



Thema: levenslang leren en evolueren in de kennismaatschappij

**Open en Afstandsleren binnen de Vlaamse bedrijven:
Naar zelfgestuurd leren in een lerende organisatie?**

Projectvoorstel in het kader van het VIONA-arbeidsmarktonderzoeksprogramma 2001

Prof. dr. Dirk Buyens
Vlerick Leuven Gent Management School

1. Promotor

Prof. dr. Dirk Buyens
Academische directeur
Hoofd HRM Centre
Vlerick Leuven Gent Management School
Bellevue 6, 9050 Gent-Ledeberg

Tel: 09/ 210.97.22

Fax: 09/ 210.97.61

E-mail: dirk.buyens@vlerick.be

2. Titel

Open en Afstandsleren binnen de Vlaamse bedrijven: Naar zelfgestuurd leren in een lerende organisatie?

3. Thema en topic waarbij dit projectvoorstel aansluit

Thema 1: Levenslang leren en evolueren in de kennismaatschappij

Topic 1.3: Open en Distance Learning

4. Samenvatting van het onderzoeksvorstel

Sinds het begin van de jaren '90 vormt het concept van levenslang leren een centraal thema op de nationale en internationale beleidsagenda's. Vanuit zowel economische als sociale motieven beschouwt men het investeren in mensen en de continue ontwikkeling van kennis als een cruciale beleidsprioriteit. Levenslang leren vormt immers de sleutel tot de overgang naar een op kennis gebaseerde maatschappij en economie, en is tegelijkertijd het beste middel om de polarisatie tussen 'have' en 'have-nots' te doorbreken en de sociale cohesie te bevorderen. Het verder uitbouwen en stimuleren van open en afstandslernen, hetgeen het voorwerp van dit onderzoek uitmaakt, kan een belangrijke bijdrage leveren om deze beleidsdoelstellingen te bereiken. Het nieuwe levenslang leren concept impliceert immers dat de idee van zelfgestuurd leren centraal staat en dat de lerende zelf zijn eigen leerproces in handen neemt. Om dit 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.

Ondanks de maatregelen en aanbevelingen van de Vlaamse Regering, waarmee men zich inschrijft in de internationale belangstelling voor het levenslang leren, blijft het een feit dat Vlaanderen, in vergelijking met de andere Europese landen, wat betreft de deelname van volwassenen aan allerlei vormen van levenslang leren en de initiatieven van open en afstandslernen binnen bedrijven, opvallend achterop hinkelt. Dit doet de vraag rijzen hoe de overheid, in samenwerking met andere actoren op dit beleidsdomein, de noodzakelijke ontwikkelingen naar een lerende samenleving kan stimuleren. In dit VIONA-onderzoek willen we bijdragen tot een antwoord door na te gaan hoe het open en afstandslernen in Vlaanderen verder uitgebouwd kan worden om uiteindelijk tot een lerende samenleving te komen. Hierbij focussen we ons op één van de hoekstenen van de kennismaatschappij, meer bepaald de lerende bedrijven. De algemene onderzoeksvraag luidt als volgt: "Hoe krijgt open en afstandslernen vandaag de dag vorm binnen Vlaamse bedrijven en hoe kan open en afstandslernen de ontwikkelingen in de richting van lerende organisaties en zelfgestuurd leren versterken?".

Meer concreet komen volgende onderzoeksvragen aan bod: (1) Wat zijn de motieven tot het implementeren van open en afstandslernen binnen de bedrijven uit de twee geselecteerde sectoren, (2) hoe krijgt het open en afstandslernen vorm binnen de twee sectoren, (3) wat zijn de voor- en nadelen van open en afstandslernen die de Vlaamse bedrijven (3a) én de werknemers (3b) vandaag de dag ervaren, (4) welke factoren bepalen de goede implementatie van open en afstandslernen en (5) welke factoren bepalen het al dan niet deelnemen van de werknemers aan de mogelijkheden tot open en afstandslernen.

Voor het beantwoorden van deze onderzoeksvragen starten we met een literatuuronderzoek. In deze fase ligt de klemtoon op de internationale literatuur en resultaten van buitenlands onderzoek om zo een vergelijking te kunnen maken met landen waar het open en afstandslernen reeds op grotere schaal ingang heeft gevonden. Op basis van deze literatuurstudie worden drie bevraginginstrumenten

ontwikkeld voor enerzijds een kwantitatief onderzoek en anderzijds het uitdiepen van een beperkt aantal 'best practices' binnen twee sectoren. Met het kwantitatief onderzoek, meer bepaald via een telefonische enquête bij een representatieve steekproef, beogen we een zo volledig mogelijk beeld te verwerven omtrent open en afstandslernen binnen de sectoren met betrekking tot voornamelijk de eerste drie onderzoeksvragen. Daarnaast zullen de resultaten van het eerste luik ons in staat stellen om op een gefundeerde wijze de 'best practices' te selecteren voor het verdere onderzoek. In het tweede onderzoeksluik gaan we immers bij vijftien bedrijven dieper in op het implementeren van open en afstandslernen door de werkgever en het al dan niet deelnemen aan de opleidingsinitiatieven door de werknemer. Aan de hand van diepte-interviews met de opleidingsverantwoordelijke of HR manager zoeken we een antwoord op de onderzoeksvragen 2, 3a en 4. Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen 3b en 5 richten we ons tot de werknemers en hanteren we een enquêteonderzoek.

Het onderzoek zal resulteren in een overzicht en beoordeling van bedrijfsinitiatieven met betrekking tot open en afstandslernen, van waaruit we beleidsaanbevelingen zullen formuleren omtrent de modaliteiten van een effectieve ondersteuning voor open en afstandslernen en levenslang leren in de Vlaamse bedrijven. Door ook na te gaan welke groepen al dan niet deelnemen aan de mogelijkheden willen we tevens een eerste aanzet geven tot het stimuleren van die personen die dreigen uit de boot te vallen.

5. Gedetailleerd tijdsschema

De totale doorlooptijd voor het project bedraagt 12 maanden, van 1 november 2001 tot 31 oktober 2002. De doorlooptijd voor elk van de afzonderlijke fasen staat in de onderstaande tabel aangegeven. Na het afronden van de fasen 1 en 2 (maart 2002) wordt een eerste tussentijds rapport afgeleverd. Het eindrapport wordt eind september 2001 voorgelegd aan de stuurgroep en vervolgens afgewerkt tegen eind oktober 2001.

	nov	dec	jan	feb	ma	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt
Literatuurstudie												
Ontwikkeling Bevraginginstrumenten												
Tussentijdse rapportering												
Kwalitatief onderzoek												
Analyse resultaten / beleidsaanbevelingen												
Eindrapportering												

6. Valorisatie van de onderzoeksresultaten

De onderzoeksresultaten zijn belangrijk met het oog op het stimuleren van de implementatie van open en afstandsleren en de bevordering van zelfgestuurd en een leven lang leren binnen de Vlaamse bedrijfswereld. Naast het opleveren van het eindrapport organiseren we een studiedag waarop we de onderzoeksresultaten voorstellen en omtrent de thematiek in debat treden met vertegenwoordigers van de overheid, sociale partners, opleidingsverstrekkers, ...

Verder zullen we op basis van het onderzoeksrapport een wetenschappelijke publicatie schrijven en zullen delen van het onderzoeksrapport gepubliceerd worden als working paper bij het Departement Economie van de RUG en de Vlerick Leuven Gent Management School. Tot slot zullen de belangrijkste resultaten gepubliceerd worden in tijdschriften met een brede maatschappelijke toegang, zoals de Nieuwsbrief van het Steunpunt WAV, HRMagazine, Opleiding & Ontwikkeling, ...

