



## Open en afstandsleren binnen de Vlaamse bedrijven:

### Naar zelfgestuurd leren in een lerende samenleving?

## Samenvatting

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma 2002.

Met ondersteuning van de administratie Werkgelegenheid en het ESF-agentschap.

ESF: de Europese bijdrage tot ontwikkeling van de werkgelegenheid door inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen te bevorderen en door te investeren in menselijke hulpbronnen.

Prof. dr. Dirk Buyens

Prof. dr. Ans De Vos

Karen Wouters

Vlerick Leuven Gent Management School

## **1. Probleemstelling:**

### ***Op weg naar de kennismaatschappij: het belang van open en afstandsleren***

Sinds het begin van de jaren '90 is de cruciale rol van een leven lang leren niet meer weg te denken uit het internationale forum. Ook de Vlaamse regering heeft het 'recht op een leven lang leren' als een beleidsprioriteit naar voor geschoven. Zo stelt men in het actieplan "Een leven lang leren in goede banen" dat *"als Vlaanderen haar plaats in de kennismaatschappij wil innemen en vermijden dat de opkomst hiervan dualiteit en sociale uitsluiting teweegbrengt, een krachtig beleid zal moeten gevoerd worden waarin investeren in mensen en de ontwikkeling centraal staat."* Bij dit nieuwe levenslang leren concept gaat het niet langer 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. De idee van zelfsturend leren vormt dan ook één van de centrale principes in het debat omtrent een leven lang leren. 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 afstandsleren".

De praktijk is echter weerbarstiger dan de retoriek. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat Vlaanderen met betrekking tot de deelname van volwassenen aan allerlei vormen van levenslang leren, waaronder open en afstandsleren, 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. Meer concreet werden onderstaande onderzoeksvragen vooropgesteld.

1. Wat zijn de motieven tot het implementeren van open en afstandsleren binnen de bedrijven?
2. Hoe krijgt het open en afstandsleren vorm binnen de twee sectoren?
3. Wat zijn de voor- en nadelen van open en afstandsleren die de Vlaamse bedrijven vandaag de dag ervaren?
4. Wat zijn de voor- en nadelen van open en afstandsleren die de werknemers vandaag de dag ervaren?
5. Welke factoren zijn bepalend voor de goede implementatie van open en afstandsleren?
6. Welke factoren zijn bepalend voor het al dan niet deelnemen van de werknemers aan de mogelijkheden tot open en afstandsleren?

## **2. Open en afstandsleren: een definitie**

Open leren en afstandsleren worden dikwijls als synoniemen gehanteerd. Toch bestaat er een duidelijk verschil tussen beide concepten. Open leren wordt gedefinieerd als "elke vorm van flexibele leerprocessen, waardoor de cursussen toegankelijker zijn voor de lerenden". Afstandsleren staat voor "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.” Open of flexibel leren verwijst dus naar de principes van toegang tot leren en de mate van keuze en controle door de lerende, terwijl afstandslernen enkel betrekking heeft op de leermethodiek.

Afstandslernen is met andere woorden slechts één van de mogelijke leervormen om tot een meer open, flexibele leeromgeving te komen. Ook andere minder formele opleidingsvormen kunnen als vormen van open leren beschouwd worden. Verder impliceert het onderscheid tussen open en afstandslernen dat afstandslernen niet in se open of flexibel is. De term ‘open en afstandslernen’ verwijst naar de combinatie van flexibele leervormen met het afstandscomponent. Het is ook in deze combinatie dat open en afstandslernen het voorwerp van dit onderzoek uitmaakt.

De verschillende leermethoden die onder de noemer open en afstandslernen vallen, kunnen onderscheiden worden naar een drietal dimensies. Ten eerste kan een onderscheid gemaakt worden volgens de gehanteerde technologie, gaande van tekst, over video, Cd-rom en TV, tot intra-, extra- en internet. Een tweede dimensie heeft betrekking op het feit dat de trainer en lerende wel of niet in tijd van elkaar gescheiden zijn, hetgeen respectievelijk aangeduid wordt met de termen asynchrone en synchrone leervormen. Tot slot kan een onderscheid gemaakt worden naar de opleidingssetting of plaats van leren: thuis leren, leren in een open leercentrum of leren op de eigen werkplek.

### **3. Methodologie**

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen voerden we bij twee sectoren enerzijds een kwantitatief onderzoek uit binnen de volledige sector en werkten we anderzijds 14 cases in de diepte uit.

De onderzoekspopulatie bestond uit Vlaamse bedrijven met meer dan 10 werknemers uit de ICT-sector en de sector Scheikunde en Non-ferro. We opteerden voor een selectie van de onderzoeksgroep volgens de sectoriële indeling om de eigenheid van de sectoren in rekening te kunnen brengen. Daarnaast beperkten we ons tot twee sectoren om zo een grotere diepgang en een vollediger beeld van de sector te garanderen.

In het kwantitatieve onderzoek werden telefonische enquête afgenomen bij een representatieve steekproef van 128 bedrijven. Met dit onderzoek 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. Verder stelden de resultaten van de enquête ons in staat om op een gefundeerde wijze de ‘best practices’ te selecteren voor het tweede onderzoeksluik.

Het kwalitatieve onderzoek bestond uit een case studie 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 afstandsleren. Anderzijds beoogden we een beeld te krijgen op 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. In totaal werden 871 medewerkers bevroegd.

Na de analyse van de onderzoeksresultaten werden een aantal discussiegroepen samengesteld en uitgenodigd in functie van de bredere generaliseerbaarheid van de conclusie en het formuleren van beleidsaanbevelingen.

## **4. Conclusies**

### **4.1 De modaliteiten van open en afstandsleren**

Vandaag voorziet ongeveer 18% van de Vlaamse ondernemingen uit de sector Scheikunde en Non-ferro en de sector ICT met meer dan 10 werknemers 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, de samenstelling van het personeelsbestand 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. Op basis van de resultaten kunnen we echter verwachten dat deze kloof in de toekomst zal verkleinen.

