

# De menselijke factor bij de acceptatie van OER

Citation for published version (APA):

Rubens, W., & Didden, W. (2013). De menselijke factor bij de acceptatie van OER: Wat bepaalt de bereidheid om te delen? In R. Jacobi, H. Jelgerhuis, & N. van der Woert (Eds.), *Tendrapport Open Educational Resources 2013: Een uitgave van the Special Interest Group Open Educational Resources* (pp. 84-88). Special Interest Group Open Educational Resources. [https://www.surf.nl/files/2019-02/Tendrapport%2BOER%2B2013\\_NL\\_%2BDEF%2B07032013%2B%28LR%29.pdf](https://www.surf.nl/files/2019-02/Tendrapport%2BOER%2B2013_NL_%2BDEF%2B07032013%2B%28LR%29.pdf)

## Document status and date:

Published: 01/01/2013

## Document Version:

Peer reviewed version

## Document license:

CC BY-SA

## Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

## General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

<https://www.ou.nl/taverne-agreement>

## Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

[pure-support@ou.nl](mailto:pure-support@ou.nl)

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 22 Mar. 2025

Open Universiteit  
[www.ou.nl](http://www.ou.nl)



# De menselijke factor bij de acceptatie van OER

## Wat bepaalt de bereidheid om te delen?

door Wilfred Rubens en Wim Didderen

---

versie 26 januari 2013, bestemd voor vertaling

huidige aantal woorden: 2169

---

[foto nog  
toevoegen]

Wilfred Rubens ([wilfred.rubens@ou.nl](mailto:wilfred.rubens@ou.nl)) werkt bij het Centre for Learning Sciences and Technologies (Celstec) van de Open Universiteit. Hij is projectleider OpenU en e-learningadviseur, en houdt zich bezig met ICT en leren.



Wim Didderen ([wim.didderen@ou.nl](mailto:wim.didderen@ou.nl)) werkt bij het Centre for Learning Sciences and Technologies (Celstec) van de Open Universiteit. Hij coördineerde in 2012 een onderzoek naar OER in het Nederlandse hoger onderwijs (Boon et al., 2012) en werkte in het verleden op verschillende plaatsen aan het ontwikkelen en implementeren van open leermaterialen.

**Wat bepaalt de bereidheid van docenten om open educational resources (OER) te delen? Of meer defensief geformuleerd: wat houdt docenten tegen om OER daadwerkelijk in hun onderwijs toe te laten? Deze vraag benaderen we vanuit het perspectief van veranderingen. Op basis van bronnen signaleren wij een aantal redenen waarom mensen zich verzetten tegen veranderingen (zie o.a. Nathans, 1994; Moss Kanter, 2012; Cuban, 2011; Grush, 2011). In welke mate zijn deze redenen relevant voor het gebruik van OER? En wat kun je ertegen doen?**

## Weerstand tegen verandering

De implementatie van OER in het Nederlandse hoger onderwijs maakt op dit moment de stap van pioniersfase naar een bredere ontwikkeling (Boon e.a., 2012). Dit is een fase waarin na de echte pioniers in de organisatie een bredere groep van voorlopers, de 'early majority' (Rogers, 1983), in contact komt met de innovatie. Deze fase roept onder docenten vraagtekens, zorgen en weerstanden op. We laten een aantal van die mogelijke weerstanden de revue passeren in de context van implementatie van OER. Hieronder een aantal mogelijke situaties.

### (1) Aantasting autonomie

De veranderingen druisen in tegen de autonomie van docenten. Ze zijn daardoor bang de controle te verliezen. Dit kan gebeuren als een instelling docenten bijvoorbeeld verplicht om gebruik te maken van OER. Deze vorm van weerstand is te vermijden door medewerkers te betrekken bij de besluitvorming op het gebied van OER, en door docenten keuzevrijheid te geven binnen de kaders van de verandering. Dat bevordert een gevoel van eigenaarschap.

### (2) Onzekerheid

Als OER-beleid wordt geformuleerd zonder dat sprake is van een concreet doel en perspectief, leidt dit tot onzekerheid, en daar houden de meeste mensen niet van. Dit uit zich op verschillende manieren. Uit de OER-inventarisatie 'OER Hollands landschap (Boon et al, 2012) is de Catch 22-situatie af te leiden die typerend is voor een pioniersstadium van innovatie:

- Als er geen vastgesteld beleid is (in 2012 het geval bij ruim 90% van de ho-instellingen) zijn individuele activiteiten op het gebied van OER kwetsbaar en gevoelig voor kwalificaties al 'hobby' of 'illegaal'. Dat nodigt niet uit tot breder en meer delen.
- Zolang er geen substantiële (meetbare) meeropbrengst of meerwaarde op bredere schaal is aangetoond heeft OER-beleidsontwikkeling een lage prioriteit.

