



Aan De leden van de VOB
Datum 26 november 2021
Betreft Financiering van een gezamenlijke opleidingsaanpak in kader van netwerkagenda's stelseluitdaging 7 'Voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers en vrijwilligers'

1. Samenvatting

De maatschappelijke opgaven en stelseluitdagingen uit de netwerkagenda vragen om voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers en vrijwilligers in de maatschappelijk-educatieve bibliotheek. De ontwikkelingen zijn voor bibliotheekorganisaties zo ingrijpend dat een gezamenlijke aanpak van opleidings- en arbeidsmarkt vraagstukken en scholing nodig is. Zeker omdat voor eigenlijk alle bibliotheken geldt dat zij niet beschikken over de mensen en middelen om eigen opleidingen te ontwikkelen en het bestaande opleidingsaanbod te versnipperd is. Een moderne brancheopleiding voorkomt dat met de uitstroom bestaande vakkennis verdwijnt, levert een nieuw vakmanschap op bij medewerkers én vrijwilligers die samen de diverse maatschappelijke opgaven aanpakken. Ook draagt een moderne brancheopleiding bij aan hernieuwde trots van bibliotheekmedewerkers op hun vak(manschap). Daarom willen we samen die nieuwe brancheopleiding ontwikkelen en organiseren.

We zijn daar al volop mee bezig en zetten nu een belangrijke stap: ***we willen komen tot een gezamenlijk financieringsplan onder de brancheopleiding. Een financieringsplan dat de brancheopleiding haalbaar en betaalbaar maakt voor alle bibliotheken.***

Bestaand én nieuw te ontwikkelen aanbod vormen samen het fundament van een modulaire brancheopleiding voor mensen die werken of willen gaan werken in een of meer domeinen van de maatschappelijk-educatieve bibliotheek. Om de verschillende opleidingsmodules te kunnen verbinden tot flexibele leerlijnen die leiden tot (branche-erkende) diploma's is het van belang om te gaan werken met studie- en/of PE-punten. Het voortdurend op kwaliteit beoordelen van het opleidingsaanbod vormt een randvoorwaarde het opnemen van opleidingsmodules in de branche-erkende opleiding. Deze taak komt te liggen bij een nog op te richten 'toetsingscommissie' die bestaat uit directeuren, HRD-adviseurs van bibliotheken en leer- en ontwikkelspecialisten van POI's.

Om te komen tot een structureel gezamenlijk opleidingsaanbod is een jaarlijkse financiering van maximaal 0,2% van de loonsom voldoende. Dit percentage van de loonsom is op jaarbasis nodig voor het opzetten, door-ontwikkelen en draaiende houden van een modulaire branche-erkende opleiding. Ook is daarmee budget beschikbaar om slagvaardig te kunnen opereren als er kansen liggen om voor de hele branche opleidingsmateriaal in te kopen, zoals is gebeurd met het Good Habitz aanbod. Dergelijk centraal ingekochte content kan dan tegen lage kosten aan alle bibliotheken ter beschikking worden gesteld. In dit voorstel zijn de kosten voor het opzetten, door-ontwikkelen en draaiende houden van een modulaire branche-erkende opleiding afgedekt. ***Naast de jaarlijkse bijdrage van maximaal 0,2% van de loonsom gaan we ervan uit dat bibliotheken zelf budget reserveren voor de uitvoering (inkoop) van de cursussen.***



1. Inleiding

In de netwerkagenda staat beschreven dat de maatschappelijke opgaven en de stelseluitdagingen niet ophouden bij de grenzen van organisaties. Voor de aanpak ervan is samenwerking en afstemming nodig tussen bibliotheekorganisaties, verschillende bestuurslagen en breder, met allerlei maatschappelijke organisaties zowel landelijk, provinciaal als lokaal. De manier waarop bibliotheekorganisaties samen een sprong vooruit willen maken en daarmee een volgende stap zetten in de netwerksamenwerking wordt bekrachtigd door een aantal principes, waaronder:

- We zijn een netwerk van autonome instellingen (die autonome keuzes maken), maar we zijn vooral ook een netwerk van samenwerkende instellingen die gezamenlijk werken aan een resultaat dat elk van ons individueel niet zou kunnen behalen (principe 2);
- We focussen op de vraag wie er wil en kan bijdragen, in plaats van dat we ons focussen op de vraag wie erover gaat. We laten onze daadkracht en snelheid om gezamenlijke resultaten te boeken op gezamenlijke prioriteiten bepalen door voorzieningen die kunnen en willen bijdragen (principe 4).

