

Programma Lifelong learning:

Een route op weg naar de archief- en informatieprofessional van de toekomst

mei 2021

Inleiding

Doel KIA

KIA heeft als doel: kennisdeling en kennisontwikkeling; ontwikkeling en toepassing van producten. KIA is een kennisnetwerk waar informatie wordt gebracht en gehaald door de community.

Dit moet leiden tot een uiteindelijke outcome: een archieffunctie die de uitdagingen van 21^e eeuw aankan.

Hoe kun je dit proces versterken?

Om te kunnen participeren op KIA, is kennis over de recente ontwikkelingen noodzakelijk. Het concept van KIA veronderstelt dat mensen in staat zijn de vragen te stellen en de antwoorden te geven; en vandaar uit producten te ontwikkelen. Maar het merendeel van de deelnemers op KIA is nog niet zo ver, men moet het eerst snappen voordat men oplossingen kan denken. Dus zie je een grote groep op KIA die informatie komt halen, maar niet participeert in de oplossingen.

Daarom is het nodig dat er veel meer aandacht komt voor bij/nascholing. De behoefte hieraan is groot. Dit blijkt uit onderzoek van KVAN m.b.t. leerbehoefte: instellingen stellen dat ze niet klaar zijn voor de toekomst. Ook aan de kant van informatiebeheer is de behoefte groot, in het programma 'Open op Orde' (actieplan informatiehuishouding Rijksoverheid) wordt hier expliciet op gewezen.

Daarbij kunnen we constateren dat er veel bredere kennis en vaardigheden nodig dan alleen klassieke archiefopleidingen en/of opleidingen tot informatiespecialist. De klassieke archivaris bestaat niet meer, er zullen specialisaties ontstaan (zie ook de ontwikkelingen op de platforms bij KIA). Informatiebeheerders en -specialisten hebben bij hun werk, aan de bron, kennis nodig over de vraagstukken van de archivaris: duurzaam beheer, authenticiteit en beschikbaarstelling. Kennis zal ook buiten de klassieke opleidingen moeten worden gehaald, maar hoe vind je dat? En wat is de juiste route om je te ontwikkelen om te kunnen anticiperen op nieuwe uitdagingen? Hoe krijg je veel meer grip op de technische kant van de zaak, die als onderligger vaak wordt verondersteld, maar vaak niet aanwezig is?

Binnen KIA is een platform professionalisering opgezet, om over de inhoudelijk platforms heen een impuls te geven aan ontwikkeling van archief- en informatieprofessionals. Dit is

niet van de grond gekomen omdat er te weinig expertise aanwezig was binnen het platform om dit te doen, dit een onderwerp is wat je er niet even bij doet als trekker en het onderwerp geen aansluiting kon vinden bij de overige platforms.

Nu binnen KIA gewerkt gaat worden met programmalijnen is professionalisering het onderwerp dat zich in een programma kan laten ontwikkelen. Maar dan vanuit het perspectief van lifelong learning, en verbonden met de KIA platforms aan de ene kant en de ambities voor een register aan de andere kant. En vanuit meerdere perspectieven, vanuit het perspectief van de archiefprofessional en vanuit het perspectief van de informatiebeheerder, want die twee raken elkaar steeds meer.

Uitgangspunten

Vervagende grenzen tussen informatiespecialisten en archiefprofessionals

Binnen het informatiebeheer worden de grenzen tussen de verschillende disciplines steeds smaller. Steeds meer wordt informatiebeheer een multi-disciplinaire aanpak, waarbij een ieder vanuit ieders specialiteit inbreng heeft.

Dit geldt voor analogo materiaal, dat op een digitale manier naar de gebruiker wordt gebracht, en waar kennis moet zijn over digitale ontsluiting via OCR, zoekstrategieën, algoritmes, en presentatie via digitale platforms via linked open data en persistent identifiers.

Dat geldt ook voor born-digital materiaal, waar aan de voorkant, bij de creatie van materiaal nauw wordt samengewerkt in het kader van archiving by design, zaaksystemen, bewaren bij de bron, zoekstrategieën en algoritmes.

Over dit alles heen ligt de wetgeving, waarvan de archiefwet slechts een onderdeel regelt van de informatiehuishouding; ook zaken als privacy, databeveiliging, auteursrecht, wet open overheid etc spelen een steeds grotere rol.

