotheek Hove | | x | x | | |
| Bibliotheek Izegem (West-Vlaanderen) | | | | | x |
| Bibliotheek Kalmthout | | x | x | | |
| Bibliotheek Kasterlee | | x | | x | |
| Bibliotheek Knokke-Heist (West-Vlaanderen) | | | | | x |
| Bibliotheek Kortrijk | | x | x | | |
| Bibliotheek Kaprijke | x | | | x | |
| Bibliotheek Kortrijk (West-Vlaanderen) | | | | | x |
| Bibliotheek Kruibeke | x | | | | x |
| Archief Lier | | x | x | | |
| Bibliotheek Lint | | x | x | | |
| Archief Lokeren | x | | | x | x |
| Archief Londerzeel VI-Br | | | | | x |
| Bibliotheek Maarkedal | x | | x | | |
| Bibliotheek Meerhout | | x | x | x | |
| Bibliotheek Meise (VI.Br.) | | | | | x |
| Archief Melle | x | | | x | |
| Bibliotheek Menen (West-Vlaanderen) | | | | | x |
| Bibliotheek Merchtem (Vlaams-Brabant) | | | | x | |
| Bibliotheek Merelbeke | x | | | x | |
| Bibliotheek Moerbeke | x | | | x | |
| Archief Mol | | x | | | x |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Bibliotheek Mortsel | | x | | | x |
| Bibliotheek Nazareth | x | | x | | |
| Bibliotheek Ninove | x | | | x | |
| Bibliotheek Oudsbergen (Limburg) | | | | | x |
| Archief Oudenaarde | x | | x | | |
| Bibliotheek Oudenaarde | x | | x | | |
| Bibliotheek Pittem (West-Vlaanderen) | | | | | x |
| Bibliotheek Ranst | | x | x | | |
| Bibliotheek Ronse | x | | | x | |
| Bibliotheek Rumst | | x | x | | x |
| Archief Sint-Gillis-Waas | x | | | x | |
| Bibliotheek Sint-Gillis-Waas | x | | | | x |
| Bibliotheek Sint-Katelijne-Waver | | x | x | | |
| Bibliotheek Sint-Pieters-Leeuw (VI-Br) | | | | x | x |
| Bibliotheek Sint-Niklaas | x | | | x | |
| Bibliotheek Stekene | x | | | | x |
| Bibliotheek Temse | x | | | | x |
| Bibliotheek Turnhout | | x | | x | |
| Bibliotheek Vilvoorde (VI-Br) | | | | x | |
| Bibliotheek Vorselaar | | x | | x | |
| Bibliotheek Wommelgem | | x | x | | |
| Bibliotheek Zoersel | | x | | x | |
| Bibliotheek Zulte | x | | x | | x |
| Archief provincie West-Vlaanderen | | | | | x |
| AP Hogeschool Antwerpen | | x | | x | |
| Arteveldehogeschool Gent | x | | | x | |
| Erasmushogeschool Brussel | | | | x | |
| Hogeschool West-Vlaanderen (VIVES) | | | | x | x |
| Hogere Zeevaartschool Antwerpen | | x | | x | |
| Karel de Grote Hogeschool Antwerpen | | x | | x | |
| Odisee centraal + Aalst | x | | | x | x |
| Thomas More Turnhout en Vorselaar | | x | | x | |
| Universiteit Antwerpen | | x | | x | |
| Archief Universiteit Antwerpen | | x | | x | |
| UGent | x | | | x | x |
| Vrije Universiteit Brussel | | | | x | x |
| Bisschoppelijk Seminarie Gent | x | | | x | |
| Europacollege Brugge | | | | x | x |
| Museumbibliotheek Design Museum Gent | x | | | x | |
| Museumbibliotheek DIVA | | x | | x | |

| | | | | | |
|--|--|---|--|---|---|
| Museum Hedendaagse Kunst | | x | | x | |
| Museum Hof van Busleyden | | x | | x | x |
| Industriemuseum | | | | x | |
| KMSKA | | x | | | x |
| Coördinerende archiefdienst Vlaanderen | | | | | x |
| KNVI (Nederland) | | | | | x |
| OP/TIL | | | | | x |
| VDAB - bibliotheek | | | | | x |
| Iedereen Leest | | | | | x |
| VSPW (BEAM) | | | | | x |
| Bedrijfsbibliotheek Loyens & Loeff Brussel | | | | | x |

De bevraging van de vormingsverstrekkers wordt in een apart hoofdstuk toegelicht.

Om het geheel een voldoende groot draagvlak te geven, werd een stuurgroep ingeschakeld om de voortgang van het project te begeleiden, ondersteunen en bij te sturen. Die kwam vier keer samen:

- 20/02/2020: doorstart van het project en aangepaste planning
- 23/04/2020: overzicht plaatsbezoeken en antwoorden online bevraging, overzicht vormingsnoden
- 18/06/2020: overzicht aanbodzijde, terugkoppelingsmomenten, krijtlijnen blauwdruk
- 17/09/2020: bespreking blauwdruk

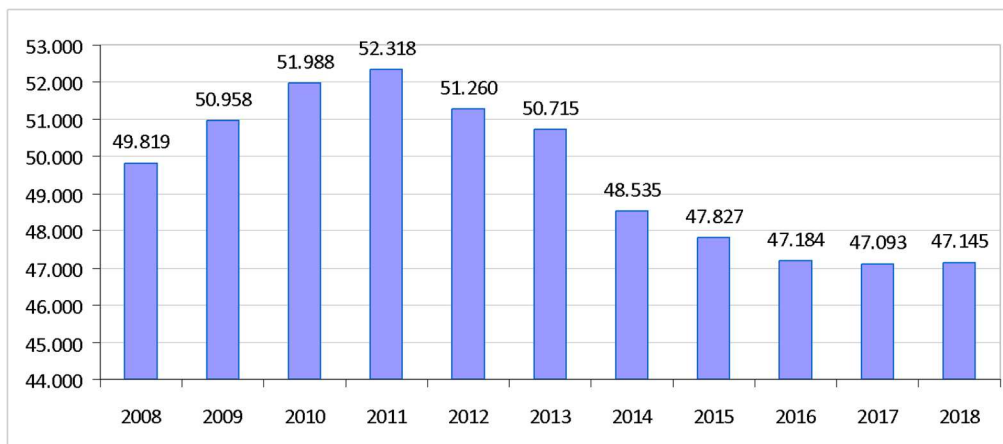
De stuurgroep bestond uit vertegenwoordigers van bovenlokale belanghebbenden: Willem Vanneste, voorzitter (archivaris Universiteit Antwerpen, bestuurslid VVBAD), Jessica Jacobs (coördinator VVBAD), Natalie Decrock (Vlaamse Overheid - Bovenlokaal bibliotheekbeleid), Patrick Vanhoucke (Vlaamse Gemeenschapscommissie, dienst Ondersteuning Bibliotheken in Brussel), Esther Lamberigts en Dirk Bocken (LINC), Bart Beuten en An Vanlierde (Cultuurconnect); Andy Demeulenaere (IMEC, Mediawijsheid), Hedwig Van den Bossche (bestuurslid VVBAD, ex-medewerker OB Gent), Peter Van den Broeck (bestuurslid VVBAD - ex medewerker Bibliotheekschool Gent), Stef Strobbe (bibliotheek VDAB), Jacqueline van Leeuwen (FARO), Liesbet Galmart (Arteveldehogeschool), Stieve Van der Bruggen (Hogeschoolbibliotheek Thomas More).

4. De sector in beeld

4.1. Cijfers

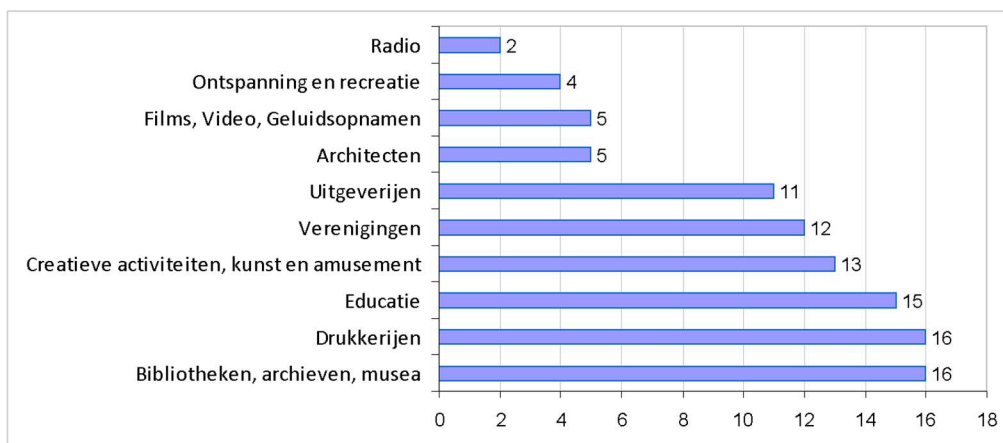
Eerder werd reeds gewezen op het gebrek aan actueel en doorlopend cijfermateriaal. Nochtans is dit van groot belang als basis om profielen van medewerkers samen te stellen en bij uitbreiding om opleidingsnoden te detecteren. Het is geen makkelijke oefening om voor de gehele sector een kader te schetsen van de tewerkstelling. Er kan verwezen worden naar statistieken Vlaanderen, waar een inschatting gemaakt wordt van de culturele tewerkstelling.³ In 2018 waren er 47.145 personen tewerkgesteld in de cultuursector. De tewerkstelling kende een toename tot ruim 52.000 personen in 2011. Nadien volgde een gestage daling.

Culturele tewerkstelling - 2018 - Evolutie in aantal medewerkers



Bibliotheken, archieven en musea samen met drukkerijen hebben nog steeds het grootste aandeel in de totale tewerkstelling in de cultuursector in 2018. Uit onderstaande grafiek kunnen we afleiden dat 16% van 47.145 in cultuur tewerkgestelden actief is in bibliotheken, archieven en musea. Omgerekend zijn dit iets meer dan 7.500 personen.

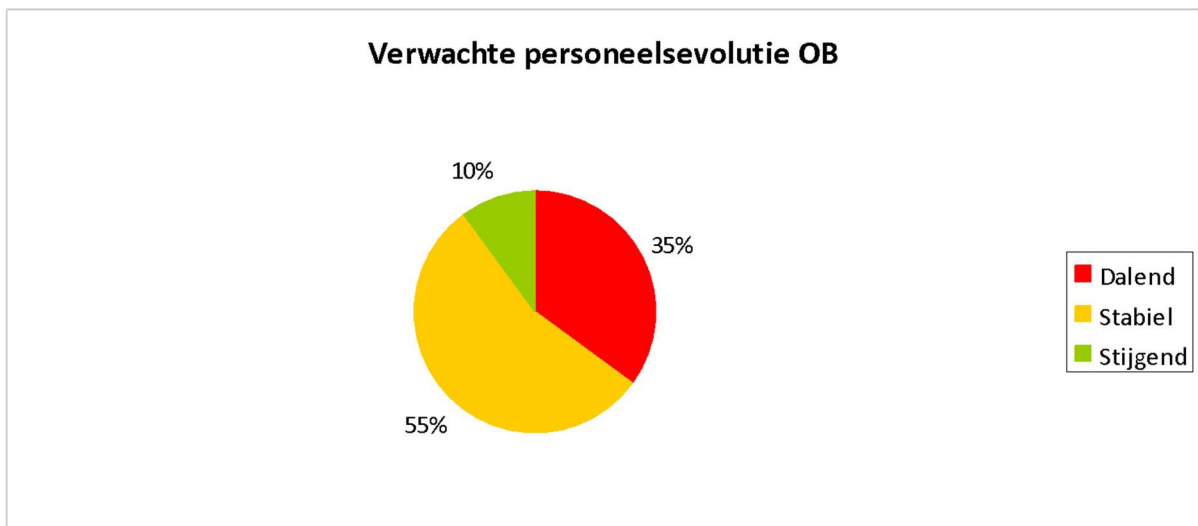
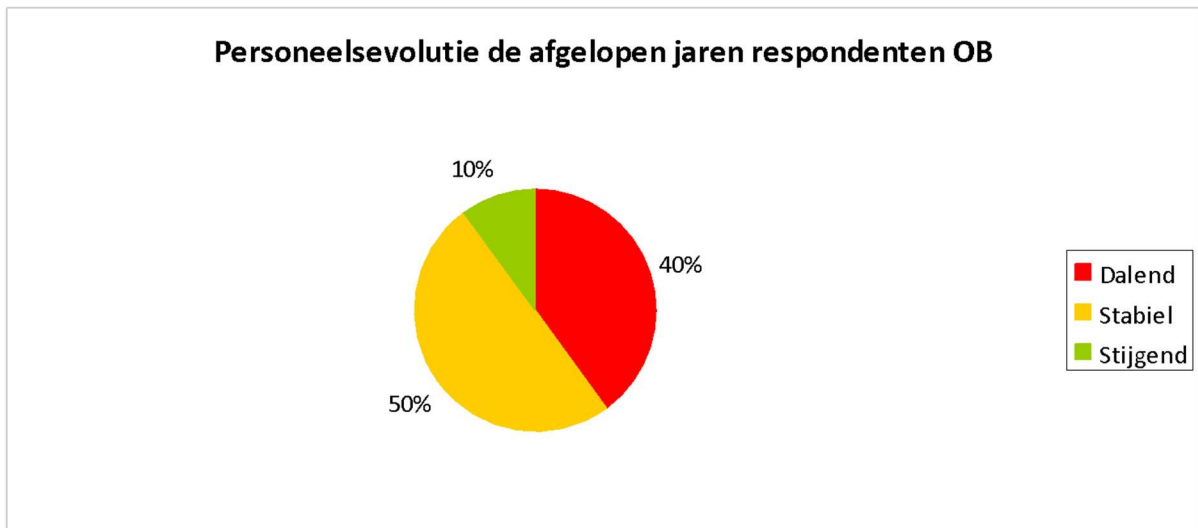
Culturele tewerkstelling - 2018 - % verdeling per sector



³ https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/culturele-tewerkstelling#hoofdmoot_tewerkstelling_in_bibliotheken_en_musea_drukkerijen_en_educatie

4.1.1. Openbare bibliotheken⁴

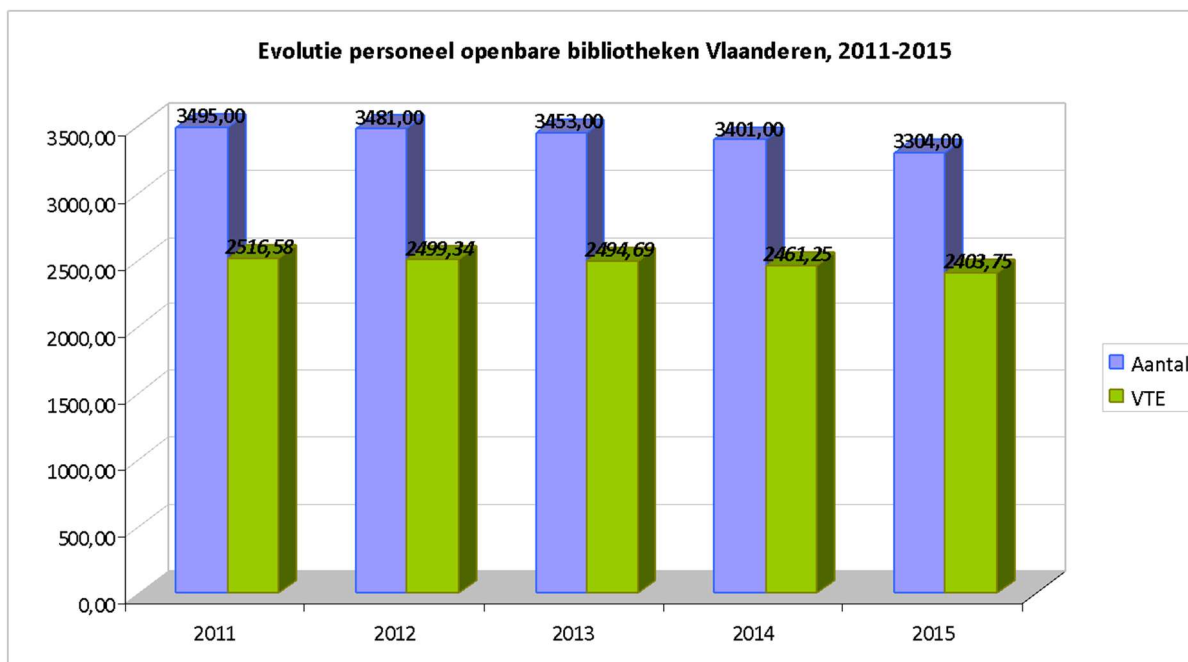
Ondanks toenemende taken en in een groot aantal gevallen toename van openingsuren, geven de respondenten uit de openbare bibliotheeksector een eerder somber beeld van de personeelsevolutie.



Een groot aantal zag een personeelsvermindering in belangrijke mate door de niet vervanging van medewerkers die op pensioen zijn gegaan. Nadien volgt een stabiele periode. Omgekeerd degene die in het verleden qua personeel stabiel waren, vrezen voor een daling van het personeelsbestand. De vergrijzing van medewerkers is duidelijk merkbaar. De generatie medewerkers aangeworven in het kader van het bibliotheekdecreet van 1978 naderen de pensioengerechtigde leeftijd. Een verdere afbouw van het personeelsbestand is te verwachten.⁵ De geschetste evolutie sluit aan bij de algemene evolutie in Vlaanderen en de betreffende provincies.

