



Resultaten behoeftenonderzoek opleidingen informatievak in Vlaanderen en Nederland

Uitgevoerd door:

Kasperkovitz beleidsonderzoek en advies

Drs. Johanna Kasperkovitz

www.kasperkovitz.nl

mail@kasperkovitz.nl

en

Onderzoeks- en adviesbureau Dialogic

Dr. Frank Bongers

Ir. Leonie Hermanussen

www.dialogic.nl

Amersfoort, 20 juni 2017

In opdracht van de KNVI en de VVBAD



Met financiële steun van:

KNVI

Stichting GO-fonds

Universiteitsbibliotheek Antwerpen

Universiteitsbibliotheek Gent

Universiteitsbibliotheek Hasselt

Universiteitsbibliotheek Leuven

Universiteitsbibliotheek VUB

Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR)

VVBAD



Inhoud

Samenvatting en conclusies	4
1. Onderzoekopzet.....	7
2. Respons.....	8
3. Aspecten kennis- en informatieproces.....	12
4. In welke mate sluit de opleiding van het huidige personeel aan op het kennis- en informatieproces?.....	14
5. Welke competenties worden het meest gemist?	18
6. Welke oplossingen kiezen organisaties als de opleiding van het huidige personeel niet goed aansluit?.....	20
7. De belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van kennis en informatie	22
8. Benodigde competenties informatieprofessionals over 5 jaar	25
9. Hoe zou een passende opleiding eruit moeten zien?	31
Bijlage 1: geraadpleegde bronnen	36
Bijlage 2: betrokken deskundigen en organisaties.....	37
a. Interviews	37
b. Focusgroepen	37
c. Organisaties die aan de enquête hebben deelgenomen (en de naam invulden)	38
Bijlage 3: over de onderzoekers	43

Samenvatting en conclusies

Aanleiding voor het onderzoek

Zowel in Vlaanderen als in Nederland hebben kennisintensieve organisaties de afgelopen jaren grote veranderingen doorgemaakt onder invloed van onder andere de digitalisering. Organisaties die hier als kennisintensieve organisaties worden aangeduid zijn bibliotheken, archieven, documentatiecentra, musea en andere organisaties die met kennis- en informatiemanagement te maken hebben.

De taken die in de huidige tijd van medewerkers van deze organisaties – informatieprofessionals - verwacht worden en de bestaande opleidingen hiervoor (o.a. bibliothecaris, archivaris) sluiten in toenemende mate niet meer voldoende op elkaar aan.

Om in kaart te brengen welke behoeften er in Nederland en Vlaanderen leven ten aanzien van de opleidingen voor informatieprofessionals hebben de VVBAD en KNVI gezamenlijk opdracht gegeven tot het uitvoeren van een behoeftepeiling. Dit onderzoek is uitgevoerd door Kasperkovitz beleidsonderzoek en advies in samenwerking met onderzoeks- en adviesbureau Dialogic.

Onderzoeksmethode

Voor dit onderzoek is op drie verschillende manieren informatie verzameld om de opleidingsbehoeften voor toekomstige informatieprofessionals in kaart te brengen.

1. Verkennende interviews met een aantal deskundigen in Vlaanderen en Nederland om de vraagstelling verder te concretiseren en zicht te krijgen op de verschillen en overeenkomsten tussen verschillende sectoren. Er zijn 6 verkennende interviews gevoerd.
2. Een online enquête onder (werkgevers van) informatieprofessionals om een breder beeld te krijgen van de actuele ontwikkelingen voor de verschillende sectoren, de bijbehorende opleidingsbehoeften en de eventuele (mis)match met de huidige opleidingen. De enquête is ingevuld door 241 respondenten uit openbare bibliotheken, universiteits- en hogeschoolbibliotheken, archieven, documentatiecentra van overheden en bedrijven en non-profit organisaties met een kennis- en informatiefunctie uit Vlaanderen en Nederland.
3. Twee focusgroepen, één in Antwerpen en één in Utrecht, waar met deskundigen uit alle betrokken sectoren de resultaten uit de enquête besproken, genuanceerd en verder verdiept zijn. 17 deskundigen hebben deelgenomen aan de focusgroepen.

Interpretatie van de resultaten

Dit onderzoek is voornamelijk kwalitatief van aard, al heeft de enquête ook kwantitatief een breed beeld opgeleverd van de meningen van 241 respondenten uit diverse sectoren die zich met kennis en informatie bezig houden. De cijfers die gebruikt worden om de enquêteresultaten weer te geven zeggen echter alleen wat de deelnemers aan de enquête vinden en kunnen niet gegeneraliseerd worden naar alle kennisintensieve organisaties. Wel zijn ze een indicatie van de meningen van veel informatieprofessionals en managers van kennisorganisaties.

Inhoud rapportage

In dit rapport wordt weergegeven welke visie de respondenten van de enquête en de deelnemers aan de focusgroepen hebben ten aanzien van de volgende vragen:

1. Uit welke aspecten bestaat het huidige kennis- en informatieproces en in welke mate hebben organisaties met deze aspecten te maken? (hoofdstuk 4)
2. Hoe goed of slecht sluit de opleiding van het huidige personeel hierop aan? Wat ontbreekt er en hoe wordt dit momenteel opgelost? (hoofdstukken 4 tot en met 6)
3. Wat zijn de belangrijkste ontwikkelingen in de kennis- en informatiesector? (hoofdstuk 7)
4. Welke competenties (kennis en vaardigheden) heeft de toekomstige informatieprofessional nodig om goed toegerust te zijn voor de beschreven ontwikkelingen? (In hoofdstuk 8 wordt een gedetailleerd overzicht van deze competenties gegeven)
5. Hoe zou een passende opleiding eruit moeten zien waarmee de benodigde competenties ontwikkeld kunnen worden (hoofdstuk 9)

Conclusie

Uit de enquête en de focusgroepen 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.

Beide typen opleiding zouden gecombineerd kunnen worden in een opleiding waarvan enerzijds afzonderlijke modules gevolgd kunnen worden (door mensen met een vooropleiding of werkzaam in de praktijk) en anderzijds het volgen van *alle* modules leidt tot een erkende volledige kwalificatie voor informatieprofessional (bachelor of master).

Er is belangstelling voor een gecombineerde Vlaams-Nederlandse opleiding maar ook voor een internationale Engelstalige. Ook dit valt goed te combineren wanneer een dergelijke opleiding grensoverschrijdend samengesteld wordt met modules van opleidingen die in Vlaanderen, Nederland en bijvoorbeeld het Verenigd Koninkrijk gespecialiseerd zijn op bepaalde terreinen.

Aanbevelingen

1. Het is aan te bevelen te inventariseren in hoeverre er een curriculum is samen te stellen uit bestaande opleidingen in Vlaanderen, Nederland en eventueel daarbuiten, met modules die inspelen op de benodigde competenties voor de toekomstige informatieprofessionals. Ook benodigde modules die nog niet in bestaande opleidingen voorkomen zouden duidelijk gedefinieerd moeten worden, zodat nagegaan kan worden of deze te ontwikkelen zijn. Als eerste stap zou gekeken kunnen worden of de modules van dit flexibele curriculum afzonderlijk als bijscholing kunnen dienen. Als tweede stap kan vervolgens nagegaan worden of de modules bij elkaar ook een volledige opleiding tot informatieprofessional kunnen vormen.

Binnen een dergelijk curriculum dienen diverse specialisaties mogelijk te zijn om in te kunnen spelen op de zeer diverse vraag naar informatieprofessionals. Zo zal het voor openbare

bibliotheken mogelijk moeten zijn meer nadruk te leggen op bijvoorbeeld kennis van speciale doelgroepen, didactische vaardigheden en co-creatie, voor academische bibliotheken op open acces en het ondersteunen van onderzoekers bij datamanagement, voor archieven op het digitaliseren van bestaande archieven en het adviseren van bijvoorbeeld gemeenten bij het inrichten van de toekomstige documentbeheersystemen en bij overheden op het adviseren over inrichting en gebruik van informatie ten behoeve van management en beleid.

2. De rol en betekenis van kennisorganisaties en informatieprofessionals blijkt sterk aan verandering onderhevig. Het zou goed zijn om te komen tot een heldere bijdetijdse definitie van de rol en meerwaarde van toekomstige kennisorganisaties en de taken van de informatieprofessional daarbinnen. De informatieprofessional lijkt in toenemende mate een 'informatiemakelaar' te worden, een 'information steward', een bemiddelaar rondom zeer uiteenlopende aspecten van kennis en informatie richting zowel interne als externe gebruikers van deze informatie.
3. Verder is het voor actuele expertise van informatieprofessionals ook van belang om in te spelen op de mogelijkheden voor kennisdeling. Binnen iedere deelsector uit dit onderzoek zijn er eigen manieren en netwerken gegroeid waarmee men opgebouwde expertise uitwisselt, van elkaar leert, elkaar wegwijs maakt waar bepaalde kennis of vaardigheden opgedaan kunnen worden. Een inventarisatie van deze netwerken en manieren van kennisdeling en een beschrijving van best practices op dat terrein kunnen een extra instrument bieden voor flexibele en actuele bijscholing van kennis die aan ontwikkeling onderhevig is.

Punt van aandacht

Uit de enquête komt naar voren komt dat een groot deel van de werkzaamheden van kennisintensieve organisaties bestaat uit taken die al van oudsher door bibliotheken en archieven gedaan worden en die onderdeel zijn van de klassieke opleidingen tot bibliothecaris en archivaris, namelijk informatie verzamelen, bewaren, organiseren en beschikbaar stellen voor onderwijs en voor de maatschappij. Tegelijkertijd wordt bij de benodigde competenties voor de toekomstige informatieprofessional sterk de nadruk gelegd op nieuwere taken en vormen van dienstverlening. Bij het samenstellen van een modulair curriculum dat inspeelt op actuele ontwikkelingen en daarvoor benodigde competenties is het van belang om deze klassiekeren taken, die nog steeds een groot deel van de werkzaamheden beslaan, niet uit het oog te verliezen. Immers, als een organisatie geen klassiek geschoolde bibliothecaris of archivaris meer in dienst heeft zijn er geen andere opleidingen die in deze specifieke kennis en vaardigheden voorzien.

1. Onderzoeksopzet

Voor dit onderzoek is in drie fasen met verschillende methoden informatie verzameld om de opleidingsbehoeften voor toekomstige informatieprofessionals in kaart te brengen.

1. *Interviews met deskundigen in Vlaanderen en Nederland.*

In de eerste plaats is een aantal telefonische interviews gehouden om de vraagstelling verder te concretiseren en zicht te krijgen op de verschillen en overeenkomsten tussen verschillende sectoren. De informatie uit deze interviews is gebruikt om de vragen in de online enquête zo goed mogelijk aan te laten sluiten bij alle betrokken sectoren en de ontwikkelingen die momenteel een rol spelen.

2. *Online enquête onder (werkgevers van) informatieprofessionals.*

Om een breed beeld te krijgen van de actuele ontwikkelingen voor de verschillende sectoren, de bijbehorende opleidingsbehoeften en de eventuele (mis)match met de huidige opleidingen is een digitale enquête ontwikkeld. Deze online enquête is uitgezet onder een groot aantal organisaties in alle betrokken sectoren aan beide kanten van de grens. We hebben daarbij gebruik gemaakt van emailadressen die door de leden van de begeleidingscommissie zijn aangereikt en een link op de websites van de VVBAD en OD-online.

3. *Focusgroepen in Antwerpen en Utrecht.*

Vervolgens zijn in een tweetal focusgroepen met deskundigen (per groep zowel uit Vlaanderen als uit Nederland) de resultaten uit de enquête besproken, genuanceerd en verder verdiept. Ook is dieper ingegaan op de belangrijkste ontwikkelingen voor het informatievak in deze tijd en de vraag hoe een opleiding eruit zou moeten zien om hier adequaat op in te kunnen spelen.

Weergave en interpretatie van de resultaten

Dit onderzoek is voornamelijk kwalitatief van aard, al heeft de enquête ook kwantitatief een breed beeld opgeleverd van de meningen van 241 respondenten uit diverse sectoren die zich met kennis en informatie bezig houden. De cijfers die gebruikt worden om de enquêteresultaten weer te geven zeggen echter alleen wat de deelnemers aan de enquête vinden en kunnen niet gegeneraliseerd worden naar alle kennisintensieve organisaties. Wel zijn ze een indicatie van de meningen van veel informatieprofessionals en managers van kennisorganisaties. In bijlage 2 is te zien welke organisaties hebben deelgenomen aan de enquête en de focusgroepen, zodat de lezer zich zelf een beeld kan vormen van de breedte van de vertegenwoordigde meningen.

Gezien de grootte van de respons worden in dit rapport daar waar het de gehele respons betreft percentages gebruikt. Bij uitsplitsingen van de resultaten naar land of sector worden echter aantallen respondenten weergegeven, omdat bij deze subgroepen percentages een nauwkeurigheid (bijvoorbeeld in gevonden verschillen) suggereren die de kleine aantallen respondenten in deze groepen niet rechtvaardigen.

De resultaten van de enquête en de inzichten uit de focusgroepen zijn verwerkt in de voorliggende rapportage die zoveel mogelijk integraal ingaat op de problematiek en de mogelijkheden om hierop in te spelen. Daar waar nodig wordt ingegaan op de (accent)verschillen tussen de beide landen of tussen sectoren. De rapportage sluit af met adviezen voor de toekomstige invulling van een samenhangend opleidingsaanbod voor informatieprofessionals in Vlaanderen en Nederland.