In dit brede kader heeft de archieffunctie altijd een belangrijke rol met betrekking tot de aspecten duurzaam beheer, authenticiteit, beschikbaarstelling (toegankelijkheid) en toezicht.

Rollen en taken die in samenhang met andere informatieprofessionals zullen worden opgepakt. En dat vereist dat de verschillende disciplines elkaars taal spreken; de archiefprofessional de taal van de informatiebeheerders, de informatiebeheerders op hun beurt de taal van de archiefprofessionals. Weten wat speelt, welke oplossingsmogelijkheden er zijn, en wat dat voor welk onderdeel indee keten voor consequenties heeft is van essentieel belang voor een goede informatiehuishouding.

Steeds meer zien we dan ook de uitwisseling tussen de disciplines. Instroom binnen archiefinstellingen gebeurt al niet meer alleen via archiefopleidingen, maar steeds meer via informatiespecialisaties. Die dan in een wereld komen die hun niet bekend is, maar ook niet vreemd is. En binnen archiefvormers zien we instroom van archiefprofessionals, die ook moeten wennen en bekend worden met hun nieuwe positie.

Voor al deze groepen is het van belang dat er leerroutes komen, die hun bekend maken met de specifieke vraagstukken in de specifieke situatie

De archivaris bestaat niet meer; specialisaties vragen specifieke kennis

Daarnaast zien we dat de rollen en taken zo breed zijn, dat er geen spraken meer kan zijn van de archivaris of de archiefprofessional. Het vak archiefprofessional is drastisch aan het veranderen.

Over de reikwijdte van het vak 'archiefprofessional' bestaan geen misverstanden. Er kan onderscheid worden aangebracht tussen drie aandachtgebieden, gebaseerd op de resultaten van eerdere inventarisaties naar opleidingsbehoeften en de kennisagenda van het Kennisplatform Archieven en Informatie (KIA), namelijk

- Toezicht en advies
- Digitaal informatiebeheer
- Erfgoed (van analoog naar digitaal).

Er is door KVAN in 2020 een onderzoek uitgezet naar de behoefte van opleidingen¹, waarbij niet alleen niet alleen gevraagd is naar benodigde vakkennis, maar ook naar de vaardigheden en competenties waarover een archiefprofessional idealiter beschikt.

Uit de antwoorden komt het beeld van de archiefprofessional naar voren als schakel tussen verschillende disciplines en tussen verschillende typen stakeholders (archiefvormers/zorgdragers enerzijds; verschillende gebruikersgroepen anderzijds). De rollen van de archiefprofessional worden samengevat als netwerker, intermediair, specialist en – vanzelfsprekend – professional.

De archiefprofessional moet grondige kennis hebben van archivaliek en de ontwikkelingen in het vakgebied, maar zeker ook van 'aanpalende' disciplines als informatiekunde/informatiemanagement en Recht. Binnen de gehanteerde drie kennisgebieden wordt samengevat de volgende vakkennis verondersteld:

Toezicht en advies

- Wet- en regelgeving: Archiefwet en aanpalende wetgeving; de AVG wordt vaak genoemd
- Kennis van de organisatie van de archiefvormer, de processen en de systemen die deze processen ondersteunen
- Kennis van kwaliteitssystemen en auditmethoden; deze kunnen toepassen
- Kunnen adviseren vanuit het perspectief van de archiefvormer.

Digitaal informatiebeheer

- Archivistiek, o.a. archiefvorming; archiefprincipes
- Informatiemanagement; informatiekunde
- Digitaal archiveren/duurzaam digitaal informatiebeheer
- Organisatie, processen en (beheer)systemen

Erfgoed

De vraag naar kennis waarover de archiefprofessional moet beschikken met betrekking tot (digitaal) erfgoed is minder eenduidig beantwoord dan voor toezicht en advies en digitaal informatiebeheer. De antwoorden zijn zoveel mogelijk gebundeld op basis van de Nationale Strategie Digitaal Erfgoed: zichtbaar, houdbaar, bruikbaar. Meerdere respondenten

¹ KVAN, onderzoek leerbehoeftes, januari 2020, uitgevoerd door hoomansinformatieadvies