Het ontwikkelen van een brancheopleiding is zo'n vraagstuk dat we alleen in samenwerking met de netwerkpartners binnen de branche succesvol kunnen aanpakken.

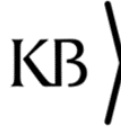
2. Voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers en vrijwilligers

Een moderne bibliotheek heeft een gezond bestaansrecht en beschikt over voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers en vrijwilligers die uitblinken in nieuw vakmanschap, zoals staat beschreven in zowel de Netwerkagenda als de *Domeinbeschrijvingen voor het opleiden van bibliotheekprofessionals*. De maatschappelijke opgaven en stelseluitdagingen uit de netwerkagenda vragen om voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers en vrijwilligers in de maatschappelijk-educatieve bibliotheek. De ontwikkelingen zijn voor bibliotheekorganisaties zo ingrijpend dat een gezamenlijke aanpak van opleidings- en arbeidsmarkt-vraagstukken en scholing nodig is. Zeker omdat voor eigenlijk alle bibliotheken geldt dat zij niet beschikken over de mensen en middelen om eigen opleidingen te ontwikkelen en het bestaande opleidingsaanbod te versnipperd is.

In de netwerkagenda spreekt het bibliotheekstelsel onder meer af dat gezamenlijk acties worden ondernomen voor het bewerkstelligen en opvangen van instroom, doorstroom en uitstroom. Onderdeel hiervan is het ontwikkelen van een brancheopleiding die voortbouwt op het beroepsprofiel *Domeinbeschrijvingen voor het opleiden van bibliotheekprofessionals*. Een moderne brancheopleiding voorkomt dat met de uitstroom ook bestaande vakkennis verdwijnt, levert een nieuw vakmanschap op bij medewerkers én vrijwilligers die samen de diverse maatschappelijke opgaven aanpakken. Ook draagt een moderne brancheopleiding bij aan hernieuwde trots van bibliotheekmedewerkers op hun vak(manschap).

Bijdrage partners aan bijscholing

In de netwerkagenda staat beschreven dat de netwerkpartners en de bibliotheken zorgen voor het ontwikkelen en uitvoeren van strategisch opleidings- en personeelsbeleid, individueel en gezamenlijk scholingsbudget reserveren en zo veel mogelijk gebruikmaken van het gezamenlijk ingekochte scholingsaanbod. KB, VOB en SPN leveren ieder vanuit hun eigen rol een bijdrage aan de doelstelling van de



Netwerkagenda. Sinds 2019 organiseert en financiert SPN Bibliotheek Campus: het online platform waar inmiddels een deel van het bestaande opleidingsaanbod voor de sector te vinden, te boeken en te gebruiken is. Bibliotheek Campus werd in 2018 door SPN als project opgepakt om het versnipperde aanbod aan opleidingen in de branche bij elkaar te brengen. Er is met beperkte mensen en middelen een e-learningomgeving ingericht, waar 'brancheopleiders' hun scholingsaanbod kunnen plaatsen. Inmiddels maken circa 4.500 medewerkers en vrijwilligers gebruik van dit platform.

Via het vanuit de KB gefinancierde project Bijscholing heeft SPN de beroepsprofielen *Domeinbeschrijvingen voor het opleiden van bibliotheekprofessionals* ontwikkeld, het bestaand opleidingsaanbod geïnventariseerd en een start gemaakt met het ontwikkelen van relevante opleidingsmodules die nog ontbreken.