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. Het aantal bedrijven dat initiatieven aan de arbeiders aanbiedt is daarentegen het laagste. Het grotere aandeel arbeiders in de sector Scheikunde en Non-ferro kan dan ook als een bepalende factor beschouwd worden. Het is hierbij belangrijk op te merken dat het beperkte aanbod voor arbeiders niet noodzakelijk betrekking heeft op opleiding in het algemeen. De bedrijven uit de Scheikunde en Non-ferro geven immers aan dat men geen gebruik maakt van open en afstandsleren omdat het niet beantwoordt aan de opleidingsbehoeften. Andere vormen van opleiding zoals bijvoorbeeld werkplekopleidingen zijn, zo stelt men, meer aangewezen.

Daarnaast blijkt ook de bedrijfsgrootte een significant effect te hebben. De niet ODL-bedrijven concentreren zich hoofdzakelijk bij de bedrijven met minder dan 50 medewerkers. De bedrijven met meer dan 1000 werknemers kennen daarentegen een beduidende voorsprong. Ongeveer 93% van deze bedrijven

voorziet in open en afstandsleren. In tegenstelling tot het verschil in sector kunnen we met betrekking tot het verschil in grootte van de onderneming stellen dat de kloof in de toekomst nog zal vergroten.

Wat betreft de *types van open en afstandsleren*, tonen de resultaten dat de ODL-bedrijven op de eerste plaats opteren voor asynchrone vormen die via intranet, internet en/of Cd-rom aangeboden worden. Opgesplitst naar sector en grootte van de onderneming komen geen opmerkelijke verschillen naar voor. Eénmaal de keuze voor open en afstandsleren gemaakt werd, hebben deze factoren blijkbaar niet langer een invloed op de verdere vormgeving van het open en afstandsleren. Enkel met betrekking tot de plaats van leren speelt de grootte van de onderneming wel een rol. In het algemeen gaat de implementatie van open en afstandsleren 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. Open en afstandsleren op de werkplek komt met 79% van de bedrijven op de tweede plaats. Voorgaande tendens tekent zich het sterkste af in de bedrijven met minder dan 50 werknemers. Binnen deze grootte-klasse bieden alle bedrijven open en afstandsleren buiten de werkuren aan.

De resultaten uit het case studie onderzoek maken een verdere verfijning van deze algemene bevinding mogelijk. Zo blijkt dat, met uitzondering van één case, de functiegerelateerde opleidingen of de opleidingen die in opdracht van de klant georganiseerd worden tijdens de werkuren plaatsvinden, en dit met betrekking tot zowel de klassikale opleidingen als het open en afstandsleren. Toch komt uit de resultaten naar voor dat, voornamelijk in de sector Scheikunde en Non-Ferro, deze zogenaamde strategische opleidingen nog vaker klassikaal georganiseerd worden, omdat men meent dat men op die manier beter de effectiviteit van de opleidingen kan garanderen. Het aanbod van open en afstandsleren wordt daarentegen vanuit organisatiestandpunt frequenter als “nice to have” beschouwd, vormt voornamelijk een instrument voor de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers en verschuift daarom naar de privé-sfeer. Meer positief geformuleerd leidt de implementatie van open en afstandsleren tot een verruiming van de doelgroep en verbreding van het opleidingsaanbod. Open en afstandsleren buiten de werkuren laat immers toe om aan een grotere groep van werknemers een meer gevarieerd opleidingsaanbod aan te bieden, zonder dat dit voor de organisatie veel bijkomende kosten met zich meebrengt. Hoewel binnen de ICT-sector het open en afstandsleren reeds sterker ingang heeft gevonden bij de strategische opleidingen, is het ook hier belangrijk een kanttekening te maken. Hoewel in principe de mogelijkheid wordt geboden om zich tijdens de werkuren bij te scholen via open en afstandsleren, erkennen de bedrijven in deze sector dat de detachering bij klanten en andere prioriteiten het in praktijk dikwijls onmogelijk maakt om tijd vrij te maken voor bijscholing.

Met betrekking tot de *doelgroepen van open en afstandsleren* werd in het bovenstaande reeds aangegeven dat de ODL-bedrijven in hun aanbod een onderscheid maken naar de professionele categorieën. In lijn hiermee kan uit de onderzoeksresultaten tevens geconcludeerd worden dat de deelname aan open en afstandsleren bij bedienden het hoogste is, terwijl de deelname van hoger kader en arbeiders opmerkelijk

lager ligt. Plaatsen we het globaal aantal deelnemers aan open en afstandsleren tegenover alle werknemers van ODL-bedrijven in de betrokken sectoren, dan kan gesteld worden dat 32,2% van deze werknemers de kans heeft gehad deel te nemen aan open en afstandsleren. Bekijken we deze indicator naar sector, dan blijken de werknemers uit de ICT-sector een kans op deelname te hebben die tot vier keer groter is dan in de sector Scheikunde en Non-Ferro. Opgesplitst naar grootte van de onderneming, stijgt de kans op deelname aan open en afstandsleren naarmate het bedrijf kleiner wordt. Dit kan mogelijk verklaard worden door het feit dat kleinere bedrijven enkel investeren in open en afstandsleren als er een kritische massa gegarandeerd is.

Verder kan met betrekking tot de modaliteiten van open en afstandsleren gesteld worden dat gelijktijdig met een verschuiving van de opleidingsinspanningen naar de privé-sfeer, open en afstandsleren gepaard gaat met een *veranderende rol van trainer en lerende*. Zo treedt de trainer niet enkel als instructor, maar ook als facilitator van het zelfsturende leren op en is er voor de lerende een actieve en zelfsturende rol weggelegd. Bovendien, impliceert het open en afstandsleren binnen ongeveer de helft van de ODL-bedrijven een individueel in plaats van zelfsturend leren. Dit betekent dat de werknemer volledig verantwoordelijk is voor het eigen leerproces, zonder dat dit op één of andere manier ondersteund wordt door de trainer. Deze tendens tekent zich sterker af in de ICT-sector en bij de ODL-bedrijven met minder dan 200 werknemers.

