

De andere kant De andere kant

Discussies met mensen uit het werkveld

De discussie over de nieuwe vormgeving van het informatiemanagement of de fundamentele wijzigingen daarin heeft tot nu toe veel aandacht gehad, maar er komt weinig uit voort. Het lijkt erop dat informatiemanagers niet in staat zijn de moderniseringsslag te maken. Aan de hand van gesprekken met mensen uit overheid en bedrijfsleven, werkzaam in het informatiemanagement, steekt Info Management de thermometer in deze kwestie. In elk nummer van deze jaargang verschijnen de weerslagen van die gesprekken, die onder leiding staan van Max Beekhuis en Peter-Paul Beijers, beiden werkzaam bij Doxis.

Steeds vaker bereiken ons geluiden uit het veld over de verwarring die is opgetreden rondom de opleiding van de mensen in ons vakgebied: het informatiemanagement. In dit vakgebied opereert niet meer enkel een archivaris of bibliothecaris, maar is een uitbundige flora en fauna ontstaan met de meest uiteenlopende beroepsnamen. Kunnen de drie klassieke opleidingen in Nederland op het gebied van archiveren en informatievoorziening en informatiedienstverlening deze leefwereld nog wel van voldoende, juiste, bruikbare en adequate kennis voorzien? Hoe spelen zij als opleidingsinstituut in op de veranderingen in het werkveld?

Het team van *De andere kant* ging op onderzoek uit en sprak met Adelheid Feryn, directeur van de Archiefschool, Rita van Eck, directeur van de Stichting Gemeenschappelijke Opleiding (GO) en Casper Molmans, directeur van de Stichting Opleidingen en Examens Documentaire Informatievoorziening en Administratieve Organisatie (SOD). Bij de SOD is ook ondergebracht de Hogeschool Management Documentaire Informatievoorziening (HMDI).

Geen café deze keer, maar een wat serieuze arena. Adelheid Feryn was zo vriendelijk om haar Amsterdamse kantoor als 'strijdperk' ter beschikking te stellen.

De schillenboer bestaat niet meer

Over het heden en de toekomst van de archief- en informatieopleidingen in Nederland.

Jullie vormen de drie klassieke en ook wel meest bekende opleidingen op ons vakgebied. Is er overlap tussen de verschillende opleidingen? Of zijn het instituten die elkaar qua doelgroep en cursusaanbod totaal niet raken?

Adelheid Feryn: De Archiefschool verzorgt de twee archiefopleidingen. Archivistiek A en B, kern van het werk, is ook de voornaamste bezigheid. Niet enkel twee standaard opleidingen, maar ook onderzoek én kortere (maatwerk)opleidingen voor cursisten en 'zittende' archivariissen. Ons doel is de kennis van de archivistiek -nationaal en internationaal- bij elkaar te brengen, verder te ontwikkelen en te verspreiden. In eerste

instantie via de initiële opleidingen, maar niet uitsluitend. Ook in cursussen en onderzoekspublicaties. Overlap tussen de opleidingsinstituten? Ongetwijfeld zit die er in, maar dit is niet erg. Wanneer er gerichte vragen uit het werkveld komen, kijken we bij voldoende belangstelling of we er mee aan de slag gaan. De kosten moeten wel gedekt worden, maar winst op zich is geen doel. We werken met overheidsgeld. Onze subsidie komt overigens ook niet uit de onderwijsspot, maar uit die van Cultuur.

De twee opleidingen waren éénjarige opleidingen. In de jaren negentig is als gevolg van een aantal ontwikkelingen gekozen voor verbreding en verdieping, voor de opleidingen is gezocht naar aansluiting bij reguliere



Adelheid Feryn

opleidingen en die worden nu geïntegreerd in informatiewetenschap bij de Universiteit van Amsterdam en in informatiedienstverlening en -management bij de Hogeschool van Amsterdam. De verdere integratie vindt nu plaats in het kader van de invoering van de bachelor-masterstructuur.

Casper Molmans: Dat ideële, Adelheid, van: 'als er vraag is, gaan we dat ook ontwikkelen'. Is dat ook daadwerkelijk zo?

Adelheid Feryn: We hebben een verantwoordelijkheid die we willen vormgeven. Dit is ook de basis voor onze subsidie. Deze verantwoordelijkheid geven we vorm door de kennis voor het archiefwezen beschikbaar te stellen, vanaf de vormer tot aan de bewaarder voor de eeuwigheid. Ik spreek eigenlijk ook liever over maatschappelijke verantwoordelijkheid dan over ideële doelstellingen.