In het document *Domeinbeschrijvingen voor het opleiden van bibliotheekprofessionals* zijn per domein competenties en rollen van medewerkers beschreven. Voor het domein Community Librarian was dit in 2017 al gedaan door Cubiss en Avans in het kader van de post-hbo opleiding. De indeling die voor het domein Community librarian was gemaakt, is doorgetrokken naar de domeinen maatschappelijk-educatieve bibliothecaris en informatie-dienstverlenende bibliothecaris.

3. Flexibele en modulaire brancheopleiding

Voor het ontwikkelen van nieuw vakmanschap wordt gekozen voor een flexibele en modulaire brancheopleiding die aansluit op de domeinen, rollen en competenties zoals die staan beschreven in het beroepsprofiel *Domeinbeschrijvingen voor het opleiden van bibliotheekprofessionals*. Op deze manier kan een opleidingstraject passend worden gemaakt voor (heel) kleine én voor grote bibliotheken, met veel of juist weinig vrijwilligers. En dat is belangrijk gezien de grote verschillen tussen de lokale bibliotheken.

Flexibele leerlijnen

Het werken met flexibele leerlijnen die bestaan uit losse modules en leiden tot branche-erkende diploma's heeft belangrijke voordelen. Door het modulaire karakter sluit de opleidingsinhoud en het diploma 'maatschappelijk-educatieve bibliothecaris', 'community librarian' of 'informatie-dienstverlenende bibliothecaris' aan bij het karakter van de desbetreffende bibliotheek en bij de maatschappelijke opgave, het specifieke werkterrein en doelgroep waarop de focus van de medewerker ligt. Daarnaast kan de opleidingsinhoud ook worden afgestemd op de vooropleiding en werkervaring van de betreffende medewerker.

Bibliotheken krijgen de mogelijkheid om op flexibele wijze bestaande en nieuwe opleidingsmodules aan elkaar te verbinden in leerlijnen voor hun medewerkers. Afgestemd op de behoefte van de lokale bibliotheek en de specifieke medewerker kan dit een meer generalistische, of juist een meer specialistische leerlijn worden. Een deel van de leerlijn kan door de bibliotheek als verplicht onderdeel worden aangegeven en de medewerker kan daar eventueel zelf naar eigen wens modules aan toevoegen. Op deze wijze krijgt de leercultuur een stevige en langdurige impuls, wordt versnippering in opleidingsaanbod tegengegaan en tegelijkertijd recht gedaan aan eerdere investeringen in tijd en geld van opleidingspartners in het bibliotheeknetwerk.



Bestaand en ontbrekend opleidingsaanbod

Op basis van *Domeinbeschrijvingen voor het opleiden van bibliotheekprofessionals* is geïnventariseerd wat het huidige en het gewenste leer-aanbod is dat naar een branchediploma leidt. Het is daarbij van groot belang recht te doen aan eerdere investeringen. Ondanks het gegeven dat de bibliotheekbranche al geruime tijd geen eigen 'bibliotheekopleiding' meer heeft, zijn er diverse en kwalitatief goede 'bibliotheek-specifieke opleidingen' voorhanden. Enkele voorbeelden zijn het volledige opleidingsprogramma van Kunst van Lezen, GO Opleidingen, IDO en de oorspronkelijke opleiding Community Librarian zoals die door Avans/Cubiss is ontwikkeld.

Er zijn ook hiaten in het aanbod geconstateerd, waaronder opleidingen rond collectioneren en meta-dateren, een nieuwe online onboardingmodule waarin ook de netwerkagenda en het Bibliotheekconvenant aan bod komen en een training voor het leiden van debatten. De content die ontbreekt moet nog ontwikkeld of ingekocht worden voor de branche. Zo wordt op dit moment door veel verschillende bibliotheken gewerkt aan, of gezocht naar passend aanbod in relatie tot de klassieke bibliotheekkennis, omdat er een grote uitstroom te verwachten is op dit vlak. Tegelijkertijd stromen nieuwe medewerkers in die geen bibliotheekachtergrond hebben. Om aan die opleidingsvraag te voldoen is NBD Biblion in overleg met Bibliotheek Campus gestart met het ontwikkelen van een basisopleiding Collectioneren. De pilot hiervan vindt plaats in Q4 2021. NBD Biblion opleidingsaanbod neemt daarbij de Domeinbeschrijvingen voor het opleiden van bibliotheekprofessionals als uitgangspunt.

