

L'archiviste en profil: beroepsprofielen voor de archiefsector Een voorstelling

Sinds 19 maart 2007 beschikt de archiefsector in Vlaanderen over eigen beroepsprofielen. De realisatie van die profielen was het resultaat van een langdurig proces waarbij de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) en de VVBAD-werkgroep Wetgeving en Beleid betrokken partij waren. Een eindresultaat, maar tegelijkertijd ook een eerste stap op een nog lange weg...

BART DE KEYSER is stadsarchivaris in Hasselt
bart.dekeyser@hasselt.be



Een van de opdrachten van de SERV, het overleg- en adviesorgaan van de Vlaamse sociale partners, is het uitwerken van beroeps(competentie)profielen, beroepsstructuren en -standaarden, en dit in nauw overleg met die partners en vertegenwoordigers van de verschillende beroepssectoren. De profielen, structuren en standaarden helpen de beroepen in kaart te brengen, inhoudelijk af te bakenen en te omschrijven welke kennis en kunde nodig zijn om een bepaald beroep naar behoren te kunnen uitoefenen.

Sinds 1997 kwijt de SERV zich van deze taak. Een beroepsprofiel omvat een contextualiserende inleiding die het beroep helpt te situeren, een overzicht van de taken – samengenomen in takenclusters –, gekoppeld aan de daarvoor noodzakelijke competenties, een lijst van sleutelvaardigheden, de doorgroeimogelijkheden, de te verwachten ontwikkelingen binnen het werkveld die repercussies kunnen hebben voor de taakinhoud, bestaande knelpunten en – als afsluiter – een samenvattende technische steekkaart, de beroepsfiche. Inspelend op een tendens in binnen- en buitenland, waarbij steeds meer rekening gehouden wordt met de competenties van werknemers, herzag de SERV zijn aanpak en methode voor het opmaken van de beroepsprofielen¹. Een nieuw format werd geïntroduceerd dat enerzijds een vlotte integratie van het competentiegericht denken mogelijk moest maken (waarbij voortaan meer oog en aandacht gaan naar de specifieke competenties die nodig zijn om de in de beroepsprofielen opgesomde taken uit te voeren) en anderzijds het ontwikkelen van standaarden moest vergemakkelijken. De eerste beroepsprofielen nieuwe stijl – de beroeps(competentie)profielen – werden begin 2007 afgewerkt².

De subsector 'Archieven'; drie profielen

De SERV onderscheidt een sector 'Informatievoorzieningen', die op zijn beurt is opgedeeld in een subsector 'Bibliotheken en informatiediensten' en een subsector 'Archieven'. Voor die eerste subsector werden enkele jaren geleden al een paar initiatieven genomen. In oktober 2002 werd – in nauw overleg met de VVBAD en het VOWB – het beroepsprofiel van 'bibliotheekmedewerker' afgerond. Twee maanden later, in december 2002, volgde het beroepsprofiel van 'informatiebemiddelaar'. Aanvullend op beide profielen werden in februari 2003 de beroepsprofielen van 'bibliothecaris' en 'informatiemanager' gepubliceerd, met specifieke aandacht voor taken op het vlak van management.

De profielen voor de andere subsector, 'Archieven', werden in maart 2007 afgerond, na een voorbereidend werk dat al in 2004 was opgestart door de SERV en de VVBAD. Ze zijn via de website van de SERV online raadpleegbaar (zie <http://www.serv.be>). Wat volgt is een overzicht van enkele aandachtspunten en bedenkingen.

“ De kans dat iemands taken binnen een archiefdienst volledig passen binnen een enkel profiel is veeleer klein, hoewel veel afhangt van de grootte van de archiefdienst. ”

Kunstmatige indeling

Archivarissen beschikken in Vlaanderen over drie verschillende profielen, met name dat van ‘hoofdarchivaris’, ‘archivaris’ en ‘archiefmedewerker’, respectievelijk op directie-, vaktechnisch en ondersteunend niveau, met telkens een overzicht van de kernactiviteiten eigen aan de archiefsector³. Daar waar het profiel van de ‘hoofdarchivaris’ zich louter tot het management en het organisatorische beperkt – hij bepaalt het beleid, stippelt de grote lijnen uit, formuleert de langetermijnvisie, bouwt een archiefinfrastructuur uit... – moet dat van de ‘archivaris’ eerder gesitueerd worden op het vaktechnische niveau. De ‘archivaris’ is de specialist die met de nodige expertise op tal van vlakken de concrete beslissing neemt. Hij is het die archiefbeheersplannen opstelt, hij is het die maatregelen voor digitale duurzaamheid uitwerkt, hij participeert aan wetenschappelijk onderzoek... De ‘archiefmedewerker’ tot slot is actief op het ondersteunende echelon. Hij is de persoon die de hem toebedeelde taken effectief uitvoert⁴.