Tot slot komt uit de onderzoeksresultaten duidelijk naar voor dat open en afstandsleren en klassikale opleidingen 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), en 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 en op een zelfde niveau laten starten). 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.

## **4.2 Motieven tot het implementeren van open en afstandsleren**

Ten eerste geven alle betrokken bedrijven aan dat open en afstandsleren een belangrijk instrument is om aan de steeds groter wordende nood aan permanente vorming tegemoet te komen en om de *lerende organisatie vorm te geven*. Open en afstandsleren biedt immers het voordeel dat op een snelle manier een antwoord kan geboden worden op diverse leerbehoeften. Bovendien kan men langs deze weg de kans op deelname aan opleiding verhogen, aangezien men een grotere groep van werknemers kan bereiken. Meer concreet voor de ICT-sector laat het open en afstandsleren toe om ook aan de medewerkers die bij de klanten werkzaam zijn opleidingsmogelijkheden aan te bieden. Voor de sector Scheikunde en Non-Ferro

impliceert een verruiming van de doelgroep vooral dat ook de arbeiders de kans krijgen om zich bij te scholen, zij het wel buiten de werkuren. Tot slot kan men via open en afstandslernen het zelfsturende leren op zich stimuleren, hetgeen in het streven naar een lerende organisatie steeds meer aan belang wint. Hoewel de ODL-projecten binnen de bedrijven in de Scheikunde en Non-Ferro sector hoofdzakelijk gericht zijn op het aanleren van computervaardigheden sluiten ook deze projecten aan bij de voorgaande motieven. Het merendeel van deze bedrijven beschouwen het lopende project omtrent MS Office immers als een pilootproject en geven aan het ODL-aanbod uit te breiden naar andere expertisedomeinen.

Ten tweede wijst elk van de bedrijven op *kostenbesparing* als motief om open en afstandslernen te implementeren. Binnen de ICT-sector komt dit motief vandaag de dag, in vergelijking met de opstartfase van de projecten, veel sterker op de voorgrond te staan. Enerzijds kan dit verklaard worden vanuit de huidige economische context die binnen de bedrijven een meer kostenbewuste houding ten aanzien van opleiding in het algemeen tot gevolg heeft. Anderzijds doen deze resultaten vermoeden dat de kostenbesparing vooral een aanleiding vormt om de betreffende initiatieven verder te zetten, in plaats van op te starten, hetgeen ook uit de telefonische enquêtes naar voren kwam. Indien het open en afstandslernen binnen de werkuren plaatsvindt heeft deze besparing betrekking op; (1) het wegvallen van de kosten van externe en interne trainers, de verplaatsingskosten en de kosten van infrastructuur; (2) op het feit dat de werknemers tijdens minder drukke momenten een opleiding kunnen inplannen, hetgeen in vergelijking met de klassikale opleidingen een grotere efficiëntie met zich meebrengt en; (3) op het feit dat men medewerkers kan laten 'proeven' van een opleiding alvorens te investeren in een volledig opleidingstraject. Indien het open en afstandslernen buiten de werkuren plaatsvindt, komt de kostenbesparing hoofdzakelijk voort uit de tijdsbesparing en het wegvallen van de loondervingskost van de cursisten. Verder merken een aantal bedrijven hierbij op dat men via open en afstandslernen het aanbod wil verruimen zonder dat dit veel bijkomende kosten met zich mee zou brengen. Het gaat immers niet om een vervanging van de klassikale trainingen, maar om een extra opleidingsaanbod. Naast deze algemene motieven van kostenbesparing, kan voor elk van de betrokken sectoren een bijkomend kostenvoordeel onderscheiden worden. Deze houden nauw verband met de specificiteit van de werkorganisatie, meer bepaald de detachingsformule in de ICT-sector en het ploegensysteem in de sector Scheikunde en Non-Ferro. Zo geeft het merendeel van de bedrijven binnen de ICT-sector aan dat de flexibiliteit van open en afstandslernen leidt tot een vermindering of zelfs volledig wegvallen van de inkomstenderving ten aanzien van de klanten, waarvan bij klassikale opleidingen wel sprake is. In de sector Scheikunde en Non-Ferro heeft het bijkomende kostenvoordeel betrekking op het feit dat men, in tegenstelling tot de klassikale opleidingen, niet voor vervanging van de medewerkers in opleiding dient te zorgen.

De bedrijven die *geen* gebruik maken van *open en afstandslernen* verwijzen naar het feit dat dergelijke leervormen niet beantwoorden aan de opleidingsbehoeften van de organisatie en haar werknemers of dat opleiding in het algemeen geen prioriteit vormt binnen de organisatie. Verder haalt men het beperkte aanbod of het niet vertrouwd zijn met het aanbod op de vormingsmarkt aan als reden om geen open en

afstandsleren te implementeren. In tegenstelling tot wat de resultaten omtrent de motieven doen vermoeden, speelt de hoge ontwikkelingskost bij de niet ODL-bedrijven geen voornamelijk rol.

### 4.3 Voor- en nadelen van open en afstandsleren

De *voordelen* van open en afstandsleren liggen grotendeels in lijn met de oorspronkelijke motieven, die in bovenstaande paragraaf vermeld werden. De ontwikkeling van competente medewerkers, bijvoorbeeld op het vlak van ICT-basisvaardigheden, kan als een voordeel van opleiding in het algemeen beschouwd worden. Het open en afstandsleren biedt echter bijkomende voordelen in het streven naar competente medewerkers, en dit op twee vlakken.