7. Relevante onderzoeksprojecten

- **“Het opleidingsbeleid in Vlaamse ondernemingen: determinerende factoren en knelpunten”**
VIONA-onderzoeksproject (2000), samenwerking tussen KULeuven/HIVA en Vlerick Leuven Gent Management School. Gefinancierd door ESF en Vlaamse Gemeenschap.
- **“The role of HRD within organisations in creating opportunities for life-long learning”**
Tweejarig onderzoeksproject (1998-2000) in het kader van het ‘Targeted Socio Economic Research Program’, Vlerick Leuven Gent Management School in samenwerking met onderzoekers uit 7 Europese landen. Gefinancierd door de Europese Commissie.
- **“Trivisi: lerende bedrijven”**
Trekker van de pioniersgroep lerende bedrijven in het kader van trivisi en verantwoordelijk voor het project ‘Anders leren’ (einddatum: januari 2002), samenwerking tussen KULeuven/HIVA, VOV en Vlerick Leuven Gent Management School. Gefinancierd door de Vlaamse Gemeenschap.
- **“Continuing Vocational Training Survey 2”**
Onderzoek in opdracht van de Europese Commissie (einddatum: juni 2001), samenwerking tussen Vlerick Leuven Gent Management School, ICHEC en onderzoekers uit alle EU lidstaten. Gefinancierd door ESF, Vlaamse Gemeenschap en eigen werkingsmiddelen.
- **“CMC – De rol van HRM in het managen van competenties”**
Tweejarig onderzoeksproject (einddatum: december 2002), Vlerick Leuven Gent Management School. Gefinancierd door partners uit het bedrijfsleven.

- **“CRANET-E”**
Onderzoekssamenwerking van 20 Europese landen, waaronder de Vlerick Leuven Gent Management School voor België, waarbij om de drie jaar een internationale survey wordt georganiseerd rond ken- en stuurgetallen met betrekking tot de HRM-functie.
- **“E-HRM bij de honderd grootste bedrijven in België”**
Intern onderzoeksrapport (2001), Vlerick Leuven Gent Management School.
- **“De toegevoegde waarde van HRM”**
Eénjarig onderzoeksproject (1997). Vlerick Leuven Gent Management School
- **“Kosten en Baten van een arbeidsmarktbewust personeelsbeleid”**
VIONA-onderzoeksproject (einddatum: december 2001), Vlerick Leuven Gent Management School. Gefinancierd door de Vlaamse Gemeenschap.
- **“Een vergelijkend onderzoek naar de meerwaarde van de inschakeling van multimedia bij vorming, training en opleiding”**
Onderzoek uitgevoerd in opdracht van IWT (2000), Vlerick Leuven Gent Management School.
- **“Analyse van Bedrijfsstrategieën ter heroriëntering van werknemers bij downsizing”**
VIONA-onderzoeksproject (2000), Vlerick Leuven Gent Management School. Gefinancierd door Vlaamse Gemeenschap en ESF.

1. Probleemstelling

1.1 Een leven lang leren als sleutel tot de kennismaatschappij

Sinds het begin van de jaren '90 is de cruciale rol van een leven lang leren en het voortdurend verwerven van kennis en kwalificaties niet meer weg te denken uit het internationale forum. Rond 1996 hebben internationale organisaties als OECD, UNESCO en de Europese Commissie vrijwel gelijktijdig rapporten gepubliceerd waarin het concept levenslang leren centraal stond (Baert, Vandamme, Kusters & Scheeren, 2000). Hiermee verwijst men naar elke zinvolle opleidingsactiviteit die een permanent karakter heeft en bedoeld is ter vergroting van kennis en vaardigheden (Europese Commissie, 2000). Toch is het pas in 1998, in het kader van de Europese Top te Luxemburg, dat een leven lang leren en het verhogen van de inzetbaarheid via opleiding voor het eerst als een centraal thema op de nationale en internationale beleidsagenda's werd geplaatst. Ook op de Raad van Lissabon in 2000 werd het belang van levenslang leren als beleidsdoelstelling nogmaals bevestigd: *“Aangezien het menselijk kapitaal Europa's grootste troef is en het kernpunt van het EU-beleid moet zijn, is de conclusie dat levenslang leren van essentieel belang is voor de ontwikkeling van burgerschap, sociale cohesie en werkgelegenheid”* (Europese Raad, maart 2000).

Achter dit internationaal en nationaal pleidooi voor levenslang leren schuilen zowel economische als sociale motieven, hetgeen ook blijkt uit de tweevoudige doelstelling van levenslang leren: het bevorderen van actief burgerschap en van de inzetbaarheid. Vanuit economische standpunt beschouwt men ontwikkelingen in de richting van levenslang leren als een sleutel voor de overgang naar een op kennis gebaseerde maatschappij en economie (Europese Commissie, 1993). De toegang tot actuele informatie en kennis, samen met de motivatie en de vaardigheden om deze bronnen op een intelligente manier voor zichzelf en de samenleving in haar geheel aan te wenden, vormen immers meer dan ooit de motor om de economische concurrentiekracht in stand te houden en de inzetbaarheid en het aanpassingsvermogen van de beroepsbevolking te verbeteren (Europese Commissie, 2000). Naast deze economische motieven worden de levenslang leren strategieën beschouwd als het beste middel om de polarisatie tussen 'have' en 'have-nots' te doorbreken en de sociale cohesie te bevorderen.

Ook de Vlaamse regering heeft het 'recht op levenslang leren' als een beleidsprioriteit naar voor geschoven. Zo stelt men in het actieplan “Een leven lang leren in goede banen” (2000) dat *“als Vlaanderen haar plaats in de kennismaatschappij wil innemen en vermijden dat de opkomst hiervan dualiteit en sociale uitsluiting teweeg brengt, een krachtig beleid zal moeten worden gevoerd waarin*

investeren in mensen en de ontwikkeling van kennis centraal staat". In de regeerverklaringen van de twee voorbije en ook van de huidige regering komt herhaaldelijk en ten aanzien van verschillende bevoegdheidsdomeinen het levenslang leren naar voor als een drijvende kracht voor de kennismaatschappij, voor de persoonlijke en professionele ontplooiing en voor de kwaliteit van een democratische samenleving (Beleidsnota Economie, 2000-2004; Beleidsnota Onderwijs en vorming, 1999-2004; Beleidsnota werkgelegenheid, 2000-2004). In het eerder vermelde actieplan heeft men bovendien een eerste belangrijke aanzet gegeven om de stappen van de verschillende bevoegde ministers te bundelen tot een gemeenschappelijk, gecoördineerd en geïntegreerd beleid inzake een leven lang leren. Het verder uitbouwen en stimuleren van open en afstandsleren, waarover dit onderzoek handelt, vormt een belangrijke pijler om de beleidsdoelstellingen te bereiken. In de twee volgende paragrafen gaan we hier dieper op in.

1.2 Zelfgestuurd leren als sleutel tot een leven lang leren

Het nieuwe levenslang leren concept is een 'van de wieg tot het graf' benadering en geeft dus gehoor aan de vraag naar een continue aanpassing van kennis en vaardigheden. In de huidige samenleving kunnen mensen immers niet meer volstaan met leren tijdens hun jeugd om daar de rest van hun leven op te teren. Dit impliceert heel wat veranderingen ten aanzien van voorgaande benaderingen omtrent opleiding: (1) het centraal stellen van de lerende en zijn behoeften; de orientatie naar de vraagzijde van educatie en training in plaats van het verstrekken van een willekeurig aanbod, (2) het accent op de vereiste van 'leren leren' als basis voor leren gedurende het hele leven, (3) leren vindt plaats op alle mogelijke locaties en onder zeer verschillende omstandigheden en zowel formeel als informeel, (4) uitgaan van een perspectief op langere termijn dat rekening houdt met de levensloop van het individu (Baert e.a., 2000). Bij levenslang leren gaat het dus niet om het aanbieden van standaardkennis in voorgeprogrammeerde cursussen op een welbepaald moment, maar om het stimuleren en ontwikkelen van kennis bij mensen en dit op een permanente basis (Van den Broeck, 1994).

In het debat van levenslang leren is de idee van zelfgestuurd leren dan ook één van de centrale principes. Malcolm Knowles (1981) omschreef deze term als volgt:

"a process in which individuals take the initiative, with or without the help of others, to diagnose their learning needs, formulate learning goals, identify resources for learning, select and implement learning strategies, and evaluate learning outcomes."