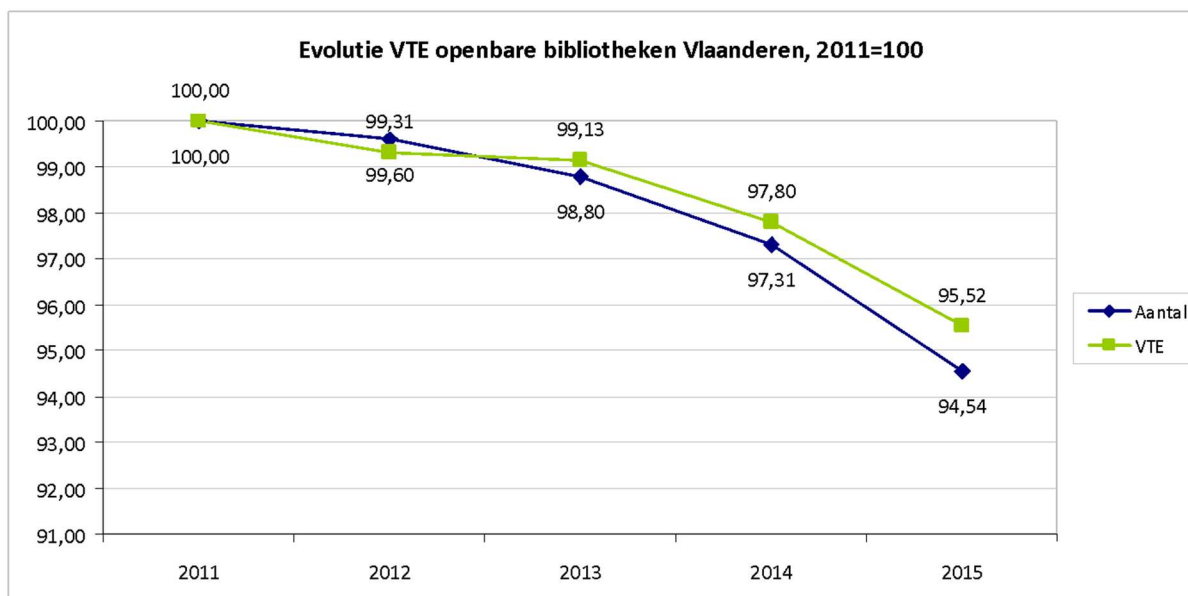
⁴ De meest volledige cijfers zijn terug te vinden tot 2015. Nadien zijn bibliotheken niet meer verplicht om hun gegevens door te geven. Jaar na jaar vermindert het aantal bibliotheken dat deze doorgeven.

⁵ Zie ook: [META](#), 2020,6, pag.5 - Bibliotheekmonitor duidt aan dat het personeelsbestand in openbare bibliotheken blijft dalen. Dit is zo bij 20% van de bevraagde bibliotheken.

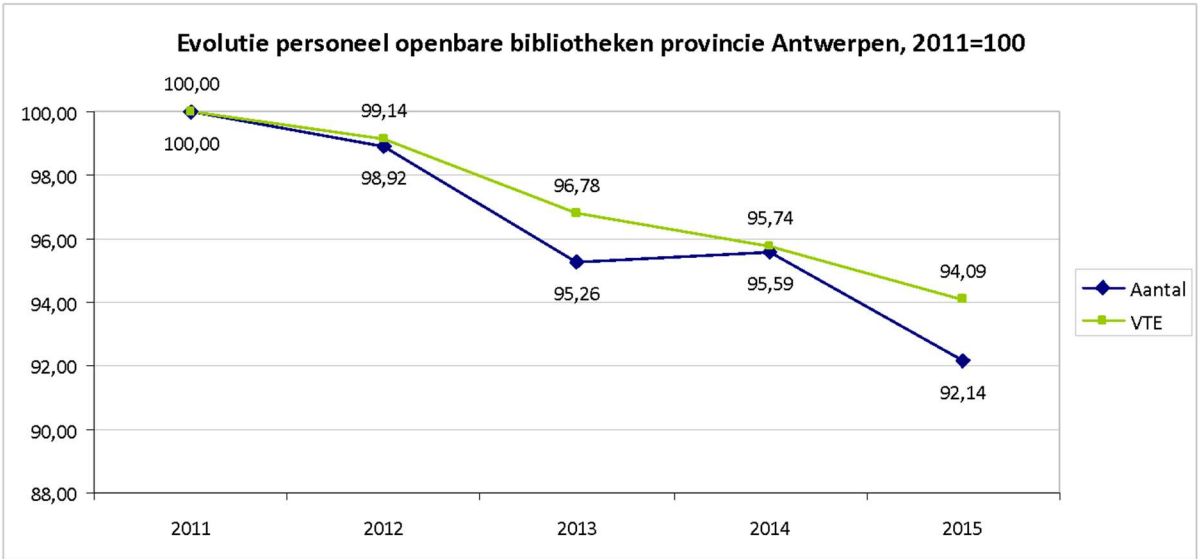
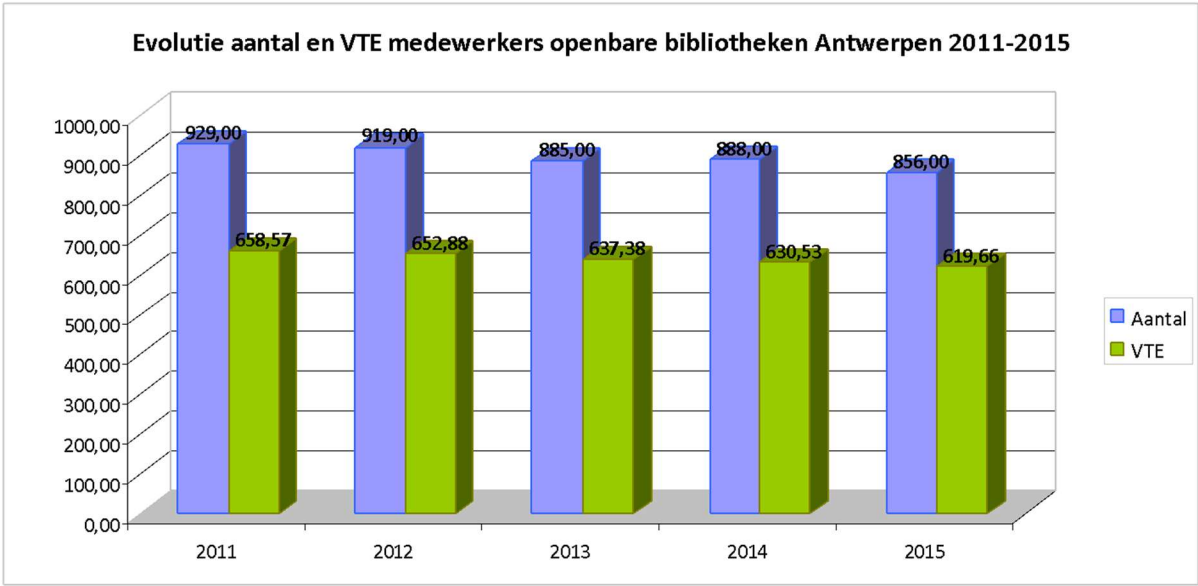


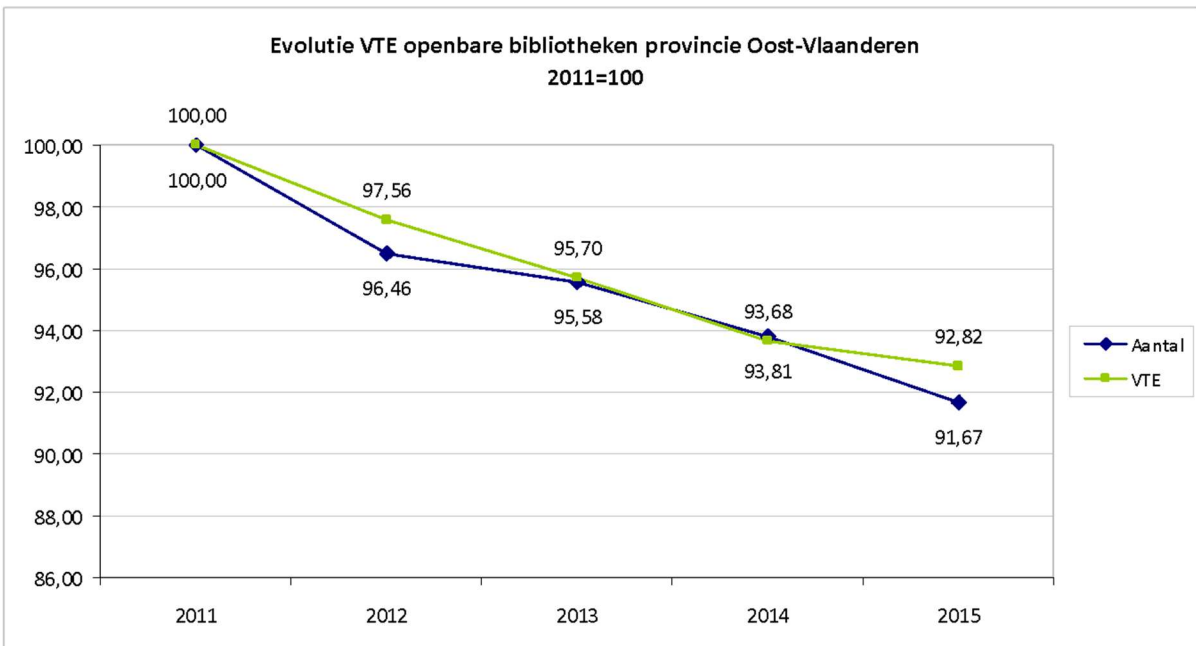
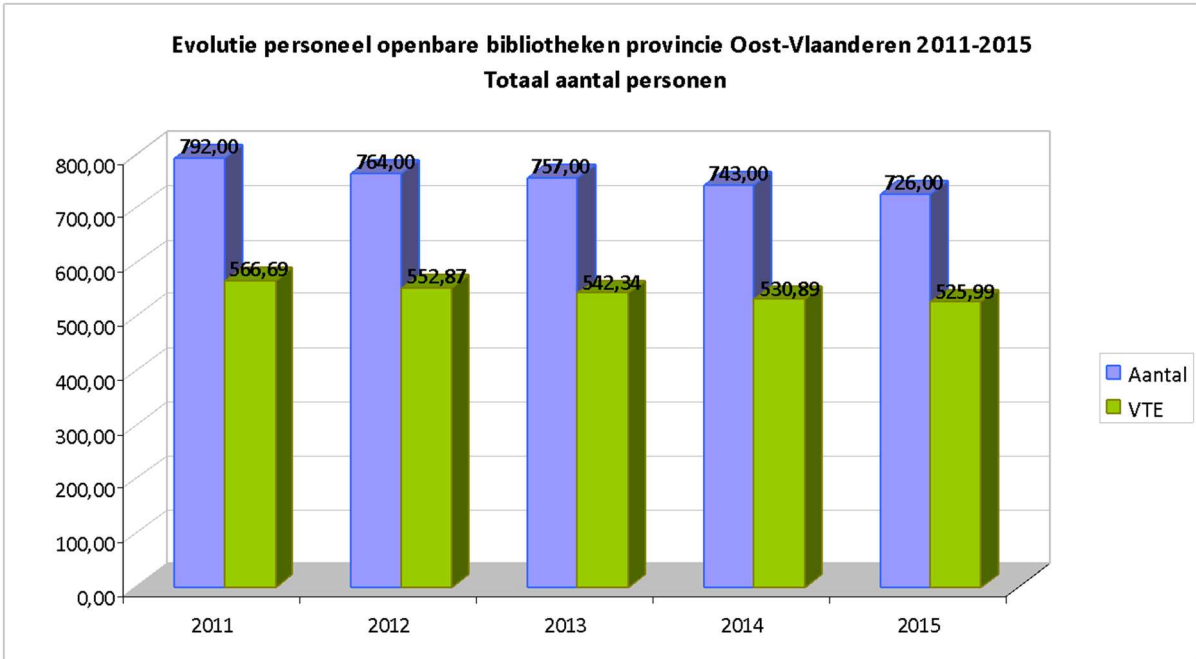
De grafiek geeft een duidelijke daling van het aantal personen en VTE weer. Deze dalende trend is reeds enkele jaren aan de gang. In 2006 waren er nog 2.689 VTE actief in openbare bibliotheken, voor 2010 zijn dit 2.500 VTE om verder te dalen tot 2.403 VTE in 2015. In iets meer dan een decennium is er dus een afname van iets meer dan 280 VTE in de openbare bibliotheken.

De volgende grafiek geeft zeer duidelijk weer dat tussen 2011 en 2015 het aantal medewerkers met, afgerond, bijna 5% is afgenomen (5,4% in koppen en 4,4 in VTE).



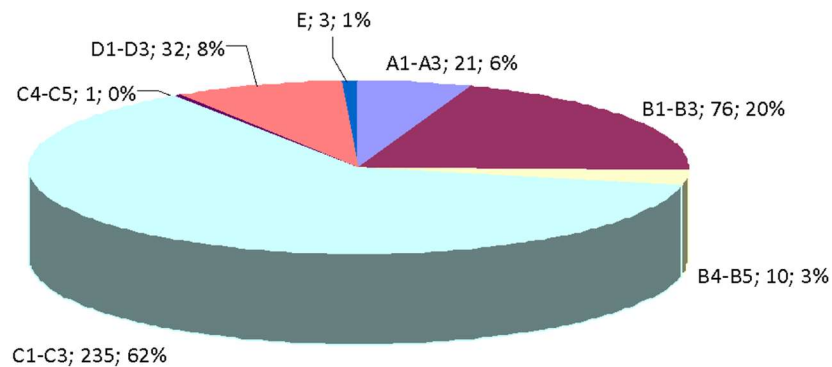
Eenzelfde trend is eveneens waarneembaar in de provincies Antwerpen en Oost-Vlaanderen.



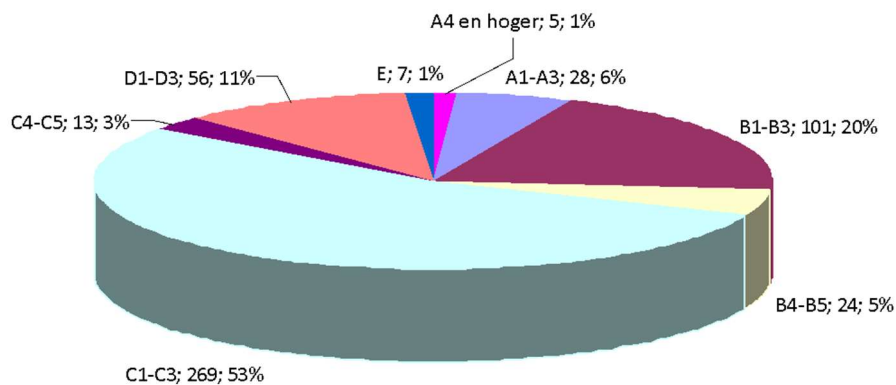


Openbare bibliotheekmedewerkers zijn voor de meerderheid ingeschaald in niveau C: provincie Antwerpen 63% en provincie Oost-Vlaanderen 64%. Gevolgd door medewerkers in niveau B: een kwart van het totaal. Zeker in kleine en middelgrote gemeenten zijn er een beperkt aantal medewerkers in niveau A actief.

**Personeel bibliotheek provincie Antwerpen per functieniveau
2018, aantallen, percentages, T=378**



**Personeel bibliotheek provincie Oost-Vlaanderen per functieniveau
2018, aantallen, percentages, T=503**



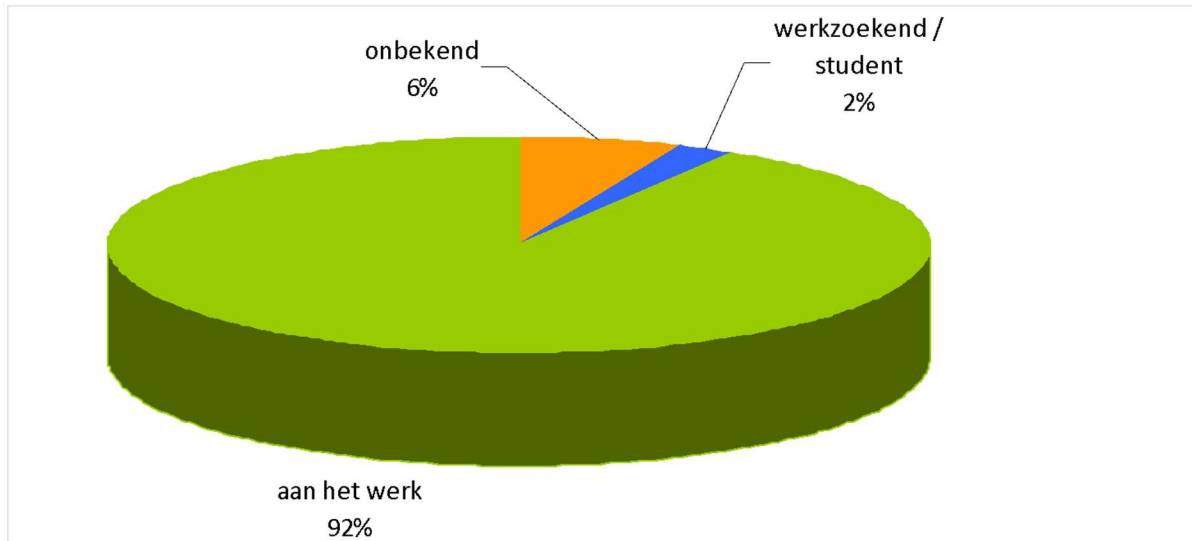
4.1.2. Archieven

De tewerkstelling in archieven is bijzonder moeilijk in te schatten. Er bestaan geen volledige cijfers over de tewerkstelling in de sector van het archief- en informatiebeheer. De beroepenmonitor van het steunpunt Werk geeft voor 2014-2015 geen betrouwbare gegevens voor rubriek 262 (Bibliothecarissen, archivariissen en conservatoren) uit de ISCO-08 beroepenclassificatie. Voor de periode 2011-2013 staat het getal 2100 tussen haakjes, wat betekent dat het steunpunt zelf twijfelt aan de betrouwbaarheid van dit cijfer. Het Cijferboek van FARO, Vlaams steunpunt voor cultureel erfgoed, vermeldt voor de erkende culturele-archiefstellingen in Vlaanderen in 2014 een totaal van 185,58 VTE. Dit cijfer heeft alleen betrekking op de instellingen die door de Vlaamse overheid in het kader van het Cultureelerfgoeddecreet gesubsidieerd worden of een kwaliteitslabel kregen. Het gaat over 16 organisaties die beschikken over 2 tot 40 VTE. Bij de publiekrechtelijke organisaties is de

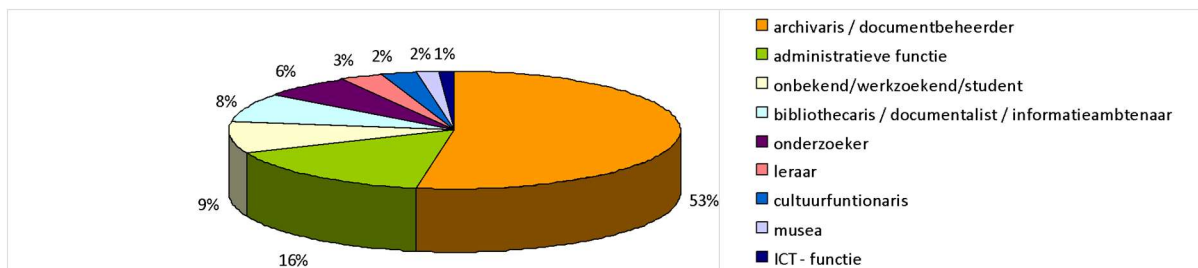
grote meerderheid een archiefdienst van een stad, gemeente, OCMW of intergemeentelijke samenwerking. In totaal gaat het om 147 archiefdiensten. Het archiefbeheer van de lokale besturen kent al enkele jaren een gestage professionalisering. De verwachting is dat deze zich nog enige tijd zal doorzetten. Op verschillende plaatsen in Vlaanderen krijgen jonge archivariissen de verantwoordelijkheid om de archiefdienst uit te bouwen.⁶

De Master na Master opleiding Archivistiek: Erfgoed- en Hedendaags Documentbeheer beschikt over cijfers tot en met 2009 voor wat betreft hun afgestudeerden. De overgrote meerderheid beschikt na de studies over werk.