Zo wijzen de bedrijven ten eerste op de *flexibiliteit* van de opleidingen op het vlak van plaats, tijd en inhoud van leren. Deze flexibiliteit wordt niet alleen als een voordeel beschouwd in het kader van kostenbesparing (cf. supra). Dat medewerkers kunnen leren waar en wanneer het hen het beste past en dat ze op eigen tempo kunnen leren heeft, zo meent men, het voordeel dat men een grotere groep van medewerkers aanspreekt om permanent bij te leren. Open en afstandsleren wordt met andere woorden als een efficiënt en effectief instrument beschouwd voor het aanmoedigen van een leercultuur, waarin de lerende meer verantwoordelijkheid opneemt voor het eigen leerproces en de mogelijkheid krijgt op just-in-time en juist genoeg te leren.

Een tweede voordeel betreft de *kostenbesparing* verbonden aan het open en afstandsleren, en dit zowel wanneer het buiten als binnen de werkuren georganiseerd wordt. Zoals in het bovenstaande reeds gesteld werd vormt dit voordeel een belangrijke aanleiding om de opgestarte initiatieven verder te zetten. Daar waar de flexibiliteit van open en afstandsleren de werknemers sterker aanspreekt om bij te leren, zorgen de voordelen tot kostenbesparing ervoor dat de werkgever een grotere groep van werknemers de kans biedt om bij te leren. Beide voordelen resulteren dus in een verruiming van de doelgroep voor opleiding.

Met betrekking tot de *nadelen* geven de bedrijven ten eerste aan dat de *controle* op het opleidingsgebeuren moeilijker verloopt. Hoewel meestal testen worden ingebouwd in het cursusmateriaal, die toelaten om na te gaan of de opleidingen al dan niet doorlopen worden en een zicht geven op de effectiviteit van de opleidingen, beschikt het merendeel van de bedrijven niet over een informatiesysteem om de leervorderingen systematisch op te volgen. Dit gebrek aan controle vormt voor een aantal bedrijven een reden om het open en afstandsleren niet te implementeren in het kader van de meer strategische opleidingen.

Ten tweede erkennen de bedrijven dat open en afstandsleren veel zelfdiscipline vereist van de medewerkers en extra inspanningen moeten geleverd worden om hen te *motiveren tot zelfsturend leren*.



Ten derde wijzen de bedrijven op het nadeel dat de interactie met de trainer en het stellen van vragen moeilijker verloopt. De meeste bedrijven organiseren dan ook klassikale sessies om in *extra begeleiding* te voorzien.

In tegenstelling tot wat de resultaten uit de telefonische enquête doen vermoeden, worden de extra inspanningen op het vlak van controle, motivatie en begeleiding niet louter als een nadeel maar als een noodzakelijke voorwaarde voor een goede implementatie van open en afstandslernen beschouwd. Zo bleek uit de beschrijving van de modaliteiten reeds dat de meeste bedrijven opteren voor een “blended learning” om aan de nadelen van open en afstandslernen tegemoet te komen via de voordelen van klassikale opleidingen en vice versa.

Meer concreet binnen de sector Scheikunde en Non-Ferro geven de bedrijven aan dat het *externe ODL-aanbod* te beperkt is en dat het zelf ontwikkelen van opleidingspakketten een hoge *ontwikkelingskost* met zich meebrengt. Verder wijzen een aantal bedrijven binnen deze sector op het nadeel dat men niet alle medewerkers bereikt, aangezien een aantal *basis ICT-vaardigheden* vereist zijn om de opleidingen te kunnen doorlopen.

#### **4.4 Belemmerende en faciliterende factoren in het implementatieproces**

De onderzoeksresultaten bevestigen dat open en afstandslernen als een mogelijk instrument tot zelfsturend leren kan beschouwd worden. Dit zelfsturend leren impliceert op de eerste plaats een nieuwe rol voor de lerende en trainer. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de bedrijven met betrekking tot de bepalende factoren in het implementatieproces deze nieuwe rollen beklemtonen. Wel opmerkelijk is dat zowel de nieuwe rol van de lerende als de nieuwe rol van de trainer, zij het wel in veel mindere mate, vandaag de dag als een belemmerende factor ervaren wordt.

Zo goed als alle bedrijven wijzen op een aantal *parameters gerelateerd aan de lerende* die de succesvolle implementatie van open en afstandslernen 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 (cf. infra) tracht men aan deze belemmerende factoren tegemoet te komen. De parameters gerelateerd aan de lerende worden dus in zekere mate in rekening gebracht om tot een krachtige leeromgeving te komen. Toch is het hier belangrijk op te merken dat het in kaart brengen van de voorkennis en motivatie vandaag de dag niet altijd even expliciet gebeurt. Wel erkennen de betrokken bedrijven dat een al dan niet succesvolle implementatie mede bepaald wordt door het inspelen op de individuele diversiteit.

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 het kader van de instructorrol voorzien de bedrijven in elektronische communicatiekanalen of klassikale sessies om het stellen van vragen mogelijk te maken. De rol van facilitator wordt in praktijk gebracht via het opstellen van ontwikkelingsplannen en het voorzien van functioneringsgesprekken. In tegenstelling tot de nieuwe rol van de lerende geven slechts een aantal bedrijven aan dat deze nieuwe rollen vandaag de dag een belemmering vormen, in die zin dat de communicatiekanalen ontoereikend zouden zijn of de direct leidinggevenden te weinig betrokken zouden zijn bij het leerproces van de medewerkers. Dit kan gedeeltelijk verklaard worden door het feit dat het open en afstandleren 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.

Naast de parameters gerelateerd aan de lerende en de interactie met de trainer, wordt in de literatuur ook gewezen op het belang van het leermateriaal, de media, de collega's en de algemene leeromgeving om tot een krachtige leeromgeving te komen. Deze vier dimensies worden ook door de bedrijven als noodzakelijke voorwaarden voor een succesvolle implementatie beschouwd, maar worden, met uitzondering van de algemene leeromgeving, minder sterk beklemtoond en zijn ook niet in alle bedrijven even sterk uitgebouwd.