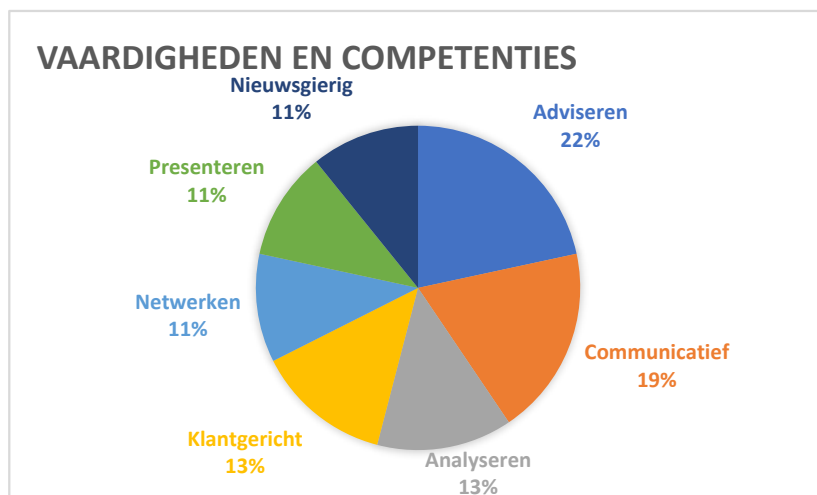
benadrukken dat de archiefprofessional moet blijven beschikken over kennis van en vaardigheden met betrekking tot de historische archieven.

Op hoofdlijnen worden de volgende kennisgebieden benoemd:

- Kennis van digitaliseringsprocessen; het kunnen onderscheiden van de diverse redenen van digitalisering (gebruiksdoeleinden versus behoud; vervanging)
- Digitale klantkunde: kennis van de (potentiële) vraag vanuit het publiek, maar ook kennis van de kanalen om klantgroepen te bereiken
- Digital humanities; (big) data-analyse voor historisch onderzoek; (linked) open data
- 'Kennis van vroeger', waaronder bijvoorbeeld ook kennis over vroegere besluitvormingsprocessen wordt verstaan.

Vaardigheden en competenties

Behalve naar de inhoudelijke kennis waarover een archiefprofessional moet beschikken is ook gevraagd naar de vaardigheden en competenties die deze moet hebben. De vaardigheden en competenties die het meest zijn genoemd zijn:



Deze competenties sluiten aan bij de rollen van de archiefprofessional die de respondenten hebben benoemd, met name netwerker en intermediair.

Concept life long learning

Lifelong learning is meer dan een trainings- of opleidingsprogramma.

Het uitgangspunt is een cultuur waarin het als standaard wordt gezien dat men zich permanent moet ontwikkelen, op nieuwe en toekomstige ontwikkelingen.

Dit kan voor verschillende groepen anders zijn: de startende professional, de informatieprofessional die instapt, de archivaris die meer richting informatietechnologie wil gaan, degene die een carrière stap wil maken, de professional die zich wil verdiepen etc.

De vraag is dan tweeledig: welk profiel past bij welke groep/deelnemer, en welke opleidingen/trainingen of andere vormen passen daarbij.

Life long learning is als concept interessant voor professionals (hoe blijf ik relevant, waar wil ik over 5 jaar staan) en voor organisaties (welke kennis moet ik in huis hebben om mijn taak/rol te kunnen uitvoeren, hoe hou ik mijn personeel up to date om dat te kunnen doen).

Concept KIA-Lifelong learning- register: elkaar versterkend

Hier ligt relatie met KIA; daar worden immers de actuele en toekomstige vragen gesteld. Deze kunnen binnen het concept lifelong learning worden vertaald naar leervormen. Hiertoe moeten de platforms binnen KIA sterk worden gemonitord op de vraagstellingen en discussies en trends. De discussies op KIA laten zien wat actueel is, het is belangrijk dat dit niet alleen wordt vertaald in producten maar ook in professionele kennisoverdracht.

De onderwerpen die zo op de platforms van KIA naar voren worden gehaald kunnen worden vertaald naar leervormen binnen leerlijnen. Hierbij kunnen producten van KIA zelf worden gebruikt. Er zijn platforms die seminars organiseren, of organisaties die dit doen en daar KIA voor gebruiken. Maar ook moet er een koppeling worden gelegd naar opleidingen die bestaan (binnen en buiten de archiefsector, denk ook aan samenwerking met KNVI aanbod) of coaching, of stages etc. De rol van 'broker' (makelaar, die vraag verbindt met aanbod) is een onderdeel van lifelong learning.