De lerende staat centraal, meer zelfs, het is de lerende zelf die zijn eigen leerproces in handen neemt. Ook termen als 'self paced learning', dit is het leren op je eigen tempo, en 'pull leersysteem', of het voorzien van training en opleiding waarbij de gebruiker zelf die trainingen of die kennis uit het aanbod kan plukken (to pull) waar hij zelf dieper op wil ingaan, worden wel eens samen met de term zelfgestuurde leren genoemd. Volgens de Jong (1992) is het uiteindelijke doel de lerende zover te brengen dat hij in staat is zijn eigen leren voor te bereiden, de noodzakelijk stappen te nemen om te

kunnen leren, het leerproces te reguleren en zich te motiveren om te leren. Het is met andere woorden van essentieel belang dat iedereen open leertrajecten naar eigen keuze kan doorlopen.

1.3 Open en afstandslernen als sleutel tot zelfgestuurd leren

Om zelfgestuurd leren te bewerkstelligen, in het kader van een leven lang leren als beleidsprioriteit, dient de overheid, samen met de andere actoren op dit beleidsdomein, 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 (Khan, 1997; Van den Broeck & Cools, 2000) brengt men dergelijke methoden samen onder de algemene noemer 'open en afstandslernen', hetgeen dan de tegenpool vormt van het oude didactische model van het klassikale opleidingsgebeuren.

In een Memorandum omtrent open en afstandslernen van de Europes Commissie in 1991 kwam men tot volgende operationalisering (De Volder, 1996). De Europese Commissie definieert open leren als: "elke vorm van flexibele leerprocessen, waardoor de cursussen toegankelijker zijn voor de lerenden". Meer concreet heeft deze flexibiliteit betrekking op de inhoud en de manier waarop ze gestructureerd is, de plaats waar de opleiding georganiseerd wordt, het medium of de timing van het leeraanbod, de snelheid waarmee de student voortgaat, de specifieke ondersteuning en de evaluatietypes. Vaak slaat het open zijn op het gebruik van nieuwe informatie- en communicatiemedia.

Met afstandslernen verwijst men naar: "elke studievorm die niet onder de continue of directe 'leiding' staat van een docent, maar die toch voordeel haalt uit de planning, begeleiding en ondersteuning van een trainingsorganisatie". Leraar en leerling zijn gedurende het grootste deel van de opleiding in afstand en/of tijd van elkaar gescheiden. Om het autonome leerproces te ondersteunen en de instructionele kloof te dichten maakt men gebruik van technologische hulpmiddelen, gaande van cursusteksten, CD-ROM en video tapes tot internet en satelietuitzendingen (Europese Commissie, 2000).

De snelle ontwikkelingen op het domein van ICT hebben een belangrijke rol gespeeld in de ontwikkelingen naar een kennismaatschappij in het algemeen, en de methoden tot zelfgestuurd leren in het bijzonder. De ICT-ontwikkelingen noodzaken ons niet alleen de thematiek van levenslang leren op de voorgrond te plaatsen, maar bieden tegelijkertijd heel wat mogelijkheden om een meer geïndividualiseerd aanbod te ontwikkelen (Berge, 2001). Toch is het belangrijk hier op te merken dat open en afstandslernen enkel een uitweg biedt in de mate dat het zelfgestuurd leren als principe centraal staat. Of het leren al dan niet onder de vorm van zelfsturing verloopt hangt immers af van welke persoon (lerende of trainer) het leerproces stuurt en niet van de werkvormen of leerinhouden die worden gebruikt (Raemdonck, Vandamme & Van de Poele, 2000).

1.4 Open en afstandslernen: een stand van zaken

Dat de Vlaamse overheid, de sociale partners en andere intermediaren het belang van levenslang leren en zelfgestuurd leren erkennen, blijkt uit de maatregelen en aanbeveling waarmee men zich inschrijft in de internationale belangstelling voor en de verklaringen omtrent het levenslang leren (Beleidsnota Economie, 2000-2004; Beleidsnota Onderwijs en vorming, 1999-2004; Beleidsnota Werkgelegenheid, 2000-2004; Vlaamse Sociale Partners, 2000). Het blijft echter een feit dat Vlaanderen, in vergelijking met de andere Europese landen, wat betreft de deelname van volwassenen aan allerlei vormen van levenslang leren, waaronder open en afstandsleren, opvallend achterop hinkelt (Buyens & Vanhoven, 2000; Baert, e.a., 2000). De praktijk is weerbarstiger dan de retoriek, hetgeen ook blijkt uit twee onderzoeken, die door het HRM-centre van de Vlerick Leuven Gent Management School werden uitgevoerd, en reeds een eerste indicatie geven van de stand van zaken met betrekking tot open en afstandsleren. In het onderstaande geven we de belangrijkste conclusies weer.

Uit een Europees onderzoek¹ omtrent de nieuwe rol van de HRM-verantwoordelijken in lerende organisaties (Tjepkema, Horst, Mulder & Scheerens, 2000) blijkt dat de Belgische HRM-verantwoordelijken, in vergelijking met de andere Europese landen, een minder strategische rol spelen bij het veranderingsproces naar een lerende organisatie. De HRM-verantwoordelijken besteden nog steeds het grootste deel van hun tijd aan het ontwikkelen, implementeren en coördineren van het klassikale trainingsgebeuren binnen de organisatie. Instrumenten en initiatieven om de verantwoordelijkheid van de werknemers voor het eigen leerproces te stimuleren, zoals bijvoorbeeld open leercentra en zelfgestuurde leerprogramma's, worden momenteel zelfs als de minst belangrijke strategieën in hun takenpakket beschouwd. Wel verwacht men in de toekomst een sterkere focus op het zelfgestuurd leren en een verandering van de eigen rol in het leerproces, van trainer naar consultant voor de lerende en het lijnmanagement.

Een tweede onderzoek (Buyens & Meganck, 2001), waarin men bij de honderd grootste ondernemingen van België het gebruik van e-learning onder de loep nam, schuift een iets positiever beeld naar voor. 47% van de bevraagde organisaties geeft aan dat e-learning reeds in hun organisatie geïmplementeerd werd. Het gaat hier vooral om cursussen aangeboden via internet, intranet en CD-ROM die via de eigen PC toegankelijk zijn. Slechts bij een kleine minderheid van de bedrijven is er sprake van een open leercentrum waar medewerkers naar toe kunnen gaan om opleidingen te volgen. Van de 52,9% bedrijven die momenteel aangeven niet aan e-learning te doen, is 26% van plan om hiermee van start te gaan, 23% kijkt de kat nog even uit de boom, terwijl ongeveer de helft duidelijk geen stappen in die richting wil zetten. De redenen hiervoor zijn onder andere het feit dat de context of traditie van de organisatie het niet toelaten, het om een te nieuw fenomeen gaat, het systeem te veel discipline vraagt van de werknemers en het ongeloof in e-HRM.

¹ Dit onderzoek liep van 1998 tot 2000 in het kader van het 'Targeted Socio Economic Research Program', Vlerick Leuven Gent Management School in samenwerking met onderzoekers uit 7 Europese landen. Gefinancierd door de Europese Commissie.

De vaststelling dat Vlaanderen, in vergelijking met de andere Europese landen, laag scoort op de implementatie van het levenslang leren concept in het algemeen en het open en afstandsleren in het bijzonder, doet de vraag rijzen hoe de overheid in samenwerking met de verschillende actoren op dit beleidsdomein de noodzakelijk ontwikkelingen naar een lerende samenleving kan stimuleren. In dit VIONA-onderzoek willen we een bijdrage tot antwoord leveren waarbij we ons focussen op één van de hoekstenen van de kennismaatschappij, meer bepaald de lerende bedrijven. We gaan ten eerste na hoe het open en afstandsleren vandaag de dag vorm krijgt binnen de Vlaamse bedrijfscontext. Bij het in kaart brengen van het implementatieproces, en de daarmee gerelateerde hinderpalen, onderzoeken we tevens of en hoe het open en afstandsleren de ontwikkelingen in de richting van de lerende organisaties en zelfgestuurd leren kan versterken. Vooraleer dieper in te gaan op deze algemene onderzoeksvraag (cf. paragraaf 3), wordt in de volgende paragraaf het onderzoeksobject verder geconcretiseerd en verantwoorden we de focus op de lerende bedrijven.