De ondersteunende rol van het *leermateriaal* wordt op de eerste plaats gegarandeerd door het materiaal specifiek met het oog op zelfstudie te structureren. Verder wijzen de bedrijven op het belang van de ingebouwde testmomenten om de tussentijdse evaluatie mogelijk te maken. Ten derde dient het materiaal flexibel en ruim genoeg te zijn om het aan te passen en tegemoet te komen aan de diverse leerbehoeften. Dit laatste vormt, zo blijkt uit de resultaten, de belangrijkste drempel met betrekking tot het leermateriaal. Sommige bedrijven geven aan dat het cursusmateriaal soms nog te sequentieel is opgebouwd of dat het inschatten van de leerbehoeften door de lerende zelf moeilijk verloopt. Een aantal bedrijven uit de sector Scheikunde en Non-Ferro wijzen bovendien op het te beperkte aanbod op de externe vormingsmarkt, waardoor de implementatie van open en afstandleren belemmerd wordt.

De ondersteuning door *collega's* wordt slechts door een paar bedrijven formeel ingebouwd, in die zin dat al dan niet elektronische kanalen worden voorzien om met elkaar ervaringen uit te wisselen. Dit neemt niet weg dat de collega's een belangrijke rol spelen in het leerproces. Heel wat bedrijven geven aan dat de collega's en medestudenten een rol spelen als expert. Bij eventuele vragen richt de lerende zich op de eerste plaats tot hen, in plaats van tot een externe expert. Verder plannen een aantal bedrijven dergelijke interacties te stimuleren in de toekomst, door bijvoorbeeld het oprichten van "communities of practice".

Wat betreft de ondersteuning van de *media*, tonen de onderzoeksresultaten aan dat de technologieën hoofdzakelijk ingezet worden om het leermateriaal toe te leveren. Andere toepassingen, om bijvoorbeeld de interactie met collega's en trainer te stimuleren of de planning en administratie door de medewerkers zelf te laten verzorgen, zijn slechts in een paar bedrijven uit de ICT-sector verder uitgebouwd. Ook op dit vlak plannen een aantal bedrijven verdere acties en investeringen, zodat de medewerkers meer verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces kunnen opnemen.

Tot slot wordt de *algemene leeromgeving*, sterker dan de drie voorgaande dimensies, als een noodzakelijke voorwaarde voor succesvolle implementatie aangehaald. In dit verband wijst men op de ondersteuning door het management van het opleidingsbeleid in het algemeen, het belang van communicatie om de initiatieven te promoten en de ondersteuning op technologisch vlak. Een paar bedrijven uit de sector Scheikunde en Non-Ferro geven aan dat technische beperkingen van het internet een vlottere toegang tot de opleidingen belemmeren. Verder verkleint voor de medewerkers die thuis niet over een PC en/of internetaansluiting beschikken de kans op deelname aan open en afstandsleren. Het voorzien van infrastructuur in het bedrijf komt slechts gedeeltelijk tegemoet aan deze technische belemmering, aangezien op die manier het voordeel van flexibiliteit grotendeels vervalt.

#### **4.5 Voor- en nadelen vanuit werknemers perspectief**

In lijn met de voordelen zoals gepercipieerd door de werkgever wordt *flexibiliteit* als voornaamste voordeel aangehaald. Deze vaststelling bevestigt de conclusie dat flexibiliteit op het vlak van plaats en tijdstip van leren niet enkel kadert binnen het streven naar een kostenbesparing vanuit werkgeversperspectief, maar dat men op deze manier ook een grotere groep van werknemers aanspreekt om zich bij te scholen. Verder blijkt open en afstandsleren tevens voordelen op het vlak van *inzetbaarheid* met zich mee te brengen, hetzij echter enkel wanneer via de betreffende opleidingen een erkend certificaat kan behaald worden. Opgesplitst naar socio-demografische factoren, blijken vrouwen en lager opgeleiden meer voordelen te percipiëren van open en afstandsleren en hechten zij ook meer belang aan deze voordelen. In tegenstelling tot wat we vanuit de bevraging van werkgevers konden vermoeden, blijkt de leeftijd en anciënniteit van de werknemers geen invloed te hebben op de perceptie ten aanzien van open en afstandsleren.

Het voordeel van flexibiliteit heeft, zo blijkt uit de resultaten omtrent de nadelen, een belangrijke keerzijde. De *vereiste zelfdiscipline* en het *gebrek aan interactie met trainer en medestudenten* worden vanuit werknemersstandpunt als de voornaamste nadelen aangehaald. Binnen de bedrijven die aanvullend op het open en afstandsleren tevens klassikale sessies of een sterk individuele begeleiding voorzien, worden deze twee nadelen minder sterk beklemtoond. Deze vaststelling geeft aan dat ook vanuit de werknemers een verschuiving naar "blended learning" wenselijk geacht wordt.

Verder wordt met betrekking tot de nadelen van open en afstandsleren gewezen op het feit dat de opleidingen *buiten de werkuren* dienen plaats te vinden. Dit wordt voornamelijk als een nadeel aangehaald indien functiegerelateerde ODL-opleidingen buiten de werkuren moeten gevolgd worden. Voor opleidingen die kaderen in de persoonlijke ontwikkeling en niet zozeer vereist zijn voor het functioneren in de huidige functie ervaart men de verschuiving van de opleidingen naar de privé-sfeer niet zo sterk als een nadeel. Tot slot blijkt ook het *gebrek aan tijd op de werkplek* een nadeel te zijn. Zoals reeds uit de case studies naar voren kwam, kan de mogelijkheid om zich binnen de werkuren bij te scholen niet altijd in praktijk omgezet worden omwille van andere prioriteiten op het werk.