Onderdeel van het programma is de gewenste verbetering van de verbinding tussen de opleiders, KVAN/BRAIN en KIA vorm te geven, zoals besproken in de strategie sessie van de stuurgroep KIA februari 2020.

Aanbod en vraag aan opleidingen, op grond van signalen uit KIA en vanuit de partners worden binnen het programma met elkaar besproken en worden er voorstellen gedaan voor eventuele hiaten;

En er zal worden bezien hoe KIA een rol kan spelen in de voorgenomen certificering (een rol op KIA, ad hoc of structureel, levert 'punten' op)²

De archiefopleidingen (UvA, HvA en Reinwart academie) hebben in het programma een belangrijke rol als basisleergang (die altijd noodzakelijk zal blijven) en als bij/nascholing in leergangen. Juist voor de basisopleiding kan vanuit het programma een inhoudelijke bijdrage worden geleverd aan het curriculum van de archiefopleidingen.

Feitelijk kun je op deze manier leergangen ontwikkelen op basis van bestaande instrumenten, die steeds aangevuld worden door de actualiteit te scannen. Uitgangspunt is dat er een didactisch goed samengesteld aanbod komt. Op deze manier kan er voortdurend worden bijgeschoold.

Uiteindelijk draagt dit bij aan de actieve participatie op KIA waar het gaat om kennisontwikkeling.

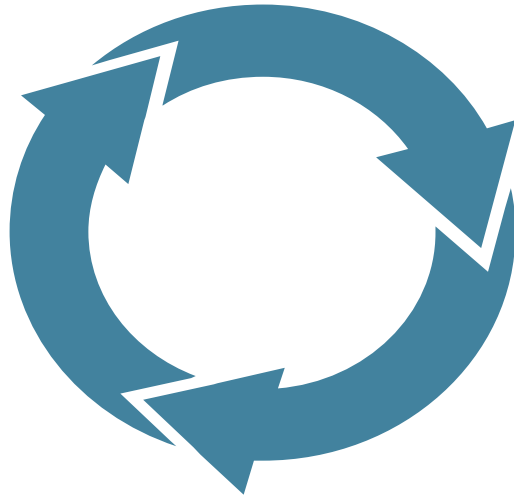
Lifelong learning kan als concept worden ingebed in een toekomst perspectief van uiteindelijk een register van archiefprofessionals. Als gevolg van het wegvallen van de diploma-eis voor archivariassen wordt er gewerkt aan een register, waar archiefprofessionals zich kunnen inschrijven. Dit concept is gebaseerd op permanente educatie (het cultuuraspect van lifelong learning), om in het register te kunnen blijven moet er jaarlijks voldaan worden aan een eis tot bij/nascholing.

Het lifelong learning concept (met leergangen en actualiteit) zou hiertoe de basis voor kunnen zijn.

² overgenomen uit strategiesessie stuurgroep KIA 12 februari 2020

Op deze manier versterken de concepten: kennisdeling en ontwikkeling (KIA), leren (life long learning) en erkenning als professional (register) elkaar.

Voorwaarde is wel dat de concepten rolvast blijven. Een register is niet bedoeld voor kennisontwikkeling, lifelong learning ook niet. Kennisontwikkeling is niet bedoeld voor bij/nascholing, lifelong learning wel.



Cultuur en duurzaamheid

Naast de inhoudelijke ontwikkeling van het concept lifelong learning is het van belang te kijken hoe de archief en informatiesector (organisaties en professionals) hieraan mee gaan doen. Zoals gesteld: de behoefte is groot, maar het 'in beweging komen' nog niet. Twee aspecten zijn hier van belang: de sense of urgency en de vraag "what's in it for me"

Hier ligt een duidelijke rol voor de vereniging KVAN.

1. Om zowel archiefinstellingen als -professionals te mobiliseren en te ondersteunen. Inmiddels, na een aantal jaren met KIA te hebben geparticipeerd, is helder waar de problemen liggen, en hoe dit zich uit (geen geld, geen tijd). Een helder proces met directeuren en senior management om de sense of urgency en de 'what's in it for me' duidelijk te krijgen is onderdeel van het programma. Het is belangrijk om hier de HRM component van de instellingen bij te betrekken.