2. Beschrijving en afbakening van het onderzoeksobject

Aangezien het leren in de nieuwe betekenis losgekoppeld wordt van een exclusieve relatie met de school of andere opleidingsdiensten en van één bepaalde levensfase, gaat het hier om een uitgebreid gamma van leermethoden die in de diverse levenssferen (beroepsleven, vrije tijd, gezinsleven, ...) ingang dienen te vinden en waarbij meerdere partners (voorzieningen van volwasseneneducatie, overheid, bedrijven, socio-culturele organisaties, ...) een rol dienen te spelen. Een verdere verduidelijking en afbakening van het onderzoeksobject is dan ook noodzakelijk. Daarom geven we in de eerste paragraaf een uitgebreidere beschrijving van het open en afstandsleren, en de verschillende methodes die hiertoe behoren. In de volgende paragraaf bakenen we, met betrekking tot de levenssfeer waarin open en afstandsleren kan gehanteerd worden, ons onderzoeksobject af.

2.1 Open en afstandsleren: verschillende leermethoden

In het voorgaande werden de termen open en afstandsleren reeds gedefinieerd (cf. 1.3). Het drie-factorenmodel van Khan (1997) concretiseert deze termen verder. Het model geeft de relatie tussen lerende en trainer weer langs drie assen, namelijk plaats, tijd en aantal deelnemers, op basis waarvan een opdeling in leermethoden wordt gemaakt (cf. fig.1).

Op het ene uiterste situeert zich het klassikale opleidingsgebeuren, waarbij de trainer en de lerenden dezelfde ruimte delen en op hetzelfde tijdstip aanwezig zijn. Het andere uiterste wordt gekenmerkt door een in tijd én ruimte gescheiden relatie tussen lerende en trainer. Open en afstandsleren is een verzamelnaam van alle leervormen die niet klassikaal verlopen.

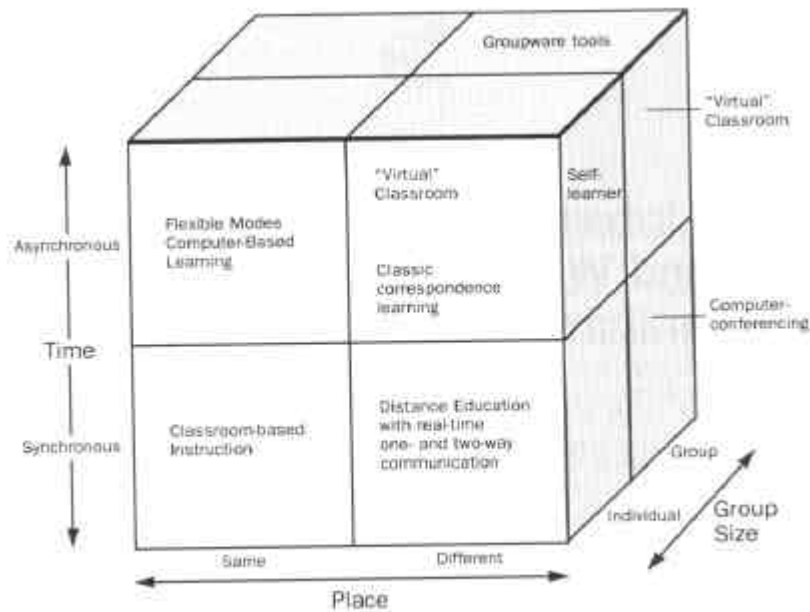


Figure 1. Factors which relate teachers and learners.

Fig. 1: Nieuwe leervormen binnen een drie-factorenmodel (Khan, 1997)

Bovenstaande figuur geeft aan dat het ten eerste mogelijk is dat trainer en lerenden zich op verschillende lokaties bevinden. Zo situeert afstandsleren zich in de kwadranten die samenvallen met leervormen waarbij trainer en lerende zich op een verschillende plaats bevinden, zowel synchroon als asynchroon communiceren en dit voor zowel groepen als individuen. Video- en computerconferencing zijn leervormen waarbij synchroon wordt gecommuniceerd en gebeurt normaal in groep. Computerconferencing kan ook in een one-to-one communicatie plaatsvinden. Onder de asynchrone communicatie op verschillende plaatsen kunnen zowel het leren via tekst en geschreven correspondentie gevat worden als web based training en 'learning engines'. Deze leervormen kunnen zowel thuis als in een open leercentrum georganiseerd worden.

Als het daarnaast gaat om leervormen waarbij trainer en lerende op dezelfde plaats zijn, heb je naast het synchrone klassikale opleiden, het zogenaamde open leren waarbij de lerende op een synchrone of asynchrone manier zijn eigen leerpad uitstippelt. De lerende en trainer bevinden zich wel op dezelfde plaats, maar de trainer zorgt voor een zekere flexibiliteit, door bijvoorbeeld computer based training, zodat de lerende zelfgestuurd kan leren.

We willen hier nogmaals beklemtonen dat het niet de leermethoden op zich zijn die we onder de loep zullen nemen. Wel onderzoeken we het open en afstandsleren in het kader van zelfgestuurd en levenslang leren, als een mogelijke weg om de lerende organisatie in de praktijk te brengen.

2.2 Levenslang leren in de lerende bedrijven

Het ideaal van levenslang leren dringt door tot in alle uithoeken van de samenleving. Ook bedrijven kunnen dit ideaal, hetgeen een andere aanpak van het interne opleidingsbeleid veronderstelt, niet negeren (Usher, Bryant & Johnston, 1997). Waar vroeger bedrijfsopleidingen veeleer 'ad hoc' werden georganiseerd, komen nu begrippen als lerende organisatie of permanente vorming op de voorgrond (De Blende, 1991; Argyris & Schön, 1978). Opleiding wordt met andere woorden een aspect van strategisch belang in de beleidsvoering van een onderneming (Abrahamsson, 1990). De toenemende onvoorspelbaarheid en het snelle tempo van de omgevingsveranderingen, noodzaakt bedrijven immers om sneller te leren dan de competitie (Bolhuis & Simons, 1999). Het belang van het leervermogen van medewerkers en organisatie als competitief voordeel wordt nog versterkt door de overgang naar een kennis- en informatiemaatschappij (Droste & de Boogert, s.d.; Baert, De Witte & Sterck, 2000). Dit brengt immers een toenemende complexiteit met zich mee, in die zin dat de medewerkers uit een veelheid aan informatie de juiste informatie dienen te filteren en te gebruiken op de juiste plaats en het juiste moment. Tot slot is het streven naar een lerende organisatie belangrijk vanuit het strategische belang op de arbeidsmarkt. In de strijd om menselijke talenten, zullen immers juist de talentvolle mensen zich aangetrokken voelen tot de lerende organisatie en is het afbreukrisico van 'know how' door het vertrek van medewerkers relatief klein doordat mensen in de organisatie van elkaar leren (Bolhuis & Simons, 1999).

De noodzaak aan een leven lang leren binnen de werkcontext wordt ook door de overheid en sociale partners erkent, aangezien het opleidingsbeleid dat in bedrijven ontwikkeld wordt en de inspanningen die men doet om aan kennisopbouw van medewerkers te doen een belangrijke hoeksteen van de kenniseconomie en –maatschappij vormen. Vlaanderen blijkt echter ook op het gebied van opleiding voor werknemers een achterstand te hebben ten opzichte van de andere Europese landen (Buyens & Vanhove, 2000; Bollens, Buyens & Sels, 2000). De Vlaamse overheid en sociale partners stellen zich tot doel deze achterstand weg te werken en de deelname aan opleiding evenals de opleidingsinspanningen van bedrijven op eenzelfde hoogte te brengen als deze van de best presterende landen in de Europese Gemeenschap. Zo werd onder andere in het actieplan "Een leven lang leren in goede banen" (Vlaamse Regering, 2000) en in de platformtekst van de Vlaamse sociale partners (2000) het stimuleren van permanent vorming in het Vlaamse bedrijfsleven als één van de pijlers opgenomen.