Voor alle nieuwe medewerkers, vrijwilligers én bestaande medewerkers in de branche is een 'onboarding- en preboarding' gewenst: hoe steekt de bibliotheekbranche in elkaar, waar komen we vandaan en waar gaan we naar toe? Wat betekenen de maatschappelijke opgaven voor de rol van de bibliotheek, medewerkers en vrijwilligers? Vanuit het project BIJ Scholing worden op dit gebied stappen gezet zodat er in 2021 een (gratis) programma voor onboarding beschikbaar is via e-learning. Daarnaast wordt ook opleidingstraject in het kader van Digitaal Burgerschap ontwikkeld, waarbij de Domeinbeschrijvingen voor het opleiden van bibliotheekprofessionals én de reeds uitgevoerde inventarisatie als richtlijn worden gehanteerd.

Bestaand én nieuw te ontwikkelen aanbod vormen samen het fundament van een modulaire brancheopleiding voor mensen die werken of willen gaan werken in een of meer domeinen van de maatschappelijk-educatieve bibliotheek.

Studie en/of PE-punten

Om de verschillende opleidingsmodules te kunnen verbinden tot flexibele leerlijnen die leiden tot (branche-erkende) diploma's is het van belang om te gaan werken met studie- en/of PE-punten. De studie- en/of PE-punten kunnen worden gerelateerd aan de benodigde uren opleidingsinspanning die een module of cursus vraagt en tellen samen op tot een studieduur die voldoende is om een diploma te ontvangen. Bijvoorbeeld: één studie-uur is één studiepunt en voor een branche-erkend diploma zijn honderd studiepunten nodig. In overleg met de branche zal moeten worden vastgesteld hoeveel te behalen studie- en/of PE-punten acceptabel en realistisch is, zowel gezien vanuit opleidingskosten als studiebelasting voor medewerkers.



Medewerkers dienen te ervaren dat voor hen relevante scholing leidt tot voldoende studie- en/of PE-punten. Op die manier zijn zij intrinsiek gemotiveerd om te leren en te ontwikkelen. Er dient te worden voorkomen dat medewerkers extrinsiek gemotiveerd raken en uitsluitend 'scholing volgen om voldoende punten te behalen'. In dat kader is van belang dat een zo breed en volledig aanbod van vakgerichte scholing beschikbaar wordt gesteld in de brancheopleiding.

Bibliotheken committeren zich op deze wijze aan de afspraak om iedere medewerker jaarlijks het verplichte aantal PE-punten te laten halen in het kader van nascholing. De aanpak met PE-punten en branche-erkende diploma's moet worden opgenomen in het normenkader voor de certificering.

Branche-erkende diploma's en certificaten

Door naast met studie- en/of PE-punten ook te gaan werken met branche-erkende certificaten én branchediploma's worden scholing en bijscholing in elkaar verweven en goed geborgd. Er wordt gedacht aan drie soorten branche-erkende certificaten en diploma's:

- Na het volgen van een module ontvangt de deelnemer van de opleidingsaanbieder een branche-erkend certificaat en wordt het aantal behaalde studie- en/of PE-punten (door de opleidingsaanbieder, deelnemer of automatisch) geregistreerd in de eigen digitale leeromgeving.
- Bij een nader te bepalen aantal studie- en/of PE-punten ontvangt een deelnemer ook een branche-erkend diploma 'Branche-opleiding Bibliothecaris' waarop staat welke opleidingsmodules de deelnemer heeft gevolgd. Om te voldoen aan de nascholingseis blijft de deelnemer vervolgens leren en ontwikkelen, zodat een door de branche te bepalen (geadviseerd of verplicht) jaarlijks aantal studie- en/of PE-punten wordt behaald.
- In de praktijk zullen mensen die al (langer) werken in de openbare bibliotheek eerst hun nascholingsdiploma halen. Hier zijn minder studie- en/of PE-punten voor nodig zijn. Zodra een deelnemer het benodigd aantal punten voor nascholing heeft behaald, ontvangt hij het branche-erkend diploma 'Nascholing Bibliothecaris'. Ook hier staat op welke opleidingsmodules hij heeft hiervoor heeft gevolgd. Zolang zij blijven doorleren behalen zij vanzelf het branche-erkend diploma 'Branche-opleiding Bibliothecaris'.