Deze driedeling is kunstmatig. Beroepsprofielen zijn in se abstracte en theoretische constructies. De kans dat iemands taken binnen een archiefdienst volledig passen binnen een enkel profiel is veeleer klein, hoewel veel afhangt van de grootte van de archiefdienst. Bij grotere archiefdiensten bestaat de mogelijkheid dat een archiefmedewerker zich inderdaad slechts te bekommeren heeft om een aantal welomschreven uitvoerende taken (bv. bezoekers onthalen, taken van ordening en ontsluiting, herverpakking in zuurvrije archiefdozen...), maar doorgaans zal het betrokken personeelslid een mix van taken uit de verschillende profielen voorgeschoteld krijgen. Niet zelden – en de krappe personeelsbezetting in de Vlaamse archiefinstellingen is daar

een van de bepalende factoren bij – zal hij én de krijtlijnen uitzetten, én toezien op het correcte verloop van overdrachten of afhandeling van aanwinsten, én zorgen voor de bemanning van de leeszaal of het beantwoorden van de briefwisseling. De Heilige Drie-eenheid in de praktijk, als het ware. Op deze manier kunnen de beroepsprofielen een basis vormen voor concrete functieomschrijvingen die naargelang van de situatie zullen verschillen. Het takenpakket van een stadsarchivaris ziet er wellicht anders uit dan dat van een verantwoordelijke voor het archief binnen een bedrijf.

De uitdagingen voor de toekomst

De nieuwe beroepsprofielen geven ook aan in welke richting de beschreven takenpakketten zullen evolueren. Welke taken winnen aan belang, welke boeten in? De slotsom van die poging een toekomstperspectief te bieden, mag niet helemaal verrassend heten. Geen enkele beschreven taak of takencluster lijkt op korte of middellange termijn minder belangrijk te worden. Het gaat immers om basistaken. Er kan integendeel verwacht worden dat een aantal taken – vooral digitaal archiveren en cultureel ontsluiten van archief – zwaarder zullen gaan doorwegen. En daarmee is andermaal een open deur ingetrapt.

Het lanceren van het DAVID-project heeft het digitaal archiveren in Vlaanderen zowat op de kaart gezet. Begrippen als ‘digitaal klassemment’,



'mappenstructuur', noodzakelijke 'metadata', 'opensource bestandsformaten'... werden geïntroduceerd. Adviezen en richtlijnen inzake geschikte magnetische dragers of te vermijden karakters bij naamgeving van bestanden en mappen, brachten de digitale problematiek onder ieders aandacht. Wat ooit ver weg leek, is nu dichtbij. De archivaris kan de ogen niet meer sluiten voor de oprukkende bits en bytes. Het is stilaan een realiteit geworden dat archiefvormers hybride dossiers afleveren (deels papier, deels digitaal) of digitale bestanden op een schijf. Of een archiefdoos volgepropt met diskettes. Aan de archivaris dan maar de opdracht om een manier te vinden zodat die gegevens na afzienbare tijd nog raadpleegbaar zijn. Een tijdrovende bezigheid, waarop wellicht in de toekomst nog meer zal worden ingezet. Alleen al maar het groeiende aantal archiefinstellingen die ervan dromen of plannen smeden om van start te gaan met een e-depot, bewijst dat digitaal archiveren in de lift zit.



Archivariissen krijgen tegenwoordig archief in alle vormen te verwerken...