2. De verbreding te zoeken met de informatiesector, archiefvormers etc. Het programma zal daarom breed worden opgezet, dus met KNVI (SOD), RDDI, VNG, NA en erfgoedinspectie (rijksinstellingen).
3. Te verkennen waar het programma na de ontwikkelfase structureel kan worden geborgd (samenwerking KNVI, DEN, RDDI), en wat dit betekent voor de exploitatie.

Tegelijkertijd kan er vanuit de professional worden gewerkt; pilots starten waar mensen (de voorlopers) aan mee doen en dit breed bekend maken zijn hiertoe voorwaarden.

Participatie aan opleidingen, trainingen, congressen etc die deel uit gaan maken van lifelong learning gaat op voorwaarden van de aanbieder, dus waar betaling wordt gevraagd zal dat ook in het programma zo zijn. Dit kan voor kleine instellingen een drempel zijn. Onderdeel van het programma is dan ook te kijken welke fondsen beschikbaar zijn om met name kleinere instellingen te stimuleren mee te doen.

Samenwerking

Het programma wordt geïnitieerd door KVAN. Omdat het accent ligt op archief en informatie zal het programma gestuurd worden door een stuurgroep, bestaande uit: KNVI, KVAN en RDDI. Op deze wijze kan aangesloten worden bij de SOD kant van KNVI en bij het programma 'Open op Orde' (generiek actieplan informatiehuishouding rijksoverheid). Binnen het programma van RDDI is een component professionalisering opgenomen, aansluiting bij dit programma is gewenst.

De projectleiding wordt verzorgd door KVAN als initiator van het programma life long learning.

Er zal nauw worden samengewerkt met in ieder geval:

DEN; vanuit de rol van DEN als kennisinstituut en de trainingen die daar als gegeven worden

NDE: vanuit de leervormen die daar ontwikkeld zijn/worden

VNG: vanuit de trainingen die bij de VNG worden gegeven.

KIA kennisteam: vanuit de ontwikkelingen op de platforms

Archiefopleidingen: vanuit curricula

Voor de ontwikkeling van het concept zal een beroep worden gedaan op een professioneel bureau.

Communicatie

Over het programma zal via diverse kanalen worden gecommuniceerd. Via de corporate websites van KVAN, NA, KNVI etc zal bekend worden gemaakt dat het programma er is en wat de voortgang is.

Basis voor de communicatie is KIA, en op de corporate websites zal na vermelding via een link worden doorverwezen naar KIA, waar de uitgebreide stand van zaken te vinden is en waar ook de discussies zullen plaatsvinden.

In samenwerking met het kennisteam zal gekeken worden naar een goede plek op KIA waar dit kan gebeuren.

Programmaplan 2021-2022

Doel programma

- Het conceptueel uitwerken van lifelong learning waardoor er gerichte leergangen van bij/nascholing voor verschillende groepen binnen de archief- en informatiefunctie kunnen worden aangeboden.
- Het verhogen van de professionaliteit van archiefprofessionals en instellingen op basis van de onderwerpen benoemd op KIA.
- Het op basis hiervan stimuleren van participatie op KIA en zodat er meer ontwikkelkracht komt voor het oplossen van vraagstukken binnen de archiefsector.
- Het ontwikkelen van een structurele borging van het concept (inclusief financiën), in samenwerking met KIA, NDDI, DEN, KNVI, Archiefopleidingen en VNG.