Afgestudeerden 1990-2009 - Werkloos / Werkend - Procentueel - N=252



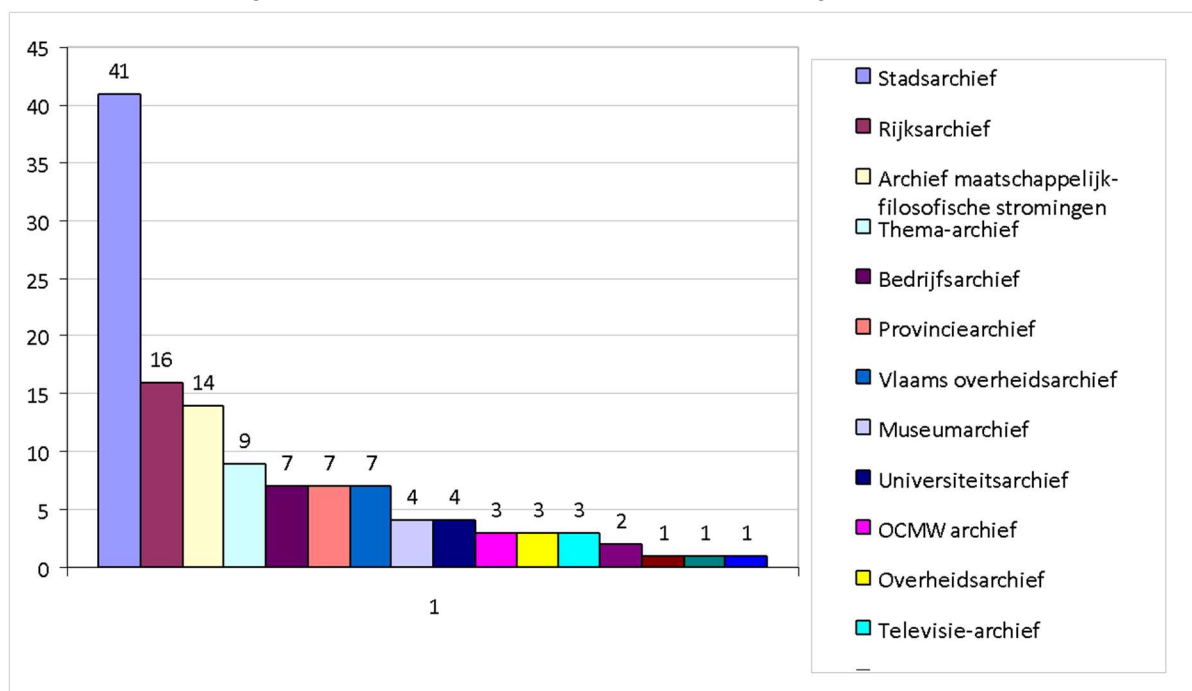
Iets meer dan de helft van de afgestudeerden is effectief aan de slag als archivaris / documentbeheerder. En nog eens vijfde is actief in de culturele sector.



Van degene actief in de archiefsector werkt een derde voor een lokaal overheidsarchief. Nadien gevolgd door het Rijksarchief om over te gaan in meer specifieke soorten van archief.

⁶ Cijfers ontleend aan document beroepskwalificatie archiefmedewerker

Absolute aantallen afgestudeerden Archivistiek 1990-2009 naar werkgever



4.2. Evoluties in regelgevend kader

Zowel de archief- als de bibliotheeksector ondervonden de laatste jaren flink wat wijzigingen in regelgeving.⁷ Specifiek voor bibliotheken: integratie van bibliotheekmiddelen in gemeentefonds, afschaffing van culturele bevoegdheid provincies, wijziging van bibliotheekdecreet van 1978 door het verplicht karakter van een openbare bibliotheek te schrappen. Voor de archiefsector: de moeilijke relatie tussen de archiefwet en het archiefdecreet, de integratie van het archiefdecreet in het bestuursdecreet en de inkanteling van OCMW in gemeentelijke structuren. Daarnaast is er wetgeving met een impact op de werking van de informatiesector. Te denken aan: privacy, openbaarheid van bestuur, auteursrechten (e-books)...

Tijdens de bevraging bleek duidelijk dat er veel vragen zijn over juridische kwesties en er expliciet nood is aan vorming op maat van de sector met praktische werkinstrumenten.

4.3. Beeldvorming / Imago sector

Als prille dertiger ben ik vorig jaar gestart in de bibliotheek van Mechelen. Mijn overstap werd eerder atypisch genoemd en de vraag van vrienden of ik misschien terug gegaan was naar het stenen tijdperk is schering en inslag. (Inneke Goyvaerts)⁸

Archieven en bibliotheken hebben last van een hardnekkig imago. Veel mensen associëren een bibliotheek bijvoorbeeld met een uitleenfabriek waar je niets te zoeken hebt als je geen fervent lezer bent. Het boekje-in-een-hoekje-idee leeft zeker ook bij lokale beleidsmakers, sterker nog, tijdens een

⁷ DE KEPPEL, MIEK, *Over Bach, cement en de postbode. 50 jaar lokaal cultuurbeleid*, Pelckmans Pro, 2017, 379 pag.

⁸ GOYVAERTS, Inneke, De bib is hip VVBAD-studiedag 'Werken aan je imago', 02/02/2015, In: *META*, 2015, 03, pag. 40.

van de plaatsbezoeken liet een bevoegde schepen zich bij zijn aantreden ontvallen: waarom nog boeken kopen, het staat hier toch al vol. In de archiefsector lijkt het al niet beter te zijn: archivaris zijn, is dat niet saai? Het beeld van de grijze muis met stofjas in de kelder zit diep ingebakken bij het brede publiek en politici. En toch? Tijdens de VVBAD studiedag 'Focus op het imago' op 2 februari 2015, maakte een deelnemer de bedenking dat de bib al überhip is, alleen schijnen we ons hier niet van bewust te zijn en weten we dit niet op een goede manier uit te spelen.



Campagnebeeld studiedag - 'Focus op het imago' - 02/02/2015, VVBAD¹



Internationale Archiefvondag 2019 - Kinderen tekenen wat een archivaris is

Dat het gros van de bibliotheken het goed doet, blijkt duidelijk uit de test in het kader van het Grote Gemeenterapport uit 2016. Zowat 150 bibliotheken scoorden 6 of meer op 10.⁹ Het saaie karakter wordt sterk genuanceerd in een onderzoek uit 2014.¹⁰ Voor dit onderzoek werden 925 mensen bevroegd en bracht de onderzoekers tot de volgende conclusie. De maatschappelijke relevantie van bibliotheken en archieven wordt allermindst in vraag gesteld. Bibliotheken en archieven worden door de respondenten van het onderzoek in één adem genoemd met adjectieven als zinvol, toegankelijk, een plaats voor ontdekking, aantrekkelijk... Dat werd later in 2018 (her)bevestigd in een grootschalig gebruikersonderzoek.¹¹ De rol van een bibliotheek of archief is dus zeker niet uitgespeeld, maar moet uiteraard wel evolueren. Het adagium (on)bekend is (on)bemind is van toepassing in de sector van bibliotheken en archieven. Om het imago op te krikken zijn acties om niet-gebruikers en doelgroepen beter te kennen nuttig te noemen. Om dit te realiseren kunnen gerichte vormingen ontwikkeld worden.

⁹ https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20160325_02203573

https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20160325_02205136

¹⁰ Expertisecentrum Memori (Thomas More) in opdracht van VVBAD, Bibliotheken en archieven – wat stelt u er zich bij voor? Onderzoek naar imago bibliotheken en archieven in Vlaanderen, 2014, 68 pag.

¹¹ MATHYSEN, Dennis & GLORIEUX, Ignace, Resultaten grootschalig gebruikersonderzoek (BIB2018), In: META, 2019, 8.

Vormingsnoden imago:

- Uitvoeren van een gebruikersonderzoek op lokaal niveau waarbij onderzoek van 2018 als nulmeting kan gebruikt worden
- Uitvoeren van een marktonderzoek (brede publiek) - Opbouwen kennis lokale gemeenschap
- Uitbouwen van samenwerking met lokaal bestuur door bijdragen te leveren aan de realisatie van gemeentelijke doelstellingen¹²
- Opzetten van (imago)campagnes
- Ontwikkelen van extra muros activiteiten
- Bijdragen tot realisatie van SDG doelstellingen
- Klantgerichtheid van alle medewerkers
- Socio-culturele verenigingen als ambassadeurs van bibliotheken en archieven

4.4. Functie- en competentieprofielen

De beroepskwalificaties opgenomen in de kwalificatiestructuur zijn voor opleidingen op niveau 4 en 5 van de Vlaamse kwalificatiestructuur verplicht: zij moeten hun opleidingsprogramma hierop afstemmen. Hogere opleidingen (niveau 6 en 7 - hogeschool en universiteit) kunnen zich erdoor laten inspireren.

Belangrijk om te weten is dat deze profielen in de eerste plaats worden opgemaakt door het departement onderwijs, ze hebben in principe geen enkel arbeidsmarktgericht effect. Er is geen impact op verloning bijvoorbeeld (er zijn bijvoorbeeld ook geen vakbonden bij betrokken). Ze dienen dus voor het formele onderwijs.

Dat neemt niet weg dat werkgevers zich kunnen laten inspireren door deze documenten, bijvoorbeeld bij het opstellen van vacatures.

Zes beroepskwalificaties, opgesteld door Vlaanderen in samenspraak met de sector, werden uitgeschreven voor de informatiesector. In het kader van dit rapport beperken we ons tot de competenties in hoofdlijnen. De specificaties bij de competenties kunnen de basis zijn voor het ontwikkelen van vormingen. De volledige dossiers kunnen op de website van de Vlaamse overheid geraadpleegd worden.

1. Beroepskwalificatiedossier - Archiefmedewerker - BK-0316-2 - versie 2, 2020

- Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS) - niveau 3
- Taken: Het uitvoeren van digitale en analoge archiveringsprocessen zoals selecties, schoning en materieel archiefbeheer teneinde de gebruikers een optimale dienstverlening te bezorgen en de maatschappelijke rol en de doelstellingen van het archief te helpen realiseren.
- Hiërarchie: onder archiefdeskundige en archivaris/informatiebeheerder
- Competenties:
 - Bouwt deskundigheid op
 - Verzorgt het contact met de gebruikers
 - Ondersteunt buiten de archiefbewaarplaats de archiefvormer bij het informatiebeheer
 - Ondersteunt het verwervingsproces en werkt mee aan de ontsluiting van het archief
 - Schoont het archief en voert selecties uit
 - Volgt het vastgelegde plaatsingssysteem in de archiefbewaarplaats op

¹² VALLET, Nathalie, (On)bekend is onbemind. Naar een volwaardig strategisch partnerschap met lokale besturen, In: META, 2016, 7, pag. 26-30.

- Voert materieel archiefbeheer uit
- Functioneert binnen de organisatie

2. Beroepskwalificatiedossier Archiefdeskundige - BK-0317 - 2018

- Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS) - niveau 5
- Taken: Het implementeren van het analoge en digitaal archiefbeleid en het coördineren van een team, een afdeling of een project binnen een archief teneinde de gebruikers een optimale dienstverlening te bezorgen en de maatschappelijke rol en de doelstellingen van het archief te realiseren.
- Hiërarchie: onder archivaris/informatiebeheerder
- Competenties:
 - Bouwt deskundigheid op
 - Adviseert de archiefvormer bij het informatiebeheer
 - Implementeert de interne kwaliteitszorg
 - Begeleidt en controleert de verwerving van archieven
 - Implementeert het inhoudelijke en intellectuele beheer (beschrijven, bewaren, selecteren)
 - Beheert de fysieke informatie
 - Beheert de digitale informatie
 - Organiseert het interne en het externe gebruik van de informatie in het archief
 - Organiseert vormingen op maat van archiefvormers en archiefgebruikers
 - Coördineert en organiseert activiteiten en/of projecten voor een ruimer publiek
 - Leidt operationeel een (project)team

3. Beroepskwalificatiedossier Archivaris/informatiebeheerder - BK-0318 - 2018

- Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS) - niveau 7
- Taken: Het ontwikkelen van een beleidsvisie en het leiden en coördineren van een archief teneinde de dienstverlening optimaal te organiseren en de maatschappelijke rol en de doelstellingen van het archief te realiseren.
- Competenties:
 - Bouwt deskundigheid op
 - Ontwikkelt een archiefbeleid/informatiebeleid
 - Ontwikkelt het personeels-, vrijwilligers- en stagebeleid
 - Ontwikkelt een financieel beleid
 - Bouwt een fysieke archiefinfrastructuur uit
 - Ontwikkelt een digitale archiefinfrastructuur (archiefbeheersysteem, e-depot...) in samenwerking met informatici
 - Coördineert de dienstverlening
 - Ontwikkelt een communicatie- en publieksbeleid (intern en extern)
 - Ontwikkelt een netwerk binnen en buiten de organisatie

4. Beroepskwalificatiedossier Bibliotheekmedewerker/Informatie bemiddelaar - BK-0162-2 - 2020

- Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS) - niveau 4
- Taken: Het verzorgen en toegankelijk maken van de eigen collectie en een breder informatieaanbod en het begeleiden van de gebruikers van een bibliotheek, leercentrum, documentatiecentrum of informatiedienst teneinde hen een optimale dienstverlening te bieden vanuit de maatschappelijke rol en de doelstellingen van de organisatie.
- Hiërarchie: onder bibliothecaris / informatiemanager en bibliotheekdeskundige / informatiedeskundige
- Competenties:
 - Bouwt deskundigheid op

- Werkt mee aan de organisatie van activiteiten
- Verricht administratie
- Functioneert binnen de organisatie
- Verstreckt informatie
- Begeleidt de bibliotheekgebruikers
- Verzorgt een collectie/informatieaanbod
- Maakt een collectie/informatieaanbod toegankelijk
- Zorgt voor de (technologische) infrastructuur en de ruimte

5. Beroepskwalificatiedossier Bibliotheekdeskundige/Informatiedeskundige - BK-0163 - 2015

- Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS) - niveau 5
- Taken: Het coördineren en het operationeel leiden van een team, een afdeling of een project binnen een bibliotheek, leercentrum, documentatiecentrum of informatiedienst teneinde het bibliotheekbeleid te implementeren in functie van de maatschappelijke rol en de doelstellingen van de organisatie.
- Hiërarchie: onder bibliothecaris / informatiemanager
- Competenties:
 - Bouwt deskundigheid op
 - Coördineert en organiseert activiteiten en/of projecten
 - Verstreckt gespecialiseerde informatie
 - Instrueert en organiseert vormingen voor bibliotheekgebruikers
 - Bouwt een collectie/informatieaanbod uit
 - Optimaliseert en innoveert de toegankelijkheid van een collectie/informatieaanbod
 - Organiseert de interne kwaliteitszorg volgens het uitgestippelde beleid
 - Leidt operationeel een (project)team

6. Beroepskwalificatiedossier Bibliothecaris/Informatiemanager - BK0026 - 2013

- Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS) - niveau 7
- Taken: Het ontwikkelen van een beleidsvisie en het leiden en coördineren van een bibliotheek, documentatiecentrum of informatiedienst teneinde de gebruikers een optimale dienstverlening te bezorgen en de maatschappelijke rol en de doelstellingen van de bibliotheek, het documentatiecentrum of de informatiedienst te realiseren.
- Competenties:
 - Werkt het bibliotheekbeleid/informatiebeleid uit
 - Bouwt de informatie- en bibliotheekinfrastructuur uit
 - Coördineert de interne organisatie en dagelijkse werking
 - Voert het personeelsbeleid
 - Beheert het budget en rapporteert
 - Netwerkt met het oog op maatschappelijke dienstverlening
 - Bouwt deskundigheid op

In vijf van de zes beroepskwalificaties staat het opbouwen van deskundigheid hoog aangeschreven bij de competenties. De andere competenties vereisen ook vorming, deskundigheid opbouwen zou er moeten toe leiden dat ruimte gecreëerd wordt om vorming te volgen. Hoe wordt deze competentie omschreven in de diverse beroepskwalificaties?