2. Respons

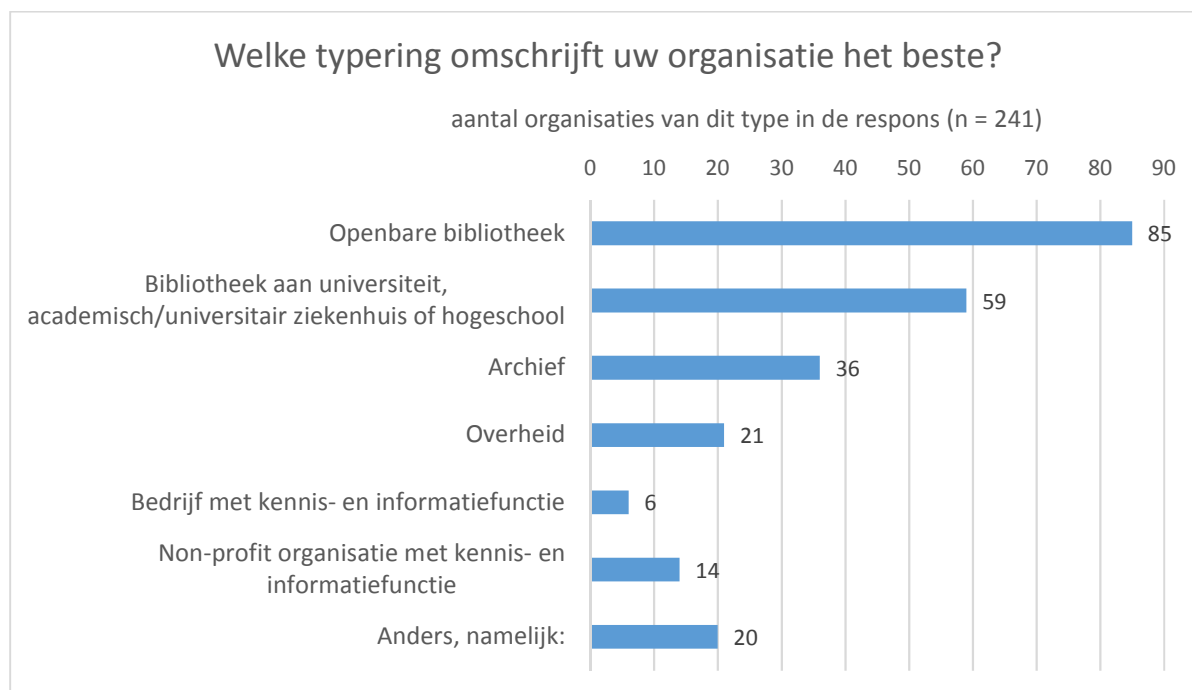
De online enquête is zowel in Nederland als in Vlaanderen (inclusief Brussel) verstuurd naar openbare bibliotheken, universiteits- en hogeschoolbibliotheken, archieven, documentatiecentra van overheden en naar bedrijven en non-profit organisaties met een kennis- en informatiefunctie. In totaal hebben 241 respondenten de enquête ingevuld.

De verdeling van de respondenten over Vlaanderen en Nederland is als volgt:

Waar is uw organisatie gevestigd?		
Vestigingslocatie	Aantal	% (n=241)
In Nederland	74	31%
In Vlaanderen	141	59%
In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	26	11%
Totaal	241	100%

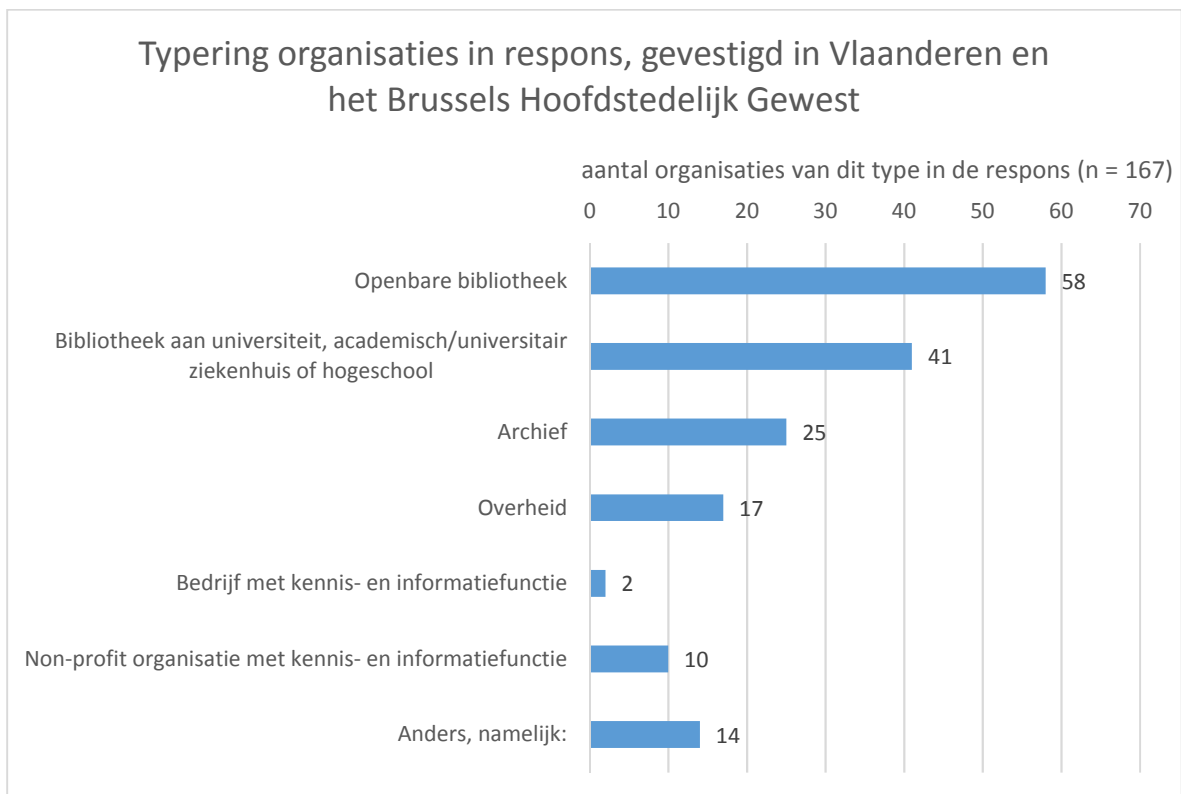
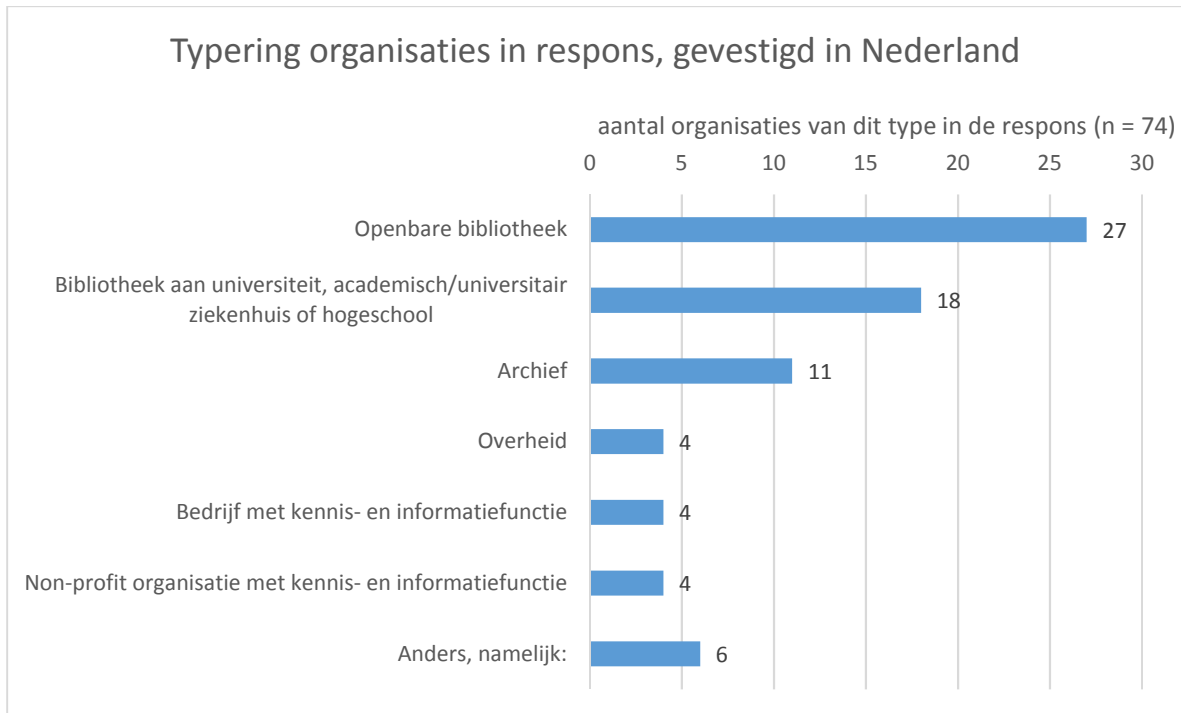
Het aantal respondenten uit Vlaanderen ligt aanzienlijk hoger dan dat uit Nederland, maar het aantal bibliotheken en archieven is in Vlaanderen ook groter dan in Nederland. Dit komt onder andere doordat in Nederland deze organisaties door fusering en gemeentelijke herindeling op een grotere schaalgrootte georganiseerd zijn.

De enquête is door de volgende typen organisaties ingevuld:



Bedrijven met een kennis- en informatiefunctie vormen vanwege de enorme diversiteit een moeilijke groep, die ook niet als 'groep' georganiseerd is (bijvoorbeeld in een vereniging). Er is wel geprobeerd deze bedrijven actief te benaderen, maar de respons was gering. De resultaten van dit onderzoek zijn daarom beperkt geldig voor deze sector.

De verhouding tussen de drie grootste sectoren uit dit onderzoek (de openbare bibliotheken, de academische bibliotheken en de archieven) is in de respons onder de Nederlandse organisaties vergelijkbaar met de Vlaamse organisaties.



Organisaties die zich niet herkenden in één van de genoemde typen en de optie 'anders, namelijk' hebben aangevinkt, omschreven zichzelf als volgt:

- Archief aan Universiteit
- Bibliotheek met buurthuis en theater
- Chemische Industrie
- Digital Humanities Centre
- Erfgoedbibliotheek
- Incubator digitale innovatie
- Medische bibliotheek in een ziekenhuis
- Museum
- Museumbibliotheek
- Muziekbibliotheek, met uitleenfunctie en erfgoedcollectie
- Parlement
- particuliere bewaarbibliotheek
- R&D Metaalsector
- Wetenschappelijk instituut met archief en bibliotheek
- Opleiding
- Combi van archief, museum en non-profit met kennis en info-functie
- Archief en bibliotheek
- Investeringsmaatschappij

De enquête is voor het grootste deel ingevuld door leidinggevenden (van de gehele organisatie of een afdeling) en door informatieprofessionals zelf. In veel gevallen is de leidinggevende zelf ook informatieprofessional.

Welke functie vervult u in uw organisatie?

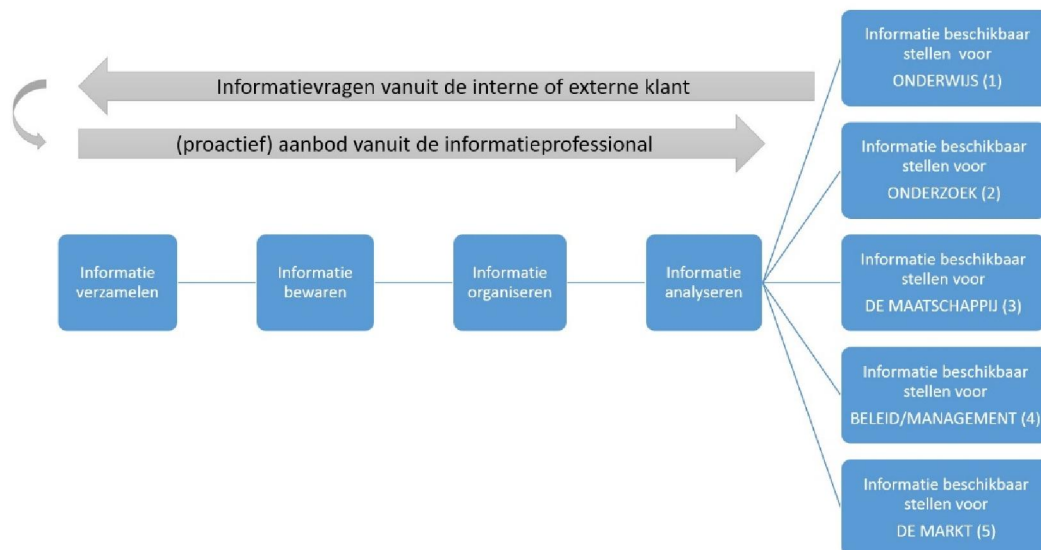
Type functie	Aantal	% (n=241)
Ik geef leiding aan de organisatie of afdeling.	136	56%
Ik houd mij bezig met personeelszaken, werving en selectie.	22	9%
Ik werk inhoudelijk als informatieprofessional.	114	47%
Anders, namelijk:	21	9%
Totaal	293	122%

Respondenten die aangaven een andere functie te hebben omschreven deze als volgt:

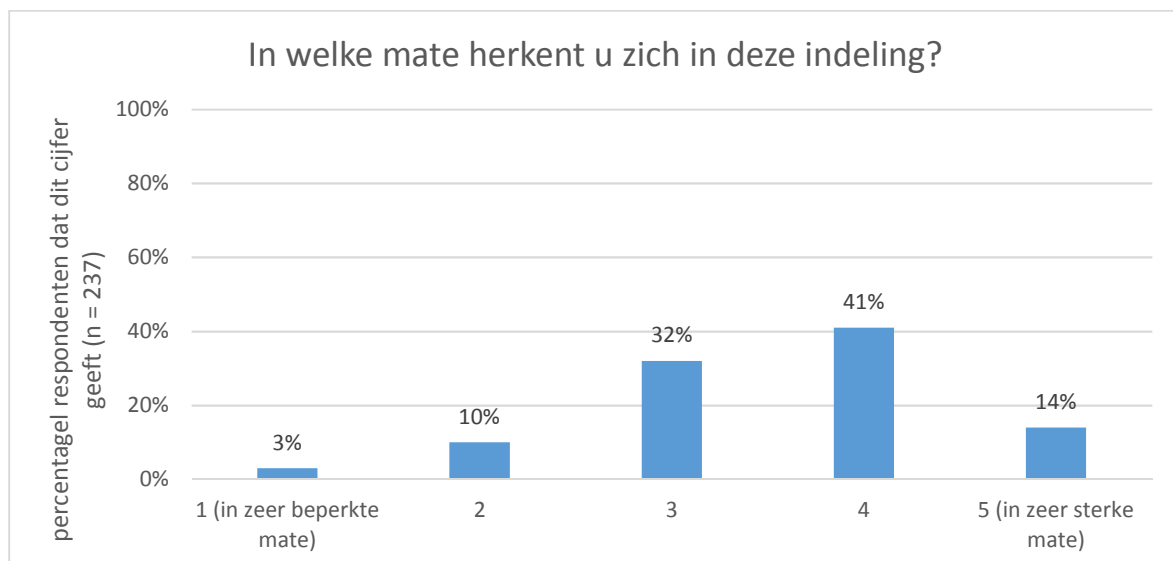
- Accountmanagement, projectleider/medewerker
- Administratief medewerker R&D
- Afdelingshoofd
- Archiefmedewerker
- Beleidsadviseur
- Bibliotheekmedewerker
- Educatief medewerker/projectmedewerker
- Gaf leiding
- Head of sales
- Coördinator van ons Digital Humanities Centre
- Ik doe onderzoek
- Ik organiseer activiteiten
- Informatiebeheer (beleid met betrekking tot documentbeheer en archivering)
- Naast trainingsverantwoordelijke en kwaliteitssecretaris
- Organisatieontwikkeling
- Policy advisor
- Samen met de twee andere partners van het Lokaal cultuurdecreet, zijnde de directeur van het gemeenschapscentrum en de cultuurbeleidscoördinator werken we projecten uit voor de lokale en intergemeentelijke bevolking
- Zzp'er, hoofdzakelijk actief als beleidsadviseur
- Kenniscoördinator

3. Aspecten kennis- en informatieproces

Om in de enquête en de focusgroepen met mensen uit verschillende sectoren op eenzelfde wijze van gedachten te kunnen wisselen over de opleidingsbehoeften is voor dit onderzoek het kennis-en informatieproces opgedeeld in een aantal aspecten die in alle sectoren aan de orde komen.



Aan de respondenten van de enquête is gevraagd in welke mate zij zich vanuit hun sector in deze indeling herkenden. 55% van de respondenten gaf aan zich goed tot zeer goed in deze indeling te herkennen en een derde enigszins.



Zwaartepunt binnen kennis- en informatieproces

De respondenten is gevraagd aan te geven bij welk van de verschillende aspecten van het kennis- en informatieproces het zwaartepunt van hun werkzaamheden ligt.

Van de volgende aspecten geeft een aanzienlijk deel van de respondenten (> 30%) aan dat zij hieraan een groot of zeer groot deel van hun werkzaamheden besteden:

- Informatie verzamelen
- Informatie bewaren
- Informatie organiseren
- Informatie beschikbaar stellen voor het onderwijs
- Informatie beschikbaar stellen voor de maatschappij

Bij het beschikbaar stellen van informatie ten behoeve van onderzoek valt op dat 28% van de respondenten hieraan een zeer groot deel van hun werkzaamheden besteedt en tegelijkertijd ook 22% van de respondenten aangeeft dat zij juist een zeer beperkt deel van hun werkzaamheden hieraan besteden. Op dit punt lijkt dus een tweedeling te bestaan in de organisaties die aan dit onderzoek hebben deelgenomen.

Verder valt op dat - hoewel slechts 2% van de respons bestaat uit bedrijven - 85% van de respondenten aangeeft (in enige mate) informatie beschikbaar te stellen voor de markt, al doet het merendeel dit in zeer beperkte mate.

Kunt u per aspect aangeven welk deel dit van de totale werkzaamheden in beslag neemt?							% (n=241)
Aspect	(zeer beperkt deel)				(zeer groot deel)		Totaal
	1	2	3	4	5	N.v.t.	
Informatie verzamelen	3%	12%	21%	34%	28%	1%	100%
Informatie bewaren	5%	15%	18%	29%	32%	0%	100%
Informatie organiseren	2%	7%	19%	34%	36%	2%	100%
Informatie analyseren	12%	23%	28%	20%	14%	3%	100%
Informatie beschikbaar stellen voor onderwijs	14%	10%	15%	22%	34%	6%	100%
Informatie beschikbaar stellen voor onderzoek	22%	12%	12%	19%	28%	8%	100%
Informatie beschikbaar stellen voor de maatschappij	6%	13%	17%	27%	30%	6%	100%
Informatie beschikbaar stellen voor beleid/management	16%	19%	23%	25%	12%	5%	100%
Informatie beschikbaar stellen voor de markt	37%	20%	13%	9%	6%	15%	100%

4. In welke mate sluit de opleiding van het huidige personeel aan op het kennis- en informatieproces?

Voor alle genoemde aspecten van het kennis- en informatieproces is de respondenten gevraagd in te schatten hoe goed de gevolgde opleidingen van het huidige personeel hierop aansluiten op een schaal van 1 tot en met 10.

Nu

In de eerste plaats is gevraagd deze inschatting te maken voor de situatie op dit moment. Daarbij valt op dat de respondenten dit voor de meeste aspecten als voldoende inschatten. Voor de aspecten **informatie analyseren, informatie beschikbaar stellen voor onderzoek en informatie beschikbaar stellen voor beleid of management** is het huidige personeel met de gevolgde opleiding licht onvoldoende gekwalificeerd. Het **beschikbaar stellen van informatie voor de markt** is in de gevolgde opleidingen het slechtst ontwikkeld en wordt door de respondenten gemiddeld met een 4,7 beoordeeld.

Kunt u per aspect aangeven hoe goed de gevolgde opleiding van het huidige personeel hier momenteel op aansluit?

Aspect	Gem.	
	cijfer*	n
Informatie verzamelen	6,7	207
Informatie bewaren	6,6	213
Informatie organiseren	6,6	208
Informatie analyseren	5,8	192
Informatie beschikbaar stellen voor onderwijs	6,7	187
Informatie beschikbaar stellen voor onderzoek	5,6	174
Informatie beschikbaar stellen voor de maatschappij	6,3	180
Informatie beschikbaar stellen voor beleid/management	5,5	170
Informatie beschikbaar stellen voor de markt	4,7	131

* Cijfer op schaal van 1 (zeer slecht) tot en met 10 (uitmuntend)

Over 5 jaar

Vervolgens is de respondenten gevraagd in te schatten hoe goed de gevolgde opleidingen van het huidige personeel aansluiten bij de werkzaamheden van de organisatie zoals deze naar verwachting over 5 jaar zullen zijn. Aan de beduidend kleinere n in de tabel is te zien dat de respondenten niet altijd even goed konden inschatten welke vereisten de werkzaamheden over vijf jaar aan het personeel stellen. Degenen die dit wel hebben ingeschat verwachtten dat de gevolgde opleidingen van het huidige personeel **voor bijna alle aspecten** niet meer voldoende zullen zijn, met uitzondering van het organiseren van informatie en het beschikbaar stellen van informatie voor het onderwijs.

Kunt u per aspect aangeven hoe goed de gevolgde opleiding van het huidige personeel hier naar verwachting over 5 jaar op zal aansluiten?

Aspect	Gem. cijfer*	n
Informatie verzamelen	5,9	150
Informatie bewaren	5,8	156
Informatie organiseren	6,0	151
Informatie analyseren	5,4	140
Informatie beschikbaar stellen voor onderwijs	6,2	139
Informatie beschikbaar stellen voor onderzoek	5,2	123
Informatie beschikbaar stellen voor de maatschappij	5,9	137
Informatie beschikbaar stellen voor beleid/management	5,4	119
Informatie beschikbaar stellen voor de markt	4,7	98

* Cijfer op schaal van 1 (zeer slecht) tot en met 10 (uitmuntend)

Bij elkaar geeft dit het volgende beeld van de geschiktheid van de gevolgde opleidingen voor de diverse informatieaspecten die op dit moment en over vijf jaar een rol spelen.



De visie van de deskundigen in de focusgroepen: wat maakt dat opleidingen wel of niet voldoen?

In de focusgroepen in Antwerpen en Utrecht zijn bovenstaande resultaten uit de enquête voorgelegd aan informatieprofessionals/managers uit alle betrokken sectoren uit Vlaanderen en Nederland en werd dieper ingegaan op de vraag wat nu maakt dat opleidingen wel of niet voldoen voor de eisen die momenteel en in de toekomst aan informatieprofessionals gesteld worden.

Het werkveld en zijn omgeving veranderen

Ongeacht de sector geven deelnemers van de focusgroepen aan dat de klantvraag en het 'landschap' waarbinnen gewerkt wordt aan het veranderen is. Dit heeft invloed op verwachtingen en specifieke noden in het veld. In kennisorganisaties worden samen levenslang leren en co-creatie belangrijk (vaak door middel van makerspaces). Er is een toenemende kloof tussen de digitaal vaardigen en niet-vaardigen, zowel bij klanten als bij medewerkers van kennisorganisaties. Er is een enorme hoeveelheid informatie toegankelijk, kennisorganisaties kunnen een rol spelen bij het betekenis geven aan deze informatie. De opkomst van allerlei illegale bronnen waarlangs klanten informatie kunnen krijgen maakt kennis van wetgeving en advisering hierover belangrijk.

Ontbreken van bibliotheekopleidingen

Verder is geconstateerd dat er deels geen specifieke bibliotheekopleidingen meer zijn (in Nederland universitair en hogeschoolniveau, in Vlaanderen universitair niveau) en dat de opleidingen die er nog zijn of aanpalende opleidingen vaak te traditioneel zijn. Er zijn ontbrekende competenties door een nieuw takenpakket. Opleidingen zouden flexibeler moeten kunnen inspelen op ontwikkelingen in de maatschappij en nieuwe manieren van omgaan met informatie. Deelnemers van de focusgroepen geven aan dat er systeem-overstijgend onderwijs nodig is, opleidingen zouden zich ook moeten richten op de algemene principes rondom het kennis- en informatieproces, niet alleen op specifieke methodes.

Instroom via andere opleidingen

Medewerkers stromen tegenwoordig in met hele andere opleidingen dan een klassieke bibliothecaris- of archivarisopleiding, bijvoorbeeld communicatie, geschiedenis of marketing. Aanvullende opleidingen binnen de organisatie zijn nog maar net voldoende, organisaties (vooral kleine) vinden het lastig om dit te organiseren. Er is veel niche kennis nodig, dit kan moeilijk in een opleiding. Dit leidt vaak tot training on the job, het nadeel hiervan is dat in veel verschillende organisaties het wiel elke keer opnieuw uitgevonden wordt. Organisaties hebben ook verschillende opleidingsbudgetten, niet overal kunnen (voldoende) mensen bijgeschoold worden.

Specifieke en zeer diverse kennis is vereist

Er wordt een grote diversiteit gevraagd aan werknemers, nichetaken zijn belangrijker geworden. Er zijn ook organisaties die aangeven goed zonder specifieke bibliotheek- of vergelijkbare opleiding te kunnen, medewerkers komen met een inhoudelijke opleiding binnen (zeer divers) en worden dan bijgeschoold met specifieke modules. Of dit voldoet hangt af van opleidingsbudget en vindbaarheid van de benodigde specifieke kennis. Wel zijn er nu nog leidinggevendenden met een bibliothecarisopleiding binnen de bibliotheken, zodra deze vervangen worden door managers zonder bibliothecarisopleiding rijst de vraag wie het concept waarvoor de bibliotheek staat kan uitdragen.

Ontwikkelingen gaan sneller dan opleidingen bij kunnen houden

Ook daar waar wel specifieke opleidingen zijn (bv archieven) worden organisaties ingehaald door de snelheid van ontwikkelingen, waarvoor het huidige personeel onvoldoende is opgeleid. Gedacht moet hierbij worden aan de snel voortschrijdende digitalisering, de adviserende en sturende rol die archieven hierbij moeten spelen (bijvoorbeeld naar gemeenten toe bij de inrichting van hun documentbeheersystemen) en de juridische kennis die daarvoor benodigd is rondom wetgeving ten aanzien van privacy en openbaarheid.

Manieren om snel, flexibel en praktijkgericht nieuwe kennis te verwerven zijn nodig

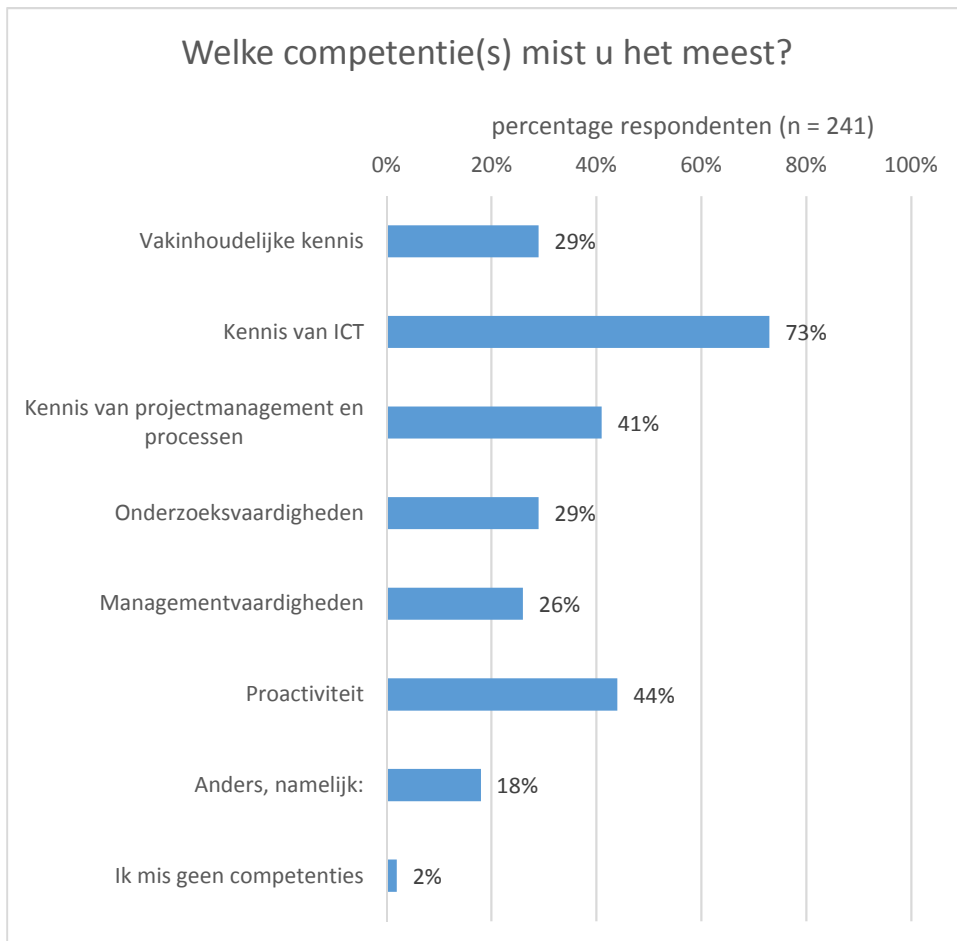
Ongeacht of medewerkers een achtergrond vanuit een bibliotheek-/archiefopleiding of een geheel andere inhoudelijke achtergrond hebben is het volgens deelnemers van de focusgroepen van belang dat er snel, flexibel en praktijkgericht nieuwe kennis verworven kan worden waarmee op nieuwe ontwikkelingen ingespeeld kan worden. Niet alle kennis hoeft in huis te zijn, deze kan ook in een groter netwerk aanwezig zijn. Het inrichten van structuren voor kennisdeling is belangrijk.