Die andere te verwachten evolutie ligt al even voor de hand. Het Vlaamse erfgoedbeleid heeft de laatste jaren heel wat energie losgeweekt in het brede veld. Heemkundige kringen, verenigingen die zich inzetten voor de volkscultuur, musea, bewaarbibliotheken en ook archiefinstellingen worden plots veel zichtbaarder. Groots opgezette evenementen zoals de jaarlijkse Erfgoeddag, bieden een mooi forum, lokken de archivaris uit zijn tent en verleiden hem vaak tot medewerking of deelname. Beeldbanken allerhande blijken een dankbaar instrument om de vaak sluimerende maar rijke iconografische collecties in archiefde-

pots voor een breed publiek te ontsluiten, toegankelijk te maken en cultureel te 'valoriseren'. 'Valorisatie' is – om in de terminologie van de beroepsprofielen te spreken – een kernactiviteit, maar het gevaar bestaat dat het presenteren van en het naar buiten treden met het archivalische erfgoed omwille van de publieke respons gezien wordt als het alfa en het omega. Daarbij wordt voorbijgegaan aan het feit dat ook voldoende aandacht moet gaan naar de andere kernactiviteiten en dat het ene kan gaan primeren op het andere.

Knelpunten

De knelpunten die in de beroepsprofielen worden aangekaart, behelzen allemaal de opleidings- en doorgroeimogelijkheden binnen de subsector 'Archieven'. De situatie van de 'archieffmedewerker' is al bij al het minst problematisch. Archiefmedewerkers hebben minimaal een diploma secundair onderwijs op zak, maar verder worden geen diploma-vereisten gesteld – de knepen van het vak worden *on the job* geleerd – hoewel het volgen van een basisopleiding archiefbeheer (op provinciaal niveau georganiseerd) of het behalen van een certificaat 'Initiatie tot de Bibliotheek-, Documentatie- en Informatiekunde (module Archiefkunde)' wel aan te raden is. Gezien de sterk specialistische inslag van de profielen van 'archivaris' en 'hoofdarchivaris' zijn er de facto voor de archiefmedewerker geen doorgroeimogelijkheden naar het vaktechnische of directieniveau.

“ In de praktijk worden op de arbeidsmarkt immers ook archivariissen gezocht op B-niveau. Een gevolg hiervan is dat een aantal mensen zonder licentiaats- of masterdiploma de functie van archivaris vervullen en daarbij goed werk leveren. Niet zelden echter zijn zij verplicht geweest hun kennis beetje bij beetje op te bouwen, aangezien er in Vlaanderen geen volwaardige archiefopleiding op B-niveau bestaat. ”

Net wegens dat specialistische karakter vermelden de beroepsprofielen dat 'archivaris' (het liefst) en 'hoofdarchivaris' (verplicht) houder zijn van een licentiaats- of masterdiploma. Beschikken over een ManaMa-diploma Archivistiek: Erfgoedbeheer en Hedendaags Documentbeheer betekent een meerwaarde. En hier knelt de schoen enigszins. In de praktijk worden op de arbeidsmarkt immers ook archivariissen gezocht op B-niveau. Een gevolg hiervan is dat een aantal mensen zonder licentiaats- of masterdiploma de functie van archivaris vervullen en daarbij goed werk leveren. Niet zelden echter zijn zij verplicht geweest hun kennis beetje bij beetje op te bouwen, aangezien er in Vlaanderen geen volwaardige archiefopleiding op B-niveau bestaat.



Erfgoeddag lokt archivariissen uit hun tent. Foto: Bruno Vermeeren.

Twee andere knelpunten betreffen de ManaMa-opleiding Archivistiek: Erfgoedbeheer en Hedendaags Documentbeheer. Het is perfect denkbaar dat personen met een licentiaats- of masterdiploma, maar zonder archivistische bagage, archivaris of hoofdarchivaris worden⁵. Willen zij hun kennis inzake archiefbeheer ontwikkelen, dan is het volgen van de ManaMa-opleiding een logische stap. Maar dat kan niet zomaar, aangezien van kandidaten verwacht wordt dat ze beschikken over een licentiaats- of masterdiploma geschiedenis. Die exclusiviteit werpt enige hindernissen op en belemmert de instroom naar de opleiding. Een jurist werkzaam in een notariskantoor of een ingenieur actief in de farmaceutische industrie die – voor het vlotter beheren van de notariële akten of de wetenschappelijke dossiers – zouden overwegen de opleiding te volgen, zullen zich eerst moeten inschrijven voor een propaedeusejaar met allerhande historische vakken.

