

Open en afstandslernen binnen Vlaamse bedrijven

Buyens, D., De Vos, A. & Wouters, K. (2003), *Open en afstandslernen binnen Vlaamse bedrijven: Naar zelfgestuurd leren in een lerende samenleving?* Eindrapport in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma, Gent: Vlerick Leuven Gent Management School.

Als Vlaanderen haar plaats in de kennismaatschappij wil innemen en vermijden dat de opkomst hiervan dualiteit en sociale uitsluiting teweegbrengt, zal een krachtig beleid moeten gevoerd worden waarin investeren in mensen en de ontwikkeling centraal staat (Vlaamse regering, 2000). De idee van zelfsturend leren vormt één van de centrale principes in dit debat. Om het zelfsturend leren te bewerkstelligen, dient men op zoek te gaan naar nieuwe methoden die toelaten om op eigen tempo en op momenten die de lerende het best uitkomen opleidingen te volgen. In de literatuur brengt men dergelijke methoden samen onder de algemene noemer "open en afstandslernen" (ODL). Uit verschillende onderzoeken blijkt dat Vlaanderen met betrekking tot de deelname van volwassenen aan open en afstandslernen opvallend achterop hinkelt in vergelijking met de andere Europese landen. Dit doet de vraag rijzen hoe de overheid in samenwerking met de verschillende actoren op dit beleidsdomein de noodzakelijke ontwikkelingen naar een lerende samenleving kan stimuleren. In dit VIONA-onderzoek werd een bijdrage tot antwoord geleverd, focussend op één van de hoekstenen van de kennismaatschappij, namelijk de lerende bedrijven.

Gevolge methodologie

De onderzoekspopulatie bestond uit Vlaamse bedrijven met meer dan 10 werknemers uit de ICT-sector en de sector Scheikunde en Non-ferro.

In een eerste onderzoeksluik werden telefonische enquêtes afgenomen bij een representatieve steekproef van 128 bedrijven. Hiermee beoogden we de huidige stand van zaken met betrekking tot open en afstandslernen binnen de 2 sectoren, de motivatie tot implementatie en de voor- en nadelen volgens de werkgever in kaart te brengen.

Het tweede onderzoeksluik bestond uit een casestudie-onderzoek binnen 14 bedrijven uit de betrokken sectoren. Hierbij werd enerzijds dieper ingegaan op de voor- en nadelen van open en afstandslernen en de achterliggende processen van het implementeren van open en afstandslernen. Anderzijds beoogden we een beeld te krijgen van de voor- en nadelen

vanuit werknemersperspectief en het al dan niet deelnemen aan de opleidingsinitiatieven door de

werknemer. Voor de bevraging van werkgever hanteerden we diepte-interviews. Voor de bevraging van werknemers werd een enquêteonderzoek opgezet (871 respondenten).

Tot slot werden na de analyse van de onderzoeksresultaten een aantal discussiegroepen samengesteld in functie van de bredere generaliseerbaarheid van de conclusies en het formuleren van beleidsaanbevelingen.

Open en afstandsleren als sleutel tot een leven lang leren

De onderzoeksresultaten geven aan dat open en afstandsleren een belangrijk instrument kan vormen om tegemoet te komen aan de nood aan permanente vorming in de huidige kennismaatschappij. Uit de werknemersbevraging komt naar voor dat de geboden flexibiliteit op het vlak van plaats, tijdstip en inhoud van leren meer werknemers aanspreekt om zich bij te scholen. Ook de bedrijven wijzen, met betrekking tot de motieven en de voordelen van open en afstandsleren, op de eerste plaats op het feit dat *open en afstandsleren een mogelijke bouwsteen is om een 'leven lang leren' binnen de lerende organisatie vorm te geven.*

Een belangrijke kanttekening hierbij is dat open en afstandsleren en klassikale opleidingen meer en meer als complementaire opleidingsvormen beschouwd worden. De nadelen van het open en afstandsleren (bijv. gebrek aan controle) worden opgevangen door de voordelen van klassikale opleidingen (bijv. vlotte interactie met de trainer, sociaal contact). Omgekeerd biedt het open en afstandsleren een antwoord op de nadelen van klassikale opleidingen (bijv. mogelijkheid om op eigen tempo te leren of deelnemers eens laten proeven). De meeste betrokken bedrijven hebben dan ook gaandeweg gekozen voor één of andere vorm van "blended learning", waarbij de klemtoon hetzij op open en afstandsleren, hetzij op de klassikale sessies komt te liggen.