Invulling opbouwen deskundigheid in beroepskwalificatiedossiers

| | |
|---|---|
| Archief medewerker | <p>Leest vakgerichte informatie</p> <p>Volgt de maatschappelijke ontwikkelingen op</p> <p>Volgt opleidingen</p> <p>Bezoekt andere archieven</p> <p>Wisselt ervaringen en informatie uit met collega's binnen en buiten de eigen organisatie</p> |
| Archief deskundige | <p>Verwerkt vakgerichte of vakspecifieke informatie en speelt hierop in</p> <p>Volgt opleidingen</p> <p>Neemt deel en werkt mee aan studiedagen, werkgroepen, colloquia</p> <p>Brengt werkbezoeken aan andere archieven</p> <p>Wisselt ervaringen en informatie uit met collega's binnen en buiten de eigen organisatie</p> <p>Doet voorstellen voor eigen vorming en opleiding</p> |
| Archivaris/informatie beheerder | <p>Verwerkt vakgerichte of vakspecifieke informatie en speelt hierop in</p> <p>Volgt de maatschappelijke ontwikkelingen op en speelt hierop in</p> <p>Volgt opleidingen</p> <p>Volgt actuele ontwikkelingen op binnen verwante vakgebieden (zoals ICT, kwaliteitszorg, proces management, wetgeving, erfgoedzorg...) met het oog op de operationalisering binnen de archiefdienst en bij de archiefvormer(s)</p> <p>Neemt deel en werkt mee aan studiedagen, werkgroepen, colloquia</p> <p>Brengt werkbezoeken, onder andere aan andere archieven</p> <p>Ontwikkelt of participeert in innovatieve (onderzoeks)projecten</p> |
| Bibliotheek medewerker/ Informatie bemiddelaar | <p>Leest vakgerichte informatie</p> <p>Volgt de maatschappelijke ontwikkelingen op</p> <p>Volgt opleidingen</p> <p>Bezoekt andere bibliotheken</p> <p>Wisselt ervaringen en informatie uit met collega's binnen en buiten de eigen organisatie</p> |
| Bibliotheek deskundige/ Informatie deskundige | <p>Leest vakgerichte informatie</p> <p>Volgt opleidingen</p> <p>Bezoekt andere bibliotheken</p> <p>Wisselt ervaringen en informatie uit met collega's binnen en buiten de eigen organisatie</p> <p>Doet voorstellen voor eigen vorming en opleiding</p> <p>Verwerkt vakgerichte of vakspecifieke informatie en speelt hierop in</p> <p>Volgt actuele ontwikkelingen op het gebied van ICT met het oog op de operationalisering binnen de werking van de bibliotheek</p> <p>Volgt de maatschappelijke ontwikkelingen op en speelt hierop in</p> <p>Werkt mee aan studiedagen, werkgroepen, colloquia en andere vormingsinitiatieven</p> <p>Deelt kennis over de zoekstrategie en de geformuleerde antwoorden met collega's binnen en buiten de organisatie</p> |
| Bibliothecaris/ Informatiemanager | <p>Leest vakgerichte informatie</p> <p>Volgt actuele ontwikkelingen op het gebied van ICT met het oog op de operationalisering binnen de werking van de bibliotheek</p> <p>Volgt de maatschappelijke ontwikkelingen op</p> <p>Neemt deel en werkt mee aan studiedagen, werkgroepen, colloquia</p> <p>Volgt opleidingen</p> <p>Bezoekt andere bibliotheken</p> |

| | |
|--|---|
| | Zorgt voor doorstroming van opgebouwde deskundigheid Ontwikkelt of participeert in innovatieve (onderzoeks)projecten (nationaal of internationaal) |
|--|---|

Het overzicht toont het belang aan van bijleren en kunnen (door)groeien in de sector. Hier kunnen een aantal strategieën tegenover geplaatst worden om dit concreet te realiseren. In de volgende hoofdstukken wordt dieper ingegaan op de overige competenties en hoe ze vandaag al dan niet ingevuld worden. We beperken ons hier tot een aantal randvoorwaarden voor het opbouwen van deskundigheid.

Vormingsnood:

Er is geen rechtstreekse vorming gekoppeld aan de beroepskwalificaties, wel vormen ze een instrument om vorming op de agenda te plaatsen. Ze bieden een handvat voor medewerkers om het bestuur te overtuigen van het belang van opleiding.

- Op maat aanbieden van vorming rekening houdende met het niveau en de invulling van de diverse competenties
- Uitbouw van een goed communicatieplan welke niveau, vereiste voorkennis en leerresultaten in acht neemt
- Ontwikkelen van diverse leermethoden

4.5. Trends

Effective democratisation can always be measured by this essential criterion: the participation in and the access to the archive, its constitution, and its interpretation (Jacques Derrida, Archive Fever). The mission of librarians is to improve society through facilitating knowledge creation in their communities (David Lankes, The Atlas of New Librarianship).

We zijn er ons van bewust dat meerdere maatschappelijke evoluties een invloed hebben op de informatiesector. We beperken ons tot enkele theoretische concepten. Archief- en bibliotheekwerk wordt mee bepaald door onderliggende theoretische concepten. Deze geven (on)bewust vorm aan de dagelijkse praktijk.

Het in januari 2020 verschenen boek *Archiving People. A Social History of Dutch Archives* illustreert zeer goed bepaalde wendingen in de archiefpraktijk. Een sociale geschiedenis van archieven, zoals gepresenteerd in dit boek, behandelt de invloed van maatschappelijke uitdagingen, patronen en normen op archiveringspraktijken en vice versa: archieven als instrument in de sociale omgang. Archieven zijn niet enkel de neerslag van een bepaalde actie, maar worden eveneens ingezet in de wijze waarop deze handeling uitgevoerd wordt. Bij het verkennen van archiveringspraktijken uit het verleden, biedt het boek een antwoord op de volgende vragen: wat brengt de ‘archiverende’ mens ertoe om te gaan archiveren en hoe gebeurt dat in verschillende maatschappelijke domeinen.¹³ Het boek bouwt verder op concepten die een aantal jaren geleden verwoord werden in *Archive in Liquid Times*¹⁴ en *Archival Multiverse*¹⁵. Auteurs nemen de vloeibare samenleving als uitgangspunt. De dynamiek in de samenleving is bijzonder groot, waardoor we (althans de indruk hebben) de grip te verliezen op veranderingen in de maatschappij. In archivariskringen werden paradigma’s ontwikkeld

¹³ KETELAAR Eric, *Archiving People. A Social History of Dutch Archives*, Stichting Archiefpublicaties, 2020, 302 pag.

¹⁴ SMIT Frans, GLAUDEMANS Arnoud & JONKER Rienk (ed.), *Archives in Liquid Times*, Stichting Archiefpublicaties, 2017, 326 pag.

¹⁵ GILILAND Anne J, McKEMMISH Sue and LAU Andrew J, *Research in the Archival Multiverse*, Monash University, 2016, 1064 pag.

die houvast dienden te bieden bij het beheer van archieven. Volgens Ketelaar vertrekken flink wat van die concepten vanuit een conservatieve houding door steeds terug te grijpen naar de ‘archiefbijbel’ van Muller, Feith en Fruin. Ann Stoler bepleitte enkele jaren geleden voor een *Archival Turn*: een omslag van opslagplaats van archieven naar een actieve site van kennisproductie. Eenzelfde discours horen we in de bibliotheeksector, waar David Lankes de jongste jaren innovatief werk verricht.¹⁶ Rode draad doorheen de werken rond de rol van bibliotheken in de samenleving is de omslag van een bibliotheek als louter ontleener van boeken naar een open en ruim toegankelijke ruimte waar de (informatie)(zoekende) burger welkom is en actief participeert. Een diversiteit aan concepten met een duidelijke impact op de werking en de architectuur van de bibliotheek werden ontwikkeld:

- Belevingsbibliotheek
- Retail concept bibliotheek (bibliotheek als ‘aantrekkelijke’ winkel)
- Vraaggerichte bibliotheek volgens Delphi-model
- Bibliotheek als leercentrum

Vormingsnoden (op basis van literatuuronderzoek):

- Masterclasses m.b.t. theoretische concepten, maar telkens ook vertaalslag naar de dagelijkse praktijk en betrekken van alle niveaus van medewerkers.
- Praktijkgerichte instrumenten met als leidraad de theoretische grondslagen.
- Praktijkgerichte instrumenten tot in kaart brengen van (maatschappelijke) trends, cfr FARO’s inspiratie voor een trendanalyse: (<https://faro.be/publicaties/turen-de-toekomst-inspiratie-voor-een-trendanalyse-0>)

4.6. Houding ten aanzien van (levenslang) leren

De Vlaamse overheid ondernam de afgelopen jaren enkele stappen om levenslang leren te stimuleren. Visie 2050 is een langetermijnstrategie voor Vlaanderen die zeven transitieprioriteiten identificeert waar Vlaanderen werk van moet maken om een inclusieve, open, veerkrachtige en internationaal verbonden regio te worden, die voor haar burgers welvaart en welzijn creëert op een intelligente, innovatieve en duurzame wijze. Een van die transities is gericht op “Levenslang leren en de dynamische levensloopbaan”.¹⁷ Vizier 2030 is een conceptnota die de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de VN met Visie 2050 combineert. Het is de volgende stap voor de geplande uitvoering van de SDG’s, voortbouwend op de langetermijnstrategie van Visie 2050. Doelen worden vastgesteld met een lijst van 49 doelstellingskaders voor 2030 in verband met SDG 4 “Verzeker gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevorder kansen tot levenslang leren voor iedereen”.¹⁸ Vlaanderen zet in doelstelling 13 sterk in op permanente vorming: “In 2030 volgen drie keer zoveel volwassenen formeel of non-formeel onderwijs of vorming als in 2015”. Ook de beleidsnota onderwijs 2019-2024 bevat een belangrijk onderdeel m.b.t. levenslang leren.¹⁹

Behalve beleidsintenties, werden²⁰ recent een aantal hervormingen doorgevoerd. Denk bijvoorbeeld aan de omzetting van het betaald educatief verlof naar een Vlaams opleidingsverlof (2018).²¹ Of op federaal niveau de Wet op Werkbaar Werk (2017), waardoor de verplichting om minstens 1,9% van de

¹⁶ Publicaties en inspirerende teksten te vinden op <https://davidlankes.org/>.

¹⁷ <https://www.vlaanderen.be/publicaties/visie-2050-ee-langetermijnstrategie-voor-vlaanderen>

¹⁸ <https://do.vlaanderen.be/visienota-vizier-2030-ee-2030-doelstellingenkader-voor-vlaanderen>

¹⁹ <https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2019-2024-onderwijs>

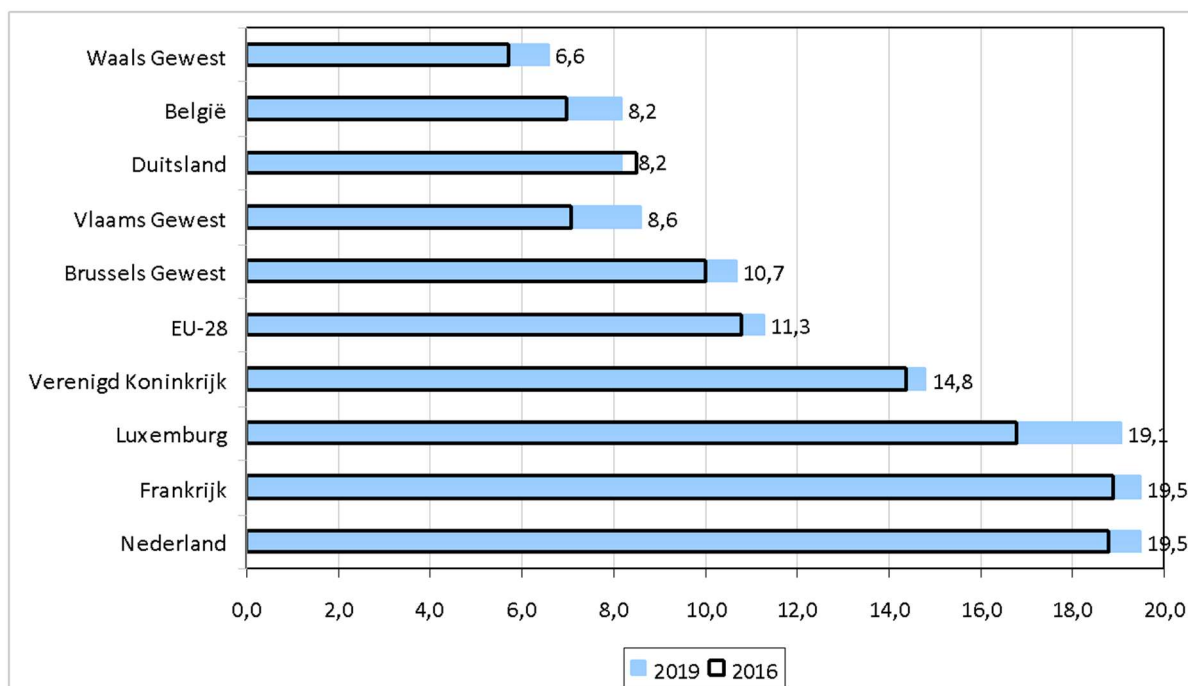
²⁰ Steunpunt Werk (Vlaanderen), *Monitoringsrapport opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen*, 2020, 89 pag.

²¹ <https://www.vlaanderen.be/vlaams-opleidingsverlof>

loonkosten aan opleidingskosten voor werknemers te besteden werd gewijzigd in de verplichting om een gemiddelde van vijf dagen opleiding per jaar per VTE te verschaffen.²²

België / Vlaanderen wil op deze manier de EU2020 doelstellingen realiseren: waarbij voor levenslang leren vooropgesteld werd dat gemiddeld 15% van de volwassenen tegen 2020 hieraan zou participeren. Cijfers uit 2018 geven aan dat dat percentage voor de EU op 11,3% zat.²³ Met een gemiddelde deelname van 8,6% volgden de scores van België en Vlaanderen voor deelname aan levenslang leren de ambitieus geformuleerde doelstellingen niet. Vergeleken met onze buurlanden lopen we in Vlaanderen een stuk achterop.

Aandeel van de bevolking (25-64 jaar) dat deelgenomen heeft aan opleiding (referentieperiode: 4 weken)



Achter de algemene opleidingsdeelname gaan verscheidene ongelijkheden schuil. Via een analyse van de opleidingsdeelname naar persoonskenmerken krijgen we een zicht op de ongelijkheden. In het kader van dit project beperken we ons tot de criteria leeftijd en onderwijsniveau.

Aandeel van de bevolking (25-64 jaar) dat deelgenomen heeft aan opleiding naar persoonskenmerken

| | Referentieperiode 4 weken (%) | | Referentieperiode 12 maanden (%) | |
|------------------------|-------------------------------|------|----------------------------------|------|
| | 2009 | 2019 | 2009 | 2019 |
| Leeftijd | | | | |
| 25-34 jaar | 11,0 | 13,2 | 27,6 | 29,4 |
| 35-44 jaar | 8,0 | 10,3 | 23,1 | 27,1 |
| 45-54 jaar | 7,1 | 7,0 | 20,7 | 22,2 |
| 55-64 jaar | 4,2 | 4,5 | 11,0 | 14,5 |
| Onderwijsniveau | | | | |
| Kortgeschoold | 3,2 | 3,2 | 7,9 | 9,8 |
| Middengeschoold | 6,0 | 5,7 | 16,6 | 18,3 |

²² <https://werk.belgie.be/nl/themas/werkbaar-en-wendbaar-werk/opleiding>

²³ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190517-1>

| | | | | |
|---------------|------|------|------|------|
| Hooggeschoold | 13,0 | 13,9 | 35,9 | 34,6 |
|---------------|------|------|------|------|

Bij een uitsplitsing naar leeftijd valt op dat hoe jonger de leeftijdsgroep is, hoe groter de opleidingsdeelname. Zo ligt de deelname bij de jongste leeftijdscategorie dubbel zo hoog als bij de 55- tot 64-jarigen. Als we kijken naar de opleidingsparticipatie per onderwijsniveau merken we op dat hooggeschoolde Vlamingen ruim drie keer meer deelnemen aan opleiding dan kortgeschoolden. Een duidelijk Mattheüseffect tekent zich hier af: mensen die al hooggeschoold zijn en vaker een sterk profiel hebben, nemen het meest deel aan opleiding, terwijl kortgeschoolden het minst deelnemen.

In de archief- en bibliotheeksector is er een positieve houding ten aanzien van bijscholing en opleiding. Uit de bevraging blijkt dat de sector inzet op scholing van haar personeel. Over de inhoud van de gevolgde vormingen wordt in het hoofdstuk m.b.t. noden en behoeften ingegaan. Wie er opleiding volgt, welke leervorm er gehanteerd en welke de obstakels zijn voor het volgen van een vorming worden in deze paragraaf toegelicht.

Medewerkers kunnen bijleren op formele, niet-formele en informele manier. Formele leeractiviteiten zijn opleidingen die georganiseerd worden in formele opleidingsinstellingen (universiteiten, hogescholen, centra voor volwassenenonderwijs) waarbij steeds een diploma, getuigschrift of certificaat wordt uitgereikt dat erkend is door het departement Onderwijs en Vorming. Niet-formele opleidingsactiviteiten vinden plaats buiten het formele onderwijssysteem (steunpunten, expertisecentra, vormingsbedrijven...). Het kan hier onder meer gaan om studiedagen, seminars, workshops... waarbij er niet noodzakelijk een diploma, getuigschrift of certificaat wordt uitgereikt. Informele manieren van leren zijn niet noodzakelijk gekoppeld aan vormingsverstrekkers, maar gaan uit van de medewerker zelf: zelfstudie of doelbewuste kennisdeling met collega's. Het aanbod aan opleidingen wordt behandeld in hoofdstuk 6 waarin een opsomming van vormingsverstrekkers, het inhoudelijke aanbod en toekomstperspectieven besproken worden.

Niet-formele opleidingsactiviteiten vormen de overgrote meerderheid van de gevolgde opleidingen in de archief- en bibliotheeksector, zijn werkgerelateerd en worden in de meeste gevallen betaald door de werkgever. Hiermee sluit de informatiesector aan bij de Vlaamse tendensen. Ongeveer een op drie van de werkenden in Vlaanderen volgde een niet-formele vorming. De deelname aan formele opleiding door volwassenen is in Vlaanderen laag: slechts 6,8% nam hieraan deel. Deelname aan deze vorm van onderwijs zijn voornamelijk jonge medewerkers 20 tot 30-jarigen en medewerkers die instromen vanuit een andere sector of (nog) geen diploma hebben behaald in de informatiesector. Deze laatste groep kan waargenomen worden bij alle niveaus:

- De functie van leidinggevende bibliothecaris staat in een groter wordende groep van bibliotheken onder druk. Vervanging gebeurt niet steeds of taken worden doorgeschoven naar bijvoorbeeld een cultuurbeleidscoördinator of diensthoofd vrije tijd. Het ontbreekt soms aan specifieke bibliotheekvaardigheden. Omgekeerd zijn bibliothecarissen niet noodzakelijk goed in leidinggeven en bijscholing is hier nog op zijn plaats. In de archiefsector groeit bij aanwerving op A-niveau stilaan het besef dat een aangepast domeingericht diploma een vereiste is.
- Voor de functies van onthaal- en administratief medewerker zien we een trend tot generieke aanwervingen. Bij selectie weten nieuwe medewerkers niet steeds in welke dienst ze gaan tewerkgesteld worden. Bijscholing in de sectoreigen vaardigheden zijn aangewezen.

In tegenstelling tot niet-formele vormingen, worden formele vormingen over het algemeen op eigen initiatief gevolgd en komt de werkgever eerder beperkt tussen in financiële compensatie. Dit laatste veelal in de vorm van educatief verlof.

Informeel vormen van leren zijn iets moeilijker in te schatten qua participatie. In de sector van de bibliotheken en archieven zijn er wel tal van werkgroepen, collegagroepen en intervisiegroepen waar te nemen, hetzij geografisch hetzij thematisch georganiseerd.