Daarnaast wordt vastgesteld dat de ManaMa-opleiding de studenten een grondige theoretische basis meegeeft; de noodzakelijke kennis over archiefwetgeving, de paradigmatische verschuivingen in de archivistiek, de methodiek van het opstellen van een wetenschappelijk verantwoorde archiefinventaris volgens de ISAD(G)... Maar in welke zin leidt de ManaMa-opleiding op tot 'erfgoedbeheer', in welke mate dekt de vlag de lading?⁶

De profielen werden inhoudelijk uitgewerkt door de VVBAD-werkgroep Wetgeving en Beleid. Als uitgangspunt voor de discussies en als bron voor de teksten, werd gebruikgemaakt van:

- interviews met Vlaamse archivariissen (afgenomen door de SERV; lijst is opgenomen in het bronoverzicht bij elk profiel);
- functiebeschrijving archivaris in particuliere en overheidsarchiefdiensten, 17 juni 1999 (www.vvbad.be/04_afdelingen/AHD/arfunctie.html);
- opleiding 'archief en hedendaags documentbeheer' aan de Bibliotheekschool Gent, 1999;
- toelatingsvoorwaarden, doelstellingen en eindtermen master na master Archivistiek: erfgoedbeheer en hedendaags documentbeheer, 2004;
- indeling van de beroepen in de subsector archieven: welke weg volgen?, SERV-nota;
- overzicht van de taken binnen een archief, SERV-document, 2004;
- opleidingen en beroepsprofielen voor het archiefwezen, verslag van de uitgebreide werkgroepvergadering Wetgeving en Beleid van de sectie Archief en Hedendaags Documentbeheer van de VVBAD, Berchem, 8 november 2004;
- *Beroepsprofielen subsector archieven. Conclusies van het overleg tussen de SERV en VVBAD/WVWB. - Brugge, 10 november 2004;*
- *Beroepsprofiel Bibliothecaris.* - SERV, 2003 (<http://www.serv.be/Publicaties/42.pdf>);
- *Beroepsprofiel Bibliotheekmedewerker.* - SERV, 2003 (<http://www.serv.be/Publicaties/49.pdf>);
- DIVA-profielen, Nederland (www.divaprofielen.nl).
- *Beroepsprofiel Archivaris* (archiefbeherende instelling), Archiefschool Amsterdam, Nederland.
- J.U. van Wijngaarden, *Functieclassificatie bij niet-overheidsinstellingen*, in: *Archiefbeheer in de praktijk*. Na een eerste redactie medio 2005, vond een inspraakronde voor de sector plaats. Een dertigtal archivariissen reageerde. Hun opmerkingen en aanvullingen werden in de mate van het mogelijke verwerkt. Eind 2005 kon het huiswerk van de werkgroep Wetgeving en Beleid aan de SERV worden overgemaakt. Na enkele overlegvergaderingen met de werkgroep, werkte de SERV de profielen verder uit en werden ze in maart 2007 gepubliceerd.