De toegevoegde waarde van de kennisorganisatie en de informatieprofessional moet duidelijk zijn

Niet het eigene van de kennisorganisatie maar de toegevoegde waarde ervan moet als uitgangspunt genomen worden voor het bepalen welke kennis, vaardigheden en attitude vereist zijn. Voor de huidige en toekomstige informatieprofessional is het volgens deelnemers van de focusgroepen van belang dat hij mediawijs is, over kritische informatievaardigheden beschikt, vijf maal sneller dan de klant de juiste informatie boven water kan halen, als intermediair fungeert en kennis kan overbrengen om informatievaardiger te maken (didactisch, interactief).

5. Welke competenties worden het meest gemist?

Uit de enquête blijkt dat de competentie die verreweg het meest gemist wordt kennis van ICT is. Daarna volgen proactiviteit en kennis van projectmanagement en processen. De verhouding tussen de gemiste competenties is in Nederland en Vlaanderen ongeveer hetzelfde.



Andere competenties die respondenten aangaven te missen zijn:

- Adviesvaardigheden
- Beleidsvaardigheden
- Algemene ontwikkeling
- Analysevaardigheden
- User interface en semantiek
- Basis informatiekunde en vaardigheden
- Beleidskunde, adviesvaardigheden, communicatieve vaardigheden
- Communicatie en publieksbereik
- Communicatie en strategische inzet social media
- Data modeleren, data curation

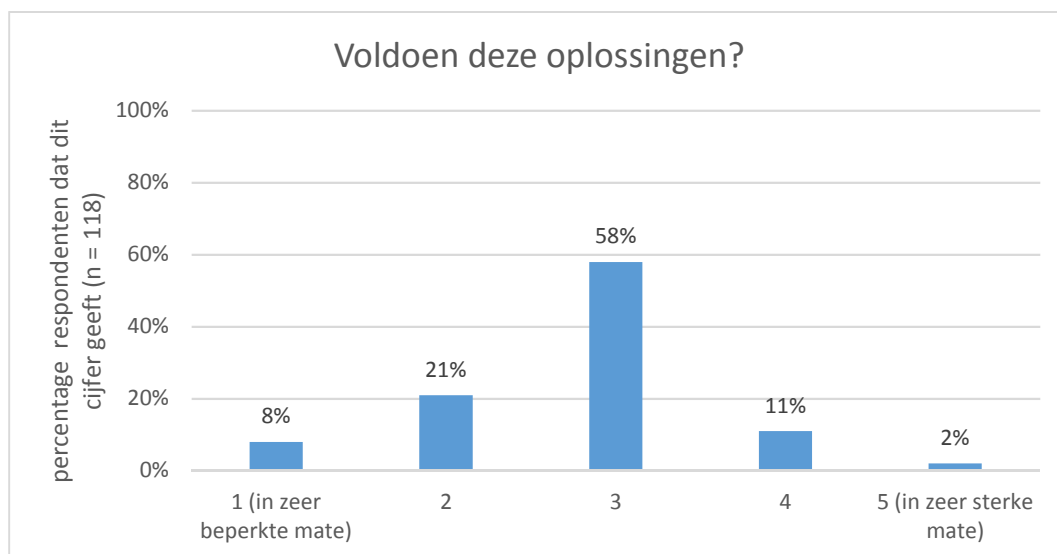
- Didactische kennis
- Digitaal archiefopbouw
- Digitaal data management en preservering
- Een ruime blik op bibliotheeksector en grondige kennis van bibliotheekspecifieke competenties vormen altijd een meerwaarde. Dit op elk vlak.
- Helder rapporteren
- Hoe geef ik les op een interactieve manier (infosessies voor studenten en onderzoekers)
- Juridische kennis van informatiedienstverlening
- Kennis rond behoud en beheer van kostbare collecties
- Kennis van aanleunende sectoren: onderwijs, welzijnszorg, juridische achtergrond
- Klantgerichtheid
- Marketing, coaching, communicatie
- Nieuwsgierigheid, interesse in wat er in de wereld speelt, hoe onderwerpen in de wereld om te zetten naar de bibliotheek
- Omgevingsbewustzijn
- Ondernemerschap, gastgerichtheid, genoeg kennis van de stad en verbindingen leggen
- Promotie, marketing
- Resultaatgerichtheid
- Samenwerken
- sociaal-agogische vaardigheden
- Sociale vaardigheden
- Strategisch inzicht, helicopterview, maatschappelijk inzicht
- Zakelijk beheer

6. Welke oplossingen kiezen organisaties als de opleiding van het huidige personeel niet goed aansluit?

Op de vraag welke oplossingen organisaties kiezen als de gevolgde opleiding van het huidige personeel niet goed aansluit op de werkzaamheden, noemden de respondenten van de enquête door alle sectoren heen vooral de volgende oplossingen:

- Opleiding op de werkvloer (training on the job)
- Bijscholing
- Coaching
- Peer-teaching, intercollegiale deskundigheidsbevordering
- Samenwerken met andere organisaties
- Externe cursussen
- Afscheid nemen van mensen waar de gevraagde competenties niet (voldoende) aanwezig of ontwikkelbaar zijn
- Medewerkers met andere competenties werven

Van de respondenten die aangaven dat de opleiding van het huidige personeel niet goed aansluit en die een oplossing hiervoor genoemd hebben, geeft 58% aan dat deze oplossingen enigszins voldoen.



Toelichting waarom de gekozen oplossingen *beperkt* voldoen:

- Er is onvoldoende organisatorische ruimte/flexibiliteit om het personeelsbestand aan de actuele behoeften aan te passen, het ontbreekt aan tijd, opleidingsbudget, strategie.
- Het blijkt lastig om oudere medewerkers met een duidelijke passie voor het (vroegere) werk bij te scholen naar nieuwe competenties die soms helemaal niet bij de persoonlijkheidsstructuur van de (klassieke) bibliothecaris/archivaris passen.
- Het is moeilijk om een opleiding op maat te vinden.

Toelichting waarom de gekozen oplossingen *enigszins* voldoen:

- De evolutie gaat zo snel (en lang niet alleen qua ICT) dat meer opleiding en toetsing van de aangereikte kennis t.o.v. van de wensen/eisen uit het werkveld noodzakelijk zijn.
- Er worden eigen oplossingen gezocht, maar degelijke opleidingen zouden betere oplossingen bieden.
- Bijscholing is beperkt; er zijn te veel aspecten die je wilt bijscholen en dat is lastig in te plannen. Tevens kun je niet iedereen een nieuwe opleiding aanbieden
- Sommige aspecten zouden in de basisopleiding moeten komen, vraagt veel bijkomende investering in vorming en bovendien moeten sommige attitudes eerder 'afgeleerd' dan aangeleerd worden.
- Het is niet toegespitst op de daadwerkelijke werkzaamheden. Juridische, technische of projectmanagement kennis is theoretisch en niet toegepast. Die vertaalslag moet nog steeds op de afdeling zelf gemaakt worden en dat is lastig
- Interne coaching zorgt voor evenredige spreiding van kennis en ervaring, niet voor nieuwe.

Toelichting waarom de gekozen oplossingen *voldoen*:

- Omdat je dan een directe verbinding kunt leggen tussen vraag en scholing
- Omdat de opleidingen die we zelf organiseren echt heel gericht zijn.
- Onderdelen van het informatievak zijn goed aan te leren door bij- en nascholing - het is makkelijker deze onderdelen aan te leren bovenop een primair (vak)opleiding dan andersom.
- We kunnen de oplossing afstemmen op onze behoefte en onze manier van werken

7. De belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van kennis en informatie

In de online enquête is de respondenten gevraagd aan te geven wat de belangrijkste ontwikkelingen zijn op het gebied van kennis en informatie. Een aantal ontwikkelingen werd door organisaties in alle sectoren genoemd:

Algemeen (in alle sectoren)

- De digitalisering van de informatie en de snelle evolutie in informatiedragers
- Het werken in grotere structuren en samenwerkingsverbanden.
- Kennis en informatie delen - de kennis en informatie op een geïntegreerd platform samenbrengen en overzichtelijk presenteren
- Co-creatie, makerspaces
- Aanboren van kennis in het netwerk bij personen, netwerken bouwen en/of onderhouden, verbinden van initiatieven
- Metadatering
- Big data
- Organisatiebreed kennismanagement
- Kennis van informatiebehoefte bij klanten en niet-klanten
- Cloud voorzieningen
- E-learning
- Multimedia als volwaardige kennisbron (kwalitatieve en geïntegreerde tekst, beeld, audio en video)
- Hergebruik van gegevens, en dezelfde gegevens die gebruikt worden door verschillende gebruikersgroepen
- Medewerkers moeten extern gericht gaan werken, alleen naar binnen gericht werken kan niet meer.

Naast deze ontwikkelingen die in alle sectoren spelen hebben de verschillende sectoren die bij dit onderzoek betrokken zijn ieder een aantal specifieke ontwikkelingen naar voren gebracht.

Respondenten uit de betreffende sectoren noemden onder andere:

Openbare bibliotheken

- De koppeling tussen de fysieke analoge collectie en de digitale informatie. Hoe kun je een openbare bibliotheek gestructureerd waardevol digitaal uitbreiden?
- Het aanpassen van de collecties voor specifieke doelgroepen.
- Duurzame community-vorming
- Klantgericht schrijven voor het web
- Educatieve en culturele programma's ontwikkelen
- Aanleren van zoekvaardigheden bij klanten
- Presentatie van de bibliotheek als kenniscentrum
- E-inclusie wordt steeds belangrijker om mensen te ondersteunen in de informatiemaatschappij
- Collectie om te verbinden en ontwikkelen samen met de gebruikers: via connectie naar collectie

Bibliotheken aan universiteit of hogeschool

- De informatiespecialist raakt steeds nauwer betrokken bij het primaire proces (bv onderzoek, onderwijs)
- De oprichting van een Information Center binnen de Humane Wetenschappen (infosessies organiseren m.b.t. informatie- en onderzoeksvaardigheden voor studenten en onderzoekers)
- Visualisatie van data en methodologieën
- Bronnen digitaal integreren in Elektronische leeromgeving en in onderzoeksplatforms
- Overbrengen van informatievaardigheden aan studenten/docenten
- Open Access
- Ondersteuning bij publiceren van lectoraten - publicatiebeleid
- Ondersteunen van onderzoekers d.m.v. datamanagement
- Adviserende rol in auteursrechten kwesties
- Overgang van bibliotheek naar leercentrum
- Het managen van de throughput en output, en minder de input van onderzoek en onderwijs

Archieven

- Invoeren van e-depot, digitaal presenteren van archieven en collecties
- De digitalisering van workflows en de daarbijhorende vragen i.v.m. de digitalisering van papieren archieven.
- Juridische aspecten van digitaal beschikbaar stellen (openbaarheid, privacy, auteursrechten) en bijhorende problemen
- Het verdwijnen van de klassieke indeling van archief (dynamisch, semi-dynamisch, statisch) naar een record management systeem dat van bij de creatie rekening houdt met de lange termijn bewaring van records.

Overheid

- Hertekenen van processen
- Digitale duurzame toegankelijkheid
- Documentdenken loslaten, platformaggregatie en contextbewust denken
- Gemeenten adequaat kunnen adviseren en ontzorgen op het gebied van digitale duurzaamheid.
- Van de achterkant van processen naar de voorkant, naar het moment van creëren van informatie

Bedrijven met kennis- en informatiefunctie

- Introductie van Sharepoint binnen de organisatie en de daarmee verband houdende verandering in gebruik van informatie door medewerkers

Non-profit organisaties met kennis- en informatiefunctie

- Linked open data
- Open source software
- Open platformen (zoals Wikimedia-platformen)
- Crowdsourcing
- Ander mediagebruik consument

De visie van de deskundigen in de focusgroepen: wat zijn de belangrijkste ontwikkelingen?

Ook in de focusgroepen is gevraagd wat de belangrijkste ontwikkelingen zijn voor de toekomst van het kennis- en informatievak. Als belangrijkste ontwikkelingen kwamen naar voren:

Digitalisering

De ontwikkelingen op het gebied van ICT en de digitale wereld hebben een enorme invloed op alle organisaties die zich bezig houden met kennis- en informatie. Er moet ingespeeld worden op nieuwe communicatiekanalen (o.a. social media). Databanken, big data en datamodellering worden steeds belangrijker. Tegelijkertijd zijn er verschillende leveranciers/eigenaars van data. Verder moeten data op maat aan gebruikers gegeven worden (openheid, transparantie). Kennisorganisaties spelen in toenemende mate een rol bij onderzoeksondersteuning en open access. Er ontstaat een digitale samenleving en digitale communities. Belangrijk is het delen van kennis (netwerkorganisatie).