Casper Molmans: Dit is dus meer dan alleen maar zakelijk. Ik zie hier wel raakvlakken met de SOD. Want wij hebben ook ideële doelstellingen. Net als bij de Archiefschool zijn we er in principe niet op uit om winst te maken, al moeten de kosten natuurlijk ook wel gedekt worden. Onze missie is dat we onze klanten in staat willen stellen hun informatiehuishouding op orde te brengen. Dit vanuit kennis, kunde en ervaring die de SOD heeft. Eigenlijk gaat het puur om de informatievoorziening. De opleidingen zijn SOD I en II, VVA en de HMDI. De SOD I en de HMDI zijn wettelijk erkend. Vroeger hadden we naast de opleidingen ook nog losse eendaagse workshops, maar ik streef ernaar om kruisverbanden met mijn opleidingen te maken en regelmatig terugkerende workshops te organiseren. Die workshops worden dan weer modules in mijn opleidingen. Onze financiering is 100% afkomstig van klanten. Verder is er nog het verschil tussen S.O.D. en de SOD. Het ene is de vereniging (stichting), de ander de opleiding. Dit is nu SOD-opleidingen. De voorzitter van de vereniging is ook voorzitter van

de stichting. De drie regiovoorzitters zitten ook in het stichtingsbestuur. Over twee jaar evalueren we dit weer.

Adelheid Feryn: Ik heb een raad van toezicht, meer op het bestuurlijke niveau, en een adviescommissie opleidingen, die inhoudelijk adviseert. De adviescommissie vertegenwoordigt ons werkveld, dat zich uitstrekt van de archiefvormers tot aan de archiefbewaarplaatsen.

Rita van Eck: De GO doet al meer dan 50 jaar opleidingen voor archieven en bibliotheken. Wij richten ons vooral op het bedrijfsarchief. In tegenstelling tot de overheidsarchieven, is er voor de bedrijfsarchieven niets wettelijk geregeld. Wij verzorgen de opleidingen voor de bedrijfsarchivarissen en hun medewerkers en zijn wettelijk erkend door het Ministerie van OC&W. Verder zorgen we ook voor de hele her- en bijscholing op archiefgebied. Dit gaat steeds meer plaatsvinden op een in-company basis. Hierbij is naast de archivaris ook een belangrijke rol weggelegd voor de lijnmanager, die moet inzien dat zijn archief geen ondergeschoven kind is, wat het in de praktijk bij bedrijven, laten we eerlijk zijn, vaak wel is. Er wordt geredeneerd: oh, ik heb nog mensen over, zet die maar in het archief. Er zijn weinig mensen die bewust voor het archief kiezen. Vaak is het 't afvalbakje van P&O, om het zo maar even te stellen. Bij die in-company trainingen merk ik steeds vaker dat de lijnmanager in de gaten krijgt dat er, zeker met de huidige hoeveelheden digitale opslag, veel informatie weggleekt. Verder is het geldelijke aspect een heikel punt. Het kost een hoop, maar wan-

**De Archiefschool
Nederlands Instituut voor
Archiefonderwijs en -onderzoek
Weesperzijde 190
Postbus 1025
1000 BA Amsterdam
www.archiefschool.nl**

neer je het nodig hebt, is het er niet. Dan kun je het maar beter goed aanpakken. Het lijnmanagement moet overtuigd worden van het feit dat het archief ook geld kan opleveren. Ook kijken we naar de vragen die ons vanuit de markt bereiken. Bij voldoende belangstelling pakken we die op. Het archief moet meer uit de stoffige hoek komen, daar waar het gaat om haar functie in de informatiedienstverlening van een bedrijf. Archiefmedewerkers moeten hun afdeling op de kaart zetten, anders komt er geen budget meer voor en gaan ze, bij wijze van spreken, met het papier mee de container in. In het archief- en bibliotheekwezen slaat toch ook de vergrijzing toe.

Qua opleidingen hebben we binnen de GO grofweg twee stromingen: voor de steeds meer samenvallende bibliotheek en documentatie en archiefstromen is er de IDV I opleiding. Daarnaast hebben we opleidingen voor archief, bibliotheek en de zakelijke informatiedienstverlening in de breedste zin van het woord.