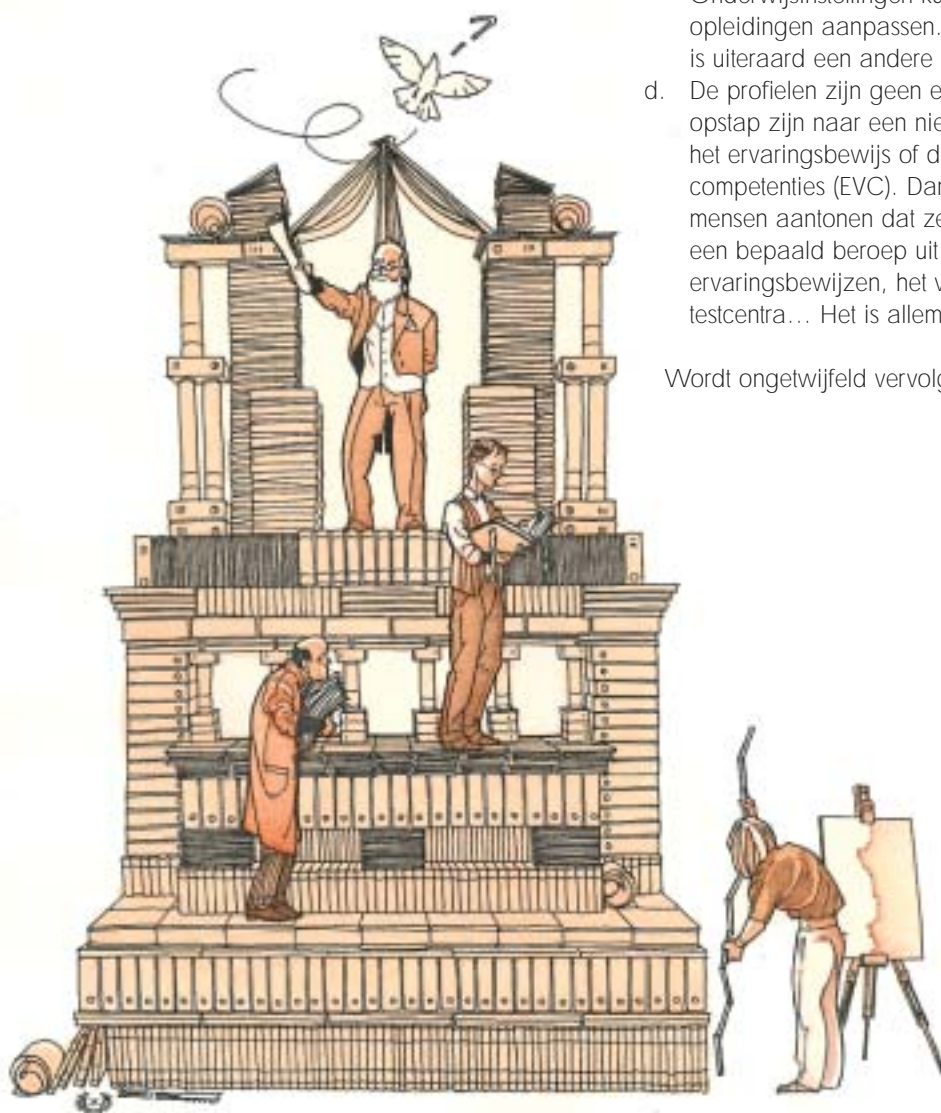
Beroepsprofielen: instrument, hefboom en springplank

De SERV zelf geeft aan dat de recent gepubliceerde beroepsprofielen nog als 'proeftuinen' bestempeld moeten worden, wat wil zeggen dat het format tijdens het volgende jaar geëvalueerd zal worden en indien nodig kan worden aangepast. Niettemin beschikt de archiefsector in Vlaanderen voortaan over een set profielen die veelzijdig inzetbaar zijn.

- a. De profielen kunnen jongeren helpen bij het maken van studie- en beroepskeuzes. Ze bieden – vrij droog weliswaar, als communicatief middel naar het grote publiek toe lijkt het minder geschikt – een mooi overzicht van het takenpakket en brengen duidelijkheid over wat een archivaris zoal uitvoert.

- b. De profielen zijn ook een handig hulpmiddel voor het personeelsbeleid, voor loopbaanbegeleiding of assessment. Bij het opstellen van functieprofielen, het beargumenteren van bepaalde aanpassingen aan het personeelskader, kan teruggevallen worden op de profielen.
- c. Heel belangrijk is dat de profielen een enorme signaalfunctie hebben voor het onderwijs en werkveld. Enerzijds hanteert de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) de profielen bij het opstellen van de CO.BR.A-fiches en put eruit bij het opmaken van vacatures in de archiefsector⁷. Zo wordt gelijkvormigheid in de hand gewerkt. Anderzijds vormen de profielen ook een basis voor het maken van eindtermen voor het onderwijs, leerplannen en dergelijke meer om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te optimaliseren. In de beroepsprofielen staat trouwens aangegeven welke taken een 'beginnend beroepsbeoefenaar' uit te voeren kan krijgen en welke competenties daartegenover moeten staan. Onderwijsinstellingen kunnen daarop inspelen en hun opleidingen aanpassen. Hoe en of dat moet gebeuren, is uiteraard een andere discussie...
- d. De profielen zijn geen eindpunt, maar kunnen de opstap zijn naar een nieuw instrument, bijvoorbeeld het ervaringsbewijs of de erkenning van verworven competenties (EVC). Dankzij ervaringsbewijzen kunnen mensen aantonen dat ze de competenties hebben om een bepaald beroep uit te oefenen. Standaarden voor ervaringsbewijzen, het vastleggen van criteria voor testcentra... Het is allemaal nog in volle ontwikkeling⁸.