Aangezien het aanspreken, sensibiliseren en ondersteunen van bedrijven afgestemd dient te zijn op de realiteit van bedrijven, zullen we in het kader van dit onderzoek stilstaan bij de implementatie van open en afstandslernen binnen bedrijven. Andere partijen die meewerken aan de lerende samenleving in het algemeen, zoals de verschillende intermediairen en opleidingsverstrekkers, de overheid, de sectorfondsen en sociale partners, kunnen echter ook een invloed hebben op het bedrijfsniveau. In

het onderzoek worden zij daarom betrokken als partners van het bedrijfsleven en gaan we na welke rol ze kunnen spelen bij het stimuleren en faciliteren van open en afstandslernen en lerende organisaties.

3. Onderzoeksvragen

Vertrekkende van het belang van levenslang enerzijds en de vaststelling dat open en afstandslernen in België nog relatief weinig gehanteerd wordt anderzijds, willen we in dit onderzoek nagaan hoe het open en afstandslernen in Vlaanderen uitgebouwd en gestimuleerd kan worden om uiteindelijk bij te dragen tot een leven lang leren.

De algemene onderzoeksvraag luidt als volgt:

“Hoe krijgt open en afstandslernen vandaag de dag vorm binnen Vlaamse bedrijven en hoe kan open en afstandslernen de ontwikkelingen in de richting van lerende organisaties en zelfgestuurd leren versterken?”.

Deze algemene onderzoeksvraag bestaat uit vijf basispijlars:

- (1) Wat zijn de motieven tot het implementeren van open en afstandslernen binnen de bedrijven uit de twee geselecteerde sectoren?
- (2) Hoe krijgt het open en afstandslernen vorm binnen de twee sectoren?
- (3a) Wat zijn de voor- en nadelen van open en afstandslernen die de Vlaamse bedrijven vandaag de dag ervaren?
- (3b) Wat zijn de voor- en nadelen van open en afstandslernen die de werknemers vandaag de dag ervaren?
- (4) Welke factoren zijn bepalend voor de goede implementatie van open en afstandslernen? Hierbij kijken we zowel naar een aantal factoren op bedrijfsniveau als naar de ondersteunende rol van de Vlaamse overheid, de sectorfondsen en andere intermediairen.
- (5) Welke factoren zijn bepalend voor het al dan niet deelnemen van de werknemers aan de mogelijkheden tot open en afstandslernen?

3.1 Wat zijn de motieven tot het implementeren van open en afstandslernen?

Het belang van levenslang leren voor bedrijven komt voort uit verschillende nieuwe tendensen in de externe markt waarin men opereert: de onvoorspelbaarheid van veranderingen, het tempo van veranderingen, de overgang naar een kennis- en informatiemaatschappij en het strategisch belang van de kenniswerker (Bolhuis & Simons, 1999). Enkel de mogelijkheid tot veranderen, tot omgaan met onzekerheid en tot voortdurend leren, kunnen enige zekerheid bieden aan organisaties en hun medewerkers (Harris, 1997). Een eerste belangrijke vraag voor het uittekenen van een beleid omtrent levenslang leren betreft de motivatie van de Vlaamse bedrijven om open en afstandslernen te implementeren. Beschouwt men dit geheel van leermethoden als de bouwstenen voor de overgang naar een lerende organisatie of spelen hier voornamelijk praktische overwegingen, zoals het tijd- en

kostenbesparende aspect van ICT, een rol? Daarnaast zullen we de vraag stellen of het bedrijf enkel een antwoord tracht te bieden op de noodzakelijke continue kennisverwerving voor het veiligstellen van de concurrentiepositie of dat men ook ruimer de persoonlijke ontwikkeling en algemene inzetbaarheid van elke werknemer wil verhogen.

3.2 Hoe krijgt het open en afstandslernen vorm binnen de organisatie?

Wat betreft de vraag naar de modaliteiten van open en afstandslernen binnen de organisatie gaat het niet om een loutere beschrijving van de verschillende initiatieven. Aansluitend bij de voorgaande vraag willen we nagaan of de implementatie van één of meerdere leermethoden een vertaling is van het 'zelfsturend leren'-principe en dus gekaderd wordt binnen het streven naar een lerende organisatie. Het is immers in relatie tot de thematiek van levenslang leren, dat het open en afstandslernen een belangrijke meerwaarde kan bieden voor overheid, werkgevers, werknemers en andere betrokken partijen.

Op de eerste plaats stellen we ons de vraag of het open en afstandslernen binnen de betrokken organisaties het zelfsturend leren van de werknemers beoogt en versterkt. Meer concreet gaan we na of de rol van zowel de lerende als de trainer herbekeken wordt in het kader van open en afstandslernen. Naar de lerende toe kenmerken metacognitie en zelfverantwoordelijkheid het leerproces (Raemdonck, e.a., 2000). De metacognitie of het reguleren houdt in dat de lerende initiatief nemen in het bepalen van hun leerbehoeften, in het formuleren van leerdoelen, in het identificeren van menselijke en materiële mogelijkheden om te leren, in het kiezen en toepassen van geschikte leerstrategieën en in het evalueren van de leerresultaten. Het aspect van zelfverantwoordelijkheid beklemtoont dat de lerende zelf bepaalt welke acties ondernomen moeten worden. De veranderende rol van de trainer houdt een verschuiving van doceren naar begeleiden in, of met andere woorden een omslag van trainergestuurd overdragen van leerstof naar het aanleren van vaardigheden om als lerende zelf leerstof te verwerven (Raemdonck, e.a., 2000).

Ten tweede zal in dit onderzoek de beschrijving van open en afstandslernen gekoppeld worden aan de verschillende kenmerken van de lerende organisatie, om op die manier na te gaan of de leermethoden deel uitmaken van dit ruimere geheel. De kenmerken van de lerende organisatie kunnen ondergebracht worden in vijf categorieën: management, werkstructuur, visie en strategievorming, informatiestromen en (leer)cultuur (Bolhuis & Simons, 1999; Tjepkema, 1993). De managementstijl van lerende organisaties legt de nadruk op het uitzetten van een algemene koers, het ontwerpen van relatief autonome, zelfregulerende organisatie-eenheden en cultuurbeïnvloeding. Wat betreft de organisatiestructuur wordt de lerende organisatie gekenmerkt door werkeenheden met royale vrijheidsgraden, zodat deze gemotiveerd, vernieuwend en flexibel kunnen opereren en leren. Toch speelt ook de organisatiestrategie een belangrijke rol bij het bepalen van de kaders waarbinnen mensen moeten opereren. Deze strategie komt tot stand via collectief leren en participerende beleidsvorming, in de zin dat iedereen erover mee kan denken. Met betrekking tot de informatiestromen kennen lerende organisaties zowel intern als extern een uitgebreid feedback

systeem, hetgeen eveneens een grote openheid naar medewerkers en andere organisaties veronderstelt. Tot slot heerst in de lerende organisatie een leercultuur waarin een bereidheid tot afleren, een tolerantie voor fouten, een experimentele houding en openheid en dialoog centraal staan.