Een tweede mogelijke oorzaak van onzekerheid is vrees voor kwaliteitsverlies. De belofte is dat OER juist tot hogere kwaliteit leiden, door de extra transparantie die het gevolg is van de mogelijkheden om feedback te geven op bronnen en de mogelijkheid om materialen te bewerken (Feldstein, 2009). Tegelijkertijd zijn er echter zorgen omtrent kwaliteitsverlies (Richter & Ehlers, 2010; Boyd Myers, 2011; Bates, 2011), vooral als er geen sprake is van het reviewen en filteren van materialen door experts.

Door OER beschikbaar te stellen stel je je als onderwijsontwikkelaar kwetsbaar op. Ook dit leidt tot een gevoel van onveiligheid en onzekerheid. Dit heeft tot gevolg dat docenten onderwijsmaterialen in een besloten, veilige, omgeving met elkaar delen. Dit gebeurt waarschijnlijk vaker dan blijkt uit onderzoek naar OER in het Nederlands hoger onderwijs (Boon et al, 2012).

Een gevoel van onzekerheid kan ten vierde worden veroorzaakt doordat OER ertoe kunnen bijdragen dat studenten meer controle krijgen over hun eigen leerproces (Grush, 2011). Voor veel docenten is dit een eng idee, onder meer omdat het ten koste zou gaan van de kwaliteit van het onderwijs. Studenten zouden niet in staat zijn om deze controle te hanteren.

Angst voor onzekerheid is lastig te hanteren. Een systeem van kwaliteitszorg kan zorgen omtrent kwaliteit van de materialen deels wegnemen. Ondersteuning vanuit de instelling (centrale aanpak, beleidsontwikkeling, scholing) werkt positief (Masterman, 2011), maar is vaak nog niet aanwezig (Boon et al, 2012).

### (3) Gezichtsverlies

Mensen zijn bang voor gezichtsverlies. Zij zijn namelijk vaak verbonden met het oude, datgene wat juist aan verandering onderhevig is (Kanter, 2012). Deze reden is nauw

gerelateerd aan het vraagstuk van kwaliteit. Docenten zijn bang gezichtsverlies te lijden als de kwaliteit van OER onder de maat zou blijken te zijn, of als zou blijken dat er kanttekeningen worden geplaatst bij de kwaliteit van hun materialen. Deze belemmering is hanteerbaar te maken door oprechte waardering te tonen voor de werkzaamheden, en voor het zich kwetsbaar opstellen. Daarnaast kan een systeem van kwaliteitszorg – waar professionalisering van docenten deel van uit maakt – gezichtsverlies helpen voorkomen.

#### **(4) Verrassingen**

Mensen houden meestal niet van verrassingen. Waak er dus voor mensen overvallen worden door vernieuwingen. Kanter (2012) schrijft bijvoorbeeld: *“It’s better to plant seeds — that is, to sprinkle hints of what might be coming and seek input.”* Hoewel de adoptie van OER zeer geleidelijk verloopt, is deze factor ook relevant voor OER. Dat heeft te maken met het feit dat de organisatieleiding soms andere redenen blijkt te hebben voor de adoptie van OER dan aanvankelijk is gecommuniceerd. Een college van bestuur kan bijvoorbeeld over idealistische doelen communiceren (grotere toegankelijkheid onderwijs, betere kwaliteit), waarna blijkt dat de werkelijke redenen om te investeren in OER meer te maken hebben met marketing of kostenbesparing. Het is beter meteen duidelijk en open te zijn over de ware doelen.

#### **(5) Vertrouwdheid**

Mensen kunnen het gevoel hebben dat alles anders wordt, en dat zij radicaal afscheid moeten nemen van datgene wat zij gewend zijn (Kanter, 2012, Nathans, 1994). Deze factor zal minder van toepassing zijn bij geleidelijke invoering van OER, aangezien OER dan niet onmiddellijk volledige vervanging vormen voor het bestaande. Er is dan voldoende ruimte voor oude gewoontes en gebruiken.

#### **(6) Voldoen aan andere eisen**

Soms is men bang niet te voldoen aan de eisen die veranderingen stellen (Nathans, 1994). Begeleiding en professionalisering helpen deze weerstand te bestrijden. Dit is bij het gebruik van OER in zoverre relevant dat docenten er dikwijls tegen opzien om zich aan OER aan te passen. Dit vraagt inhoudelijke expertise en soms technische vaardigheden, zoals het om kunnen gaan met verschillende bestandsformaten. Richter & Ehlers (2010, p. 6) constateren onder meer:

*“Revealing such adaptation needs is a far too complicated task and so, the teachers always feel like sailing close to the wind.”* Deze reden speelt ook een rol in situaties waarin het gebruik van OER een aanpassing van de didactiek vereist.