Kwaliteitsbewaking door toetsingscommissie

Het voortdurend op kwaliteit beoordelen van het opleidingsaanbod vormt een randvoorwaarde het opnemen van opleidingsmodules in de branche-erkende opleiding. Deze taak komt te liggen bij een nog op te richten 'toetsingscommissie' die bestaat uit directeuren, HRD-adviseurs van bibliotheken en leer- en ontwikkelspecialisten van poi's. Zij beoordelen de kwaliteit aan de hand van kwaliteitscriteria, zoals leerdoelen, didactiek, kwaliteit van docenten en continuïteit van de opleider, en stellen de studiebelasting en daarmee het aantal studie en/of PE-punten vast.

Opleidingsmodules krijgen allereerst waarde als ze door de branche als kwalitatief goed zijn beoordeeld en vervolgens door het toekennen en registreren van studiepunten en/of PE-punten:

- De kwaliteit wordt gewaarborgd door een (nieuw op te richten) 'toetsings- of examencommissie' die opleidingsmodules op kwaliteit en 'certificaatwaardigheid' beoordeelt en het aantal toe te kennen studie- en/of PE-punten bepaalt.



- Met het kunnen aantonen van behaalde punten wordt de brancheopleiding niet alleen aantrekkelijk voor mensen die nieuw in de branche gaan werken (instroom), maar ook voor de grote groep bestaande medewerkers die wellicht wil doorstromen naar andere functies binnen de eigen of andere bibliotheken (doorstroom).

Leer Management Systeem

Cruciaal voor het implementeren en uitvoeren van de modulaire branche-erkende opleiding is een goed en intuïtief Leer Management Systeem (LMS) dat is gebouwd in 'proven technologie'. Dit LMS is nodig voor het:

- Voor elke bibliotheek eigen leeromgeving (indien gewenst) waarin het eigen lokale opleidingsaanbod wordt aangevuld met het landelijke opleidingsaanbod;
- Optimaal toegankelijk maken van het brede leeraanbod d.m.v. goede zoekmogelijkheden en filters aan de hand van domeinbeschrijvingen ;
- Realtime kunnen registreren en inschrijven door medewerkers en vrijwilligers;
- Volgen en vastleggen van de activiteiten en resultaten van de deelnemers;
- Automatisch registreren van studie- en/of PE-punten;
- Opleidingsaanbod laten plaatsen door gecertificeerde opleidingsaanbieders;
- Individueel opleidingsbudget instellen en monitoren (indien mogelijk);
- Evalueren van het aanbod.

In de bijlage wordt dieper ingegaan op de gedachten over een LMS.

4. Gezamenlijke financiering met 0,2% van de loonsom

Om te komen tot een structureel gezamenlijk opleidingsaanbod is een jaarlijkse financiering van 0,15% tot 0,2% van de loonsom voldoende. Dit percentage van de loonsom is op jaarbasis nodig voor het opzetten, door-ontwikkelen en draaiende houden van een modulaire branche-erkende opleiding zoals hierboven beschreven. Ook is daarmee budget beschikbaar om slagvaardig te kunnen opereren als er kansen liggen om voor de hele branche opleidingsmateriaal in te kopen, zoals is gebeurd met het Good Habitz aanbod. Dergelijk centraal ingekochte content kan dan tegen lage kosten aan alle bibliotheken ter beschikking worden gesteld.