Het niet wensen deel te nemen aan vorming heeft enerzijds te maken met motivatie van de medewerkers anderzijds met drempels die ervaren worden. Medewerkers met een lange staat van dienst zijn minder geneigd om vorming te volgen. We doen het al zo lang op deze manier, waarom nog aanpassen. Ook vanuit het bestuur van de organisatie wordt dat soms afgeremd: is de investering nog de moeite als de medewerker op relatief korte tijd op pensioen gaat.

De groep van medewerkers die wel wensen deel te nemen, maar niet hebben deelgenomen geeft als belangrijkste obstakel de factor tijd aan. Minder personeel maar tegelijk een (voorziene) toename van taken en openingsuren maken dat er vaak dient gepuzzeld te worden om permanentie te garanderen. Hierdoor is er 'weinig' tot 'nauwelijks' tijd om buitenshuis vorming te volgen. De factor tijd mag echter niet misbruikt worden om te maskeren dat een vormingsbeleid ontbreekt.

Het afnemend aantal personeelsleden staat in schril contrast met de toename aan openingsuren en activiteiten. Deze tendens tekent zich ongeacht de schaalgrootte van een gemeente af. Het lijkt erop dat de factor tijd iets minder speelt in de archiefsector. Andere factoren die het volgen van vorming bemoeilijken zijn²⁴:

- Beperkt budget
- Motivatie van de medewerkers
- Moeilijk om buiten comfortzone te treden
- Weinig stimulansen van hogerhand (directie / beleid) - inzet op beleid is van cruciaal belang
- Teleurstelling bij gevolgde vormen: te hoog gegrepen, te theoretisch, te vaag

Vormingsnoden:

Er wordt voor gepleit om de deelname te monitoren in een meer structurele bevraging van de sector. In samenhang met de bibliotheekstatistieken, kan een tweejaarlijkse of driejaarlijkse bevraging georganiseerd worden m.b.t. deelname aan vorming in de informatiesector. Hiertoe dient vooral sensibiliserend gewerkt om deelnemers gegevens ter beschikking te laten stellen.

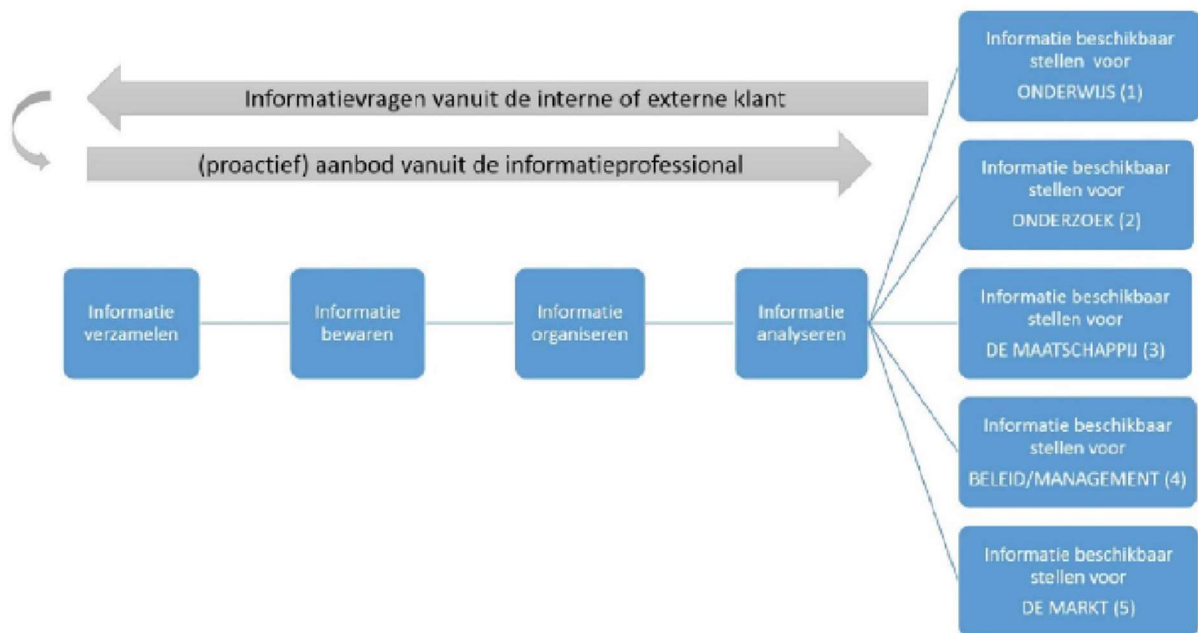
In dit kader is het nuttig om een vorming te ontwikkelen voor bestuurders en leidinggevenden waarbij aandacht gaat naar de hedendaagse invulling van een job in de informatiesector. Idealiter met als resultaat de uitwerking van een vormingsbeleid op organisatieniveau.

²⁴ Zie ook NAESSENS Mariann, Het profiel van de medewerkers in de Vlaamse openbare bibliotheken, In: [Meta](#) 2013/3, pag. 8-13.

5. Resultaten, noden en behoeften m.b.t. vorming

5.1. Openbare bibliotheken

In 2017 werd een onderzoek naar de behoeften inzake vorming in opdracht van de VVBAD en KNVI uitgevoerd door de studiebureaus Kasperkovitz en Dialogic.²⁵ We geven hier de voornaamste conclusies weer van deze studie. Het onderzoek richtte zich zowel op bibliotheken als archieven, hoewel dat onderscheid niet steeds makkelijk te maken is in de conclusies. Het uitgangspunt om de noden in kaart te brengen was het informatieproces.



Uit de enquête en de focusgroepen uitgevoerd in dit onderzoek komt duidelijk naar voren dat er behoefte is aan tweeërlei opleidingen:

1. In de eerste plaats een opleiding bestaande uit modules die inspelen op specifieke ontwikkelingen en diverse daarvoor benodigde competenties voor mensen die al in de praktijk werkzaam zijn. Aan dergelijke modules is zowel op academisch als op hogeschoolniveau behoefte.
2. In de tweede plaats geven veel organisaties aan ook behoefte te hebben aan een brede basisopleiding, ook al zijn er andere organisaties die instroom van medewerkers met hele andere opleidingen (mits voldoende mogelijkheden voor bijscholing) een goed alternatief vinden. Voor een brede basisopleiding is met name op hogeschoolniveau belangstelling en in Vlaanderen ook op academisch niveau.

In de bevraging voor deze Blauwdruk werd iets ruimer gepeild naar de werking van de organisatie, waar het informatieproces een onderdeel van is.

²⁵ Resultaten behoefteonderzoek opleidingen informatievak in Vlaanderen en Nederland, 2017, 44 pag.

Vier duidelijke clusters aan vormingsnoden kunnen onderscheiden worden:

1. Basis bibliotheekwerk

Het werken in een bibliotheek vergt een aantal vaardigheden en kennis specifiek voor de sector. Registratie, inventarisatie (catalografie), collectiebeleid en -vorming, maar ook afstoten van delen van de collectie wordt als een zekerheid beschouwd. Dat is echter lang niet zo evident, zo blijkt ook uit een recent Nederlands rapport m.b.t. basiskennis bibliotheekwerking. De vraag hiertoe komt vanuit twee hoeken: instromers uit een andere sector dan de bibliotheeksector en medewerkers gedurende een langere periode actief in de sector. Bij de eerste groep gaat het voornamelijk in de richting van een introductie, terwijl de tweede groep vragende partij is voor een opfrismoment.

2. Publiekswerking

Medewerkers voelen heel goed aan dat de backoffice taken verminderen ten opzichte van de frontoffice activiteiten. Klantentevredenheid en maatschappelijke relevantie verhogen door publiekswerking, neemt een belangrijke plaats in in de werkwijze van de bibliotheek. Dat brengt met zich mee dat andere soorten van competenties ontwikkeld dienen te worden. Deze situeren zich op de volgende domeinen:

- Communicatie naar de buitenwereld: met het louter verspreiden van informatie bereikt men vaak niet het gewenste resultaat. Doelgericht communiceren en specifieke soorten van informatie via diverse soorten kanalen (analoog en digitaal) zijn aan de orde.
- Hier bijzonder sterk aan gekoppeld is de doelgroepenwerking of hoe (potentieel) publiek bereiken met als uitgangspunt de leefwereld van dit publiek. In het verlengde daarvan ligt het volgen van maatschappelijke trends en uitdagingen. Denk maar aan leesbevordering (Iedereen Leest) of digitale vaardigheden (Mediawijsheid)
- Een aantal respondenten zoeken dan ook naar manieren om een stap verder te zetten dan enkel te communiceren. Er is een duidelijk afgetekende nood aan vorming m.b.t. het ontwikkelen van marketingstrategieën.
- Publiekswerking staat of valt met medewerkers die overtuigd zijn van het streven naar klantentevredenheid. Sociale vaardigheden (klantgericht benaderen, omgaan met 'lastige' bezoekers en mondiger wordende burgers) zijn vandaag meer dan ooit onontbeerlijk in de werking van de bibliotheek.

3. Interne werking

In dit luik uiten de respondenten (voornamelijk leidinggevenden) de nood tot organisatorische verankering van hun bibliotheek in de ruimere lokale administratie. Diverse aspecten kwamen naar boven in de gesprekken:

- De vraag naar hoe de bibliotheek op de gemeentelijke kaart zetten of houden kwam regelmatig terug in de antwoorden.
- Verbeteren van kennis bij bestuurders over een hedendaagse bibliotheekwerking is hieraan gekoppeld.
- Daarnaast is er een duidelijke nood aan vorming op het vlak van uittekenen (personeels)beleid, aanwerving en opvolging van personeel en integratie van een vormingsbeleid in de algemene werking.

4. Externe factoren

In dit vierde luik komen een aantal aspecten samen die in belangrijke mate door derden bepaald worden.

- Wet- en regelgeving blijft een belangrijke bekommernis. Snel veranderende regels en de complexiteit ervan maken het werk in de bibliotheek er niet steeds gemakkelijker op. Denk maar aan zaken als auteursrechten of privacy. Enkele op maat gemaakte cursussen zouden welkom zijn.

- Projecten en subsidies: in de zoektocht naar financiering zijn bibliotheken zoekende partij in het kluwen aan projecten. Het vinden van projecten en projectbeheer kwam als vormingsnood regelmatig terug.
- Trends en innovatieve werking worden vaak ervaren als louter theoretische concepten, terwijl die richting kunnen geven aan de concrete werking van de bibliotheek. Enerzijds vraagt men duiding bij deze theoretische concepten, maar anderzijds is ook de praktische vertaalslag of omslag ervan voer voor een vorming.
- Flink wat bibliotheken staan voor een verhuis, verbouwing of nieuwbouwproject. Het omzetten van voorgaande concepten in de architectuur van het gebouw vormt een uitdaging. Het op gepaste manier omzetten van de vernieuwde werking in de infrastructuur is dan ook een basis voor vorming.

Hoewel het project zich in de eerste plaats richt op uitvoerende medewerkers, is het onderscheid leidinggevend / uitvoerend zeker in kleine en middelgrote bibliotheken niet strikt te maken. Leidinggevenden dienen vaak uitvoerende taken te doen en omgekeerd. De niveau inschaling zegt niet steeds iets over de taken die uitgevoerd worden en al zeker niet over het behaalde diploma.

Dit weerspiegelt zich in de vormingsnoden. Bibliotheken in kleine gemeenten hebben iets meer behoefte aan opleiding in bibliotheekwerk en publiekswerking. De instroom van medewerkers is vaak een zonder een bibliotheekopleiding, waardoor er een nood ontstaat tot het volgen van een bibliotheekgerelateerde opleiding. Door de beperkte tijd en middelen wordt wel gevraagd om dat op eigen tempo en eerder beperkt qua tijdsinvestering te kunnen volgen. Zeker in kleine bibliotheken is publiekswerking en misschien beter publiekswerving een belangrijk aandachtspunt. Bezoekerscijfers vormen vaak het uitgangspunt voor de beleidsmakers om budgetten ter beschikking te stellen. Hoe een kleine bibliotheek relevant houden, is een veelgestelde vraag, waar via een vorming aan tegemoet kan gekomen worden.

Bij middelgrote bibliotheken is een er eveneens een behoefte aan vorming in bibliotheekwerk. Maar dat is eerder gericht op opfrissing van aanwezige kennis. Publiekswerking en management vormen daarin ook aandachtspunten.

In grote bibliotheken is de nood aan algemene vorming minder aanwezig. Door de aanwezigheid van gespecialiseerde profielen bij het personeel zijn vormingen welke een bepaald thema uitdiepen relevant.

Een gemeenschappelijke nood aan vormingen zijn de externe omgevingsfactoren zoals nieuwe trends, innovatieve ideeën, uitbouw van infrastructuur (concept en architectuur) en regelgeving.

5.2. Andere deeldomeinen in de informatiesector

De andere deelsectoren in de informatiesector geven vergelijkbare noden aan op het vlak van vorming. Voor de hogescholen en universiteiten is daarbij bijzondere aandacht voor:

- Ontwikkelen van de bibliotheek als een leerplatform
- Verhogen van betrokkenheid bij onderzoeksprocessen
- Opzetten van samenwerkingsverbanden met openbare bibliotheken en eventuele doorstroming van bezoekers
- Kennis en kunde op het vlak van gespecialiseerd ICT/Data systemen

Interessant in dit domein is het gegeven dat flink wat interne opleidingen ontwikkeld werden.

Museum- en bedrijfsbibliotheken hebben vooral een nood aan vorming op het vlak van integratie in de organisatieprocessen waarin ze geïntegreerd zijn.

De archiefsector tot slot gaf de volgende elementen extra mee:

- Historische kennis
- Zoekinstrumenten online: hoe hier mee werken
- Overtuigen van bestuur van belang van een goed archiefbeheer
- Digitaal archiveren / Archiefbeheersysteem
- Praktijkgerichte instrumenten, bv bewaar- en vernietigingslijsten
- Duiding bij OCMW archieven
- Regelgeving, voornamelijk privacy

6. Vormingsverstrekkers

Een grote diversiteit aan opleidingen zijn beschikbaar zoals gebleken is uit een studie uitgevoerd in 2019.²⁶ Studenten, instromers en medewerkers kunnen zich bekwalen in het vak van informatiespecialist / -medewerker. Het eindrapport van deze studie gaf een drietal aanbevelingen mee tot optimalisatie van het vormingsaanbod. We herhalen ze even:

1. Er is nood aan een gestructureerd overzicht van competenties waaraan opleidingen zouden moeten voldoen, een overzicht dat als een soort blauwdruk zou kunnen dienen.
2. Er moet geïnvesteerd worden in het imago van de informatieprofessional, zowel ten aanzien van de opleidingen als van de toekomstige studenten. Zonder een duidelijk beeld van de rol die zij spelen binnen organisaties en in de samenlevingen, zullen studenten niet kiezen voor dat beroep en zullen onderwijsinstellingen niet overtuigd zijn van het belang van een specifieke opleiding.
3. Het organisatorische en financiële kader waarbinnen deze opleiding vorm kan krijgen, moet scherp gesteld worden. De vraag rijst dan ook of er sectoren zijn waarin men erin geslaagd is om een duurzame, grensoverschrijdende opleiding vorm te geven.

In het kader van dit project werden een beperkt aantal vormingsversterkers geraadpleegd. Zoals omschreven in de projectaanvraag is er specifiek aandacht voor vormingsinitiatieven in de provincie Antwerpen en Oost-Vlaanderen, aangevuld met een aantal bevinding uit andere regio's. Een overzicht van respondenten is opgenomen in onderstaand overzicht.

Formele vormingsverstrekkers

- BEAM - Gent (Secundair)
- CVO VOLT - Leuven (Secundair)
- Erasmushogeschool - Brussel (Graduaat)
- Encora - Antwerpen (Secundair)
- Artveldehogeschool - Gent (Graduaat)

Niet-formele vormingsverstrekkers

- FARO, Steunpunt cultureel erfgoed – Brussel
- OP-TIL, Steunpunt bovenlokaal cultuurbeleid – Brussel
- Inovant - Provincie Antwerpen
- IMEC - Mediawijsheid – Brussel
- Cultuurconnect – Brussel
- Vlaamse Coördinerende Archiefdienst – Brussel
- Iedereen leest – Gent
- LINC vzw - Leuven

Om te vermijden dat het voorgaand vermeld onderzoek overgedaan werd, kwam de focus te liggen op blokkades die ervaren worden door de vormingsverstrekkers.

Aanvullend op de eerder geformuleerde aanbevelingen, kwam tijdens interviews met vormingsverstrekkers een zeker spanningsveld aan de oppervlakte tussen vormingsverstrekkers die als uiteindelijk doel het behalen van een certificaat hebben en degene die informele vorming verschaffen rond meer specifieke thema's, waar een officieel certificaat geen finaliteit is. Een uitgestoken hand tot verdere en nauwere samenwerking kon waargenomen worden.

²⁶ VAN GENNIP Floriske, Eindrapport Inventarisatie Opleidingsmodules Informatievak, VVBAD/KNVI, 2019, 187 pag.

Wanneer noden in relatie gebracht worden tot de aangeboden vormingen blijkt dat voor de overgrote meerderheid van noden een vorming voorhanden is op diverse onderwijsniveaus (secundair, en bachelor/graduaat). Vormingsverstrekkers geven aan dat het niet steeds lukt om doelgroepen te bereiken. Daarnaast is er een duidelijk gemis aan een opleiding op academisch niveau in de bibliotheeksector. Vragen werden gesteld bij een mogelijke doorstart van de opleiding informatieprofessional aan de Universiteit Antwerpen.

Vorming m.b.t. beleidsmatige aspecten zoals regelgeving, personeelsbeleid, kennis van organisatorische processen en lokale belangenbehartiging heeft nog potentieel om verder ontwikkeld te worden.