#### **(7) Onbekendheid**

Het feit dat docenten vaak nog onbekend zijn met OER belemmert de ontwikkeling, het gebruik en het hergebruik van OER. Ondanks dat OER al meer dan tien jaar bestaan, zijn docenten zich nog lang niet allemaal bewust van het bestaan van dit fenomeen. Als docenten materiaal online delen, dan vergeten zij er vaak expliciet bij te vermelden dat het materiaal hergebruikt en bewerkt mag worden (Richter & Ehlers, 2010). Communicatie en voorlichting zijn hierbij belangrijke instrumenten.

#### **(8) Meer werk, hogere kosten**

Veranderingen brengen in eerste instantie vaak extra werk met zich mee (Kanter, 2012). Dit is zeker van toepassing op OER. Materialen moeten worden aangepast of nieuw ontwikkeld, als men tot dusver gebruik maakt van bronnen waarop copyright berust. Docenten vinden het vaak ingewikkeld om snel bruikbare OER te vinden (Richter & Ehlers, 2010). Onderwijsinstellingen vragen bij vernieuwingen bovendien dikwijls om extra inspanningen van medewerkers, zonder dat die extra worden beloond. Bovendien worden deze inspanningen niet altijd gelijkmatig van alle medewerkers gevraagd. Belonen valt te overwegen. Dit hoeft altijd op het materiële vlak te gebeuren. Openlijke erkenning en waardering zijn vaak voldoende. Daniel Pink (2009) benadrukt het belang van onverwachte

beloningen bij het bevorderen van intrinsieke motivatie (in plaats van 'als, dan'-beloningen). Het schetsen van realistische verwachtingen is hierbij eveneens van belang.

### **(9) 'What's in it for me?'**

Docenten ervaren niet altijd persoonlijk belang bij de verandering (o.a. Nathans, 1994). Docenten beoordelen voorstellen voor vernieuwingen volgens Cuban (2011) vaak vanuit een heel ander perspectief dan beleidmakers of managers. Ze kijken vooral naar de praktische impact voor de onderwijspraktijk, terwijl beleidmakers en managers vaak meer abstracte doelen voor ogen hebben, van een hogere orde. Dat geldt ook voor OER. Het gebruiksgemak ervan valt voor docenten vooralsnog vaak tegen, en voor minder gangbare onderwerpen is er nog weinig aanbod (Masterman 2011). Veel docenten vragen zich af waarom zij materialen, die zij volgens hun perceptie in hun eigen tijd hebben ontwikkeld, moeten delen met anderen, zonder daar wat voor terug te krijgen. Het is daarom verstandig duidelijk te maken hoe OER docenten op termijn een tijdsbesparing opleveren.

### **(10) Golfeffecten**

Veranderingen hebben ook impact op afdelingen en processen die zich verder van het centrum van innovatie bevinden (Kanter, 2012), als een steen die je in het water gooit. Daarom is het wijs alle onderdelen van de organisatie die worden beïnvloed erbij te betrekken. Voor de invoering van OER betekent dit: nagaan op welke afdelingen en personen de ontwikkeling, het gebruik en het hergebruik van OER betrekking hebben, en welke betekenisvolle rol zij kunnen vervullen in het proces.

### **(11) Onverwerkt verleden**

Bij veranderingen spelen 'oude wonden' nogal eens op. Die zouden volgens Kanter (2012) eigenlijk geheeld moeten zijn voor de organisatie verder gaat. Dit kan van toepassing zijn op de invoering van OER. Is de projectleider OER bijvoorbeeld projectleider geweest van een andere, moeizaam verlopen, onderwijsvernieuwing? Zijn docenten in het verleden geconfronteerd geweest met veranderingen die uiteindelijk nooit zijn doorgevoerd? Deze reden voor verzet kan de organisatieleiding gericht adresseren: zij zullen nu wel koersvast moeten zijn.

### **(12) Bedreiging**

Soms is er sprake van een echte bedreiging (Kanter, 2012). Veranderingen kunnen leiden tot verlies van banen of status. Als beleidmakers pleiten voor OER als efficiëntiemaatregel, kunnen docenten dit opvatten als een bezuinigingsmaatregel, die ten koste kan gaan van hun werk door een besparing op onderwijsontwikkeling. Wij vermoeden ook dat docenten de perceptie kunnen hebben dat hun expertrol wordt aangetast als gebruik wordt gemaakt van OER die door anderen zijn ontwikkeld. Wees als management eerlijk over doelen die als een bedreiging van de status ervaren kunnen worden.