Sector en grootte van de onderneming als bepalende factoren

Vandaag voorziet ongeveer 18% van de Vlaamse ondernemingen uit de sector Scheikunde en Non-

ferro en de sector ICT in enige vorm van open en afstandsleren. Hoewel dit globale cijfer reeds een eerste indicatie geeft van de stand van zaken binnen de betreffende sectoren, verbergt het ook een aantal belangrijke verschillen. Zo blijken *de sector en de grootte van de onderneming* belangrijke bepalende factoren te zijn bij het al dan niet implementeren van open en afstandsleren.

28% van de bedrijven uit de ICT-sector ten aanzien van ongeveer 9% van de Scheikunde en Non-ferro bedrijven biedt open en afstandsleren aan aan haar medewerkers. Het verschil in investering tussen de sectoren kan gedeeltelijk verklaard worden vanuit het verschil in de samenstelling van het personeelsbestand. In beide sectoren wordt het *open en afstandsleren op de eerste plaats aan bedienden* aangeboden. Een aanbod voor arbeiders is daarentegen het minst voorkomend. Het grotere aandeel arbeiders in de sector Scheikunde en Non-ferro kan dan ook als een bepalende factor beschouwd worden. Daarnaast blijkt ook de bedrijfsgrootte een significant effect te hebben. De niet ODL-bedrijven concentreren zich hoofdzakelijk op de bedrijven met minder dan 50 medewerkers. De bedrijven met meer dan 1 000 werknemers kennen daarentegen een beduidende voorsprong.

Verschuiving van de opleidingsinspanningen naar de privé-sfeer van de werknemers: aandachtspunt én opportuniteit

De implementatie van open en afstandsleren gaat gepaard met een verschuiving van de opleidingsinspanningen naar de privé-sfeer van de werknemers. *83% van de ODL-bedrijven geeft aan dat het open en afstandsleren thuis plaatsvindt buiten de werkuren.* Aangezien de tijd die beschikbaar wordt gesteld door de werkgever een noodzakelijke voorwaarde blijkt te zijn om de deelname aan open en afstandsleren te bevorderen, kan deze verschuiving als een belangrijk aandachtspunt naar voor geschoven worden.

Bovenstaande tendens is echter niet éénduidig problematisch. Het open en afstandsleren leidt immers tot een verruiming van de doelgroep die voor opleiding in aanmerking komt. Meer bepaald spreken de voordelen van flexibiliteit op het vlak van

plaats, tijdstip en inhoud van leren meer werknemers aan om zich bij te scholen en heeft de kostenbesparing verbonden aan het open en afstandsleren tot gevolg dat bedrijven aan een grotere groep van werknemers opleiding aanbieden. We kunnen dus stellen dat de voordelen van open en afstandsleren een opportuniteit vormen in het behalen van het streefcijfer¹ zoals vooropgesteld werd in het Pact van Vilvoorde.

Een aantal doelgroepen verdienen extra aandacht

De onderzoeksresultaten geven aan dat de kans op deelname aan open en afstandsleren niet voor alle werknemers even groot is. Wil Vlaanderen vermijden dat de opkomst van de kennismaatschappij dualiteit en sociale uitsluiting teweegbrengt, dan zal ook op het vlak van open en afstandsleren aandacht moeten uitgaan naar die doelgroepen die vandaag de dag uit de boot dreigen te vallen.

Meer concreet verdienen de *medewerkers uit de kleinere organisaties*, met minder dan 50 medewerkers, extra aandacht. De redenen voor het niet implementeren van open en afstandsleren hebben enerzijds betrekking op kwalitatieve en kwantitatieve knelpunten in het externe opleidingsaanbod. Anderzijds brengt het zelf ontwikkelen van opleidingspakketten bij de kleinere bedrijven een grotere kost met zich mee, aangezien er geen schaalvoordelen optreden. Tot slot komt uit het onderzoek naar voor dat de kleinste bedrijven de grootste kans op deelname aan open en afstandsleren kennen. Indien met andere woorden de problemen van aanbod en hoge ontwikkelingskost overbrugd worden, kan een hoge opleidingsdeelname verwacht worden.