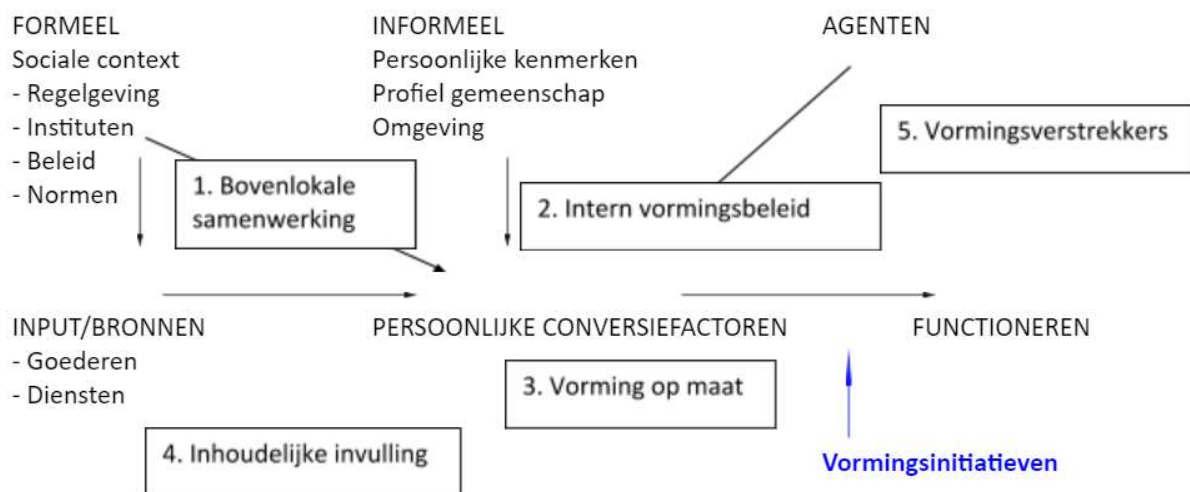
Het ontwikkelen, stimuleren en ondersteunen van informeel leren door gebruik te maken van netwerken van medewerkers vormt ook nog een potentieel in het vormingsaanbod.

Mensen (kunnen) toeleiden tot opleiding en vorming, het continueren van overleg tussen vormingsverstrekkers (COCOBI) en ontwikkelen van flexibele onderwijsvormen vormen de belangrijkste uitdagingen. Deze worden verder uitgewerkt in het volgende hoofdstuk.

7. Uitdagingen

Het herkennen van een vormingsnood, de verankering in competentieprofielen en een uitgebreid vormingsaanbod bieden mogelijkheden aan medewerkers om zich (bij) te scholen. Over deze kaders beschikken is een eerste stap, maar is op zich onvoldoende. In het schema bevindt zich dit voornamelijk aan de inputzijde (groen ingekleurd in schema). Eerder genoemde studies beperken zich vaak tot dit onderdeel en onderzoeken niet of een medewerker kan en zal deelnemen aan vorming. Sociale, persoonlijke en omgevingsfactoren bepalen de mogelijkheid om deel te nemen. De focus van de *Capability Approach* ligt niet enkel op wat medewerkers zijn, doen of hebben, maar op wat medewerkers werkelijk in staat zijn om te doen.²⁷ Dit referentiekader beklemtoont duidelijk het belang van een voorwaarden scheppende leeromgeving voor medewerkers bij het versterken van de reële mogelijkheden (capabilities) tot vorming. Die omgeving duidt op de totaalomgeving waarbinnen deeldomeinen steeds in relatie staan tot elkaar. In dit idee is het van belang dat een context gecreëerd wordt waarin medewerkers geactiveerd worden tot deelname. Het bevorderen van een leercultuur vormt de kern voor een excellente werking. Hieraan zijn een aantal uitdagingen gekoppeld.

Schematische voorstelling Capability Approach gekoppeld aan uitdagingen



7.1. Bovenlokale / regionale samenwerking blijft een belangrijk aandachtspunt

Het decreet *lokaal cultuurbeleid* van juli 2002 bood kansen om structureel samen te werken via het streekgericht bibliotheekbeleid. De provinciebesturen gaven deze opdracht vorm via het organiseren, begeleiden en ondersteunen van samenwerkingsverbanden binnen de provincie. De provincies Antwerpen en Oost-Vlaanderen, focus van dit project, beschikten over een nagenoeg dekkend netwerk aan regionale samenwerkingen tussen bibliotheken.

²⁷ NUSSBAUM Martha, *Mogelijkheden Scheppen. Een nieuwe benadering van de menselijke ontwikkeling*. Amsterdam: Ambo/Anthos uitgevers, 2012, 303 p.
SEN Amartya, *Capability and Well-Being*, In: NUSSBAUM Martha & SEN Amartya (eds.), *The quality of life*, Oxford: Oxford University Press, 2002, pag. 30-53.



- 9. **Rupelbib:** Hemiksem, Schelle, Niel, Boom, Rumst
- 10. **Kwintet:** Kontich, Lint, Hove, Boechout, Mortsel, Edegem
- 11. **Bibburen:** Borsbeek, Wommelgem, Wijnegem, Ranst, Zandhoven, Zoersel, Malle
- 12. **BisCuit:** Brasschaat, Schoten, Schilde, Kapellen, Brecht, Stabroek
- 13. **Mozaïek:** Duffel, Sint-Katelijne-Waver, Bonheiden, Putte
- 14. **Kempens Karakter:** Lier, Berlaar, Nijlen, Heist-op-den-Berg, Hulshout
- 15. **Neteland:** Grobbendonk, Herenthout, Herentals, Olen
- 16. **Stadsregio Turnhout:** Beerse, Turnhout, Oud-Turnhout
- 17. **CNEK-bib:** Retie, Dessel, Mol, Balen, Meerhout



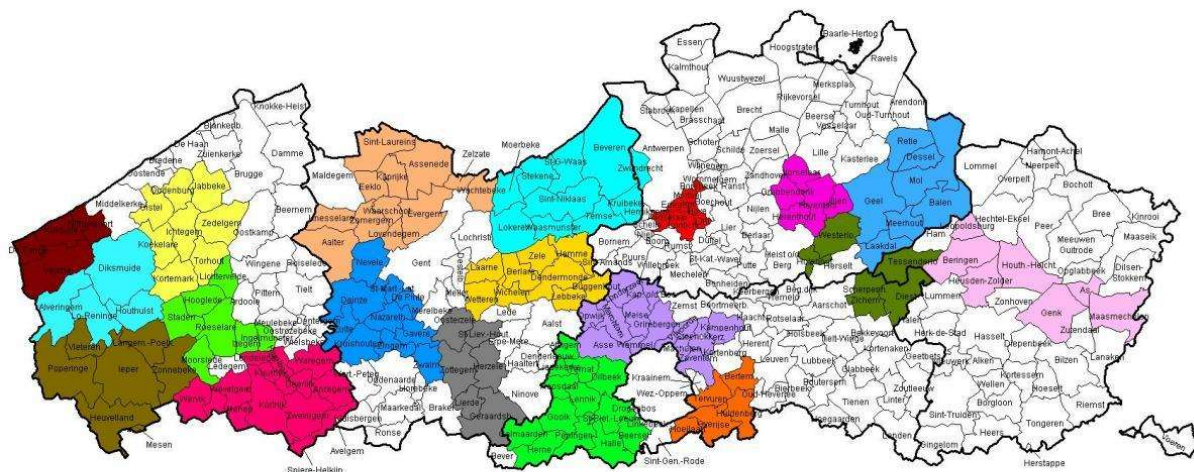
1. **BibArt:** Aalst, Denderleeuw, Erpe-Mere, Haaltert, Lede en Ninove
2. **BiblioWaas:** Beveren, Kruibeke, Lokeren, Moerbeke-Waas, Sint-Gillis-Waas, Sint-Niklaas, Stekene, Temse, Waasmunster en Zwijndrecht
3. **De Leerdijk:** Zele, Berlare, Hamme, Dendermonde, Laarne, Wichelen, Wetteren, Lebbeke en Buggenhout
4. **De Vijf:** Deinze, Destelbergen, Lochristi, Melle en Merelbeke
5. **Regiobib Meetjesland:** Aalter, Assenede, Eeklo, Evergem, Kaprijke, Knesselare, Lovendegem, Maldegem, Nevele, Sint-Laureins, Waarschoot, Wachtebeke, Zelzate en Zomergem
6. **Route 42:** Geraardsbergen, Lierde, Herzele, Zottegem, Oosterzele en Sint-Lievens-Houtem
7. **Vlaamse Ardennen:** Brakel, Maarkedal, Ronse, Wortegem-Petegem, Kluisbergen, Oudenaarde
8. **ZOVL:** De Pinte, Gavere, Kruisem, Nazareth, Sint-Martens-Latem, Zulte en Zwalm

Na de interne staatshervorming op Vlaams niveau, werden de persoonsgebonden bevoegdheden van de provincies overgeheveld naar Vlaanderen of de lokale besturen. Dat had een impact op de

provinciale ondersteuning van de bibliotheken. Het streekgericht bibliotheekbeleid vanuit de provincies viel weg. Brussel vormt hierop een uitzondering. De ondersteuning, een uitzondering voorzien in het decreet, is blijven bestaan onder de vorm die nu de dienst Ondersteuning Bibliotheken in Brussel is. De Vlaamse overheid zorgde in eerste instantie via het transitierglement dat bestaande initiatieven konden verder gezet worden in 2018 en 2019. De regionale werking werd vervat in het *Bovenlokaal Cultuurdecreet* van 15 juni 2018 (van kracht op 1 januari 2019).²⁸ Dit decreet ondersteunt intergemeentelijke samenwerkingsverbanden met een werkingssubsidie voor een periode van 6 jaar, bij het opnemen van een regierol als verbinder en facilitator van het bovenlokale culturele veld. Bibliotheken en deels archieven voor wat betreft hun culturele werking worden hierin meegenomen.

Midden december 2019 besliste de Vlaamse Regering dat alle 19 indieners groen licht kregen voor de opstart van intergemeentelijke samenwerkingsverbanden.

Overzicht van erkende IGS Vlaanderen 2020-2025



Samen zijn ze goed voor 147 lokale besturen of bijna de helft van het aantal Vlaamse steden en gemeenten. Er vallen wel een aantal bijzonderheden op. De gebiedsdekking is al beter gerealiseerd in de provincies Oost- en West-Vlaanderen, terwijl er bepaalde regio's in Antwerpen, Limburg en Vlaams-Brabant achterop hinken.

Aantal erkende IGS Vlaanderen - 2020-2025

| Provincie | Aantal erkende IGS |
|--------------------------------------|--------------------|
| Antwerpen | 3 |
| Limburg | 1 |
| Oost-Vlaanderen | 4 |
| Vlaams-Brabant | 3 |
| West-Vlaanderen | 6 |
| Antwerpen / Vlaams-Brabant / Limburg | 1 |
| Oost-Vlaanderen / Antwerpen | 1 |

²⁸ <https://cjsm.be/cultuur/themas/bovenlokaal-cultuurbeleid/decreet-bovenlokale-cultuurwerking>

Een aantal van de streekgebonden bibliotheekinitiatieven zijn verder gezet in een intergemeentelijke samenwerking. Voor de provincies Oost-Vlaanderen en Antwerpen kan de volgende vergelijking gemaakt worden.

Provincie Antwerpen

| IGS - Cultuurregio | Streekgebonden BibliotheekBeleid |
|---|---|
| <u>Projectvereniging Streekvereniging Zuidrand</u> Hove, Edegem, Kontich, Lint, Aartselaar, Mortsels, Borsbeek | <u>Kwintet</u> : Kontich, Lint, Hove, Boechout, Mortsels, Edegem <u>Bibburen</u> : Borsbeek, Wommelgem, Wijnegem, Ranst, Zandhoven, Zoersel, Malle De niet ingekleurde gemeenten zijn momenteel niet in IGS opgenomen |
| <u>Projectvereniging CNEK</u> Balen, Dessel, Geel, Laakdal, Mol, Meerhout, Retie | <u>CNEK-bib</u> : Retie, Dessel, Mol, Balen, Meerhout In IGS uitbreiding met Geel en Laakdal |
| <u>Projectvereniging Neteland</u> Herentals, Olen, Grobbendonk, Herenthout, Vorselaar | <u>Neteland</u> : Grobbendonk, Herenthout, Herentals, Olen In IGS uitbreiding met Vorselaar |
| | Niet verder gezette SBB samenwerking <u>Rupelbib</u> : Hemiksem, Schelle, Niel, Boom, Rumst <u>Deels Kwintet en Bibburen</u> <u>BisCuit</u> : Brasschaat, Schoten, Schilde, Kapellen, Brecht, Stabroek <u>Mozaïek</u> : Duffel, Sint-Katelijne-Waver, Bonheiden, Putte <u>Kempens Karakter</u> : Lier, Berlaar, Nijlen, Heist-op-den-Berg, Hulshout <u>Stadsregio Turnhout</u> : Beerse, Turnhout, Oud-Turnhout |

Provincie Oost-Vlaanderen

| IGS - Cultuurregio | Streekgebonden BibliotheekBeleid |
|--|--|
| <u>Projectvereniging Dijk92</u> Berlare, Buggenhout, Dendermonde, Hamme, Laarne, Lebbeke, Wichelen, Wetteren, Zele | <u>De Leedijk</u> Berlare, Buggenhout, Dendermonde, Hamme, Laarne, Lebbeke, Wichelen, Wetteren, Zele |
| <u>Dienstverlenende Vereniging Interwaas</u> Beveren, Kruikebeke, Lokeren, Moerbeke, Sint-Gillis-Waas, Sint-Niklaas, Stekene, Temse, Waasmunster, Zwijndrecht | <u>BiblioWaas</u> : Beveren, Kruikebeke, Lokeren, Moerbeke-Waas, Sint-Gillis-Waas, Sint-Niklaas, Stekene, Temse, Waasmunster en Zwijndrecht |
| <u>Projectvereniging Cultuurregio Leie Schelde</u> Nazareth, Sint-Martens-Latem, De Pinte, Gavere, Zulte, Kruisem, Deinze, Zwalm, Nevele | <u>ZOVLA</u> : De Pinte, Gavere, Kruisem, Nazareth, Sint-Martens-Latem, Zulte en Zwalm Uit SBB <u>De Vijf</u> toevoeging van Deinze Uit SBB <u>Meetjesland</u> toevoeging van Nevele |
| <u>Projectvereniging Comeet</u> Aalter, Assenede, Eeklo, Evergem, Kaprijke, Lievegem, Sint-Laureins, Wachtebeke, Zelzate | <u>Regiobib Meetjesland</u> : Aalter, Assenede, Eeklo, Evergem, Kaprijke, Knesselare, Lovendegem, Maldegem, Nevele, Sint-Laureins, Waarschoot, Wachtebeke, Zelzate en Zomergem |

| | |
|---|---|
| <u>Projectvereniging Route 42</u> Zottegem, Geraardsbergen, Herzele, Lierde, Oosterzele, Sint-Lievens-Houtem | <u>Route 42:</u> Geraardsbergen, Lierde, Herzele, Zottegem, Oosterzele en Sint-Lievens-Houtem |
| | Niet verder gezette SBB samenwerking <u>BibArt:</u> Aalst, Denderleeuw, Erpe-Mere, Haaltert, Lede en Ninove <u>De Vijf:</u> Deinze, Destelbergen, Lochristi, Melle en Merelbeke <u>Vlaamse Ardennen:</u> Brakel, Maarkedal, Ronse, Wortegem-Petegem, Kluisbergen, Oudenaarde |

In de provincie Antwerpen zijn er twee gemeenten die in samenwerkingsverband zitten met Vlaams-Brabant en Limburg, namelijk projectvereniging De Merode: Diest, Hulshout, Scherpenheuvel-Zichem, Tessenderlo, Westerlo.

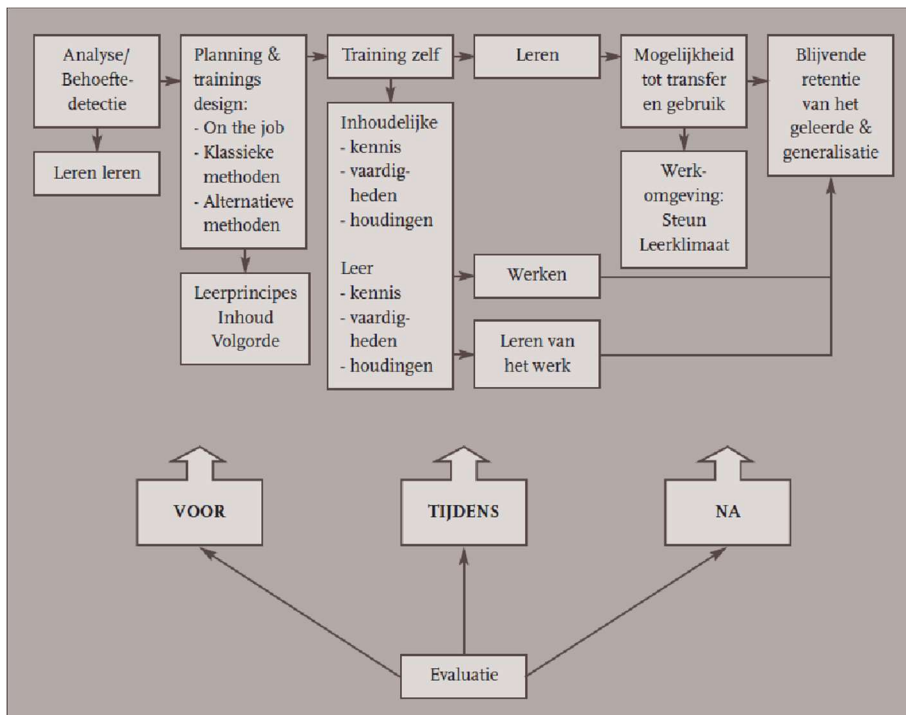
Samenwerkingsverbanden op basis van het streekgericht bibliotheekbeleid hebben zich niet geheel kunnen omzetten in de nieuwe IGS-structuren. In de provincie Antwerpen en Oost-Vlaanderen gaat het respectievelijk over zes en drie samenwerkingsverbanden die niet omgezet werden. Officieel althans niet, in de praktijk werken ze nog wel samen. Maar de stimulans en voedingsbodem is weg, waardoor er vragen kunnen gesteld worden bij het duurzame karakter van zo'n officiële samenwerking. Dat heeft ongetwijfeld invloed op het vormingsaanbod, dat door de vroegere SBB initiatieven opgenomen werd. Momenteel lijkt een regionaal aanbod minder tot niet aan de orde. Het nieuw opgerichte steunpunt OP/Til richt zich via hun consultants voornamelijk op de erkende IGS-structuren en biedt ondersteuning in de algemene bovenlokale cultuurwerking. Daardoor dreigt een bovenlokaal (vormings)aanbod te verdwijnen voor regio's die buiten de scope van het decreet bovenlokaal cultuurbeleid vallen. De creatie van een regionaal consultantschap voor die regio's dient overwogen. Andere steunpunten zijn zoekende partij om een vormingsaanbod en ondersteuning te creëren voor kleinere spelers in regio's die minder bedeed zijn wat betreft bovenlokale samenwerking.