Resultaat programma

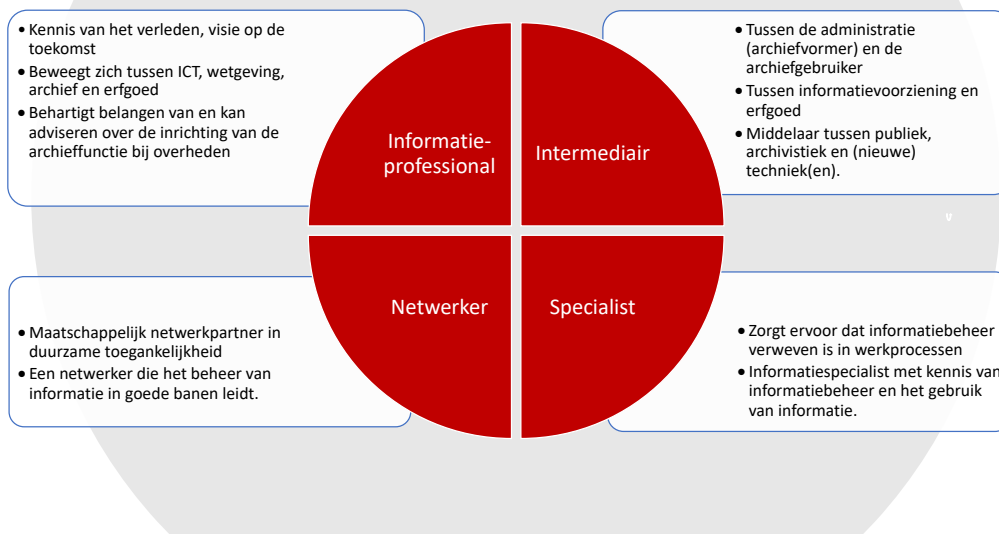
1. Het concept van lifelong learning voor de archief- en informatiefunctie is uitgewerkt:
 - a. didactische achtergrond, inhoud, vormen,
 - b. waarbij vraag vanuit de sector is afgestemd met aanbod vanuit de opleidingen, en
 - c. de resultaten van KIA worden gebruikt voor kennisoverdracht als onderdeel van leerlijnen
2. Vanuit dit concept zijn:
 - a. profielen ontwikkeld voor de specialisaties binnen de archief- en informatiefunctie
 - b. opleidingen, seminars etc die bij deze profielen horen in beeld, inclusief hiaten daarbinnen (wat nog ontwikkeld zou moeten worden)
 - c. de inzet van archiefinstellingen om archiefprofessionals in te zetten voor het programma is geactiveerd; 50% van de archiefinstellingen zegt toe mee te doen.
3. Er zijn pilots gehouden en geëvalueerd, bijstelling van het concept op basis van de praktijk
4. Er is een proces voor actieve participatie vanuit meerdere sectoren uitgevoerd (bijeenkomsten per regio, managementconferenties)
5. Er is een onderzoek gedaan naar fondsen om participatie te stimuleren

6. Er ligt een voorstel voor structurele implementatie van het concept na de programmafase: wat betekent de exploitatie en waar zou het duurzaam geborgd kunnen worden

Programmaplanning

Wat	activiteit	Wie	Wanneer	financiering
Concept	Onderzoek rollen en leerlijnen, organiseren lifelong learning, best practices onderzoek, leerdoelen, vormen	Expert, op basis eerdere onderzoeken KVAN	2021 Q3	programma
	Delen concept partners en aanpassingen	Expert, projectleider	2021 Q4	Programma
Uitwerken programmalijnen	Keuze onderwerpen op basis via platforms, programma-aanbod, Ondersteunende producten via open source (leeromgeving) Selectie 2 pilots	Expert, projectleider, Inhoudelijke inbreng KVAN Op basis onderzoeken KVAN, NDE, NDDI	2021 Q4 en 2022 Q1	programma
	Afstemming partners	Expert, projectleider	2022 Q2	Programma
Uitvoering pilots		Expert, projectleider	2022 Q3 Q4	programma
Evaluatie		expert	2022 Q4	programma
Eventuele bijstelling	Op basis evaluatie met partners	Expert, projectleider	2022 Q4	Programma
Proces participatie	Regiobijeenkomsten (2x), managementbijeenkomsten (2x), op basis van concept, en op basis van programmalijnen	Inhoudelijke inbreng KVAN	2022 Q1 2022Q3	programma
Onderzoek fondsen		Inhoudelijke inbreng KVAN, KNVI, NDDI		programma
Voorstel structurele borging	Onderzoek op welke wijze longlife leraning structureel kan worden ingebed: wat is nodig, waar	Inhoudelijke inbreng KVAN, met partners	2022 Q3/4	programma

Archiefprofessional van de toekomst?



Klaar voor de toekomst?

In welke mate vindt u dat uw organisatie is toegerust op de ontwikkelingen in de sector?