Wet- en regelgeving

Een andere belangrijke ontwikkeling is wet- en regelgeving ten aanzien van informatie. Informatieprofessionals moeten hierover ergens actuele kennis kunnen opdoen in verband met aansprakelijkheid en professionalisering. Er zijn tegenstrijdige belangen en tegenstrijdige ontwikkelingen in de informatiesector (bv alles breed beschikbaar stellen versus privacy wetgeving). Informatieprofessionals moeten risico's kunnen inschatten en pragmatische keuzes kunnen maken.

Complexiteit

De complexiteit van de samenleving neemt toe. Er is sprake van informatie-overload: hoe kunnen mensen hierin wegwijs worden en betrouwbare informatie vinden? Tegelijkertijd zien we een (digitale) informatiekloof ontstaan (digibeten, laaggeletterden).

Betekenis bibliotheek en andere kennisorganisaties

Verder zijn er veranderingen in de betekenis van de bibliotheek, voor bezoekers maar ook voor medewerkers. De rol van de bibliotheek moet steeds geherformuleerd worden. Nieuwe taken ontstaan, zoals co-creatie en makerspaces. De bibliotheek als flexibele werkplek voor studie en stilte, maar ook een plek om samen te komen, mensen willen toch een sociale omgeving. Bibliotheken als een plek voor een leven lang leren. De rol van kennisorganisaties verandert, zij kunnen voor klanten een rol spelen bij de informatiegaring, de contextualisering en de betrouwbaarheid van de informatie. Ook de houding van deze organisaties verandert, zij worden steeds meer outreachend (niet afwachten tot de gebruiker komt, maar deze actief benaderen).

Nieuwe vormen van dienstverlening

Er komen nieuwe soorten van dienstverlening, wat betekent dat er steeds medewerkers met andere kennis en vaardigheden aangenomen moeten worden, nieuwe profielen zijn nodig, andere eigenschappen (bijvoorbeeld extrovert). Advisering naar de gebruikers toe en interactie worden steeds belangrijker. Er komen meer generieke functies (niet taakgestuurd maar functiegericht, brede profielen). Kennisorganisaties moeten lerende organisaties zijn. Vaardigheden voor de overdracht van kennis (didactische skills) worden belangrijker. De informatieprofessional is intermediair tussen de technische kant en gebruikers. Ook marktkennis wordt belangrijker: kennis van de doelgroep en hun behoeften. Dit vergt kwantitatief en kwalitatief onderzoek.

8. Benodigde competenties informatieprofessionals over 5 jaar

In de enquête is gevraagd om een inschatting te maken over welke competenties informatieprofessionals over vijf jaar moeten beschikken en in welke mate. Hieronder onderscheiden we competenties in kennis en vaardigheden.

Benodigde kennis

Kunt u aangeven over welke kennis informatieprofessionals in uw organisatie over vijf jaar (naar verwachting) zullen moeten beschikken?

Aspect	N.v.t	Basis-kennis	Ruime kennis	Gespecia-	Kan ik	n
				liseerde kennis	niet in-schatten	
Digitale collectievorming	0%	8%	37%	53%	2%	240
Fysieke collectievorming	3%	22%	41%	31%	3%	239
Oude en nieuwe informatiedragers	1%	16%	45%	34%	4%	238
Informatiebehoeften in de maatschappij	2%	16%	46%	31%	5%	238
Bewaren van fysieke collectie	4%	40%	33%	20%	3%	239
Bewaren van digitale collectie	1%	21%	34%	42%	3%	238
Omzetten van fysieke in digitale collectie	10%	27%	30%	27%	6%	239
Technisch ICT-beheer	10%	45%	27%	13%	5%	238
Functioneel ICT-beheer	3%	25%	40%	28%	4%	239
Nieuwe digitale media en tools	0%	10%	45%	43%	3%	238
Systeemontwerp	24%	38%	18%	7%	13%	237
Soorten informatiesystemen	8%	35%	30%	19%	7%	237
Datamanagement	10%	26%	32%	23%	10%	240
Kennismanagement	5%	20%	43%	24%	7%	239
Data-analyse (incl. big data)	20%	30%	25%	15%	10%	236
Kwalitatieve onderzoeksmethoden	20%	34%	27%	13%	6%	237
Kwantitatieve onderzoeksmethoden	19%	36%	27%	12%	5%	237
Catalogiseren/inventariseren	2%	31%	30%	34%	3%	239
Presentatie van materialen	3%	20%	43%	28%	6%	236
Presentatie van digitale informatie	2%	15%	42%	36%	5%	238
Vakinhoudelijke kennis	2%	13%	42%	38%	4%	237
Marketing en pr	7%	35%	40%	15%	3%	240
Reguliere doelgroepen	5%	26%	44%	20%	5%	238
Speciale doelgroepen	5%	20%	43%	25%	6%	237
Educatieve methoden	8%	27%	40%	23%	3%	239
Metadatering	12%	19%	32%	29%	9%	237
Open access publicatie	12%	25%	36%	18%	9%	236
Bedrijfsprocessen	16%	28%	37%	11%	8%	237
Managementtechnieken	15%	33%	36%	10%	6%	239
HRM-technieken	20%	39%	29%	5%	7%	239

Wanneer we als uitgangspunt nemen wat de *meeste* respondenten (uit Vlaanderen en Nederland gezamenlijk) geantwoord hebben, ontstaat het volgende beeld van de benodigde *kennis* van de toekomstige informatieprofessional:

Basiskennis:

- Bewaren van fysieke collectie
- Technisch ICT-beheer
- Systeemontwerp
- Soorten informatiesystemen
- Data-analyse (incl. big data)
- Kwalitatieve onderzoeksmethoden
- Kwantitatieve onderzoeksmethoden
- HRM-technieken

Ruime kennis:

- Fysieke collectievorming
- Oude en nieuwe informatiedragers
- Informatiebehoeften in de maatschappij
- Omzetten van fysieke in digitale collectie
- Functioneel ICT-beheer
- Nieuwe digitale media en tools
- Kennismanagement
- Presentatie van materialen
- Presentatie van digitale informatie
- Vakinhoudelijke kennis
- Marketing en pr
- Reguliere doelgroepen
- Speciale doelgroepen
- Educatieve methoden
- Metadatering
- Open access publicatie
- Bedrijfsprocessen
- Managementtechnieken

Gespecialiseerde kennis:

- Digitale collectievorming
- Bewaren van digitale collectie
- Catalogiseren/inventariseren

Naast de genoemde kennisbehoeften vanuit gezamenlijk Vlaams-Nederland perspectief blijkt aan Nederlandse zijde ook nog behoefte aan gespecialiseerde kennis op het gebied van:

- Informatiebehoeften in de maatschappij
- Nieuwe digitale media en tools
- Vakinhoudelijke kennis
- Metadatering

Aan Vlaamse zijde geeft een kleine meerderheid aan dat ook basale kennis van marketing en pr voldoende is, terwijl aan Nederlandse zijde juist door een duidelijke meerderheid gevonden wordt dat kennis hiervan in ruime mate aanwezig moet zijn.

Andere dan de genoemde kennis:

Respondenten gaven aan dat er ook nog andere dan de genoemde kennis nodig is, namelijk:

- Data modelleren
- Didactiek
- Juridische kennis
- Opleidingen 'digitale hygiëne' en 'bewaarstrategie' voorzien
- Statistiek
- Digitale duurzaamheid
- Alternatieve publicatieprocessen
- Data curation (dit is anders dan datamanagement)
- Kennis van de stedelijke organisatie
- Preservering en continuïteit digitaal archief

Benodigde vaardigheden

Veel van de in hoofdstuk 6 genoemde ontbrekende competenties van het huidige personeel betroffen vooral vaardigheden en in mindere mate kennis. Dit is terug te zien in onderstaande tabel van benodigde vaardigheden voor de toekomst, waar respondenten op grote schaal hebben aangegeven dat informatieprofessionals over bijna alle genoemde vaardigheden in ruime mate zullen moeten beschikken.

Kunt u aangeven over welke vaardigheden informatieprofessionals in uw organisatie over vijf jaar (naar verwachting) zullen moeten beschikken?

	N.v.t	Basaal	Kan ik niet inschat		n
			In ruime mate	ten	
Informatie kunnen duiden/interpreteren	1%	15%	82%	3%	239
Onderzoeksvaardigheden	13%	42%	42%	3%	239
Informatieprocessen kunnen analyseren en optimaliseren	8%	26%	60%	5%	238
Organisatiewijde informatiebehoefte (ipv individuele) analyseren	10%	25%	56%	8%	239
Projectmatig werken	4%	23%	69%	3%	239
Inzicht in workflow en planning	4%	30%	63%	3%	237
Communicatieve vaardigheden	1%	12%	85%	2%	238
Formuleren van de (interne of externe) klantvraag	2%	14%	81%	3%	238
Mensen kunnen leren om systemen/methoden zelf te gebruiken	1%	16%	80%	3%	238
Proactiviteit	1%	17%	77%	5%	238
Adviesvaardigheden	1%	16%	79%	4%	239
Managementvaardigheden	6%	56%	32%	6%	238
Aligneren van content, systemen en managementbehoefte	11%	40%	35%	13%	235
Het stimuleren van kennisdelen	3%	17%	74%	5%	239
Interne en externe klanten wegwijs, mediawijs of informatievaardig maken	2%	14%	82%	3%	239
Geven van presentaties, workshops en lezingen	4%	36%	56%	5%	237
Opstellen van een (business/operational) case	16%	44%	29%	11%	236
Spreek- en schrijfvaardigheid in Engels	16%	42%	38%	4%	238

Als we weer als uitgangspunt nemen wat de *meeste* respondenten (uit Vlaanderen en Nederland gezamenlijk) geantwoord hebben, ontstaat het volgende beeld van de benodigde *vaardigheden* van de toekomstige informatieprofessional:

Basaal:

- Managementvaardigheden
- Aligneren van content, systemen en managementbehoeften
- Opstellen van een (business/operational) case
- Spreek- en schrijfvaardigheid in Engels

In ruime mate:

- Informatie kunnen duiden/interpreteren
- Onderzoeksvaardigheden
- Informatieprocessen kunnen analyseren en optimaliseren
- Organisatiewijde informatiebehoeften (ipv individuele) analyseren
- Projectmatig werken
- Inzicht in workflow en planning
- Communicatieve vaardigheden
- Formuleren van de (interne of externe) klantvraag
- Mensen kunnen leren om systemen/methoden zelf te gebruiken
- Proactiviteit
- Adviesvaardigheden
- Het stimuleren van kennisdelen
- Interne en externe klanten wegwijs, mediawijs of informatievaardig maken
- Geven van presentaties, workshops en lezingen

Bij een vergelijking tussen Nederland en Vlaanderen valt op dat aan Nederlandse zijde alleen managementvaardigheden slechts basaal ontwikkeld hoeven te worden en dat de andere drie vaardigheden (aligneren van content, systemen en managementbehoeften, opstellen van een (business/operational) case en spreek- en schrijfvaardigheid in het Engels) ook in ruime mate benodigd zijn. Aan Vlaamse zijde daarentegen geeft een kleine meerderheid van de respondenten aan dat naast de vier eerder genoemde vaardigheden ook onderzoeksvaardigheden slechts basaal aanwezig hoeven te zijn.

Andere dan de genoemde vaardigheden:

Respondenten gaven aan dat naast de in de tabel genoemde vaardigheden ook van belang zijn:

- Effectief samenwerken
- Spreek- en schrijfvaardigheid in het Frans
- Interculturaliseren, omgaan met intersubjectiviteit, meerstemmigheid en diversiteit: participatiever werken: sociaal-agogische vaardigheden
- Maatschappelijke betrokkenheid

De visie van de deskundigen in de focusgroepen: wat zijn de belangrijkste competenties voor de toekomst?

Bovenstaande resultaten uit de online enquête zijn voorgelegd aan de deelnemers van de twee focusgroepen met de vraag welke de belangrijkste competenties zijn die informatieprofessionals in de toekomst nodig zullen hebben. Zij kwamen uit op de volgende competenties:

Attitude

De attitude van de informatieprofessional werd vele malen als één van de belangrijkste competenties genoemd: de informatieprofessional moet beschikken over een open houding, nieuwsgierigheid, proactiviteit, externe gerichtheid, communicatieve vaardigheden en hij moet zich kunnen aanpassen aan een veranderende context.

Vertalen, intermediairen, interpreteren, kennis overbrengen en adviseren

Verder moet een informatieprofessional technologische en maatschappelijke ontwikkelingen kunnen vertalen in gebruiksvriendelijke diensten. Hij moet als intermediair tussen ICT en consumenten kunnen fungeren. De vraag van de klant moet begrepen kunnen worden, de informatieprofessional moet kunnen doorvragen, hervragen. Verder moet hij informatie kunnen duiden, interpreteren en fact checken. Hij moet interne en externe klanten wegwijs en informatievaardig kunnen maken. De informatieprofessional moet met het nodige zelfvertrouwen klanten en medewerkers kunnen adviseren. Daartoe moet hij ook over goede communicatie- en presentatievaardigheden beschikken.

Netwerken, samenwerken, co-creëren

De toekomstige informatieprofessional moet interdisciplinair kunnen werken en zowel binnen als buiten de organisatie goed kunnen samenwerken, onder andere met partners uit andere sectoren. Hij moet goed een netwerk kunnen opbouwen, weten bij wie je terecht kunt voor wat en kennisdeling kunnen stimuleren (ook via nieuwe kanalen). Ook moet hij co-creatie kunnen faciliteren en stimuleren.