In de netwerkagenda is afgesproken dat "bibliotheken een nader af te spreken scholingsbudget reserveren en waar mogelijk de gezamenlijkheid op zoeken voor de besteding daarvan om de ambitie van voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers en vrijwilligers waar te maken". Dit concretiseren we door gezamenlijk de verplichting aan te gaan dat medewerkers jaarlijks een verplicht aantal studie- en/of PE-punten halen. In de netwerkagenda is gesproken over het reserveren van 3% van het formatiebudget voor dit doel.

In dit voorstel wordt een klein deel van die 3% beschikbaar gesteld voor een 'gezamenlijk scholingsbudget' waarmee op sectoraal niveau scholing kan worden ingekocht, ontwikkeld, georganiseerd en/of uitgevoerd.

Met de hierboven beschreven uitwerking en de onderliggende financiële doorrekening ligt er een stevig fundament onder brancheopleiding.



Brancheprogramma Opleidingen					
Programmakosten	jaar 1	jaar 2	jaar 3	jaar 4	jaar 5
organisatiekosten	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000
Doorontwikkeling en licenties Bibl.Campus/LMS	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000
EVC-traject behoefte peilen	PM				
Ontwikkelen en aanbieden branchediploma (examencommissie; punten)	20.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Subtotaal kosten per jaar	195.000	185.000	185.000	185.000	185.000
Inkoop bestaande content					
Inkoop content tbv branche	120.000	120.000	120.000	120.000	120.000
Subtotaal kosten per jaar	120.000	120.000	120.000	120.000	120.000
Ontwikkeling en onderhoud "content"					
Actualiseren curriculum		30.000	30.000	30.000	30.000
Onboarding	€ 100.000	€ 50.000	€ 15.000	€ 15.000	€ 15.000
Maatsch-educ.bibliothecharis		€ 100.000	€ 50.000	€ 15.000	€ 15.000
Informatiedienstverl. Bibl.			€ 100.000	€ 50.000	€ 15.000
Community librarian				€ 100.000	€ 15.000
Subtotaal kosten per jaar	100.000	180.000	195.000	210.000	90.000
Totaal kosten per jaar	€ 415.000	€ 485.000	€ 500.000	€ 515.000	€ 395.000
Dekking brancheprogramma					
Loonsom bibliotheeksector 2019 (51% totale lasten; Bron: bibliotheekinzicht)	€ 263.800.000				
Bijdrage als percentage loonsom	0,16%	0,19%	0,19%	0,20%	0,15%
Dekking	€ 422.080	€ 501.220	€ 501.220	€ 527.600	€ 395.700
"Resultaat"	€ 7.080	€ 16.220	€ 1.220	€ 12.600	€ 700

In bovenstaande berekening gaan we er vanuit dat bibliotheken daarnaast zelf budget reserveren voor de uitvoering van de opleidingen.



Bijlage Leer Management Systeem (LMS) als vertrekpunt

Cruciaal voor het implementeren en uitvoeren van de modulaire branche-erkende opleiding is een goed en intuïtief Leer Management Systeem (LMS) dat is gebouwd in 'proven technologie'. Dit LMS is nodig voor het:

- Automatisch registreren van studie- en/of PE-punten
- Volgen en vastleggen van de activiteiten en resultaten van de deelnemers kunnen
- Zelf plaatsen van opleidingsaanbod door gecertificeerde opleidingsaanbieders
- Zichzelf realtime kunnen inschrijven door medewerkers en vrijwilligers
- Optimaal toegankelijk maken van het brede leeraanbod d.m.v. goede zoekmogelijkheden en filters.

Bibliotheek Campus 2.0 als platformorganisatie voor leren en ontwikkelen

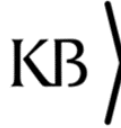
De huidige infrastructuur van Bibliotheek Campus biedt onvoldoende mogelijkheden om aan bovengenoemde wensen te voldoen. Het huidige LMS van Bibliotheek Campus is niet ingericht voor decentrale invoer en om voortgangresultaten te registreren van deelnemers van opleidingen die door Campus of andere opleiders worden aangeboden. Ook is het in de huidige opzet nodig dat de backoffice opleidingsactiviteiten plaatst, deelnemers toegang geeft en opleidingen organiseert. Dit is bewerkelijk, kostbaar én kwetsbaar.