De GO is een stichting met een bestuur. Daarnaast is er een Programmaraad die onder meer zorg draagt voor de kwaliteitsbewaking van de opleidingen en een Centrale Examencommissie. Het bestuur, de Programmaraad en de Centrale Examencommissie worden bemenst door een mix van mensen uit het bedrijfsleven en de non-profit / overheidskant, soms vakmensen soms bestuurders.

Wij vragen ons af: de GO werkt voor bedrijven, de andere twee instituten voor overheid. Is dit beeld correct?

Rita van Eck: Nee (zeer kordaat!), wij werken ook met de overheid. Als er een vraag uit die hoek komt, pakken wij die op. De historie van een organisatie als de GO, maar dit zal bij de SOD niet anders zijn, heeft een kring opgeleverd van mensen uit alle beroepsgroepen. Daar zitten in ons geval ambtenaren bij, maar bij de SOD zullen ook wel eens mensen uit het bedrijfsleven een opleiding gevolgd hebben. Daar zit toch overlap in. Mensen grasduinen op het internet en komen bij een van ons uit. Prima!

Casper Molmans: Ik denk dat van alle cursisten bij de SOD zo'n 2% afkomstig is uit het bedrijfsleven. Daar zitten er ook een stel van bij de HMDI opleiding. Dit zijn vaak externe consultants die archiefwerkzaamheden doen bij de overheid en daar dus in geschoold moeten worden. Maar op een dergelijke instroom zijn wij niet ingericht. Toen ik anderhalf jaar geleden als directeur aantrad, had ik die ambitie wel even. Er ligt daar voor ons wellicht een extra markt, maar daar zijn wij nu nog niet klaar voor.

Naast de traditionele overheden zijn er nog veel onontgonnen gebieden binnen die overheid die verzelfstandigd zijn en meer archieftaken hebben gekregen, waar wij onze diensten nog kunnen aanbieden. Denk aan politie, brandweer, ziekenhuizen etc. Daar moet nog veel gebeuren. Ik wil daar voor de SOD toch prioriteit aan geven. Kijk, wij zitten toch met die archiefwetgeving. Dat is nu eenmaal een integraal onderdeel van onze opleiding. Wanneer we dat eruit halen, zijn we een beetje de ziel kwijt en moeten we meer bedrijfseconomisch te werk gaan. Daar zijn we nu nog niet klaar voor.

Adelheid Feryn: Bij ons is het net iets anders. Voor de reguliere opleidingen hebben we natuurlijk gewoon studenten, voor wie we de opleiding verzorgen, maar met wie we geen formele relatie hebben. Via detachering van onze docenten bij de UvA en de HvA brengen wij de kennis in. In de opleidingen

melden zich allerlei soorten studenten, en die stromen niet alleen uit naar de overheid of het openbaar archiefwezen. De studenten komen bij alle soorten werkgevers terecht. De deelnemers aan de kortere cursussen komen meestal wel van de overheid of het openbaar archiefwezen. Bijv. vanuit de DIV-sector bij de rijksoverheid, of gemeenten.

Marktsegmenten lopen door elkaar, maar ieder heeft zijn eigen accent. Als je kijkt naar de levenscyclus van een archief, dan zit de Archiefschool aan het einde, de opleidingen aan het begin. Is dat zo?

Rita van Eck: Nee, het is een mêlée. Het hangt van de klant af op welk punt hij bij ons aankomt.

Adelheid Feryn: Nee, dat klopt niet helemaal, de Archiefschool biedt ook kennis aan voor archiefvormers bijv.

We verplaatsen ons even naar de lezer / zoekende cursist. Kunnen we concluderen dat wanneer ik opgeleid wil worden voor informatie-management / archief, ik bij jullie alle drie terecht kan?

In koor: Natuurlijk, in principe wel!

Casper Molmans: Het hangt er ook vanaf wat je wilt.

Rita van Eck vult aan: Het hangt er inderdaad van af wat de opleidingsvraag is. De cursist moet dan uitmaken waar zijn opleidingsvraag het beste ingevuld wordt.

**Stichting Gemeenschappelijke
Opleiding (GO)
Celebesstraat 89
2585 TG Den Haag
www.stgo.nl**



Rita van Eck

Even scherp stellen: in principe heeft iemand de keus om te zeggen: wanneer ik mijn eigen opleidingstraject definieer, moet ik me verdiepen in de GO, SOD en de Archiefschool, anders heb ik me niet goed voorbereid? Alle mogelijkheden moeten dus bekeken worden?