Wordt ongetwijfeld vervolgd...



De archivistische drievuldigheid geprofileerd.

Noten

1. SERV, Beroepsprofielen worden beroepscompetentieprofielen: informatiefiche nieuw format, in: Bibliotheek & archiefgids, 83 (2007) 4: p. 15-17.
2. De beroepsprofielen voor de archiefsector zijn wel nog in het oude format opgesteld, maar ook binnen dat format werd al heel wat aandacht besteed aan competenties.
3. De kerntaken zijn hier: toezicht, verwerving, selectie, vernietiging en bewaring, restauratie en conservatie, ontsluiting en valorisatie.
4. Waarschijnlijk worden in een aantal archiefdiensten ook andere termen gebruikt om het personeel te benoemen (bv. 'assistent archiefbeheer' of 'archiefbediende'), maar bij de gebruikte terminologie werd een zo groot mogelijke analogie nagestreefd met de nomenclatuur binnen de bibliotheken.
5. Doorgaans gaat het dan wel om houders van een licentiaats- of masterdiploma geschiedenis.
6. Ook op het vlak van digitaal archiveren – een van de grote uitdagingen – kan een soortgelijke vraag worden gesteld. Zijn afgestudeerde archivariissen bij machte om de vertaalslag te maken van DAVID-richtlijnen naar een concrete werksituatie, waar de juiste bewaarstrategie gekozen moet worden, waar afspraken gemaakt moeten worden rond welke metadata überhaupt noodzakelijk zijn uit hoofde van digitale duurzaamheid? Deze problematiek is zo breed dat de ManaMa-opleiding alleen hier wellicht geen oplossing zal kunnen bieden, zeker niet in het korte lijdsbestek van een jaar. Reden waarom dit ook niet als een knelpunt in de beroepsprofielen werd opgenomen.
7. De door de VDAB opgestelde CO.BR.A-fiches (CO.BR.A staat voor Competentie- en BeroepenRepertorium voor de Arbeidsmarkt) zijn beroepenfiches die een beschrijving bieden van het beroep, een overzicht van de basiscompetenties, de specifieke competenties en sleutelvaardigheden (in de archiefsector gaat het daarbij doorgaans om discretie, abstract kunnen denken, klantvriendelijkheid...), de nodige attesten en diploma's, gewenste persoonskenmerken, arbeidsomstandigheden en werkdomenein (zie <http://www.vdab.be/cobra>).
8. Op 27 juni 2007 organiseerde de SERV in Brussel het event 'Het Ervaringsbewijs: ook iets voor u(w sector)?' waar het principe van het ervaringsbewijs werd toegelicht en waar vragen werden gesteld naar de functie die een ervaringsbewijs in een sector en op de arbeidsmarkt kan hebben, wat de relatie is met bestaande reglementering en andere certificaten...

**Denkt u bij SUSHI nog aan rauwe vis?
Of denkt u direct aan uw gebruikersstatistieken.**



De laatste jaren zijn er veel nieuwe initiatieven ontplooid om het werken met online abonnementen te vereenvoudigen. SUSHI is slechts één van deze initiatieven.

Als wereldwijde speler is EBSCO actief betrokken bij het bedenken en uitwerken van deze initiatieven. Uw organisatie kan hiervan profiteren.

Neem vandaag nog contact met ons op als u wilt weten hoe uw organisatie kan profiteren van ONIX-SOH, ONIX-SRN, ONIX-LT, SUSHI, COUNTER en MARC records.

EBSCO Information Services B.V.
E-mail: mailnl@ebSCO.com
Tel: +31 (0)297 386 386

Bezoek onze stand
nummer 8 tijdens
Informatie 2007 op
13 en 14 september.

EBSCO
INFORMATION SERVICES

www.ebSCO.com