



EVC is niet langer meer een toelating tot opleidingen, maar heeft een zelfstandige functie voor de arbeidsmarkt

Het vier-ogen-principe: hoeveel assessoren zijn nodig voor betrouwbare validering?

■ Hakan Bostanci

L.L.M. Bostanci is kwaliteitsmanager EVC Centrum Vigor
E-mail: habo@vigor.nl

■ Klaas Hoeksema

Drs. K.J. Hoeksema is directeur EVC Centrum Vigor
E-mail: klaas@vigor.nl

In het EVC-onderzoek staat de kandidaat centraal. Het doel daarvan is om de inzetbaarheid van een kandidaat vast te stellen, door te valideren welke beroepsverantwoordelijkheden aan de kandidaat kunnen worden toevertrouwd? In een doorsnee EVC-procedure zijn er een aantal instrumenten om deze vragen te beantwoorden en onderbouwen: het Criteriumgericht Interview (CGI), een werkplekbezoek, een portfolio en referenties. Op welk instrument het zwaartepunt ligt verschilt per EVC-aanbieder.

In het verleden (tot 2016) waren het overgrote deel van de EVC-procedures gericht op verzilvering via een opleiding. Als een kandidaat die EVC-procedure is gestart een diplomadoel heeft, is er na afronding van de EVC-procedure een examencommissie van een opleiding die nog het laatste woord heeft voordat een diploma binnen beeld komt. De examencommissie doet dan nog een toetsing van de validiteit en overtuigingskracht van de onderbouwing¹. Voor diplomering zelf draagt de examencommissie uiteindelijk de verantwoordelijkheid. Eerder is in dit tijdschrift de inhoud beschreven van het nieuwe EVC-convenant van 2016 (Hioeksema, 2016). EVC is daardoor niet langer primair een toeleiding tot opleidingen meer, maar heeft een zelfstandige functie



voor de arbeidsmarkt gekregen. In de private EVC-Arbeidsmarktroute heeft een EVC voor kandidaten een zelfstandig doel. Bijvoorbeeld

voor beroepsregistratie of om van functie naar functie te gaan of naar werk in een andere sector. In dergelijke situaties berust de eindverantwoordelijkheid nu in principe bij de assessoren van een EVC-Aanbieder. Derhalve lijkt een afvinklijst voor een onderwijsinstelling op basis van een portfolio of het uitvoeren van een EVC-onderzoek door één assessor onvoldoende garanties te bieden. Meer garanties lijken dan nodig. Wat kan het EVC-stelsel leren van examen- of assessmentpraktijken elders?

Hoeveel assessoren?

Hoeveel assessoren zijn er nodig om tot een betrouwbare validering van competenties te komen? Deze vraag is door een aantal ontwikkelingen zeer actueel geworden in:

- Tijdens de VPL Biënnale in 2019 in Berlijn hield Patrick Leushuis² vanuit OCW een krachtig pleidooi om in het kader van EVC minimaal twee – en liever zelfs nog meer – assessoren in te zetten om de kwaliteit te borgen om tot betrouwbare uitspraken te komen in het kader van valideren van competenties die te erkennen zijn.
- De vijf branches en sociale partners die betrokken zijn bij het register van de Stichting Kwaliteitsregister Jeugd hebben een groot gewicht toegekend aan EVC om vast te stellen of ervaren medewerkers voldoen aan de beroepsstandaard van 'Vakbekwame hbo jeugd- en gezins-professionals'. Een belangrijke eis die de branches vooraf stelden, is dat er minimaal twee assessoren worden ingezet om de competenties van de kandidaten te valideren; één die als specialist in de jeugdzorg geldt en één die het algemene denk- en werkniveau van de kandidaat kan vaststellen. Dit was voor een aantal EVC-aanbieders een eis waaraan ze niet vanzelfsprekend voldeden, omdat het inmiddels ingeburgerd is dat een assessment wordt uitgevoerd door 1 assessor.
- Tegelijkertijd is de eis van een minimaal aantal assessoren bij het eerste EVC-convenant van 2007 niet langer opgenomen.