Adelheid Feryn: Ik denk het wel. Nadat hij zijn eigen opleidingsvraag en randvoorwaarden op een rijtje heeft gezet, kan de cursist snel een grove selectie maken.

Rita van Eck: Maar bij die keuze treft de cursist vaak ook weer de manager op zijn pad die zegt: 'nou, ik zou dit maar nemen', afhankelijk van de bekendheid van het opleidingsinstituut, de prijs, de cursusduur en/of de kwaliteit.

Denken jullie niet dat de 'markt' van cursisten denkt dat er schotten bestaan? Dus wat we al zeiden, de SOD voor de overheid, de GO voor bedrijven en de Archiefschool voor beiden, maar dan vanuit de empirische benadering? Wij weten dat dit niet zo is, maar weet de potentiële cursist dit ook?

Rita van Eck: Die schotten zullen er best zijn geweest in het verleden, maar sinds enige tijd zijn er gaten in die schotten gekomen.

Adelheid Feryn: De vraag is of de cursist denkt dat er schotten bestaan, dat is goed mogelijk, dan moeten wij zo goed mogelijke informatie leveren over ons aanbod.

Rita van Eck: Even voor de lezer: ik heb de indruk dat voor de digitalisering die schotten er wel waren. Sinds de digitalisering in alle lagen heeft doorgezet, is een en ander door elkaar gaan lopen.

Casper Molmans: Dit zal ook moeten blijken uit een ander gesprek tussen de Archiefschool, GO en SOD/HMDI. We gaan immers deze maand op basis

van de DIVA competentieprofielen ons opleidingsaanbod transparant maken voor de markt. Iedereen kan dan zien bij wie hij/zij moet zijn voor de ontwikkeling van een bepaalde competentie.

Adelheid Feryn: Dit overzicht die SOD, GO en Archiefschool gezamenlijk gaan opzetten, zal voor de toekomstige cursist de keuze gaan vergemakkelijken en verduidelijken. Hij kan zijn eisen en wensen als vraag in het systeem invoeren en daaruit komt dan een lijstje met mogelijkheden, die het beste bij de vraag aansluiten. Vervolgens kan de cursist een keuze maken.

Gaan jullie nu niet zelf die schotten alsnog aanbrengen? Om gezamenlijk de markt te verdelen?

In koor: Neen!!

Adelheid Feryn: Wat wij proberen te doen is de informatie in één systeem beschikbaar stellen.

Rita van Eck: Voor de duidelijkheid: vanuit het Ministerie van OC&W moet competentiegericht onderwijs gegeven worden. Dit hangt nauw samen met de wettelijke erkenning van je cursussen, die je anders niet krijgt. Vanuit die gedachte moet je het onderwijs inrichten. Bij een beoordelingsgesprek kan iemand te horen krijgen: hier en hier schort het nog aan kennis en vaardigheden of houding, waarvoor je specifieke competenties moet hebben. Om je die competenties eigen te maken, moet je een cursus gaan zoeken die hierbij het beste aansluit, via de DIVA profielen.

Casper Molmans: Inderdaad, je stelt dan met z'n allen de klant beter in staat een gerichte keuze te maken.

Adelheid Feryn: Er heerst inderdaad wel een bepaald beeld over wat wij in onze opleidingen aanbieden, en dat beeld wordt niet altijd bijgesteld op



Casper Molmans

grond van de juiste informatie. Er wordt dan beweerd dat we bepaalde competenties of cursussen niet meer aanbieden, terwijl we dat nog wel doen. Wij moeten permanent zorg dragen voor goede informatie en communicatie over de opleidingen. We hebben bijv. een plan in voorbereiding om samen met onze adviescommissie het beeld van de opleidingen bij het werkveld zo helder en volledig mogelijk te krijgen.

Casper Molmans: Als we nu eens terugkijken naar hoe we gestart zijn, hoe we zelf ons cursistenbereik zagen. Toen kwamen we uit op archivistiek voor de Archiefschool, bedrijven voor GO en overheid voor de SOD. Het is wel frappant om te zien dat wij de bril waarvan we denken dat de klanten ermee naar ons kijken, zelf ook op hebben.

Rita van Eck: Dat is nu het verhaal van onze historische ontwikkeling! En dat is nu waar de gaten in komen! Als wij onze opleidingsinstituten recentelijk zouden hebben opgezet, hadden we dit waarschijnlijk heel anders aangepakt.