#### **4.5 Factoren die deelname aan de mogelijkheden tot open en afstandsleren bepalen**

Wat betreft de factoren die een *blijvende deelname* aan open en afstandsleren bevorderen wordt door de werknemers de eigen voorkennis en ICT-basisvaardigheden als de voornaamste bevorderende factor aangeduid. Net als de werkgever beklemtonen dus ook de werknemers de individuele parameters in het leerproces, zij het wel enkel als bevorderende factor. Binnen de groep van zogenaamde afhakers en niet-deelnemers scoort de factor voorkennis immers het laagste als belemmerende factor. Verder blijken de trainer en medestudenten vandaag de dag het minste als bevorderende factor tot deelname aan open en afstandsleren aangeduid te worden. Plaatsen we deze bevinding naast de gepercipieerde nadelen, dan blijkt nogmaals dat een verschuiving naar blended learning wenselijk geacht wordt. Verder kunnen we uit de resultaten met betrekking tot de deelnemers concluderen dat binnen de bedrijven die extra inspanningen hebben geleverd op het vlak van communicatie, promotie en ondersteuning vanuit het management, de algemene leeromgeving sterker als bevorderende factor aangehaald wordt en dus een succesvolle implementatie bevorderen. Tot slot komt een goede kwaliteit van het cursusmateriaal en de mogelijkheid om het materiaal aan te passen als matig bevorderende factoren van de deelname naar voren. Brengen we echter ook de perceptie en het belang van de nadelen in rekening dan blijkt ook het cursusmateriaal een relatief grote rol te spelen in de succesvolle implementatie.

De factoren die bepalend zijn voor het *vroegtijdig afhaken of niet deelnemen* aan open en afstandsleren liggen in lijn met de gepercipieerde nadelen. Zo blijkt het feit dat men te weinig tijd heeft op de werkplek om zich bij te scholen de belangrijkste reden vormt om vroegtijdig af te haken of niet deel te nemen. Verder wordt door de niet-deelnemers de verschuiving naar de privé-sfeer als een tweede belangrijke reden aangehaald. Ook hier geldt de vaststelling enkel als het om niet-functiegerelateerde opleidingen gaat. Tot slot neemt men niet deel aan open en afstandsleren omdat het niet aansluit bij de persoonlijke behoeften.

Samenvattend kunnen we stellen dat de deelname bevorderd wordt door factoren gerelateerd aan het didactische proces en de algemene leeromgeving, 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, zullen 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.

## **5. *Beleidsaanbevelingen***

### **5.1 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. Met betrekking tot zowel de motieven voor implementatie als de voordelen van open en afstandsleren wijzen de bedrijven 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. Ook 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.

Er dient echter aan een aantal randvoorwaarden voldaan te zijn opdat open en afstandsleren ook daadwerkelijk als sleutel tot een leven lang leren kan beschouwd worden. Meer bepaald formuleert open en afstandsleren zowel ten aanzien van werknemer als werkgever nieuwe verwachtingen. Een stimuleringsbeleid op dit domein dient zich dan ook tot beide partijen te richten.

### **5.2 Een flankerend beleid naar werknemers toe**

Uit het onderzoek komt naar voor dat een aantal individuele parameters gerelateerd aan de lerende vandaag de dag nog sterk als belemmerende factoren ervaren worden. Meer concreet komt in het kader van open en afstandsleren het belang van ICT-basisvaardigheden, van leren leren en van motivatie tot leren sterker op de voorgrond te staan.

Ten eerste kan het in kaart brengen van het aandeel PC-gebruikers in Vlaanderen, hetgeen in het e-Flanders ICT-actieplan ingeschreven werd en sinds december 2001 halfjaarlijks plaatsvindt, een belangrijk beleidsinstrument vormen om eventuele knelpunten tijdig op te sporen en het flankerend beleid vorm te geven. Voor een stand van zaken omtrent ICT-gebruik en –vaardigheden in de bedrijfscontext zijn bevragingen door de sectorale opleidingsfondsen en sociale partners, hetgeen vandaag de dag in sommige sectoren reeds plaatsvindt, aan te raden. Op die manier kan de specificiteit van elk van de sectoren in rekening gebracht worden.

Ten tweede dient de toegang tot een PC voor alle werknemers binnen het bedrijf bevorderd te worden. Bedrijfsinitiatieven die tot doel hebben de PC en andere nieuwe communicatietechnologieën dichterbij de werkplek te brengen, zoals bijvoorbeeld het “internetcafé” en de “PC-kiosken” bieden een mogelijke oplossing. Door de overheid en de sectorale opleidingsfondsen kan hier voornamelijk een bedrijfsversterkende rol gespeeld worden door de aanwezige expertise van de bedrijven te verspreiden en ervaringsuitwisselingen te stimuleren. Er bestaan immers reeds een aantal interessante ‘best practices’ binnen de Vlaamse bedrijven waarvan ook andere bedrijven iets kunnen leren.

Ten derde kan de overheid rechtstreeks naar de werknemers toe het gebruik van de PC stimuleren, door de aankoop hiervan fiscaal aantrekkelijker te maken, zoals vandaag de dag reeds gebeurt in het kader van de PC-Privé projecten.

Tot slot blijken VDAB en de sectorale opleidingsfondsen vandaag de dag reeds een belangrijke ondersteuning te bieden door middel van hun open en afstandslernen-aanbod omtrent ICT-vaardigheden. Deze weg dient zeker verder bewandeld te worden.

Naast de ICT-basisvaardigheden schieten ook de kennis, vaardigheden en attitudes op het vlak van zelfsturend leren nog vaak tekort om een succesvolle implementatie van open en afstandslernen te garanderen. Het ‘leren leren’ dient sterker ingang te vinden in de verschillende levenssferen van de lerende samenleving.

De initiatieven omtrent de nieuwe educatieve strategie in het onderwijs vormen hierbij een belangrijke aanzet. Het is onder andere op school dat de basisattitudes moeten worden verworven om een leven lang te willen en te kunnen leren. Maar ook na de schoolbanken verdient het ‘leren leren’ verdere aandacht.