In 2021 maken ongeveer 4.500 deelnemers regelmatig gebruik van Bibliotheek Campus. Er werken echter bijna 30.000 medewerkers en vrijwilligers in de openbare bibliotheken. Om een sprong te maken in de professionalisering van het aanbod en het kunnen 'handelen' van veel meer cursisten zullen we moeten gaan werken met een LMS dat zoveel mogelijk processen geautomatiseerd laat verlopen -zoals het versturen van branche-erkende diploma's- en geschikt is voor decentrale invoer. Daarmee halen we een deel van de backofficewerkzaamheden weg.

Door het automatiseren van backofficewerkzaamheden wordt het mogelijk om te gaan werken met een kleine slagvaardige campusorganisatie voor bijvoorbeeld de helpdesk, ondersteuning cursisten en docenten, aanbieders, redactie en het verder door-ontwikkelen van de brancheopleiding. Aanbieders ontwikkelen zelf de content, maar deels kunnen wij dat ook stimuleren of zelf ontwikkelen (mix).

Bibliotheek Campus wordt een platform met branche-opleiding vóór en door de branche door een LMS te gaan selecteren dat in onder meer de volgende mogelijkheden voorziet:

- Voor elke bibliotheek eigen omgeving (indien gewenst) waarin het eigen lokale opleidingsaanbod wordt aangevuld met het landelijke opleidingsaanbod
- Compleet overzicht met alles voor de domeinen en de leerpaden
- Branche-specifieke opleidingsaanbieders als GO, NBD Bibliion, Kunst van Lezen, bibliotheken en poi's kunnen zelf in het LMS hun content plaatsen en studenten begeleiden
- Forumfunctie maakt dat studenten kennis en ervaringen kunnen uitwisselen
- Facturatie kan vanuit het LMS zonder tussenkomst van derden
- Studenten bouwen hun persoonlijk studiedossier op in het LMS
- Goed te ontsluiten content via inhoud, zoektermen, filtering



- Integratie van het aanbod van GoodHabitz zodat er één platform ontstaat voor leren en ontwikkelen in de branche (koppeling via API)

Doorzoekbaarheid opleidingsaanbod

Om de leercultuur in de bibliotheekorganisaties te versterken is het zaak samen het goede te behouden, te verbinden en versnippering in opleidingsaanbod tegen te gaan. In een modern Learning Management Systeem (LMS) worden opleidingsmodules makkelijk vindbaar en toegankelijk voor werkgevers, medewerkers en vrijwilligers. Door middel van de juiste zoekfilters (domeinen, rollen, competenties) en flexibele leerpaden zien zij welke modules zij kunnen volgen, hebben gevolgd en hoeveel PE-punten zijn behaald. Branche-erkende opleidingsaanbieders kunnen daar zelf hun opleidingsmodules plaatsen, registreren en organiseren.

ISO certificering 27001

Het goed afdekken van privacy en andere kwaliteitsaspecten is ook bij een LMS van zeer groot belang. Bij de keuze voor een LMS is ISO-certificering 27001 een zeer belangrijke eis.

Licentiekosten of eenmalige investering

Op basis van een verkenning met een leverancier waar we al langer mee werken en die een goed trackrecord heeft, is een nieuw professioneel LMS tegen relatief lage eenmalige kosten aan te schaffen en jaarlijks te onderhouden. Dit moet nader uitgewerkt worden als we verder gaan met het brancheopleidingsprogramma. Indicatief bedragen de eenmalige kosten ongeveer € 35.000 en de jaarlijkse onderhoudskosten ongeveer € 10.000 (ongeacht het aantal deelnemers!).

Navraag bij andere aanbieders van leermanagementsystemen leert dat er vaak met jaarlijkse licentiekosten wordt gewerkt. Gezien het grote aantal medewerkers en vrijwilligers in de branche is dit niet wenselijk.