Casper Molmans: Je kunt je afvragen of die schotten een zwak punt zijn. Ik vind het wel krachtig om te zeggen: daar ligt mijn focus en kennis en toegevoegde waarde. Wanneer een klant, zoals laatst eens gebeurde, vraagt of wij ook iets doen met bedrijfsarchieven, gaan we kijken of we dat in huis hebben. Zo niet, kloppen we aan bij de stichting GO. Zo creëer je een win-win situatie.

Rita van Eck: Een beetje elkaars concurrenten blijf je toch. Op zich is daar ook niets mis mee. Maar dan moeten we wel zorgen dat we met z'n drieën de markt houden. Je moet echter, dat ben ik met Casper eens, niet de hele markt willen bedienen. Ik vergelijk dat altijd met de kraai en het glinstertje. Wanneer zo'n beest er eentje op de grond ziet liggen, wil 'ie het altijd hebben. Of hij er nu iets aan heeft of niet, dat doet er niet toe. Met een beetje onderscheid tussen

de diverse opleidingen maak je het verschil en kan je elkaar toch aanvullen, precies wat Casper ook zegt.

Hebben jullie bepaalde ontwikkelingen binnen je doelgroep kunnen signaleren? Heb je daar een beeld van? Zoals de automatisering bijvoorbeeld, die in de jaren '90 van de vorige eeuw een grote vlucht nam. Hoe spelen jullie daar dan op in?

Rita van Eck: Ik heb al aangegeven dat de bewustwording van de lijnmanager een rol speelt, of meer moet gaan spelen. Hij is tenslotte degene die bepaalt waar het geld naar toe gaat. Te vaak wordt het archief, of de informatiehuishouding, nog als geldverspilling gezien. Verder moeten we er een missie van maken de archivaris en zijn medewerkers wat mondiger te maken, zodat die het belang van een goed archief en informatievoorziening ook aan hun baas kunnen duidelijk maken en de middelen ervoor kunnen claimen.

Casper Molmans: Wat digitalisering gebracht heeft, zowel bij overheid als bedrijfsleven, is dat we sneller tot die informatie willen komen. Zowel analoog (papier) als digitaal. Alleen dit is altijd slecht georganiseerd en niet goed opgezet. Die droom van met één druk op de knop bij alle relevante informatie komen, is nog steeds niet gerealiseerd. Als consultant heb ik al gemerkt dat het goed nadenken over de beschikbaarheid van informatie bij bedrijven wel opgestart is, maar dat men terugschrok voor het enorme veranderingsproces dat dit met zich meebrengt. Het gaat niet alleen over kennis en kunde, maar over de vraag: hoe zet ik die verandering in?

Rita van Eck: Hier zie ik dus de rol voor de nieuwe archivaris. De IT'er zit vaak wel bij de manager op de stoel, maar die legt een mooi netwerk aan en vergeet het archief.

Nogmaals hoe spelen jullie hier dan op in? Laten we een voorbeeld nemen. De archivaris moet een rol gaan vervullen in het geheel van veranderingen, stellen met name Rita en Casper. Maar verklaren jullie die dan niet heilig? Misschien moet je wel zeggen: er moet een andere doelgroep aangeboord worden, want met de huidige generatie informatiebeheerders, archivariissen, DIV-ers, documentalisten etc. kunnen we niets. Die willen het veranderingsproces niet in.

Rita van Eck: Als ik manager zou zijn, zou ik de archivaris in het werkgroepje verander- of kennismanagement plaatsen. Wanneer je dat niet zou doen, snij je jezelf in de vingers als organisatie, doordat je informatie weglekt.

Casper Molmans: Stel: ik wil als manager van een organisatie dat de informatiehuishouding goed draait, dan zal het mij een zorg zijn of dat nou linksom of rechtsom gaat. Je moet iemand hebben die kennis en vaardigheden combineert. Die wil ik graag opleiden.

Is dan onderwijs leidend in de ontwikkelingen?

Rita van Eck: Neen, niet alleen.

Adelheid Feryn: Jawel. Dit zou het wel moeten zijn, dit hanteren wij als norm.

Casper Molmans: Ik ben het ermee eens. Waar we als SOD mee worstelen is dat in onze klassen mensen zitten die nauwelijks iets weten van digitaliseren, maar ook mensen die al drie jaar met een DIS werken. Ons streven is dat wanneer mensen bij ons uit de klas komen en terug op hun werk, zij moeten zeggen van: luister: de toekomst ziet er als volgt uit.