Zo kunnen de bedrijven het zelfsturend leren stimuleren door open en afstandslernen op te nemen in een ruimer opleidingstraject waarbinnen zelfstudie wordt afgewisseld met klassikale sessies en/of individuele coaching. Uit de bevraging van zowel werkgever als werknemer blijkt dat een dergelijke verschuiving naar “blended learning” wenselijk geacht wordt, aangezien op die manier de flexibele leerprocessen kunnen opgevolgd en begeleid worden. De overheid en andere relevante actoren kunnen hier een rol spelen in het ondersteunen van de opleidingsverantwoordelijken (cf. paragraaf 3).

Tot slot hebben de individuele parameters ook betrekking op de motivatie tot permanente bijscholing. Uit het onderzoek komt naar voren dat naast de flexibiliteit die open en afstandslernen biedt ook het behalen van een certificaat hiertoe een bijdrage kan leveren. Tot op heden leveren de opleidingen die via open en afstandslernen worden aangeboden echter zelden een erkend certificaat op. In het kader van onder andere de initiatieven met betrekking tot Elders Verworven Competenties is het belangrijk dat extra aandacht uitgaat naar de opleidingen die via open en afstandslernen worden aangeboden.

### 5.3 Een flankerend beleid naar werkgevers toe

Zoals in de voorgaande paragraaf reeds impliciet aan bod kwam, formuleert het open en afstandsleren ook ten aanzien van de werkgever nieuwe verwachtingen. Met betrekking tot het stimuleringsbeleid naar bedrijven toe kan gesteld worden dat de overheid en andere betrokken partijen zich niet alleen dienen te richten op het verhogen van het investeringsniveau in open en afstandsleren (cf. infra). Ook, en vooral, het ondersteunen van een effectieve implementatie van open en afstandsleren zou een voorname pijler van het beleid moeten vormen.

Uit het onderzoek komt naar voor dat in het kader van open en afstandsleren diverse aspecten van het leerproces in rekening dienen gebracht te worden om een succesvolle implementatie te garanderen.

Zo dient de trainer niet zozeer als instructor op te treden maar ook als facilitator van het leerproces. Aandachtspunten op dit vlak zijn:

- (1) het voorzien van elektronische communicatiekanalen, klassikale sessies of individuele begeleiding om de interactie met trainer te stimuleren;
- (2) het open en afstandsleren kaderen in een individueel ontwikkelingsplan en functioneringsgesprekken en;
- (3) de betrokkenheid van direct leidinggevenden in het leerproces van werknemers verhogen.

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat bij ongeveer de helft van de bedrijven de werknemers in het kader van open en afstandsleren volledig verantwoordelijk zijn voor het eigen leerproces en dat dit gebrek aan interactie met de trainer als belangrijkste nadeel door de werknemers wordt aangehaald. De nieuwe rol van de trainer vormt dan ook een belangrijk aandachtspunt, wil men het open en afstandsleren in het algemene opleidingsbeleid van de Vlaamse bedrijven ingang doen vinden.

Naast de trainer vormen ook de algemene leeromgeving, het leermateriaal, de interactie met medestudenten en de media aandachtspunten bij het implementatieproces. Met betrekking tot de algemene leeromgeving is het noodzakelijk dat:

- (1) open en afstandsleren door het management ondersteund wordt en kadert binnen een algemeen opleidingsbeleid;
- (2) de initiatieven duidelijk gecommuniceerd worden en;
- (3) een goede technologische ondersteuning aangeboden wordt.

De andere drie pijlers van het leerproces (leermateriaal, medestudenten en media) zijn vandaag de dag het minst sterk uitgebouwd maar vormen desalniettemin een aandachtspunt voor de verdere implementatie van open en afstandsleren.

Hoewel de verantwoordelijkheid voor deze verschillende pijlers van het leerproces zich grotendeels binnen de bedrijven situeert, kunnen ook de sectorale opleidingsfondsen en andere actoren, zoals de

vereniging voor opleidingsverantwoordelijken en het Belgisch netwerk voor open en afstandsleren, op elk van de aandachtspunten een bijdrage leveren door hun expertise ter beschikking te stellen en tools aan te reiken om bedrijven en opleidingsverantwoordelijken te ondersteunen. Verder kan de overheid een voorbeeldfunctie opnemen in de implementatie van open en afstandsleren en haar expertise aanwenden om andere bedrijven te sensibiliseren, te informeren en te ondersteunen.

In het kader van de verhoging van het investeringsniveau in open en afstandsleren op zich kunnen de overheid en andere betrokken partijen ten eerste een bijdrage leveren in het aanbod van ODL-opleidingspakketten en het ondersteunen van netwerken waarbinnen opleidingspakketten ontwikkeld worden en bedrijven ervaringen kunnen uitwisselen. Het te beperkte externe aanbod van ODL-opleidingspakketten blijkt immers een belangrijke reden voor het niet implementeren van open en afstandsleren. Verder is het in dit verband noodzakelijk het subsidiestelsel voor het stimuleren van opleidingsinspanningen te herbekijken. De bestaande systemen zoals het hefboomkrediet en de subsidies vanuit de sectorale organen zijn vandaag de dag veelal gebaseerd op de aanwezigheid van de deelnemers en het aantal opleidingsdagen. Bij open en afstandsleren kunnen deze gegevens moeilijk aangetoond en opgevolgd worden, waardoor deze opleidingen niet voor subsidies in aanmerking komen.

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

In voorgaande paragraaf lag de klemtoon op de didactische vormgeving van het leerproces om een succesvolle implementatie te garanderen. De tijd die beschikbaar wordt gesteld door de werkgever vormt echter een noodzakelijke voorwaarde, zonder dewelke de inspanningen op het vlak van het didactische leerproces slechts in beperkte mate de deelname aan open en afstandsleren zullen bevorderen.