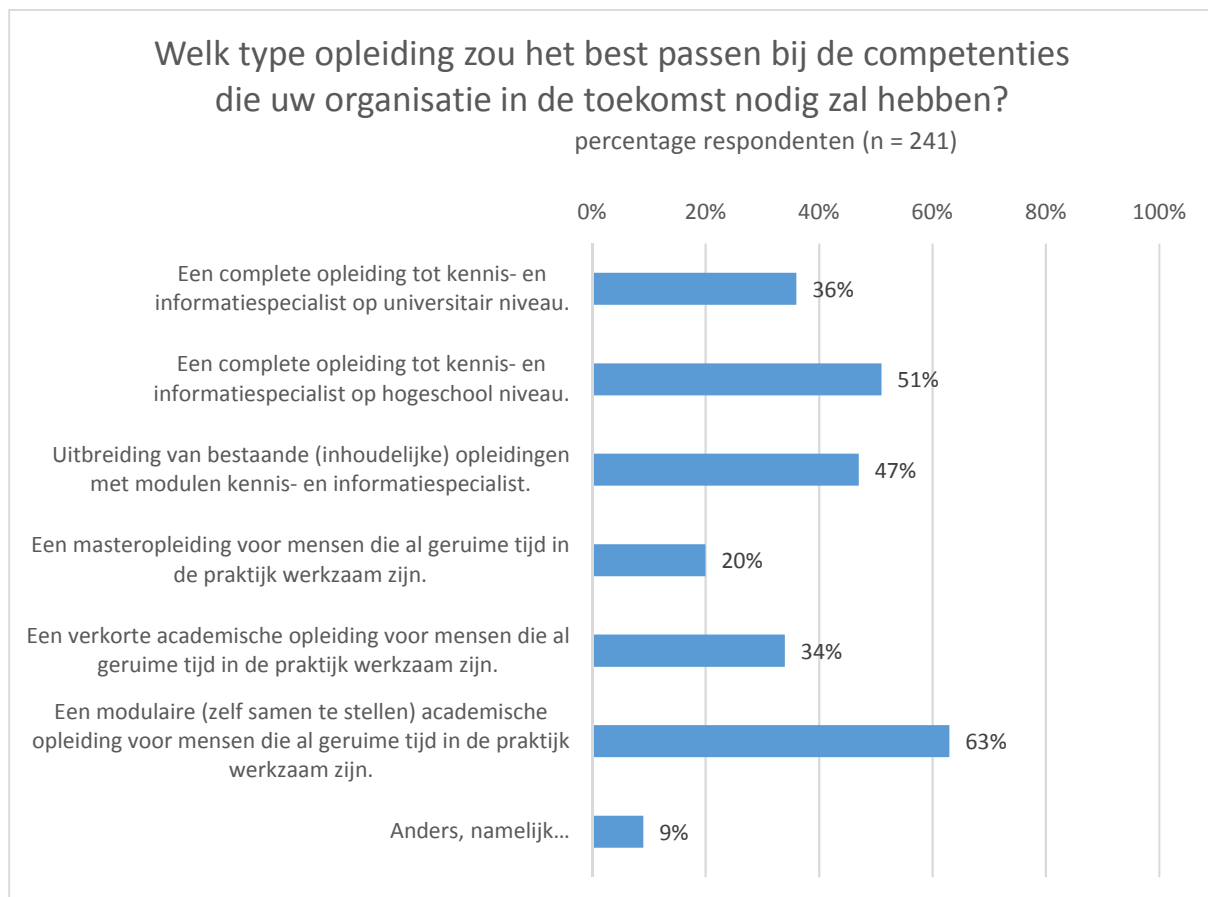
Benodigde kennis

De informatieprofessional moet kennis hebben van ICT (met name functioneel beheer, digitaal collectioneren, omgaan met data, gebruik van nieuwe media en tools) en van wet- en regelgeving binnen de eigen sector. Tot slot moet de informatieprofessional vakoverschrijdend projectmanagement beheersen (inclusief projectaanvragen), kennis hebben van publiekswerking, marketing en enige mate van managementvaardigheden.

9. Hoe zou een passende opleiding eruit moeten zien?

Drie typen opleidingen komen uit de enquête duidelijk naar voren als het best passend bij de competenties die organisaties in de toekomst nodig hebben (respondenten konden meerdere voorkeuren aangeven)

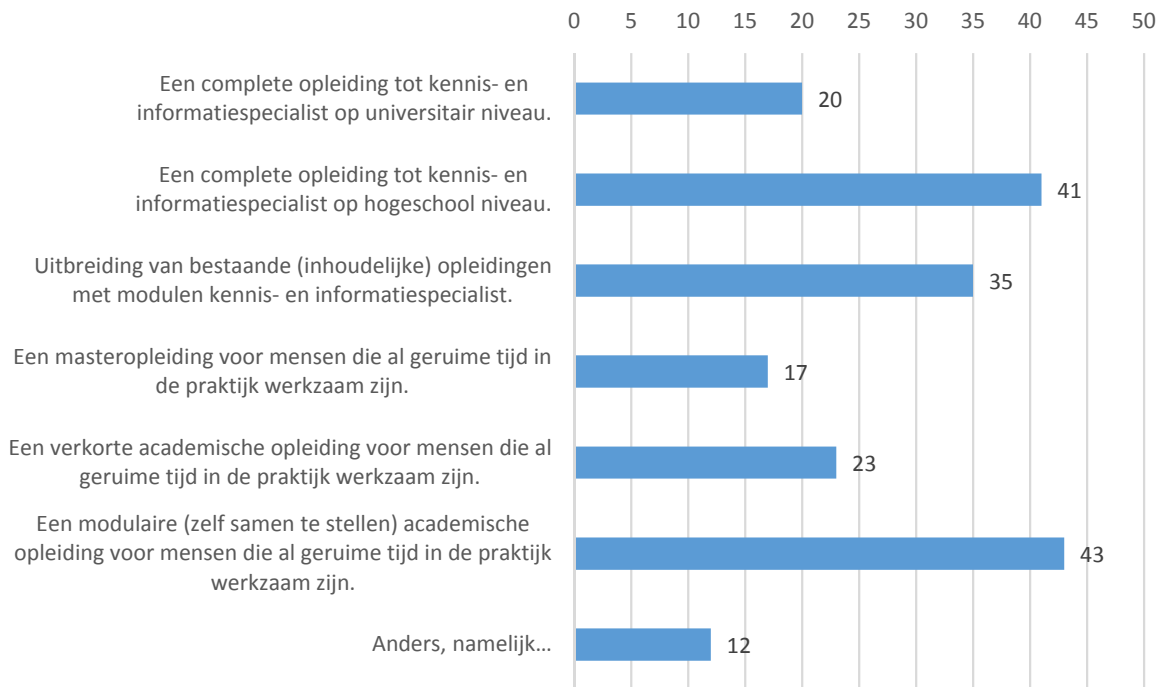
1. Het hoogst scoort een modulaire, zelf samen te stellen, academische opleiding voor mensen die al geruime tijd in de praktijk werkzaam zijn (63% van de respondenten pleit hiervoor). Overigens gaven respondenten aan ook een dergelijke modulaire opleiding op hogeschoolniveau te willen.
2. Op de tweede plaats wordt een complete opleiding tot kennis- en informatiespecialist op hogeschoolniveau als geschikte optie gezien (51% van de respondenten).
3. De derde optie is uitbreiding van bestaande (inhoudelijke) opleidingen met modules kennis- en informatiespecialist (47% van de respondenten).



Deze drie opties komen zowel in Vlaanderen als in Nederland als meest geschikte naar voren, al valt in Vlaanderen de sterke voorkeur voor de modulaire, zelf samen te stellen, academische opleiding op. Ook is daar de belangstelling voor een complete opleiding tot kennis- en informatiespecialist op universitair niveau verhoudingsgewijs een stuk groter dan in Nederland.

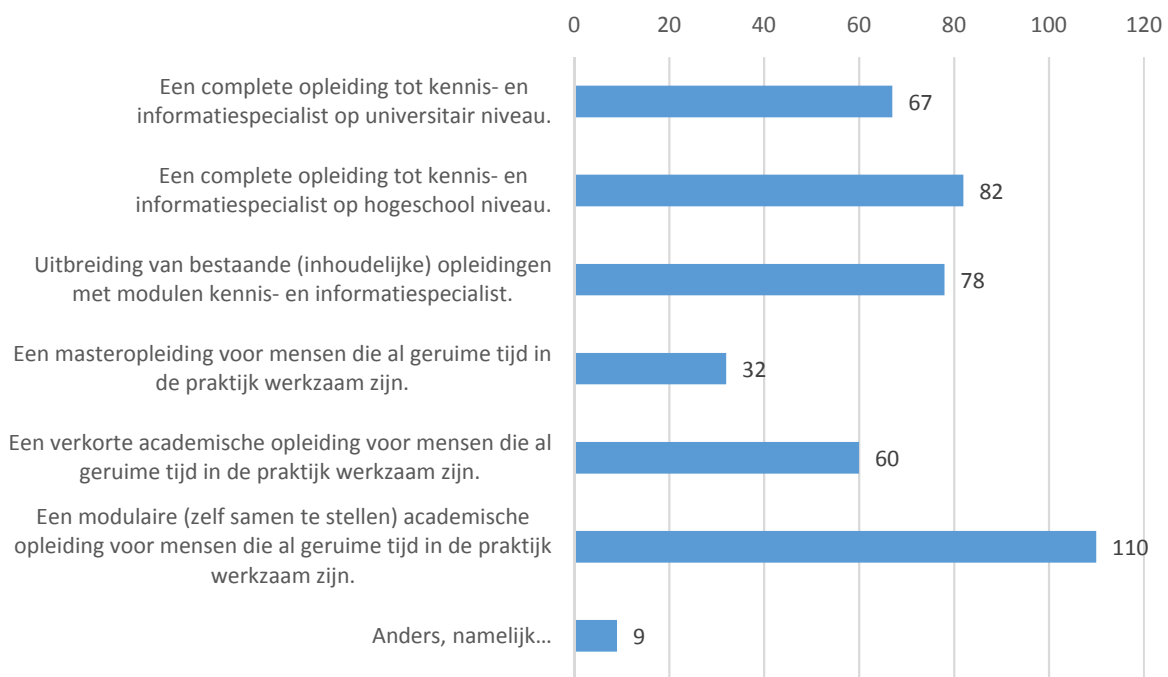
Best passende opleiding volgens respondenten uit Nederland

aantal respondenten dat voorkeur voor dit type opleiding heeft (n = 74)



Best passende opleiding volgens respondenten uit Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

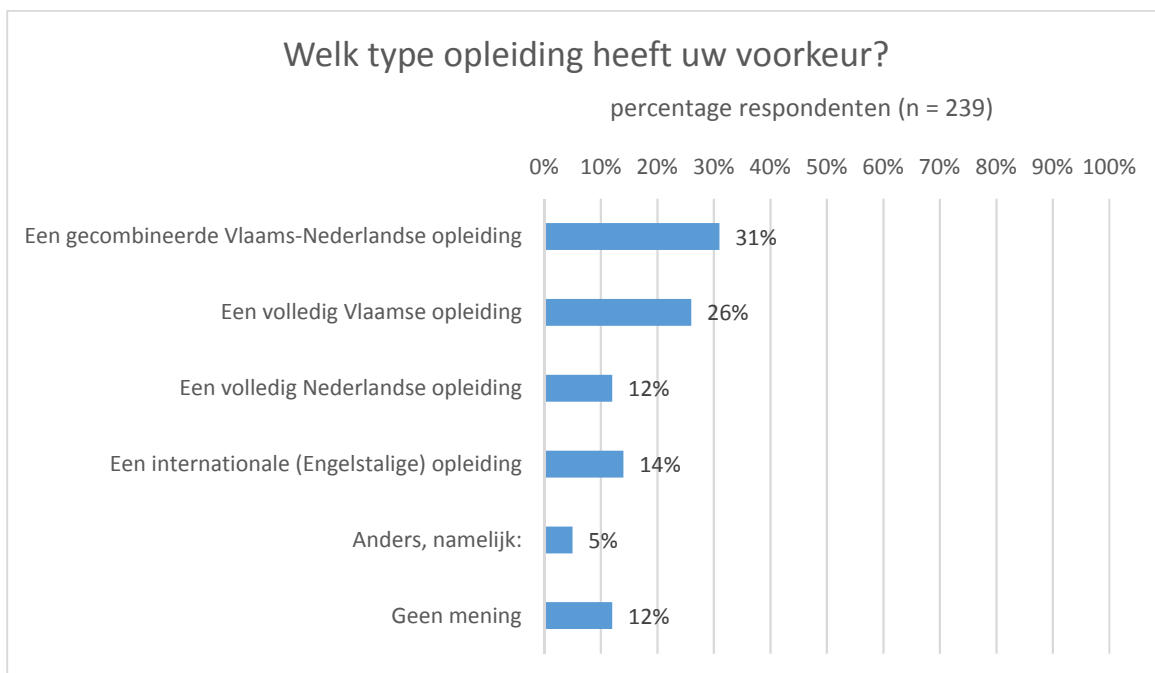
aantal respondenten dat voorkeur voor dit type opleiding heeft (n = 167)