Rita van Eck: Voordat je iemand toelaat tot een opleiding, moet je bij de kandidaat de opleidingsvraag goed analyseren. Dan kan je diegene eventueel ook een meer passende cursus aanbieden. Of diegene naar elders doorverwijzen. Dit is een extra vorm van service.

Casper Molmans: Bij de SOD is de gedachte dat we voorop willen lopen, dat onze cursisten op de nieuwste ontwikkelingen voorbereid worden. Maar de dagelijkse zaken als ordenen, selectie en vernietiging enzovoort moeten wel meegenomen worden. Ons ijkpunt blijft toch: waar willen we naartoe met het vakgebied, waar ligt de toekomst. En dit ook op het gebied van vaardigheid en attitude.

Adelheid Feryn: Inderdaad, bij ons ligt dan toch meer het accent op kennis en deskundigheid. Niet uitsluitend, maar vooral. Als je bij een vakgebied tot de top wil behoren, gaat het toch vooral hierom, de kennis.

Rita van Eck: Bij ons is het zo dat wij voorop proberen te lopen op de ontwikkelingen. Maar als je ziet dat dan het aantal inschrijvingen achterblijft, dan kan je alleen maar constateren dat je te ver vooruit loopt en dan ben ik van mening dat je je troepen moet draaien en terugkeren, of op zijn minst een pas op de plaats moet maken. Wil je leidend zijn op het vakgebied, dan moet je vernieuwingen niet schromen en je cursussen daaraan aanpassen.

Casper Molmans: Om te komen op managementniveau is kennis wel belangrijk, maar leergierigheid is voor de informatiebeheerder ook belangrijk. Je moet die dingen vanuit je natuur oppakken en zo je management overtuigen van het nut en belang. Deze attitude willen wij onze cursisten aanleren. Als je dat voor elkaar krijgt, dan loopt dat proces vanzelf.

Adelheid Feryn: Oké, maar twee dingen daarover: Eén. Wij kiezen voor hoogwaardige kennis op het gebied van de archivistiek en minder voor bv. management en attitude. Twee. Met UvA en HvA worden ook andere competenties opgenomen in de opleidingen dan kennis: leidinggeven, projectmanagement, samenwerken etc. Dus die elementen worden bij ons in de opleiding ook wel meegenomen, maar hebben niet de overhand. Het spreekt voor zich dat de Hogeschool iets praktischer te werk gaat dan de Universiteit, die nu eenmaal academisch onderwijs aanbiedt.

Rita van Eck: Volgens mij hoeft je niet veel opleiding te volgen, als je kennis, vaardigheden of houding in het archiefgebied wil veranderen. Een goed gesprek met collega's of een boek kan ook oplossingen bieden. Een opleiding is niet altijd de juiste remedie. Nogmaals: de opleidingsvraag moet goed geanalyseerd worden. Daarna bekijk je of je als instituut wat te bieden hebt.

Casper Molmans: De vraag is: hoe promoot je dit? Hoe kan je dit als opleidingsinstituut organiseren? Met het wegzenden van: lees maar een boek, of praat wat met collega's help je de vrager ook niet echt. Je moet dit als instituut of wellicht gezamenlijk met andere instituten toch oppakken. Je moet ze desnoods een netwerk kunnen bieden en dit faciliteren.

Voorbeelden die tot nu toe over tafel zijn gegaan, gaan over mensen die al bij jullie in het instituut geweest zijn. Er is ook een nieuwe doelgroep die jullie niet kennen. Hoe gaan jullie die dan benaderen?

Rita van Eck: De GO was van oudsher een erg productgericht bedrijf. Dat moet in mijn optiek nu anders gaan. We willen nu ook de minder klassieke markt gaan bedienen. Hier gaan we ook onderzoek naar doen. Is de geijkte klant wel de geijkte klant? Misschien moeten we inderdaad wel een veel bredere doelgroep gaan aanspreken.

Maar de klassieke doelgroep is toch het uitgangspunt voor jullie lesprogramma's en doelstellingen. Is die doelgroep nu geen doodlopende steeg aan het worden?