De verschuiving van de opleidingsinspanningen naar de privé-sfeer vormt dan ook een belangrijk aandachtspunt bij het stimuleren van open en afstandsleren binnen de Vlaamse bedrijven. De gedeelde verantwoordelijkheid tussen werkgever en werknemer dient centraal te staan. Indien het open en afstandsleren louter uit kostenoverwegingen geïmplementeerd wordt, kan de vraag gesteld worden in hoeverre de bedrijven bijdragen aan het stimuleren van levenslang en levensbreed leren. Vanuit de overheid kan een gedeelde verantwoordelijkheid ondersteund worden door ervoor te zorgen dat de opleidingen die via open en afstandsleren aangeboden worden in aanmerking komen voor de bestaande subsidiestelsels in het kader van opleiding. Verder dient bij de sectorale opleidingsfondsen en andere opleidingsexperten extra aandacht uit te gaan naar de implementatie van open en afstandsleren in het kader van de meer strategische opleidingen, die veelal tijdens de werkuren plaatsvinden (cf. infra), in plaats van de “nice to have” opleidingen.



De bovenstaande tendens is echter niet éénduidig problematisch. Het open en afstandsleren leidt immers, zo blijkt uit het onderzoek, 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 streefcijfer<sup>1</sup> met betrekking tot levenslang en levensbreed leren zoals vooropgesteld werd door de Vlaamse regering in het Pact van Vilvoorde. Verder biedt het open en afstandsleren, rekening houdend met de flexibiliteit van plaats en de mogelijkheden tot thuisleren, een opportuniteit om de combinatie van arbeid en privé-leven te optimaliseren. In dit kader is het belangrijk dat de overheid ondersteuning biedt door de sociale administratie eenvoudiger en transparanter te maken en het wettelijk kader met betrekking tot flexibele werkvormen verder uit te bouwen.

## **5.5 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. Het aanbod van ODL-pakketten vormt dan ook een belangrijk aanknopingspunt voor het stimuleren van open en afstandsleren binnen de kleinere bedrijven. De overheid en andere actoren, zoals VDAB en sectorale opleidingsfondsen, kunnen een rol spelen in het aanbieden van een aantal standaardpakketten. Belangrijker is echter het opstarten en ondersteunen van samenwerkingsverbanden tussen bedrijven waarbinnen opleidingspakketten meer op maat kunnen ontwikkeld worden.

---

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

Naast het verbeteren van het opleidingsaanbod, kan ook het expliciteren en communiceren van de voordelen van open en afstandsleren bijdragen tot een verdere implementatie binnen kleinere bedrijven. Indien via een beter extern ODL-aanbod of de samenwerkingsverbanden aan het ontbreken van de schaalvoordelen tegemoet gekomen wordt, kunnen immers ook de bedrijven met minder dan 50 werknemers genieten van de voordelen van open en afstandsleren. De beschikbaarheid van de medewerkers in deze bedrijven vormt immers, in vergelijking met de andere grootteklassen, een hogere drempel om opleiding in klassikale sessies te organiseren. Omwille van de flexibiliteit op het vlak van plaats en tijdstip van leren kan open en afstandsleren dan ook als een efficiënt alternatief beschouwd worden om de opleidingsinspanningen binnen de kleine en middelgrote ondernemingen te verhogen, aangezien werknemers kunnen leren wanneer het hen past. Hierbij vormt de verschuiving van de opleidingsinspanningen naar de privé-sfeer van de werknemers echter wel een belangrijk aandachtspunt.

Naast de grootte van de onderneming kwam ook de samenstelling van het personeelsbestand als een bepalende factor naar voor. Zo 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.

De ongelijke verdeling van de kansen op scholing verdient dan ook extra aandacht bij het stimuleren van open en afstandsleren. Net als voor de kleinere bedrijven vormt ook hier het opleidingsaanbod een mogelijk domein waarop het flankerend beleid kan uitgebouwd worden. Voornamelijk voor de meer operationele functies blijkt het externe aanbod van ODL-opleidingspakketten immers beperkt te zijn en een belemmerende factor tot implementatie te vormen. Ook hier dient het flankerend beleid op de eerste plaats vorm te krijgen in het ondersteunen van samenwerkingsverbanden tussen bedrijven waarbinnen de opleidingspakketten min of meer op maat kunnen ontwikkeld worden.

Met betrekking tot de twee voorgaande doelgroepen kunnen we samenvattend stellen dat de initiatieven op het vlak van de ontwikkeling van ODL-opleidingsmateriaal, die reeds door VDAB, OSP, VIZO en een aantal sectorfondsen werden opgestart, zeker dienen verder gezet te worden met een focus op de kleinere bedrijven en de meer operationele functies. Daar waar het aanbod beperkt blijft tot opleidingspakketten omtrent ICT-basisvaardigheden is bovendien een verruiming van het aanbod gewenst.

Verder dienen de samenwerkingsverbanden een belangrijke plaats in te nemen in het stimuleringsbeleid. Hierbij kunnen de sectorale opleidingsfondsen een rol spelen in het samenbrengen van de behoeften van verschillende bedrijven, zoals reeds in de sectorconventanten werd ingeschreven, en het ter beschikking stellen van expertise op het vlak van de didactische en technologische ontwikkeling van

opleidingspakketten. De bedrijven zelf spelen een belangrijke rol in het aanbrenge van het leermateriaal. Dergelijke samenwerkingsverbanden kunnen zowel vanuit overheids- als bedrijfs perspectief de return van éézelfde financieel investeringsniveau verhogen, aangezien de investering meerdere partijen ten goede komt.

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 bevroegd in het onderzoek. Uit voorgaande onderzoeken<sup>2</sup> 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.

Vertaald naar het beleid toe impliceert dit ten eerste dat een bedrijfsextern opleidingsaanbod voor deze doelgroepen aan belang wint. Verder zou de overheid het open en afstandsleren voor deze doelgroepen kunnen stimuleren door de omvang van de steunmaatregelen te koppelen aan de mate waarin deze doelgroepen kunnen deelnemen aan het bedrijfsinterne aanbod van open en afstandsleren.

---

<sup>2</sup> Sels, Bollens & Buyens (2000) en de Brier & Legrain (2002).