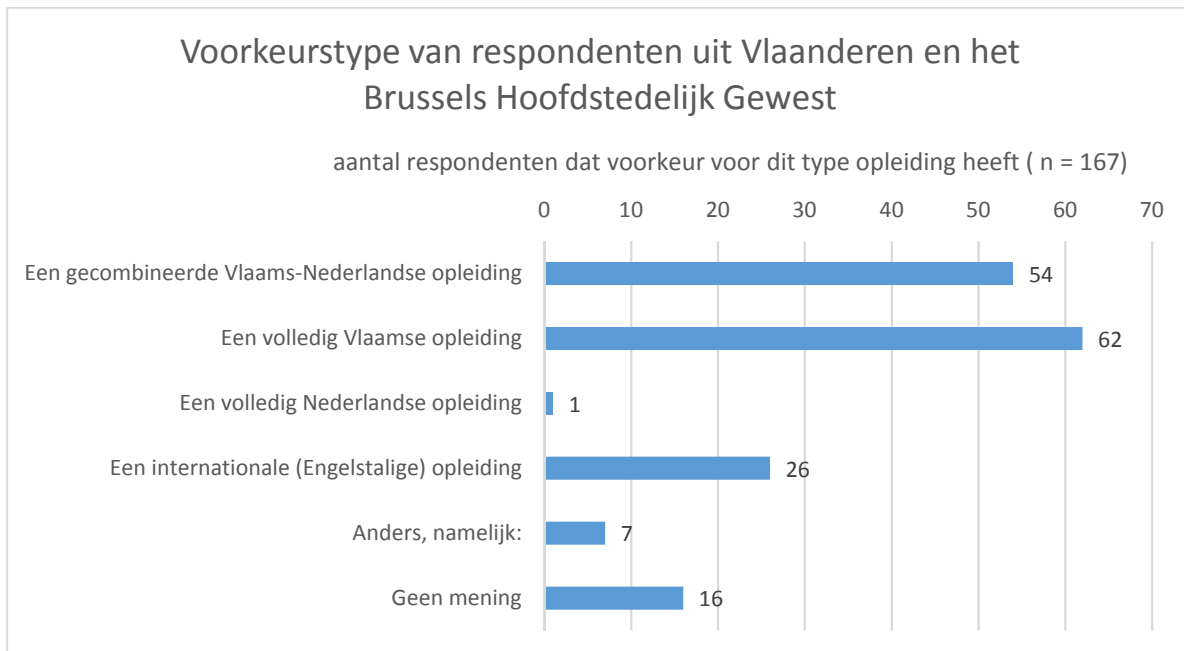
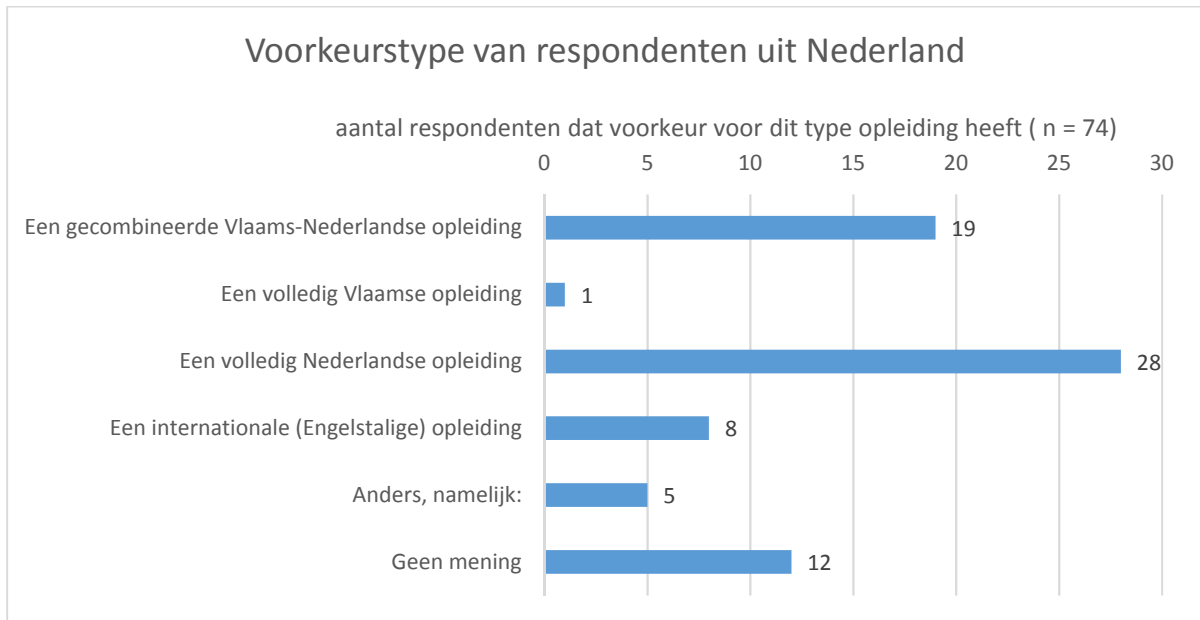
Andere opleidingsvarianten die respondenten als voorkeur noemden zijn:

- Basisopleiding
- Een modulaire (zelf samen te stellen) opleiding op hbo-niveau.
- Een niet-academische verkorte opleiding
- Een opleiding meer gericht op hospitality
- Een ruim aanbod van aanvullende cursussen / bijscholing op alle terreinen van informatiespecialisme
- Geen speciale opleiding, maar losse modules op allerlei niveaus
- Korte opleidingen voor bijscholing m.b.t. veranderingen in specifieke vakgebied bv met specifiek collectieonderdeel
- Opleiding op secundair niveau
- Permanente vorming in velerlei vormen: webinars, online courses, "fysiek" (traditioneel) onderricht, praktijkseminaries, hackatons/datatons, MOOCs, ...
- Praktisch op het werk
- Specialisatie m.b.t. publieke informatie t.b.v. openbaar bibliotheekwerk
- Training in the job, communities of practice, peer to peer education zijn in deze dynamische omgeving van groter belang (want zitten korter op de actuele ontwikkelingen) dan geformaliseerde opleidingen
- Niet perse academisch of HBO niveau, toegepaste kennis van dagelijkse werkzaamheden in een toekomstigbestendig archief
- MBO+ niveau wordt steeds belangrijker
- Summer school: intensieve opleiding van een week; personeelsuitwisseling

Verder blijkt door de gezamenlijke Vlaams-Nederlandse respondenten een gecombineerde Vlaams-Nederlandse opleiding het aantrekkelijkst gevonden te worden, gevolgd door een volledig Vlaamse opleiding en als derde optie een internationale Engelstalige opleiding. Dat de tweede optie zo hoog scoort heeft mede te maken met het grotere aantal respondenten uit Vlaanderen.



Als we echter de twee landen afzonderlijk bekijken zien we dat aan beide kanten van de grens een voorkeur is voor een opleiding in het eigen land, gevolgd door een gecombineerde Vlaams-Nederlandse opleiding. Per saldo heeft over het gehele gebied een gecombineerde Vlaams-Nederlandse opleiding het grootste aantal belangstellenden.



De visie van de deskundigen in de focusgroepen: hoe de benodigde competenties te ontwikkelen?

In de twee focusgroepen is de vraag voorgelegd op welke wijze en in welke vorm de benodigde competenties voor de toekomst het best ontwikkeld kunnen worden.

Combinatie bijscholing en basisopleiding (losse modules die samen een basisopleiding vormen)

Door de deelnemers aan de focusgroepen werd geconstateerd dat er (deels) behoefte is aan een basisopleiding, maar ook aan bijscholing. Daar zou een modulaire opleiding bij passen, die in zijn geheel een complete basisopleiding vormt, maar waarvan modules ook afzonderlijk als bijscholing gevolgd kunnen worden door mensen die al aan het werk zijn. Dit kan eventueel ook internationaal. Een flexibel curriculum met aanbod door verschillende instellingen waar iedereen zich kan aanmelden voor modules. E-learning biedt belangrijke kansen/mogelijkheden.

Alternatieve manieren van leren

Ook zijn volgens de deelnemers van de focusgroepen alternatieve manieren van leren denkbaar: korte opleidingen, cursussen, afstandslernen, kennisdeling binnen netwerken (seminars, flexibele training, workshops). Dit zorgt niet voor een basis, alleen voor specifieke kennis. Niches zijn belangrijk genoeg om niet in een 'ééndagsopleiding' te stoppen.

Certificering middels puntensysteem

De deelnemers noemden ook als mogelijke optie certificering middels een puntensysteem: medewerkers kunnen elk jaar modules en online lessen volgen waarmee ze studiepunten kunnen halen. Bij een bepaald aantal studiepunten leidt dit tot een certificaat. Belangrijk is dan wel dat dit onafhankelijk van partijen georganiseerd wordt.

Geen behoefte aan aparte opleiding, wel bijscholing

In de focusgroepen bleek dat er ook organisaties zijn die geen behoefte hebben aan een specifieke bibliotheek- (of vergelijkbare) opleiding. Deze organisaties hebben voorkeur voor medewerkers met een brede vooropleiding zoals marketing, mbo-verkoop, communicatiewetenschappen, rechten. De specifieke vraag voor informatieprofessionals moet dan wel ondersteund worden door op flexibele basis maatwerk modules af te nemen en door personeel op ad hoc basis bij te scholen.

Goede definitie van het informatievak

Van belang is om het informatievak (de informatieprofessional) goed te definiëren, dit is breder dan bibliothecaris of archivaris.

Inspiratie door bestaande opleidingen tot informatiespecialist in het buitenland

Voor een opleiding gericht op het informatievak is het goed om te kijken naar de aanpak van al bestaande opleidingen in het buitenland, zoals bijvoorbeeld in Zweden of zoals het concept van de iSchools. *(The iSchools organization is a consortium of Information Schools dedicated to advancing the information field. These schools, colleges, and departments have been newly created or are evolving from programs formerly focused on specific tracks such as information technology, library science, informatics, information science, and more. While each individual iSchool has its own strengths and specializations, together they share a fundamental interest in the relationships between information, people, and technology. (bron: <http://ischools.org/>))*

Bijlage 1: geraadpleegde bronnen

- ALA American Library Association. (2017). *Library competencies*. Geraadpleegd op 1 mei 2017, van <http://www.ala.org/tools/atoz/library-competencies>
- Calff, J. (2008). *Beroep met toekomst!* Leiden: Universiteit van Leiden.
- Calff, J. (2009). *Het vak en de opleiding*. *InformatieProfessional*, 02 / 2009, 17-21.
- Calff, J. (2011). *KID-management heeft de toekomst*. *InformatieProfessional*, 11 / 2011, 25-28.
- CILIP The library and information association UK. (2017) *What is the Professional Knowledge and Skills Base?* Geraadpleegd op 1 mei, van <https://www.cilip.org.uk/careers/professional-knowledge-skills-base/what-professional-knowledge-skills-base>
- Deckers, J. (2017). *Hoe het vak uit de branche verdween*. Geraadpleegd op 15 mei 2017, van <http://www.tenaanval.nl/hoe-het-vak-uit-de-branche-verdween/>
- Hertogs, D. (2016). *Het onzekere voor het zekere nemen in een onzekere wereld. Een onderzoek naar leerbehoeften van het archiefveld*. BRAIN.
- Huijsmans, F. (2017). *Over de behoefte aan informatieprofessionals in het internetflijktijdperk*. Geraadpleegd op 30 maart 2017, van <https://warekennis.nl/over-de-behoefte-aan-informatieprofessionals-in-het-internetflijktijdperk/>
- iSchools. (2017) *iSchools Vision*. Geraadpleegd op 15 mei 2017, van <http://ischools.org/>
- LIANZA Library and Information Association of New Zealand. (2017). *Skill map*. Geraadpleegd op 1 mei 2017, van <http://www.lianza.org.nz/skill-map>
- OCLC Research (2017). *New skill sets for metadata management*. Geraadpleegd op 5 mei 2017, van http://hangingtogether.org/?p=5929&utm_source=feedburner&utm_medium=feed&utm_campaign=Feed%3A+Hangingtogetherorg+%28hangingtogether.org%29
- Scandinavian Library Quarterly. (Volume 49 NO 3 2016) *Libraries, librarians, skills and competencies*. Geraadpleegd op 1 mei 2017, van <http://slq.nu/?article=volume-49-no-3-2016-2>
- Sectorinstituut Openbare bibliotheken. (2011). *Nieuwe bibliotheken, nieuwe competenties; op weg naar een passend opleidingsaanbod*. Programma opleidingen SIOB, uitgevoerd door Marjolein Oomes. Den Haag: SIOB.
- Vlaams Parlement. (2016). Schriftelijke vraag nr. 3 van Marius Meremans, datum: 27 september 2016, aan Sven Gatz, Vlaams Minister van Cultuur, Media, jeugd en Brussel. *Professionalisering bibliotheekpersoneel – Stand van zaken*.