Verder blijkt dat zowel het aanbod van, als de deelname aan open en afstandsleren *beperkter is voor arbeiders*. Hoewel op basis van de resultaten van dit onderzoek kan aangenomen worden dat organisaties ten aanzien van arbeiders vooral gebruik maken van andere opleidingsvormen, zoals bijvoorbeeld on-the-job trainingen en klassikale trainingen, geeft voorgaand onderzoek aan dat ook voor opleiding in het algemeen de verdeling van de opleidingskansen langs de lijn 'arbeider/bediende/kaderlid' niet gelijk loopt.

Tot slot is het met betrekking tot de diverse doelgroepen van open en afstandsleren belangrijk op te merken dat *vrouwen en lager opgeleiden meer voordelen* percipiëren van open en afstandsleren en meer belang hechten aan deze voordelen. De mate waarin bedrijven open en afstandsleren aanbieden aan deze doelgroepen werd niet bevestigd in het onderzoek. Uit voorgaande onderzoeken omtrent de deelname aan opleiding in het algemeen komt echter naar voor dat *deze twee doelgroepen minder kansen* krijgen om opleidingen te volgen. In het licht van deze bevindingen is het belangrijk vast te stellen dat via een gericht ODL-aanbod vrouwen en lager opgeleiden sterker aangesproken kunnen worden om zich bij te scholen.

De lerende en de trainer spelen een belangrijke rol in het implementatieproces

Zo goed als alle bedrijven wijzen op een aantal parameters gerelateerd aan de lerende die de succesvolle implementatie van open en afstandsleren belemmeren. Een *gebrek aan motivatie* tot leren en/of een *gebrek aan voorkennis*, meer bepaald de vereiste ICT-basisvaardigheden staan, zo meent men, de zelfsturing in de weg. Voornamelijk via klassikale sessies en individuele begeleiding trachten men aan deze belemmerende factoren tegemoet te komen.

Naast de nieuwe rol van de lerende wordt ook het belang van de nieuwe invulling van de trainersrol bevestigd door de onderzoeksresultaten. Meer concreet wordt door de bedrijven een opsplitsing gemaakt naar enerzijds de *trainer als instructor*, hetgeen door een interne of externe expert of door meer ervaren collega's ingevuld wordt, en anderzijds de *trainer als facilitator*, een rol die meestal door de direct leidinggevenden ingevuld wordt. In tegenstelling tot de nieuwe rol van de lerende geeft slechts een aantal bedrijven aan dat deze nieuwe rollen vandaag de dag een belemmering vormen. Dit kan gedeeltelijk verklaard worden door het feit dat het open en afstandsleren binnen een aantal bedrijven nog niet ingezet wordt voor meer strategische opleidingen. Deze bedrijven erkennen immers dat indien men het ODL-aanbod wil verruimen inspanningen op het vlak van de trainersrol niet kunnen uitblijven.

Factoren die deelname aan de mogelijkheden tot open en afstandsleren bepalen

De deelname van medewerkers aan open en afstandsleren wordt bevorderd door factoren gerelateerd aan het didactische proces en de algemene leeromgeving (bijv. begeleiding door direct leidinggevenden, kwaliteit van het cursusmateriaal en ondersteuning vanuit het management), daar waar het vroegtijdig afhaken en het niet deelnemen voornamelijk toegeschreven kan worden aan factoren buiten het leerproces, met name de *tijd beschikbaar gesteld door de werkgever*. Dit laatste vormt met andere woorden een noodzakelijk voorwaarde voor een succesvolle implementatie. Indien niet aan deze voorwaarde voldaan wordt, zul-

len de inspanningen op het vlak van het didactische leerproces slechts in beperkte mate de deelname bevorderen en blijft de verruiming van de doelgroep voor opleiding, zoals aangegeven door de werkgevers, uit.

Dirk Buyens

Ans De Vos

Karen Wouters

HRM Centre Vlerick Leuven Gent Management School

Noot

1. Minstens 10% van de Vlaamse bevolking tussen 25 en 65 jaar neemt in 2010 deel aan permanente vorming.