Casper Molmans: Wat ik tot nu toe bij SOD en HMDI op expertcursussen geconstateerd heb is: wanneer je adverteert op die oorspronkelijke doelgroep, de klassieke DIV-ers z gezegd, via vakbladen, is de respons het grootst. De *mailingen* die we buiten de klassieke doelgroep om verstuurd hebben, leverden nauwelijks reacties op. De IT-groep, daar komen weinig tot geen reacties vandaan. Daar is de SOD, maar ook het begrip documentaire informatievoorziening, vrijwel onbekend. Die wereld is in beweging. De IT kan daar ook niet omheen. De klassieke IT-er moet ook mee veranderen. Maar het is een hele toer bij deze mensen te komen.

Rita van Eck: De doelgroep archivariissen en archiefmedewerkers is prima, maar je moet de groep breder trekken. Dit is niet eenvoudig en doe je zeker niet met een foldertje, want dat past niet in het denkkader van potentieel verwante beroepsgroepen en dus herkennen ze zich daar niet in. Je moet bewustwording aan zien te brengen bij een bredere klantenkring. Een verantwoordelijkheid die niet alleen bij de opleidingen ligt, maar ook bij de (toekomstige) werkgevers.

Adelheid Feryn: De studenten van tegenwoordig studeren bij ons niet meer af als archivaris, maar als informatiemanager. Juist omdat de opleiding na de verbreding en verdieping meer is dan de klassieke opleiding. Die moet toch meer mensen gaan aanspreken. Je moet wellicht vooral in de communicatie over de opleidingen naar de eventuele studenten heel zorgvuldig en permanent en frequent de aandacht voor de opleidingen opeisen en voor het werk dat afgestudeerden kunnen doen. Of je doelgroep nu mensen zijn die van de HAVO komen of iemand die al 20 jaar werkervaring heeft en om- of bijscholing behoeft, het gaat om de vraag naar het beroepsbeeld en het beroepsprofiel, wat kan iemand worden met een dergelijke opleiding. Die vraag gaat

over over het werkveld en de werkgevers, en die moeten bij de communicatie over opleidingen en beroep actief betrokken worden.

We proberen met een hoop mensen die we ooit met z'n allen hebben opgeleid voor het klassieke vak al die andere nieuwe media, opslagvormen, werkwijzen en dergelijke als dagelijkse kost te laten beschouwen. Is dat geen onmogelijke opgave? Met het aanreiken van nieuwe middelen kan je toch niet verwachten dat ze ineens hun werkzaamheden 180 graden anders doen?

Adelheid Feryn: We proberen ze toch wel op hun nieuwe werkzaamheden voor te bereiden. We bieden ze de kern van het vak aan, archiefvorming, bewaren, toegankelijk maken, selecteren en vernietigen, beschikbaar stellen, in allerlei combinaties. Daarin zijn moderne ontwikkelingen ook opgenomen.

Rita van Eck: De archivaris bestaat niet meer. De nieuwe informatiemedewerker moet opgeleid worden onder het motto: de schillenboer bestaat niet meer. Breder denken over informatiemanagement is belangrijker dan het middel. De basis van de informatievoorziening ligt toch ook in het archief, dus basiskennis is onontbeerlijk.

Oude handvatten en vernieuwing. Wat zijn de handvatten en wat is de vernieuwing?

Bij de afronding van het interview, de cooling down, vragen we ons alle vijf af of we voldoende diep op de materie zijn ingegaan. Toch hebben we twee uur intensief gepraat en naar elkaar geluisterd. Blijkbaar, is de conclusie van de interviewers, bestaan er nog een hoop onduidelijkheden, vragen en verwachtingen bij de directeurs van de opleidingsinstituten over hun markt, collega instituten en de ontwikkeling van het vak. Wat zegt dit niet over de mensen in het veld, die nog minder zicht hebben op de onderwijsontwikkelingen binnen het vakgebied. Alle drie de instellingen zijn momenteel actief bezig antwoorden op deze zaken te formuleren of te zoeken. Wij -de interviewers- konden ons goed vinden in de metafoer van de schillenboer: denken, bespreken en uitdragen, is beter dan voort blijven gaan op de oude weg. De opleidingsinstituten zouden wat ons betreft een actievere rol moeten vervullen in het transparant maken van vakinhoudelijke ontwikkelingen binnen het werkveld.

Stichting opleidingen en examens voor documentaire
informatievoorziening en administratieve organisatie
(SOD-opleidingen)

Hogeschool Management Documentaire Informatievoorziening

(HMDI) De Bleek 6 Postbus 544 3440 AM Woerden

www.sod-opleidingen.nl/www.hmdi.nl