3.3 Wat zijn de voor-en nadelen van open en afstandsleren?

Een derde onderzoeksvraag wijten we aan de voor- en nadelen van open en afstandsleren, en dit zowel naar de werkgever als de werknemer toe. Hierbij gaat het niet om de knelpunten en faciliterende factoren tijdens het implementatieproces (cf. 3.4), maar om de uiteindelijke effecten op korte en lange termijn. Via deze vraag willen we op zoek gaan naar de meerwaarde van het open en afstandsleren voor organisatie én individu. De dubbele invalshoek kan interessant zijn om eventuele conflicten te expliciteren en op te lossen. Zo kan een goed uitgebouwd en ondersteund zelfgestuurd programma enerzijds de werknemer in staat stellen om zijn inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te vergroten, terwijl dit anderzijds door de bedrijven in hun 'war for talent' als een nadeel kan ervaren worden. Omgekeerd biedt het afstandsleren voor de bedrijven het voordeel dat werknemers zich 'anytime and anywhere', en dus ook thuis kunnen bijscholen, terwijl dit voordeel van flexibiliteit ook als een aanslag op de verworven opleidingsrechten binnen de arbeidsuren kan beschouwd worden. De verschillende perspectieven zijn een belangrijk aangrijpingspunt voor het uitbouwen van een flankerend beleid.

3.4 Welke factoren zijn bepalend voor de implementatie?

Aan de hand van deze vraag willen we op zoek gaan naar de hinderpalen die het implementatieproces bemoeilijken. Naast de louter technische problemen (Van den Broeck & Cools, 2000), zoals netwerkproblemen of de niet-compatibiliteit van systemen, ligt de focus hoofdzakelijk op de organisatorische knelpunten.

Op het bedrijfsniveau zal de juiste invulling van de rol van de lerende, trainer en het management sterk bepalen of het open en afstandsleren de gewenste doelstellingen bereikt (Droste & den Boogert, s.d.). Hier stellen we ons onder andere de vraag of het management de initiatieven voldoende ondersteunt door bijvoorbeeld tijd en middelen ter beschikking te stellen, of de lerende beschikt over de vereiste motivatie, leerstijl en vaardigheid tot zelfsturend leren en of de trainer een activerende benadering volgt.

Naast de verschillende actoren op het bedrijfsniveau, vormt ook de analyse van de rol van de Vlaamse overheid en andere actoren op de Vlaamse arbeidsmarkt een belangrijk onderzoeksthema. In eerste instantie zullen we nagaan in welke mate de organisaties vanuit de overheid en vanuit de sectoren steun hebben genoten bij de uitwerking en implementatie van open en afstandsleren. Tevens zal vanuit de analyse van de hinderpalen onderzocht worden in welke mate de Vlaamse overheid, de sectorfondsen en andere intermediairen mee kunnen werken aan een flankerend beleid ten aanzien van het bedrijfsleven. We denken hier bijvoorbeeld aan het herbekijken van het Betaald Educatief

Verlof, het delen van de ontwikkelingskosten voor de ondersteunende technologieën door verschillende bedrijven uit een sector, het opstarten van loopbaanadviseringscentra die het zelfgestuurde leren van de werknemers ondersteund, de certificering van elders verworven competenties, ...

3.5 Welke factoren zijn bepalend voor de deelname van werknemers?

Deze laatste vraag zoomt dieper in op één van de factoren die bepalend is voor het welslagen van de implementatie van open en afstandslernen, namelijk de nieuwe invulling van de rol van de lerende (Raemdonck, e.a., 2000; Berge, 2001). Dat men binnen de organisatie mogelijkheden tot open en afstandslernen voorziet, garandeert niet dat de werknemers hierin meestappen. Aangezien bij dergelijke leermethoden juist het zelfsturend leren centraal staat, is het eigen initiatief tot deelname van essentieel belang en zijn de factoren die deze zelfsturing bevorderen belangrijk voor het uittekenen van een beleid omtrent levenslang leren.

De Vlaamse overheid stelt niet enkel de versterking van de kwalitatieve competitiviteit van het Vlaamse bedrijfsleven tot doel, maar ook de verhoging van de individuele ontplooiingskansen van alle werkzoekenden en werknemers om economische en sociale redenen (Vlaamse Regering, 2000). Dit laatste houdt in dat men wil vermijden dat de opkomst van de kennismaatschappij dualiteit en sociale uitsluiting teweegbrengt. Men stimuleert met andere woorden niet enkel de implementatie van opleidingsactiviteiten in de verschillende levenssferen, maar ook de verhoging van de deelname van ieder individu aan deze initiatieven vormt een aandachtspunt. Aansluitend bij deze bekommernis willen we in een laatste stap van het onderzoek dan ook nagaan welke factoren bepalen of men zich al dan niet aangesproken voelt door de leermethoden van open en afstandslernen. Vanuit het perspectief van de werknemer willen we komen tot een aantal aangrijpingspunten voor het beleid om die personen die vandaag de dag uit de boot dreigen te vallen mogelijkheden aan te bieden voor en te motiveren tot open en afstandslernen. Meer concreet willen we het profiel van zowel werknemers die ingaan als zij die niet ingaan op het aanbod van open en afstandslernen in kaart brengen. Hiervoor kijken we onder andere naar de leeftijd, het functieniveau, de opleidingsachtergrond, de jobrijkeid en de leerstijl van de werknemers.

4. Methodologie

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen doorlopen we onderstaande fasen:

Fase 1: Literatuurstudie, hoofdzakelijk gericht op internationale literatuur en resultaten van buitenlands onderzoek.

Fase 2: Ontwikkeling van de bevragsinstrumenten.

Fase 3: Kwantitatief en kwalitatief onderzoek binnen twee sectoren.

Fase 4: Analyse, generalisering van de onderzoeksresultaten en formuleren van beleidsaanbevelingen.

4.1 Fase 1: Literatuurstudie

In deze fase zetten we het reeds opgestarte literatuuronderzoek verder en gaan we op zoek naar theorieën en onderzoek omtrent open en afstandsleren, zelfsturend leren en de lerende organisatie. Hierbij leggen we de klemtoon op de internationale literatuur en resultaten van buitenlands onderzoek om zo een internationale vergelijking te kunnen maken met landen waar het open en afstandsleren reeds op grotere schaal ingang heeft gevonden, zoals bijvoorbeeld Finland, Nederland en Canada. Aangezien Vlaanderen vandaag de dag achterop loopt op het vlak van open en afstandsleren en levenslang leren in de bedrijfscontext kan een dergelijke internationale vergelijking interessante mogelijkheden van het open en afstandsleren, die aangeven in welke richting Vlaanderen verder kan evolueren, naar voor schuiven.

In de literatuurstudie komen onderstaande vragen aan bod, die we telkens benaderen vanuit een internationale invalshoek:

- Wat zijn de motieven tot het implementeren van open en afstandsleren binnen de organisatie?
- Hoe krijgt het open en afstandsleren vorm?
- Welke factoren zijn bepalend voor de goede implementatie van open en afstandsleren? Hierbij kijken we zowel naar een aantal factoren op bedrijfsniveau als naar de ondersteunende rol van de Vlaamse overheid, de sectorfondsen en andere intermediairen.
- Welke factoren zijn bepalend voor het al dan niet deelnemen van de werknemers aan de mogelijkheden tot open en afstandsleren?

Het literatuuronderzoek zal resulteren in een conceptueel model en zal de aanzet geven tot de ontwikkeling van indicatoren voor het meten van de variabelen die in het model onderscheiden worden.

Timing: 2 maanden

4.2 Fase 2: Ontwikkeling van de bevraginginstrumenten

Op basis van de literatuurstudie worden 3 bevraginginstrumenten ontwikkeld.

Voor het eerste grote luik van het onderzoek (cf. infra) stellen we een vragenlijst op, waarin we voornamelijk de onderzoeksvragen 1 tot en met 3, en de daarmee gerelateerde variabelen,

operationaliseren. De vragenlijst zal als bevragsingsinstrument fungeren voor de telefonische enquêtes bij een representatieve steekproef van de geselecteerde sectoren.

Voor het tweede luik, waarin we een beperkt aantal bedrijfscases in de diepte uitwerken, ontwikkelen we twee bevragsingsinstrumenten, aangezien we ons richten tot zowel de werkgever als de werknemer. Met betrekking tot de werkgever gaat het om een kwalitatief onderzoek aan de hand van diepte-interviews. Hiervoor stellen we een vragenschema op dat als leidraad zal fungeren om zo de vergelijking tussen de cases te maximaliseren. In het vragenschema komen voornamelijk de onderzoeksvragen 2, 3a en 4 (cf. paragraaf 3) aan bod. Voor de onderzoeksvragen die gericht zijn tot de werknemers van de verschillende bedrijfscases, namelijk onderzoeksvraag 3b en 5, ontwikkelen we een enquête om een grotere steekproef bij het onderzoek te kunnen betrekken.