7.2. Verbeteren van intern vormingsbeleid

Een troef die meerdere respondenten benoemt, is dat de directie en het bestuur het volgen van opleidingen faciliteren. Het is een meerwaarde voor medewerkers om op bepaalde tijdstippen het functioneren te evalueren en groeimogelijkheden te zien door vorming. Keerzijde is wel dat dat niet overal aanwezig is. Het gebrek aan vormingsbeleid en in ruimere zin het gemis aan een persoonlijk ontwikkelingsplan en een visie op hoe de organisatie gaat evolueren, wordt ervaren als een obstakel tot bij- of omscholing. Beperkte middelen en ondersteuning bieden weinig mogelijkheden tot professionele ontwikkeling.

In dit kader werd door de Administratie Werkgelegenheid van de Vlaamse overheid een interessant werkinstrument ontwikkeld: werkboek transfer van leren. Dit hulpmiddel wijst op het belang van de betrokkenheid van de leidinggevende in het creëren van mogelijkheden voor medewerkers om zich verder te bekwamen met als finaliteit te kunnen groeien in zijn of haar functie. Een intern vormingsbeleid houdt rekening met een aantal componenten zoals in onderstaande grafische voorstelling voorgesteld.²⁹

²⁹ Administratie Werkgelegenheid, Werkboek Transfer van Leren, Vlaamse Gemeenschap, 2002, 28 pag.



Voor elk van de componenten in het raster worden concrete en werkbaar acties uitgeschreven waarbij leerling, leerkracht en leidinggevende de vruchten plukken van een doordacht en gedragen vormingsbeleid.

7.3. Op maat maken van vorming

Met vorige samengaan, worden vormingen door een meerderheid van de respondenten als van belang gezien voor persoonlijke en professionele ontwikkeling. Niet iedereen wil dezelfde opleiding volgen en op dezelfde manier. Anderzijds is er geen mogelijkheid om oneindig veel opleidingen te organiseren, dus moeten we trachten via clusters en niveaus vorming op maat in te vullen. Dat kan op vele manieren: naar thema, naar inhoud, naar vorm en naar methodes. De keuzes die hier gemaakt worden, zullen in belangrijke mate bepaald worden door de aandachtspunten m.b.t. het vormingsbeleid. Een visie op waar de organisatie naar toe wenst te evolueren, hoe reeds aanwezige expertise aangewend kan worden en hoe competenties versterkt kunnen worden geven mee richting aan de te volgen vormingen.

Thema's werden in de analyse van de noden en behoeften reeds aangereikt in vier clusters: basiswerk, communicatie, interne werking en externe factoren. Deze punten zullen verder uitgewerkt worden in het onderdeel over inhoud van de vormingen en bijscholingen.

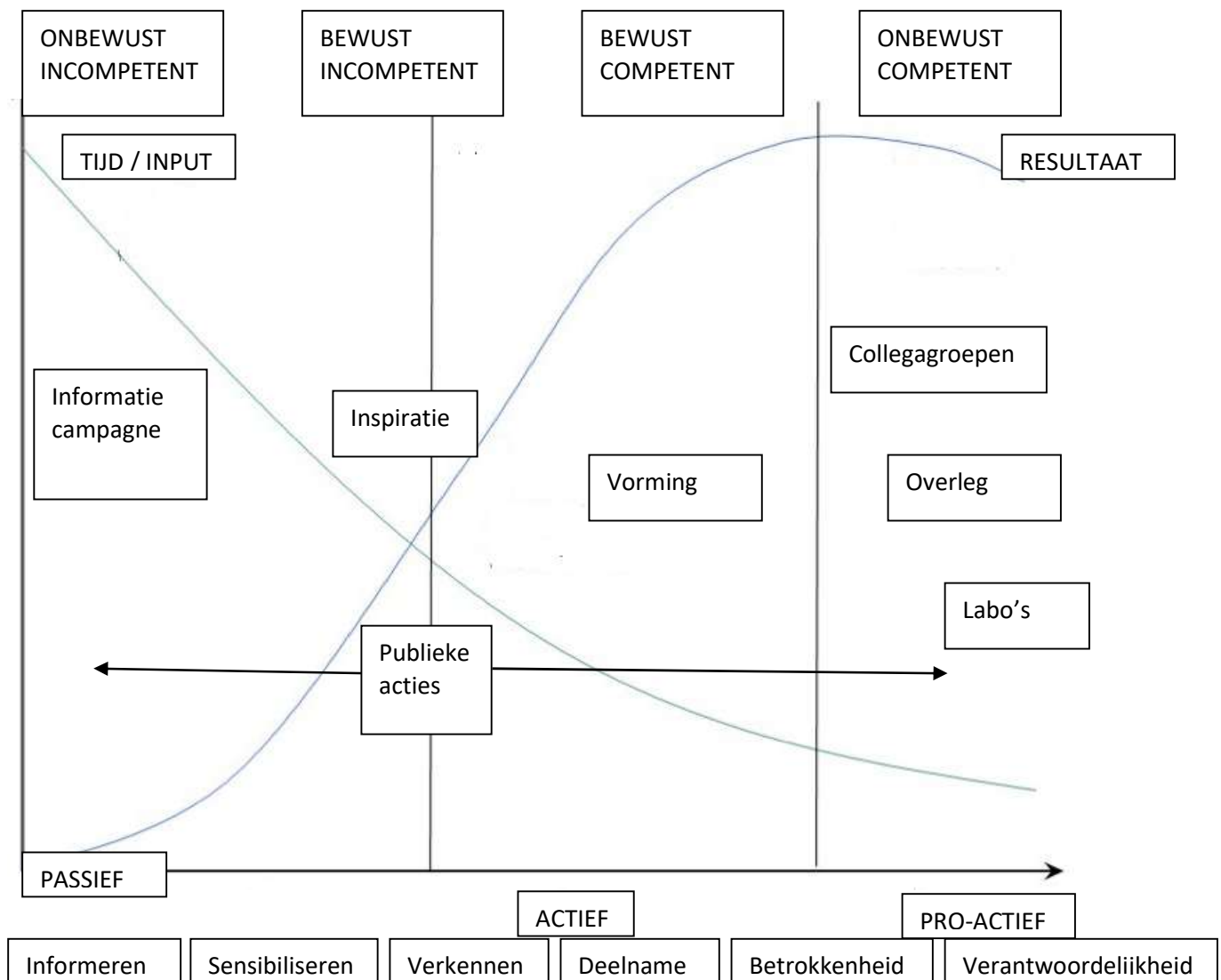
Niet iedereen beschikt over dezelfde bagage aan de start. Medewerkers met een jarenlange ervaring, pas afgestudeerden of instromers uit een andere sector hebben andere leervragen. Hiermee willen we niet beogen dat doelgroepen van elkaar gescheiden worden, integendeel, kruisbestuiving tussen medewerkers met een diversiteit aan kunde en expertise is ten eerste aan te raden. In een aantal situaties om een optimaal leerresultaat te bereiken is het aangewezen om vertrekkende vanuit de aanwezige voorkennis, een differentiatie aan leerniveaus te ontwikkelen.

De methodieken worden weloverwogen gekozen op basis van het doel, de vraag en het niveau van betrokkenheid: informeren, deelnemen, actieve inbreng tot co-eigenaarschap. Bij het bepalen van de

strategie wordt een model gebruikt dat leerfasen en de mate van betrokkenheid combineert: een ontwikkelingsmodel van onbewust incompetent naar onbewust competent, hetgeen deels gebaseerd is op de *stages of concern* theorie. Namelijk de medewerker leren vertrekken vanuit een zekere bezorgdheid, zorg, preoccupatie aan een vorming. Hetzij als beginner hetzij als expert zijn er bepaalde verwachtingspatronen die mee bepalend zijn voor de inrichting van een vorming.³⁰

Door rekening te houden met de noden, vragen, aanwezige expertise en graad van betrokkenheid kan het uiteindelijke doel van een regionaal vormingsnetwerk gerealiseerd worden. Grafisch weergegeven ziet het er zo uit.

Leerfasen



³⁰ http://www.kessels-smit.com/files/Stages_of_concern.pdf

1. Onbewust incompetent

Men kent het bestaan niet van een vorming en bijgevolg is er ook geen behoefte te participeren of er kennis mee te maken. Met men wordt bedoeld enerzijds studenten/werkzoekenden die de weg niet kennen richting informatiesector en anderzijds medewerkers die al langere tijd actief zijn maar niet meer mee zijn in een aantal ontwikkelingen. En dus niet missen wat ze niet kennen. Volgende acties kunnen georganiseerd worden om mensen te leiden naar noodzakelijke vorming:

- Informatiecampagnes: via gemeentelijke en regionale communicatiekanalen (analoog/digitaal)
- Sensibiliseringscampagnes via bovenlokale (cultuur)evenementen.

2. Bewust incompetent

Op een bepaald ogenblik wordt het bibliotheek- en archiefwerk zichtbaarder en toegankelijker. Het ontbreekt de geïnteresseerden echter aan vaardigheden om op afdoende wijze te participeren in deze werking. In die fase is er een duidelijke nood aan vorming. Medewerkers voelen een zekere urgentie om zich bij te scholen. De honger naar bijleren is groot geworden omwille van moeilijkheden waar ze in hun dagelijkse werk tegenaan lopen. In het begin zal dit moeizaam verlopen, maar gaandeweg worden meer en meer competenties opgebouwd.

Via partnerorganisaties op lokaal en bovenlokaal niveau worden bijvoorbeeld lezingen, informatiedagen, formele en niet-formele basisopleidingen georganiseerd zodat (potentiële) medewerkers kunnen proeven van het rijke aanbod aan archief en bibliotheekwerk. Gemeentebesturen en directies worden gesensibiliseerd in hun beleid rond bibliotheek en archief, zodat medewerkers met een werkgerelateerde vraag kunnen deelnemen aan vorming.

3. Bewust competent

De verworven kennis wordt omgezet in vaardigheden. Terwijl in de vorige fase soms frustraties ontstonden omdat het niet goed liep, krijgt men in deze fase meer plezier in het werken met bibliotheek en archiefmateriaal: benchmarking, verdieping en verruiming van het geleerde is het uitgangspunt

4. Onbewust competent

Van nu af aan gebeuren zaken meer routinematig en voelt men aan dat de opgedane kennis kan gedeeld worden met anderen:

- Organisatie van collega-groepen / intervisie-groepen
- Ontwikkelen van labo's met als doel nieuwe uitdagingen te formuleren

In het doorlopen van de fasen verandert de graad van de betrokkenheid van de medewerker: van een passieve toehoorder naar een deler van kennis met co-eigenaarschap en verantwoordelijkheid. Organisaties maken hiervoor competentieprofielen op en maken voor medewerkers het groeipotentieel duidelijk.

7.4. Samenwerking tussen vormingsverstrekkers

Uit de analyse is gebleken dat er een grote behoefte bestaat aan een basisopleiding. 'Klassiek' basiswerk blijft één van de pijlers tot het goed functioneren van archieven en bibliotheken. Hoewel het als positief ervaren wordt dat medewerkers uit andere sectoren of opleidingen instromen, blijft een brede basisopleiding een aandachtspunt. Die wordt over het algemeen in langere opleidingstrajecten door onderwijsinstellingen aangeboden en mondt uit in een diploma. De factor tijd en work/life balance verhinderen in een aantal gevallen deelname aan deze opleidingen. Anderzijds worden door

sectorgerichte organisaties en steunpunten kortere specifieke trajecten aangeboden. Daar is geen erkend certificaat aan verbonden, maar verdiepen en verruimen de kennis en vaardigheden van de medewerkers. Een aantal respondenten gaven aan dat het geleerde niet altijd wordt toegepast op de werkvloer. Bepaalde vaardigheden verwerven vraagt tijd. Het is niet omdat iemand iets gehoord heeft (70-20-10 regel) in een vorming dat dit meteen deel wordt van diens vaardigheden. Praktijk en het zelf doen zijn noodzakelijk om de transfer van leren te bevorderen. Informeel leren vult het formeel en niet-formeel leren aan. Naast klassieke 'klassikale' leervormen, kunnen de volgende methodieken een meerwaarde betekenen in het realiseren van leerwinsten:

- Reizende lesgever: lesgever gaat ter plaatse en kan zich aanpassen aan lokale situatie
- In huis leren volgens eigen gekozen thema's
- Werkplekleren
- Stages: een medewerker functioneert een tijd mee in een andere organisatie waar ervaring in een domein is uitgebouwd. Het wissellen helpt verstarring op de eigen werkplek te voorkomen.
- Plaatsbezoeken – werkbezoeken
- Online aanbod: zowel lesgeven via digitale kanalen als ter beschikking stellen van cursussen / goede praktijkvoorbeelden
- Intervisiegroepen: er wordt rond bepaalde thematieken medewerkers samengebracht
- Peter-/Meterschap (coaching): een bibliotheek met een opgebouwde expertise in een bepaald domein kan peter/meter zijn voor bibliotheken die wensen te starten met een vergelijkbaar traject
- Train-the-trainer: iemand uit de organisatie volgt een studiemoment en brengt dat tijdens een teamvergadering aan de andere medewerkers
- Peer-to-peer: medewerkers met eenzelfde functieomschrijving komen op regionaal niveau samen en leren van elkaar.

De verschillende types vorming zouden gecombineerd kunnen worden in een opleiding waarvan enerzijds afzonderlijke modules gevolgd kunnen worden en anderzijds het volgen van alle modules leidt tot een erkende kwalificatie. Dat kan middels een puntensysteem. Medewerkers kunnen elk jaar een module en/of studiebijeenkomsten volgen waarmee ze studiepunten behalen. Bij een bepaald aantal studiepunten leidt dit tot een certificaat. Samenwerking tussen diverse vormingsverstrekkers is hierbij noodzakelijk, maar zal het wel mogelijk maken dat medewerkers op een flexibele manier op middellange termijn zich kunnen bekwamen in het metier.

7.5. Inhoudelijke invulling

De gesignaleerde noden en behoeften sluiten nauw aan bij de door Kris Van den Branden in 2015 geformuleerde sleutelcompetenties.³¹ Hoewel het boek in de eerste plaats geschreven is voor lager en secundair onderwijs, zijn de voorgestelde competenties evenzeer van toepassing op de sector van archieven en bibliotheken:

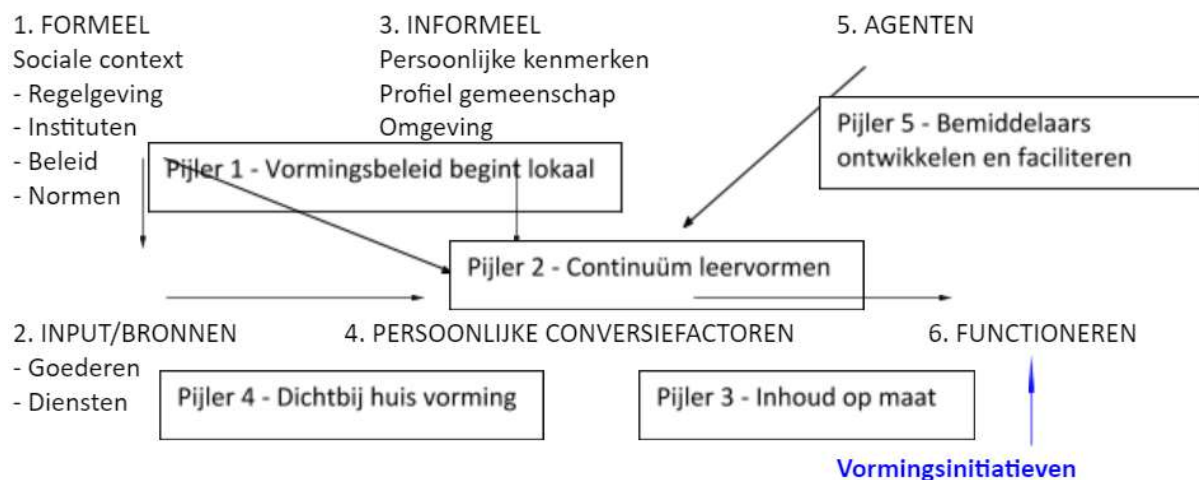
- Taal en informatie doen werken: de competentie om kritisch en doelgericht met informatie om te gaan en helder te communiceren.
- Kennis doen werken: de competentie om kennis aan te wenden om problemen op te lossen en beslissingen te nemen in authentieke situaties.
- Verbeelding doen werken: de competentie om creatief te denken, ideeën op diverse wijzen te combineren en los te komen van eerste impulsen en indrukken.

³¹ VAN DEN BRANDEN, Kris, Onderwijs voor de 21ste eeuw : een boek voor ouders en leerkrachten, Acco Leuven, 2015, 249 pag.

- Moderne technologie doen werken: de competentie om efficiënt, effectief en mediawijs met moderne technologie om te gaan in diverse situaties.
- Sociale relaties doen werken: de competentie om met andere mensen samen te werken, leven en leren in wederzijds respect.
- Verandering doen werken: de competentie om flexibel in te spelen op snel veranderende situaties.
- Je eigen leer-kracht doen werken: de competentie om zich te blijven ontwikkelen, diverse leerstrategieën in te zetten en te blijven geloven in het eigen leervermogen.
- Je leven doen werken: de competentie om zelfstandig beslissingen te nemen, het eigen levenspad uit te stippelen en goed te zorgen voor zichzelf.
- Het leven op deze planeet doen werken: de competentie om een bijdrage te leveren tot een betere wereld om zich heen.

8. Conclusies in de vorm van aanbevelingen

Hier komen we terug op ons theoretisch uitgangspunt van de *Capability Approach*. De voorafgaande onderzoeken legden sterk de nadruk op het luik diensten en goederen, met name een analyse van de aanbodzijde. Duidelijk werd dat ondanks goed onderbouwde competentieprofielen in relatie tot het vormingsaanbod, er nog flink wat inhoudelijke noden zijn tot vorming. Precies daar biedt het raster van de *Capability Approach* een interessant kader. Er wordt niet zozeer gekeken naar wat er is, maar wel welke mogelijkheden medewerkers hebben om deel te nemen aan vorming en opleiding. Algemeen genomen scoort Vlaanderen in vergelijking tot haar buurlanden niet zo goed op het vlak van participatie aan levenslang leren: 8,6% van de actieve bevolking volgt/volgde vorming. Medewerkers uit de archief- en bibliotheeksector tonen een grote motivatie om bij te scholen. Toch ondervinden ook zij enige obstakels tot deelname. Vanuit de *Capability Approach* is het aan te bevelen te werken aan de volgende punten, opgevat als aan elkaar gerelateerde pijlers.