Bijlage 2: betrokken deskundigen en organisaties

a. Interviews

Bij aanvang van het onderzoek zijn een aantal verkennende gesprekken gevoerd met de volgende deskundigen uit verschillende sectoren:

- Carol Vanhoutte, Openbare Bibliotheek Kortrijk, bibliothecaris (BE)
- Josje Calff, VU, directeur universiteitbibliotheek (NL)
- Hilde van Kiel, Directeur KU Leuven Bibliotheken (BE)
- Ina Loovers, archief Eemland, directeur (NL)
- Allard Litjens, Ministerie EZ en OCW, manager digitale informatievoorziening (NL)
- Fijne Kist, docent Archiefschool/Opleiding Media Informatie en Communicatie, Hogeschool van Amsterdam (NL)

b. Focusgroepen

Aan de focusgroepen in Antwerpen en Utrecht hebben deelgenomen:

- Michel Wesseling, International Institute of Social Studies, directeur (NL)
- Patrick Vanouplines, Universiteitsbibliotheek VUB, hoofdbibliothecaris, voorzitter VVBAD (BE)
- Frank Scheelings, opleiding Archivistiek en Hedendaags Documentbeheer van de VUB (BE)
- Dries Moreels, Universiteitsbibliotheek Gent, Development & Innovation Coordinator (BE)
- Els Breedstraet, Office des Publications / Commission Européenne, Coordinator EU web preservation (BE)
- Erna Winters, Bibliotheek Kennemerwaard, directeur (NL)
- Erika Meel, Odisee, hoofdbibliothecaris (BE)
- Patrick Vanhoucke, algemene directie Cultuur, Jeugd en Sport VGC, Streekgericht Bibliotheekbeleid (BE)
- An Renard, Erfgoedbibliotheek Hendrik Conscience, directeur (BE)
- Els Michiels, Stad en OCMW Lier, Teamcoördinator archief (BE)
- Sally Chambers, Ghent University, Digital Humanities Research Coordinator (BE)
- Herman Heemskerk, Kwaliteitsadviseur/interimmanager/auditor openbare bibliotheken (NL)
- Alda de Weger, Fontys Eindhoven, teamleider mediatheek/informatiespecialist (NL)
- Annuska Graver, NHTV University of Applied Sciences Breda, Library manager (NL)
- Jos Debeij, KB Nationale Bibliotheek, hoofd stafafdeling bibliotheekstelsel (NL)
- Jan Gommer, FlevoMeer bibliotheek, directeur en vz St. Bibliotheekwerk (NL)
- Chantal Keijsper, Utrechts archief, directeur en vz/vertegenwoordiger BRAIN-KVAN (NL)

c. Organisaties die aan de enquête hebben deelgenomen (en de naam invulden)

- Amsab-Instituut voor Sociale Geschiedenis
- Amsab-ISG
- Archief De Domijnen Sittard-Geleen
- Archief Lier - stad en ocmw
- Archief van de Stad Brussel
- Archiefdienst gemeente Kontich
- Archiefdienst Hoogstraten
- Artes, KU Leuven Bibliotheken
- Artesis Plantijn Hogeschool
- Artevelde Hogeschool
- Arteveldehogeschool
- ArtEZ
- Bibliotheek Beveren
- Bibliotheek Couwelaar
- Bibliotheek Hoeilaart
- Bibliotheek Aalst
- Bibliotheek Bree
- Bibliotheek Brummen|Voorst
- Bibliotheek De Kade (Spermalie - Het Anker)
- Bibliotheek Edegem
- Bibliotheek Eindhoven
- Bibliotheek Heiloo
- Bibliotheek Helmond - Peel
- Bibliotheek Heusden-Zolder
- Bibliotheek Kampen
- Bibliotheek Kapelle-op-den-Bos
- Bibliotheek Kaprijke
- Bibliotheek Kennemerwaard
- Bibliotheek Koksijde
- Bibliotheek Koninklijk Conservatorium Antwerpen
- Bibliotheek Lek & IJssel
- Bibliotheek Lochristi
- Bibliotheek Losser
- Bibliotheek Meise
- Bibliotheek Nieuwegein De tweede verdieping
- Bibliotheek Nuth
- Bibliotheek Oostland
- Bibliotheek P.Z. H. Hart
- Bibliotheek Pepingen
- Bibliotheek Pittem
- Bibliotheek Rumst
- Bibliotheek Sint-Jans-Molenbeek "De Boekenmolen"
- Bibliotheek Sint-Piters-Woluwe

- Bibliotheek Tremelo
- Bibliotheek VANnU
- Bibliotheek Vlaardingen
- Bibliotheek Watermaal-Bosvoorde
- Bibliotheek Wervik
- Bibliotheek Zelzate
- Bibliotheek Zwalm
- Bibliotheek Zwijndrecht
- Bibliotheek-infopunt Oostkamp
- Bibliotheekservice Fryslân
- Bijzondere Collecties, Universiteitsbibliotheek Antwerpen
- Centrum Vlaamse Architectuurarchieven
- Centrum voor Academische en Vrijzinnige Archieven
- Christelijke Hogeschool Ede
- Cultuurconnect
- De Bibliotheek Cultura Ede
- De Bibliotheek Midden-Brabant
- De Bibliotheek Utrecht
- De Domijnen
- Doxis Informatiemanagers BV
- Driestar Hogeschool
- Erfgoedbibliotheek Hendrik Conscience
- Federale Overheidsdienst
- FelixArchief (stadsarchief Antwerpen)
- FlevoMeer Bibliotheek
- FOD Mobiliteit en Vervoer
- Fontys Hogescholen
- Gelders Archief
- Gemeente Amersfoort
- Gemeente Dilbeek
- Gemeente Kerkrade
- Gemeente Oss
- Gemeentearchief weert
- Gemeentebestuur Anzegem
- Gemeentebestuur Merelbeke
- Ghent Centre for Digital Humanities
- HaBoBIB
- Het Utrechts Archief
- HoGent
- Hogere Zeevaartschool
- Hogeschool
- Hogeschool Gent
- Hogeschool Inholland
- Hogeschool van Amsterdam
- Hogeschool voor de Kunsten

- IHLIA LGBT heritage
- Interlokale Vereniging 'Intergemeentelijk Archiefbeheer'
- Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis
- Kamer van Volksvertegenwoordigers
- Karel de Grote Hogeschool VZW
- Karel de Grote-Hogeschool
- Katholieke Pabo Zwolle
- KdG hogeschool
- Koninklijk Conservatorium Brussel - School of Arts Erasmushogeschool
- Koninklijk Museum voor Schone kunsten Antwerpen
- KU Leuven
- KU Leuven Bibliotheken
- Letterenhuis Antwerpen
- LexisNexis
- LUCA School of Arts
- Marnix Academie
- Maurits Sabbebibliotheek (KU Leuven bibliotheken)
- Med.bib - OLV Ziekenhuis
- Mediatheek Aeres Hogeschool Dronten
- MINEZ/MINOCW
- Muntpunt
- Nederlands Instituut voor Beeld en Geluid
- NOBB
- O.B. Lanaken
- OB Diksmuide
- OB Geel
- OB Kortrijk
- OB Riemst
- OB Turnhout
- OBA
- OCAS
- OCMW Aalst
- Openbare Bibliotheek Aarschot
- Openbare bibliotheek Borgloon
- Openbare bibliotheek Buggenhout
- Openbare bibliotheek Destelbergen
- Openbare Bibliotheek Etterbeek
- Openbare Bibliotheek Evere
- Openbare bibliotheek Kontich
- Openbare Bibliotheek Lovendegem
- Openbare Bibliotheek Rivierenland
- Openbare bibliotheek Roeselare
- Openbare Bibliotheek Staden
- Openbare bibliotheek Wijnegem
- Openbare Bibliotheek Willebroek

- Openbare bibliotheek Zedelgem
- Openbare bibliotheek Zomergem
- Openbare bibliotheken Antwerpen
- PACKED vzw
- Pob Merksplas
- Politie
- Provincie West-Vlaanderen
- Raamwerk advies en tekst
- Resonant
- RHC Vecht en Venen
- Rijksarchief Antwerpen-Beveren
- RIZIV
- RoSa vzw Kenniscentrum voor Gender en Feminisme
- RTV Rijnmond
- SCHUNCK*Bibliotheek Heerlen
- SERV, Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
- Socius vzw
- Soma
- Stad Aalst
- Stad Brussel - Openbare bibliotheek
- stad gent
- Stad Landen
- Stadsarchief Aalst
- Stadsarchief Amsterdam
- Stadsarchief Antwerpen
- Stadsarchief Rotterdam
- Stadsarchief Tiel
- Stadsarchief Tongeren
- Stadsarchief Wervik - Erfgoedcentrum De Briekenmolen
- Stadsbibliotheek Maastricht
- Stadsbibliotheek Tienen
- STAM
- Stenden Hogeschool
- Stichting DEN
- Tessenderlo
- Thomas More
- Thomas More campus De Nayer
- TU Delft Library
- UC Leuven
- UGent, faculteit L&W
- Universiteit Antwerpen
- Universiteit Gent
- Universiteit Gent - Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg Gent
- Universiteitsarchief KU Leuven
- Universiteitsbibliotheek - Vrije Universiteit Brussel

- Universiteitsbibliotheek Gent
- Universiteitsbibliotheek Universiteit Hasselt
- Universiteit Antwerpen
- Vakbibliotheek Den Bell-Stat Antwerpen
- VIAA
- VIGeZ vzw
- VIVES
- Vlaams Instituut voor de Zee
- Vlaamse Overheid
- Vlaamse Overheid - Departement Omgeving
- Vlaamse Overheid, Departement EWI
- Vrije Universiteit Amsterdam
- Welzijnsband Meetjesland
- Welzijnskoepel West-Brabant
- Windesheim
- Yakult Europe B.V.

Bijlage 3: over de onderzoekers

Drs. Johanna Kasperkovitz | Directeur/eigenaar, projectleider

Johanna Kasperkovitz (1968) is directeur/eigenaar van Kasperkovitz beleidsonderzoek en advies en sinds 28 jaar werkzaam op het raakvlak van onderzoek en beleid. Sinds 2005 doet zij dit vanuit haar eigen onderzoeks- en adviesbureau.

Door de jaren heen heeft zij ervaring opgebouwd in alle facetten van beleid en onderzoek, afwisselend als onderzoeker, beleidsmaker en adviseur. Zij was betrokken bij onderzoek, advies en beleidsontwikkeling op het gebied van cultuur, gezondheidszorg, welzijn, landbouw en milieu. Sinds 2002 is zij voornamelijk actief in de bibliotheeksector.

Haar werkzaamheden speelden zich af op gemeentelijk, provinciaal, landelijk en internationaal niveau. Opdrachtgevers waren/zijn gemeenten, koepelorganisaties, belangenverenigingen, bibliotheken, non-profitorganisaties, ministeries en een Euregio.

Johanna Kasperkovitz richt zich in het bijzonder op twee aspecten: enerzijds het ontwikkelen van toepassingsgericht beleidsonderzoek en anderzijds het begeleiden/aanjagen van complexe beleidsprocessen.

Dr. Frank Bongers | Principal consultant

Frank Bongers (1971) is een adviseur en onderzoeker gespecialiseerd in beleidsevaluatie. Zijn werkterreinen bij Dialogic betreffen innovatie, cultuur en openbaar bestuur. Daarnaast heeft hij veel projecten gedaan in het domein van de informatiesamenleving.

Hij promoveerde in 2000 aan de Universiteit van Tilburg op een onderzoek naar het gebruik van informatie- en communicatietechnologie in beleidsvorming. In de afgelopen jaren ging zijn aandacht vooral naar beleidsevaluaties, in het bijzonder van wetenschaps-, technologie- en innovatiebeleid. Zo was hij onder meer projectleider van de evaluatie van iMinds (EWI, 2016), de Wet op de vaste boekenprijs (OCW, 2014), het TINA-fonds (EWI, 2015) en de Innovatiecentra (EWI, 2014). Momenteel is hij betrokken bij de evaluatie van de Vlaamse actoren voor wetenschapscommunicatie (EWI), de Cultuurmonitor 2016/2017 (OCW), de evaluatie van de NWO-instituten (NWO) en de evaluatie van Small Business Innovation Research (EZ).

Tussen 2008 en 2011 werkte hij bij de provincie Noord-Brabant als strategisch adviseur informatievoorziening. Samen met de UGent organiseert hij jaarlijks een tweedaagse workshop op een wetenschappelijke conferentie over beleid en onderzoek.

Ir. Leonie Hermanussen | Medior onderzoeker/adviseur

Leonie Hermanussen (1990) is innovatiewetenschapper en sinds 2014 werkzaam als onderzoeker en adviseur bij Dialogic. Haar interesses liggen op het gebied van innovatie(beleid)en dan met name ontwikkelingen als het Internet of Things, Smart Cities, big data en open innovatie. Haar werkvelden bij Dialogic betreffen telecom, breedband, media, cultuur en ICT.

In 2013 behaalde zij haar master in Innovation Sciences (cum laude) aan de Technische Universiteit Eindhoven. Deze masteropleiding sluit nauw aan op haar bachelor in Technische

Innovatiewetenschappen, die zij onder vermelding van grote waardering behaalde. Tevens heeft zij een semester Management gestudeerd aan de Universiteit Hasselt (BE).

Als adviseur geeft Leonie strategisch advies ter voorbereiding, opstelling en toetsing van beleid. Hierin heeft zij diverse ministeries in Nederland (EZ, OCW en AT) en Vlaanderen ondersteund (VLAIO), provincies (o.a. Friesland, Flevoland, Gelderland, Overijssel, Limburg, Noord-Holland en Groningen) en gemeenten (Horst aan de Maas, Utrecht) ondersteund.

Als onderzoeker is Leonie ervaren in kwalitatief en kwantitatief onderzoek. Hierbij richt zij op het doorgronden van informatie, het leggen van verbanden en het vereenvoudigen van complexiteit.

De onderzoeksbureaus

Kasperkovitz beleidsonderzoek en advies

Kasperkovitz beleidsonderzoek en advies is een onafhankelijk onderzoeks- en adviesbureau op het gebied van maatschappelijke projecten en beleidsprocessen. In het bijzonder richt dit bureau zich op

- het monitoren van maatschappelijke effecten
- beleidsevaluaties en verkenningen te behoeve van beleid (ex ante)
- het managen van projecten en processen
- het interactief ontwikkelen van beleid

In de projecten spelen vaak uiteenlopende invalshoeken en belangen een rol. Deze invalshoeken worden geïntegreerd tot concrete en uitvoerbare plannen of tot toepassingsgericht onderzoek.

In de loop der jaren heeft Kasperkovitz beleidsonderzoek en advies zich gespecialiseerd in maatschappelijk ondernemen, interactieve beleidsvorming en het begeleiden van complexe beleidsprocessen. Bovendien heeft Kasperkovitz beleidsonderzoek en advies een eigen onderzoeksmethode ontwikkelt voor monitoring op maat van de impact van maatschappelijke organisaties.

Dialogic

Dialogic is een onafhankelijk onderzoeks- en adviesbureau (opgericht in 1998) gespecialiseerd in complexe vraagstukken op het gebied van Infrastructuur, Informatie, Educatie en Innovatie. Onder opdrachtgevers bevinden zich zowel de nationale overheid, provincies en gemeenten, als ook internationale overheden. Daarnaast werken wij voor diverse grote en kleine publieke en private partijen. Dialogic ondersteunt de betrokken partijen door middel van toekomstgericht strategisch (beleids)onderzoek en onderzoeksgebonden advisering.

De medewerkers van Dialogic hebben op een breed front projecten uitgevoerd op het gebied van evaluatiestudies (waaronder nulmetingen en mid-term reviews), kennis- en innovatiebeleid, toekomstgerichte verkenningen, ICT benchmarks en metingen, sectoronderzoek, met een sterk accent op (kennisintensieve) dienstverlening, gebruikersoriëntatie bij (technologische) vernieuwingsprocessen, data science en participatieve werkwijzen in relatie tot draagvlakontwikkeling.