Bij de ontwikkeling van de bevragsingsinstrumenten zal zeker rekening gehouden worden met de input van de leden van de visiegroep en zal de bruikbaarheid getoetst worden bij één pilot-case.

Timing: 2 maanden

4.3 Fase 3: Kwantitatief en kwalitatief onderzoek binnen twee sectoren

Voor het beantwoorden van de bovenvermelde vragen voeren we bij twee sectoren ten eerste een kwantitatief onderzoek uit binnen de volledige sector en werken we ten tweede een beperkt aantal cases in de diepte uit (cf. infra). We opteren voor een selectie van de onderzoeksgroep volgens de sectoriële indeling om de eigenheid van de sectoren in rekening te kunnen brengen. Daarnaast beperken we ons tot twee sectoren om zo een grotere diepgang en een vollediger beeld van de sector te garanderen. Momenteel denken we, na kort overleg met Cevora, aan de volgende sectoren: groothandel, informatica en telecommunicatie en/of de bouwsector.

Met het kwantitatieve onderzoek beogen we ten eerste een algemeen beeld te krijgen van open en afstandslernen binnen de betrokken sectoren met betrekking tot de huidige stand van zaken (onderzoeksvraag 2), de motivatie van de Vlaamse bedrijven om open en afstandslernen te implementeren (onderzoeksvraag 1) en de voor- en nadelen volgens de werkgever (onderzoeksvraag 3a). Daarnaast zullen de resultaten van de enquête ons in staat stellen om op een gefundeerde wijze de 'best practices' te selecteren voor het tweede onderzoeksluik. Met deze doelstellingen in het achterhoofd houden we bij een representatieve steekproef een telefonische enquête op basis van de opgestelde vragenlijst. Voor het bepalen van de steekproef voorzien we een spreiding volgens de grootte van het bedrijf. Uit voorgaand onderzoek omtrent opleidingsinspanningen binnen Vlaamse bedrijven (Bollen, Buyens & Sels, 2000) kunnen we immers vermoeden dat het al of niet implementeren deels bepaald wordt door de grootte van het bedrijf.

Nadat we bovenstaande drie onderzoeksvragen in kaart hebben gebracht over de twee volledige sectoren heen, gaan we aan de hand van vijftien bedrijfscases dieper in op de achterliggende

processen van het implementeren van open en afstandslernen door de werkgever en het al dan niet deelnemen aan de opleidingsinitiatieven door de werknemer. Bij elk van deze cases richten we ons dus zowel tot de werkgever als de werknemer, waarvoor respectievelijk een kwalitatief en een eerder kwantitatief onderzoek opgezet wordt (cf. infra). Zoals reeds eerder aangegeven, richten we ons hier tot die bedrijven die tijdens de enquêtes van het eerste onderzoeksluik aangaven reeds bepaalde initiatieven omtrent open en afstandslernen ontwikkeld en geïmplementeerd te hebben. Daarnaast voorzien we opnieuw een spreiding volgens grootte.

In een eerste deel van het case-study onderzoek richten we ons tot de opleidingsverantwoordelijke of HR manager van de geselecteerde cases. Tijdens de diepte-interviews komen voornamelijk de onderzoeksvragen 2, 3a en 4 aan bod. We opteren hier voor een case study onderzoek, omdat we de implementatie van open en afstandslernen willen kaderen in de ruimere thematiek van levenslang leren en hiervoor ook een inzicht in de bedrijfsspecifieke en sociaal-economische context noodzakelijk is. Naast de invalshoek van de werkgever zijn de onderzoeksvragen 3b en 5 gericht tot de werknemers van de verschillende niveaus (geschoolde/ongeschoolde arbeiders, bedienden en kader). Voor dit tweede luik zullen we een enquêteonderzoek opzetten zodat we een grotere steekproef bij het onderzoek kunnen betrekken.

Timing: 5 maanden

4.4 Fase 4: Analyse en generalisering van de onderzoeksresultaten en beleidsaanbevelingen

Voor de analyse van de enquêtegegevens uit het eerste en tweede onderzoeksluik hanteren we statistische verwerkingstechnieken. De gegevens verkregen door middel van de kwalitatieve uitwerking van de case-studies zullen met behulp van inhoudsanalyse-technieken worden geanalyseerd.

Na afloop van de analyse zullen we een aantal discussiegroepen samenstellen en uitnodigen in functie van de bredere generaliseerbaarheid van de tot dan toe bekomen onderzoeksgegevens. De resultaten uit de voorgaande fase zullen we vertalen in een aantal concrete stellingen, die aan de groep ter discussie voorgelegd worden. De respons vormt dan een input voor het verder verwerken en aanvullen van de onderzoeksconclusies en het formuleren van de beleidsaanbevelingen. De discussiegroepen zullen bestaan uit vertegenwoordigers van de overheid, van werknemers en werkgevers en andere partijen, relevant binnen de gestelde problematiek. Met betrekking tot de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers richten we ons ook tot die sectoren, die geen voorwerp uitmaakten van het onderzoek.

Het onderzoek zal resulteren in een overzicht en beoordeling van bedrijfsinitiatieven met betrekking tot open en afstandslernen, van waaruit in een laatste stap beleidsaanbevelingen zullen geformuleerd worden tot het ondersteunen en stimuleren van dergelijke initiatieven en meer algemeen van het levenslang leren binnen de Vlaamse bedrijfscontext.

Timing: 2 maanden

5. Beleidsrelevantie

Het onderzoek is beleidsrelevant door zijn bijdrage tot het stimuleren van open en afstandsleren binnen Vlaamse bedrijven en, meer in het algemeen, van de noodzakelijke ontwikkelingen in de richting van de lerende organisatie.

De Vlaamse regering heeft zich met de verschillende maatregelen en aanbevelingen ingeschreven in de internationale belangstelling voor en de verklaringen omtrent levenslang leren. Zo stelt men zich onder andere tot doel de opleidingsinspanningen van bedrijven en de deelname van werknemers aan deze opleidingen op eenzelfde hoogte te brengen als deze van de best presterende landen in de Europese Gemeenschap. Het ondersteunen en sensibiliseren van bedrijven voor de implementatie van open en afstandsleren maakt een belangrijke pijler van het beleid uit. De geformuleerde beleidsaanbevelingen die uit dit VIONA-onderzoek resulteren, dragen bij tot het uitwerken van deze beleidsprioriteit.

De resultaten van het kwantitatieve luik zullen voor de twee volledige sectoren weergeven welke bedrijven wel/geen initiatieven hebben genomen op het vlak van open en afstandsleren, hoe de bedrijven vandaag aan deze leermethoden vorm geven en wat de drijfveer is voor bedrijven om al dan niet voor open en afstandsleren te kiezen. Het onderzoek resulteert met andere woorden ten eerste in een stand van zaken binnen twee sectoren en een situering van eventuele blinde vlekken op het vlak van de implementatie van open en afstandsleren. Ten tweede vormen de vragen naar de motivatie en de ervaren voor- en nadelen een eerste aanzet om het beleid zoveel mogelijk op de realiteit van de bedrijfscontext af te stemmen. Dit tweede punt wordt doorheen het uitvoeren van onderzoek bij de bedrijfscases nog versterkt en vervolledigd. Vanuit het in kaart brengen van de faciliterende en belemmerende factoren van het implementatieproces zullen immers beleidsaanbevelingen geformuleerd worden omtrent de rol van de overheid en de andere actoren op dit beleidsdomein.

Ook de internationale vergelijking biedt een belangrijke meerwaarde voor het versterken van de ontwikkelingen in de richting van de lerende samenleving. Op die manier krijgen we immers zicht op 'best practices' van het open en afstandsleren in de andere Europese landen, van waaruit we tevens een aantal leerpunten voor het implementatieproces kunnen afleiden.