## **Conclusie**

Nu het Nederlandse hoger onderwijs de pioniersfase van OER aan het verlaten is, lijkt de weerstand op de werkvloer manifester te worden. In deze bijdrage hebben we getracht deze weerstanden te verklaren vanuit opvattingen over veranderen. De belangrijkste zijn: gebrek aan institutionele ondersteuning, vrees voor kwaliteitsverlies en gezichtsverlies, gebrek aan vaardigheden van gebruikers en onvoldoende dan wel onduidelijk persoonlijk belang van docenten. OER zullen duurzaam gebruikt worden als instellingen beleid ontwikkelen en toepassen dat gericht is op acceptatie, ondersteuning en kwaliteitszorg. Het begint echter bij het serieus nemen van de weerstanden.

Steun en rugdekking van de leiding zijn van essentieel belang. Ingrid Mulder (2008) gebruikt de metafoer van de tango voor veranderingsprocessen. De leider zegt niet wat er moet,

maar geeft richting. Pas als de volger dat oppikt, gaat hij die kant op. Deze metafoor past ook OER. De organisatieleiding geeft richting aan beleidsontwikkeling en cultuurverandering, de docenten pakken die op. Actieve ondersteuning vanuit de organisatieleiding helpt, zo blijkt uit een effectstudie in het Verenigd Koninkrijk (Masterman, 2011). Hier ligt een schone taak voor ho-instellingen en docenten, ook hier in Nederland.

## Literatuur

Bates, T. (2011). OERs: the good, the bad and the ugly. Op 9 januari 2013 gehaald van: <http://www.tonybates.ca/2011/02/06/oers-the-good-the-bad-and-the-ugly/>

Boon, J., Bitter-Rijkema, M., Rutjens, M. en Didderen, W. (2012). Een OER-Hollands Landschap. Onderzoek stand van zaken Open Educational Resources in het Nederlandse Hoger Onderwijs Heerlen: Celstec, OU. Op 9 januari 2013 gehaald van: <http://www.surf.nl/nl/publicaties/Documents/Onderzoek%20CELSTEC%20stavaza%20open%20educational%20resources%20hoger%20onderwijs.pdf>

Boyd Myers, C. (2011). How the Internet is Revolutionizing Education. Op 9 januari 2013 gehaald van: <http://thenextweb.com/insider/2011/05/14/how-the-internet-is-revolutionizing-education/>

Cuban, L. (2011). Teacher Resistance and Reform Failure. Op 9 januari 2013 gehaald van: <http://larrycuban.wordpress.com/2011/04/30/teacher-resistance-and-reform-failure/>

Educause Learning Initiative (2010). 7 Things You Should Know About Open Educational Resources. Op 9 januari 2013 gehaald van: <http://net.educause.edu/ir/library/pdf/ELI7061.pdf>

Feldstein, M. (2009). ITOE: Motivations for Open Education. Op 9 januari 2013 gehaald van: <http://mfeldstein.com/itoe-motivations-for-open-education/>

Grush, M. (2011). OERs open the door for students to take control of the learning process. Op 9 januari 2013 gehaald van: <http://campustechnology.com/articles/2011/03/01/student-driven-content.aspx>

Moss Kanter, R. (2012). Ten Reasons People Resist Change. Op 9 januari 2013 gehaald van: <http://blogs.hbr.org/kanter/2012/09/ten-reasons-people-resist-chang.html>

Mulder, I. (2008). 'Docenten durven ICT-vraag niet te stellen in de klas'. Op 9 januari 2013 gehaald van: <http://www.scienceguide.nl/200804/'docenten-durven-ict-vraag-niet-te-stellen-in-de-klas'.aspx>

Nathans, H. (1994). Adviseren als tweede beroep. Deventer: Kluwer Bedrijfswetenschappen.

Pink, D. (2009). Drive. The Surprising Truth About What Motivates Us. New York: Riverhead Books

Richter, T. & Ehlers, U. D. (2010). Barriers and Motivators for Using Open Educational Resources in Schools. In Open ED 2010 Proceedings. Barcelona: UOC, OU, BYU. Op 9 januari 2013 gehaald van: [https://oerknowledgecloud.org/sites/oerknowledgecloud.org/files/Richter\\_editat2.pdf](https://oerknowledgecloud.org/sites/oerknowledgecloud.org/files/Richter_editat2.pdf)

Rogers, E. M. (1983). Diffusion of Innovations. New York: Free Press

Masterman, L. & Wild, J. (2011). OER Impact Study: Research Report. JISC Open Educational Resources - Programme Phase 2. JISC, Oxford, 2011

Rubens, W. (2011). Reflectie op businessmodellen Open Educational Resources (#in #SA\_OER). Op 9 januari 2013 gehaald van <http://www.te-learning.nl/blog/?p=50>