Enkele beelden³² verduidelijken de achterliggende ideeën van de *Capability Approach* en de wijze waarop deelname aan opleiding en vorming kan gestimuleerd en gefaciliteerd worden. De eerste prent laat ons drie mannen zien die graag naar een baseball wedstrijd kijken. Echter, een houten muur verhindert dit voor twee van de drie mannen. Met behulp van een opstapje kan er nog een extra naar de match kijken. De kleinste echter ziet nog steeds een houten muur. Het doet ons vragen stellen of eenzelfde hulpmiddel of ondersteuning voor iedereen voldoende resultaten oplevert.

De match zou symbool kunnen staan voor het vormingsaanbod in de informatiesector. Zoals aangegeven is de vormingsnood bekend en de motivatie tot bijscholing aanwezig. Net zoals de drie mannen, ervaren flink wat medewerkers obstakels om deel te nemen aan vorming. Veruit de grootste belemmering is de factor tijd. Het opstapje is al een hulpmiddel, maar biedt nog geen afdoende oplossing. Opleidingscheques bijvoorbeeld zijn in principe toegankelijk voor iedereen. Echter door besparingen, zien we de laatste jaren een serieuze achteruitgang in het gebruik ervan. Medewerkers die minder obstakels ervaren,

³² De beelden werden van de volgende website gehaald: https://www.researchgate.net/figure/The-difference-between-the-terms-equality-equity-and-liberation-illustrated-C_fig1_340777978

kunnen deelnemen. Daardoor dreigen we in een Mattheuseffect terecht te komen, het proces van die cumulatieve voorsprong of achterstand. Dat lijkt zich sterk voor te doen in de sector van de openbare bibliotheken. Met het wegvallen van de verplichting een openbare bibliotheek te hebben, het doorstorten van de bibliotheekmiddelen in het gemeentefonds en vooral het verdwijnen van de provinciale initiatieven m.b.t. streekgericht bibliotheekbeleid doet de sector evolueren in verschillende snelheden. In de archiefsector zien we een soortgelijke ontwikkeling als het gaat over het digitaal documentbeheer en digitalisering. De digitale maturiteit van overheden heeft een duidelijke impact op archiefbeheer en beheerders die ervoor instaan. Een andere optie om het obstakel te overkomen is instrumenten inzetten rekening houdende met de specifieke kenmerken van een persoon. In het geval van de wedstrijd betekent dit dat opstapjes van diverse groottes aangeboden worden. Het risico bestaat dat het in stand houden van die hulpmiddelen een volgehouden investering vraagt van overheden en organisaties. Iets wat niet steeds gegarandeerd kan worden. Projectgelden gaan in die richting zorgen voor een inhaalbeweging maar zijn per definitie eindig in de tijd. Het duurzaam karakter ervan is niet gegarandeerd. De *Capability Approach* geeft aanleiding tot een vierde oplossing: niet zozeer het obstakel overkomen, wel wegwerken.



Het wegwerken van ongelijke deelname aan vorming kan op een duurzame lange termijn manier door het obstakel(s) zelf weg te werken. Het is een raderwerk van acties dat dit mogelijk maakt.

PIJLER I - Vorming(sbeleid) begint lokaal

Hoewel er weinig twijfel bestaat over de grote maatschappelijke rol van bibliotheken en archieven, kunnen er wel vragen gesteld worden of deze centrale rol ook doorsijpelt tot het bestuurlijk niveau. In flink wat gevallen is er een eerder verouderde visie bij lokale beleidsverantwoordelijken over de hedendaagse werkwijze van bibliothecarissen en archivariissen. Dat vertaalt zich niet enkel in een beperkt(er) aantal middelen, maar ook in een ontoereikend vormingsbeleid voor medewerkers. Doordat in een gemeentebestuur vaak enkel de schepen van cultuur over de nodige kennis beschikt of zou moeten beschikken, bestaat het risico op een verkokering. Terwijl nu net bibliotheken en archieven partners bij uitstek zijn voor de realisatie van lokale / organisatorische doelstellingen. Vorming voor bestuurders over de betekenis van de informatiebeherende diensten is aangewezen. Daardoor kan er tweerichtingsverkeer ontstaan waardoor noodzakelijke aspecten als een persoonlijk ontwikkelingsplan en vormingstrajecten tot een normale werking gaan behoren. Leidinggevenden in de sector worden ook gestimuleerd om werk te maken van een ruim vormingsaanbod voor hun medewerkers. Hoewel dit sterk geënt is op lokale besturen, zijn de aanbevelingen ook toepasbaar in bijvoorbeeld hogescholen, universiteiten en erfgoedinstellingen.

Concrete aanbevelingen / acties:

- I.1. Ontwikkelen van een vormingstraject i.s.m. onder andere VVSG voor bestuurders i.v.m. hedendaagse werking bibliotheek en archief (trends, innovatie, rol van organisatie in samenleving, werk anno 2020).
- I.2. Behartigen van belangen van bibliotheek en archief op lokaal / organisatieniveau door aandacht te vragen voor personeelsbeleid afgestemd op hedendaagse werking. Dat kan onder andere door te zorgen voor een vakbekwaam personeelskader en bij het uitschrijven van een vacature de geactualiseerde competentieprofielen als uitgangspunt te nemen.
- I.3. Lokaal voorzien van budgettaire ruimte voor vorming.
- I.4. Lokaal voorzien van tijd voor vorming.
- I.5. Lokaal voorzien van toekomstvisie voor organisatie (organisatieontwikkelingsplan). Een visie die gedragen wordt door bestuur, leidinggevenden en medewerkers. Tot realisatie van deze visie zal vorming nodig zijn, die wordt dan doelgericht gekozen en gevolgd.
- I.6. Het is sterk aan te raden persoonlijke ontwikkelingsplannen uit te schrijven voor medewerkers zodat doel- en toekomstgericht personeel zich kan bekwamen.
- I.7. Uitschrijven en implementeren van een intern VTO-beleid (Vorming, Training en Opleiding) waarin actief een leerklimaat gestimuleerd wordt
- I.8. Nemen van maatregelen opdat het geleerde op de werkvloer zou worden toegepast (transfer van leren). Hierbij gaat de aandacht naar:
 - Voor de opleiding:
 - Bij de keuze van de opleidingen wordt er rekening gehouden met het gegeven dat het geleerde naar de praktijk toe moet worden geconcretiseerd.
 - Voor de opleiding worden de doelstellingen besproken met de deelnemer zodat de transfer van het geleerde na de opleiding optimaal kan verlopen.
 - Er nemen meerdere werknemers van eenzelfde team deel.

- De direct leidinggevende wordt op de hoogte gebracht van de inhoud van de vormingsactiviteit en de relevantie ervan voor het dagelijks werk.

Tijdens de opleiding:

- Vormingen zijn praktijkgericht en sluiten aan bij wat er in de organisatie gebeurt.
- Collega's nemen het werk over wanneer een medewerker aan de vormingsactiviteit deelneemt.
- De opleider maakt gebruik van werkvormen die een actieve participatie van de deelnemer vraagt.
- De deelnemer heeft een actieve en kritische leerhouding.

Na de opleiding:

- Deelnemers krijgen de tijd en de ruimte om verslag uit te brengen bij hun collega's. - De direct leidinggevendens steunen de deelnemers in de toepassing van het geleerde.
- Tijdschriften, handboeken, cursusmateriaal en dergelijke van studiedagen zijn beschikbaar en vrij ter inzage.
- Er zijn gesprekken tussen de leidinggevende en de deelnemer over de wijze waarop het geleerde kan worden toegepast op de werkplek.

PIJLER II - Een continuüm aan leervorm in trajecten op middellange termijn

Een spanningsveld werd vastgesteld tussen korte termijn vorming (studiedag, workshop, inspiratiedag) en lange termijn opleidingen bij erkende onderwijsinstellingen. Eendaagse bijscholingen bieden zeer vaak nieuwe inzichten, maar worden niet steeds in de praktijk gebracht. Medewerkers zijn vragende partij om opvolging en ondersteuning bij implementatie van het geleerde te organiseren. Anderzijds is er enige weerstand merkbaar t.o.v. lange termijn opleidingen. Het draagvlak neemt toe voor een spreiding op middellange termijn waarbij gebruik gemaakt wordt van diverse leermethoden. Deze leeractiviteiten kunnen op een continuüm van individueel/collectief leren en formeel/niet-formeel/informeel leren worden geplaatst. Individueel leren is een individueel leerproces met individuele uitkomsten. Collectief leren is een gezamenlijk proces met gezamenlijke uitkomsten. Beiden zijn nodig om informatiecapaciteiten op te bouwen. Ook formeel en informeel leren zijn op een continuüm te plaatsen: aan de ene zijde georganiseerde leeractiviteiten in een schoolse omgeving, en aan de andere kant niet-intentionele leeractiviteiten.

Concrete aanbevelingen / acties:

II.1. Verder zetten van overleg COCOBI (COördinatieCOMmissie Blbiotheekopleiding) met eventuele uitbreiding van scope naar informatieprofessionals opleidingen.

II.2. Onderzoeken van haalbaarheid om certificaat toe te kennen aan flexibele modules van formeel en niet-formeel leren.

II.3. Blijven afstemmen van aanbod en noden waarbij twee krachtlijnen als leidraad kunnen gehanteerd worden: a. voldoende aandacht voor vorming m.b.t. basiskennis bibliotheek- en archiefbeheer, b. verdieping in specifieke thema's.

II.4. Screening van organisaties en aanwezige competenties en groeipotentieel om op basis daarvan vorming op maat te kunnen organiseren.

II.5. Screening van medewerkers en aanwezige competenties en groeipotentieel om op basis daarvan vorming op maat te kunnen organiseren.

II.6. Aangeboden vorming goed omkaderen: doelgroepen, voorkennis, leerdoelen, leerresultaten....

II.7. Implementeren van mix aan leermethoden in aangeboden vorming

- Formeel, niet-formeel en informeel. Zeker voor wat betreft het laatste kunnen nog extra stimuli voor organisaties voor bijvoorbeeld collega-groepen, intervisiegroepen, peer-to-peer, stages, schaduwjobs... ontwikkeld worden.
- Diversiteit aan methodieken ontwikkelen en verruimen: online-fysiek, opvolgingstrajecten, individueel-collectief, van de opleiding naar de werkplek en omgekeerd....

II.8. Meting impact van vorming op functioneren van medewerkers (zie ook transfer van leren).

PIJLER III - Inhoudelijke invulling - Vorming op maat

Heel wat van de gevraagde opleidingsthema's zitten al in het huidige vormingsaanbod (formeel en niet-formeel) en vullen elkaar goed aan. Een reflectie over datgene dat aangeboden wordt lijkt interessant. Enerzijds door een versterking van het aanbod op bovenlokaal niveau, anderzijds door te focussen op variatie in opleidingsniveaus. Zodoende dat geografische spreiding en verder bouwen op al verworven kennis en competenties ingevuld kunnen worden. Inhoudelijk is de vraag op te delen in een aantal assen:

- Focus op kennis, vaardigheden en attitudes;
- Praktijkgericht over technische vaardigheden tot theoretische beleidsmatige kennis;
- In alle deeldomeinen tekenen zich vier clusters af: basiswerk, communicatie, interne werking en externe factoren.

Concrete aanbevelingen / acties:

III.1. Uitwerken van vorming rekening houdende met de startsituatie van deelnemers en het soort vragen. Het uitgewerkt leermodel van FARO dient als inspiratie: beginner, basis, gevorderd, expert. Verwachtingen en leerresultaten kunnen op elkaar afgestemd worden.

III.2. Bij het ontwikkelen van (nieuwe) vorming zoveel als mogelijk rekening houden met de competentieprofielen, welke op hun beurt regelmatig dienen geactualiseerd te worden.

III.3. Inhoudelijke invulling basiskennis met bijzondere aandacht voor registratie en collectiebeleid.

III.4. Inhoudelijke invulling communicatie met zowel aandacht voor interne als externe communicatie. Dat laatste omvat onder andere de deelaspecten sociale media, mediawijsheid, doelgroepenwerking, vrijwilligersbeleid, leesbevordering, klantgerichtheid.

III.5. Inhoudelijke invulling interne werking met eveneens aandacht voor externe uitstraling: Personeelsbeleid, kennis van organisatieprocessen, ICT instrumenten, de (lerende) organisatie als leerplatform voor de burger.

III.6. Inhoudelijke invulling externe factoren: wet- en regelgeving, subsidies, projectwerking, trends en innovatie en de impact ervan op de vormgeving van de organisatie (gebouw en personeelsstructuur).

PIJLER IV - Dichtbij huis vorming door regionale / bovenlokale samenwerking

In paragraaf 7.1 gaven we een overzicht van erkende Intergemeentelijke Samenwerkingen (IGS) op het vlak van bovenlokaal cultuurbeleid, waarin bibliotheken en archieven (culturele werking) geïntegreerd zijn. De 19 erkende cultuurregio's zijn samen goed voor 147 lokale besturen of bijna de

helpt van het aantal Vlaamse steden en gemeenten. Twee aspecten dienen echter vermeld te worden: niet alle samenwerkingsverbanden uit het verleden zijn omgezet naar een IGS en de provincies Limburg, Antwerpen en Vlaams-Brabant hinken wat achterop. Het nieuw opgerichte steunpunt OP/TIL richt zich via hun consultants voornamelijk op de erkende IGS-structuren en biedt ondersteuning in de algemene bovenlokale cultuurwerking.³³

Regioconsultanten OP/TIL

| | |
|-----------|--|
| Consulent | Regio's Cultuurtuin WAAS, Zuidrand en Route 42 |
| Consulent | Regio's Druivenstreek, Noordrand, Pajottenland-Zennevallei, Dijk 92 en de Merode |
| Consulent | Regio's Ijzervallei, Viertoren, BIE, CO7, Ginter, en Zuidwest |
| Consulent | Regio's Neteland, Midden-Limburg, CNEK, Comeet en Cultuurregio Leie-Schelde |

Daarin schuilt het risico dat erkende samenwerkingen kunnen doorgroeien naar een hoger niveau, terwijl de regio's zonder financiële ondersteuning deels de boot gaan missen. Tevens dreigt een bovenlokaal (vormings)aanbod te verdwijnen voor regio's die buiten de scope van het decreet bovenlokaal cultuurbeleid vallen. De creatie van een regionaal consultantschap voor die regio's dient overwogen te worden. Dit naar analogie met wat FARO, steunpunt cultureel erfgoed, doet voor regio's zonder een erfgoedconvenant. De erfgoedconsultanten, vaak met een provinciale achtergrond, worden ingezet om erfgoedorganisaties zonder een regionale samenwerking te begeleiden en te ondersteunen. Veelal door vorming op maat aan te bieden. Soortgelijke piste dient overwogen te worden voor de bibliotheek- en archiefsector.

Concrete aanbevelingen / acties:

IV.1. Inzetten en uitbouwen van regionaal / bovenlokaal vormingsaanbod. Dit sluit aan bij het idee om medewerkers de kans te bieden om dichtbij huis te leren. In het bijzonder dient de aandacht besteed te worden aan de regio's en organisaties die niet opgenomen zijn in een regionaal samenwerkingsverband.

IV.2. Erkende cultuurregio's sensibiliseren om voldoende aandacht te hebben voor sectorspecifieke vormingsnoden in bibliotheken en archieven.

IV.3. Uitbouw van consultantschap buiten de erkende cultuurregio's zodat ook voor deze gemeenten een laagdrempelig vormingsaanbod kan ontwikkeld worden. Daarbij gebruik makend van nog bestaande platformen welke niet in een IGS zijn overgegaan.

IV.4. Stimuleren van samenwerking tussen lokale openbare besturen en hogescholen, universiteiten, erfgoedinstellingen en steunpunten om regionaal vormingsaanbod te ontwikkelen.

IV.5. Stimulansen tot invoeren van statistische data voor de bibliotheek- en archiefsector. Op basis daarvan kunnen trends en noden gedetecteerd worden. Regionale verschillen, diversificatie in schaalgrootte van de instelling en themagerichte klemtonen kunnen meegenomen worden in de creatie van vorming.

IV.6. Vlaamse overheid attenderen op ontwikkeling van stimuli voor levenslang leren (bevorderen van opleidingscheques, deel van VTE voorzien voor opleiding).

³³ <https://www.cultuuroptil.be/contact/>

PIJLER V - Bemiddelaars ontwikkelen en faciliteren deelname aan vorming

Dit project maakt duidelijk dat er veel kennis en kunde aanwezig is in de informatiesector. Ook vanuit de vormingsverstreckers komt veel inspiratie. In de sector is er een grote waardering voor wat opleidingen doen. Sommige signalen van voornamelijk uitvoerende medewerkers worden niet steeds gehoord en er is zeker nog ruimte voor de verruiming van kennisdeling. Meerdere organisaties, waaronder de VVBAD, kunnen een faciliterende rol op zich nemen. De opbouw van kennis over de noden en misschien meer nog gevoeligheden bij medewerkers stelt de bemiddelaars in staat hen toe te leiden naar vorming.

Concrete aanbevelingen / acties:

V.1. Bemiddelaars verenigen in een informatie-academie (continueren en uitbreiden taak COCOBI), waarin op een flexibele manier kan ingespeeld worden op vragen vanuit de sector en medewerkers om dichtbij huis in contact te komen met lesgevers.

V.2. Blijven inzetten op de monitoring van de informatiesector door kwantitatieve en kwalitatieve gegevensverzameling als basis voor uitwerking van inhoudelijk aanbod.

Tot slot het kan niet genoeg benadrukt worden dat in het wegwerken van obstakels tot het volgen van vorming, een ieder een rol te spelen heeft. Immers, noden zijn bekend en vorming is in voldoende mate aanwezig. Het belang van een doordacht en realistisch VTO-beleid is van fundamenteel belang voor de implementatie van deze Blauwdruk. Diverse actoren spelen hierin een rol:

Vlaamse overheid:

Creatie van een kader voor vorming en erkenning van opleidingen

Stimuli voor levenslang leren

Actualisatie van competentieprofielen en beroepskwalificaties

Lokale besturen / Directies:

Beschikken over een toekomstvisie op de organisatie en de randvoorwaarden die deze kunnen realiseren. Goed opgeleide mensen zijn van cruciaal belang.

Leidinggevenden:

Stimuleren van een leerklimaat in de organisatie

Medewerkers:

Actief zoeken naar vorming

Het geleerde effectief kunnen omzetten op de werkvloer

Vormingsverstreckers:

Aanbod afstemmen op noden

Differentiatie in leervormen en leerniveaus

Bemiddelaars:

Behartigen van belangen

Medewerkers actief leiden tot vorming

De Blauwdruk heeft een bijdrage willen leveren voor de uitrol van een voorwaardenscheppend kader tot het verminderen van obstakels tot volgen van vorming.