Tot slot sluit dit onderzoek aan bij de bekommernis van de Vlaamse regering dat de opkomst van de kennismaatschappij dualiteit en sociale uitsluiting teweeg brengt. Door na te gaan welke groepen al dan niet deelnemen aan de mogelijkheden van het open en afstandsleren, welke factoren bepalen of men zich al dan niet aangesproken voelt en hoe men degenen die tot nu toe geen gebruik maken van

open en afstandsleren kan motiveren, willen we een eerste aanzet geven tot het stimuleren van die personen die dreigen uit de boot te vallen.

6. Referentielijst

Abrahamsson, K. (1990). *The expanding Learning Enterprise in Sweden*. Paris: OECD-CERI.

Argyris, C. & D.A. Schön (1978). *Organizational Learning: A theory of action perspective*. Reading, Mass: Addison-Wesley.

Baert, H., Van Damme, D., Kusters, W. & J. Scheerens (2000). *Uitgangspunten en contouren voor een samenhangend beleid van levenslang leren in Vlaanderen*. Eindrapport van onderzoek in opdracht van de Vlaamse Regering. Leuven/Gent: KUL, centrum voor Sociale Pedagogiek en RUG, Vakgroep Onderwijskunde.

Baert, H., De Witte, K. & G. Sterck (2000). *Vorming, training en opleiding*. Leuven-Aperlidoorn: Garant.

Beleidsnota Economie 2000-2004. De Vlaamse minister van economie, ruimtelijke ordening en media.

Beleidsnota Onderwijs en vorming 1999-2004. De Vlaamse minister van Onderwijs en Vorming.

Beleidsnota Werkgelegenheid 2000-2004. De Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme.

Berge, Z. L. (Ed.) (2001). *Sustaining Distance Training: Integrating Learning Technologies into the Fabric of the Enterprise*. San Francisco: Jossey-Bass.

Bolhuis, S.M. & P. R.-J. Simons (1999). *Leren en werken: opleiden en leren*. Utrecht: Kluwer.

Bollens, J., Buyens, D. & L. Sels (2000). *Het opleidingsbeleid in Vlaamse ondernemingen: determinerende factoren en knelpunten*. Eindrapport VIONA-onderzoek in opdracht van ESF en Vlaamse Gemeenschap. Leuven, Gent: KUL/HIVA en Vlerick Leuven Gent Management School, HRM Centre.

Buyens, D. & Vanhoven, E. (2001). *Permanente vorming in Vlaamse ondernemingen anno 2000*. Tussentijds rapport van Continuing vocational training survey 2 in opdracht van ESF en Vlaamse Gemeenschap. Gent: Vlerick Leuven Gent Management School, HRM Centre.

Buyens, D. & A. Meganck (2001). *E-HRM bij de honderd grootste bedrijven in België*. Intern Onderzoeksrapport. Gent: Vlerick Leuven Gent Management School, HRM Centre.

Buyens, D. & A. De Vos (1999). The added value of the HR department. In: C. Brewster & H. Harris (Eds.) *International HRM: Contemporary Issues in Europe*, pp. 31-47. London: Routledge.

Buyens, D., Van Schelstraete, S., De Vos, A. & T. Vandenbossche (1997). *HRM in transitie: via het 'toegevoegde-waarde-denken' naar een Human Investment Strategie*. Antwerpen: SD-worx.

Commissie van de Europese Gemeenschappen (2000). *Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2000*.

Cranfield network (1996). *Cranfield project on International Strategic HRM: 1995*. International executive report, Cranfield.

De Blende, H. (1991). Leren: levenslang en levensbreed. *Gids op Maatschappelijk Gebied*, 82 (12), pp. 1053-1065.

De Jong, F. (1992). *Zelfstandig leren. Regulatie van het leerproces en leren reguleren: een procesbenadering*. Proefschrift Katholieke Universiteit Brabant, Tilburg.

De Volder, M. (1996). *From Penny Post to Information Super-Highway: open en distant learning in close-up*. Leuven/Amersfoort: ACCO.

Dillemans, R., Lowijck, J. & Van der Perre, G. (1998). *New technologies for learning: contribution of ITC to innovation in education*. Leuven: University Press.

Droste J. & K. de Boogert (s.d.). *Zelfstandig leren leren. Nieuwe rollen voor docenten en leerlingen*. 's-Hertogenbosch: Centrum Innovatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.

Europese Commissie (2000). *Een memorandum over levenslang leren*. Werkdocument van de diensten van de commissie.

Europese Commissie (1995). *Onderwijzen en leren – Naar een cognitieve samenleving*. Witboek van de Europese Commissie.

Europese commissie (1993). *Groei, concurrentievermogen en werkgelegenheid*. Witboek van de Europese Commissie.

Europese Commissie (2000). *Richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten voor 2001*. Mededeling van de Commissie.

Europese Raad (maart 2000). *Conclusies van het voorzitterschap van de Europese Raad, Lissabon*.

Harris, J. (1997). *Flexible learning at work*. San Franscisco: Jossey-Bass Publishers.

Khan, B.H. (1997). *Web-based Instruction*. New Jersey: Educational Technology Publications.

Knowles, M. (1981). *The Adult Learner: A neglected Species*. Houston Texas: Gulf Publishing Company.

Raemdonck, I., Van Damme, D. & L. Van de Poele (2000). *Rol van de leerkracht en specifieke expertise opbouw bij zelfgestuurde leren in het volwassenenonderwijs*. Eindrapport van onderzoek in opdracht van de Vlaamse Regering. Gent: RUG, vakgroep onderwijskunde.

Tjepkema, S., Horst, H. M. ter, Mulder, M. & J. Scheerens (2000). *Future challenges for HRD professionals in Europe*. Eindrapport van onderzoek in opdracht van de Europese Commissie (TSER).

Tjepkema, S. (1993). *Profiel van de lerende organisatie en haar opleidingsfunctie*. Enschede: Universiteit Twente.

Usher, R., Bryant, I. & R. Johnston (1997). *Adult education and the postmodern challenge. Learning beyond the limits*. London: Routledge.

Van de Broeck, H. & E. Cools (2000). *Een vergelijkend onderzoek naar de meerwaarde van de inschakeling van multimedia bij vorming, training en opleiding*. Eindrapport van onderzoek in opdracht van IWT. Gent: Vlerick Leuven Gent Management School, Afdeling Organisational Behaviour.

Van den Broeck, H. (1994). *Lerend management: verborgen krachten van managers en organisaties*. Tielt: Lannoo/Scriptum.

Vlaamse Regering (2000). *Het actieplan "Een leven lang leren in goede banen"*. Nota aan de Vlaamse Regering.

Vlaamse Sociale Partners (2000). *Langetermijnvisie voor Vlaanderen: een uitgestoken hand van de Vlaamse sociale partners*. Brussel: Goekint Graphics.

Bijlage 2:

Dirk Buyens

LIJST VAN VIJF BELANGRIJKSTE PUBLICATIES :

- 2001 (in press) Dirk Buyens, Ans De Vos, Adding Value through Integration and Involvement. A qualitative Study about Management's Perception of the Value of the HR-Function. In HRM Journal.
- 2000 Ans De Vos, Dirk Buyens, De effecten van collectief outplacement op de hertewerkstelling van werkzoekenden. In Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 16 (4), pp. 354-365.
- 2000 Luc Sels, Joost Bollens, Dirk Buyens, Twintig lessen over het bedrijfsopleidingsbeleid in Vlaanderen. Leuven: Acco (ISBN 90-5550-270-7).
- 1999 Dirk Buyens, Tine Vandenbossche, Het meten van personeelstevredenheid. In A. Jorissen & W. Bruggeman (Eds.) De Balanced Scorecard, Maklu (ISBN 90-6215-639-8).
- 1999 Dirk Buyens, Ans De Vos, The added value of the HR department. In C. Brewster & H. Harris (Eds.) Internationaal HRM: Contemporary Issues in Europe, pp. 31-47. London: Routledge (ISBN 0-415-19490-3).