Tot 2007 was de inzet twee assessoren in een EVC-procedure een verplichting. Sinds die tijd is onder druk van de kosten, bij een beoordeling van het kennen en kunnen van een kandidaat op basis van werkervaring, nog slechts sprake van de inzet van 1 assessor. Nu is de discussie opnieuw geïnitieerd vanuit meerdere brancheorganisaties om toch weer twee assessoren in te zetten om tot een valide beoordeling te komen. Niet zonder reden. Voorheen was EVC bedoeld als opstap naar verzilvering (verkrijgen van vrijstellingen) richting het toekennen van een diploma door een onderwijsinstelling. Sedert 2016 is er op initiatief van de Stichting van de Arbeid, sprake van een zelfstandige functie van EVC met een arbeidsmarktdoel (Arbeidsmarktroute) en is verzilvering nog maar in 50% van de procedures aan de orde. Bij 30% van alle EVC-procedures worden de bevindingen omgezet in een Vakbekwaamheidsbewijs en voor 20% van de EVC-procedures wordt volstaan met een Ervaringscertificaat. Bij de omzetting van het ervaringscertificaat in een Vakbekwaamheidsbewijs verzorgt het Nationaal Kenniscentrum EVC als kwaliteitsborgende instantie de beoordeling van het ervaringscertificaat.

De belangrijkste argumenten toen waren dat de kosten voor een EVC-procedure zo laag mogelijk moesten worden gehouden. Bovendien overheerste in die tijd de gedachte dat een EVC vooral een intake voor vrijstellingen van een opleiding vormde en de eindverantwoordelijkheid voor diplomering toch bij de examencommissie van een mbo- of hbo-opleiding berustte.

Deze situatie is veranderd. Terecht dus dat nu EVC een zelfstandig kwalificerende werking op de arbeidsmarkt heeft, het ministerie van On-

derwijs, Cultuur en Wetenschap en de jeugdzorgbranches de kwaliteit van waarnemingen en daarmee de inzet van het aantal assessoren opnieuw ter discussie stellen. In dit artikel is onderzocht of er voldoende grond is om met het huidige stelsel van de EVC Arbeidsmarktroute minimaal twee assessoren opnieuw verplicht te stellen. Daarvoor gaan we:

1. Kijken welke praktijken en ervaringen er in de bredere assessmentwereld, waaronder ook het beroepsonderwijs, zijn.
2. Hoe EVC zich vanaf 2016 (het nieuwe EVC-convenant) heeft ontwikkeld.
3. Welke lering er kan worden getrokken ten aanzien van nieuwe kwaliteitskaders voor EVC in de Arbeidsmarktroute.

De rol van assessoren in assessment-organisaties en onderwijs

Assessmentbureaus en de rol van assessoren

Een assessment van een psychologisch assessmentbureau wordt meestal ingezet om de geschiktheid van de deelnemer voor een bepaalde functie te beoordelen. De geschiktheid wordt beoordeeld aan de hand van een set competenties, welke vooraf in overleg met de opdrachtgever wordt vastgesteld. Het volstaat niet altijd om de competenties over te nemen die vermeld staan in de functieomschrijving: definities en interpretaties van competenties kunnen verschillen, of er kunnen bedrijfs-specifieke omstandigheden zijn waardoor ook andere competenties en persoonskenmerken van belang kunnen zijn. Bij het assessment zelf gaat het bijna altijd om een combinatie van persoonskenmerken en bekwaamheden.

In tegenstelling tot wat vooraf de verwachting was van de auteurs, is er geen vastgelegde norm voor het aantal assessoren in de algemene assessmentpraktijk. Het Nederlands Instituut voor Psychologen (NIP) formuleert alleen eisen aan de kwaliteit van assessoren en de instrumentatie. Daaruit is een aantal criteria af te leiden waaraan assessmentbureaus geacht worden te voldoen:³

- Het is belangrijk dat assessments een



EVC is niet bedoeld voor de beginnende beroepsbeoefenaar die het vak nog moet leren

- kernactiviteit van een onafhankelijk bureau vormen, waarmee de professionaliteit is geborgd.
- Het assessment bestaat altijd uit verschillende onderdelen. Een assessment in de klassieke zin van het woord bestaat uit intelligentietests, persoonlijkheidsvragenlijsten, één of meerdere praktijksimulaties (zoals rollenspellen en schriftelijke praktijkopdrachten) en minstens één gedragsgericht interview. De instrumenten zijn gestandaardiseerd en de uitkomsten in hoge mate geprotocolleerd.
 - De tests en vragenlijsten die gebruikt worden zijn aantoonbaar betrouwbaar en valide. De belangrijkste graadmeter voor de kwaliteit van een test is repliceerbaarheid⁴. En natuurlijk de validiteit: meet de test wat hij zegt te meten.

Het programma van het assessment wordt in bijna alle gevallen op maat gemaakt. Navraag bij betrokkenen uit de assessmentwereld, biedt ook het inzicht dat als aan de voorwaarden van de instrumentenmix is voldaan, ook met één assessor kan worden gewerkt. De keuze om twee assessoren in te zetten, is vooral afhankelijk van de opdrachtgever. Wel wordt aangegeven dat soms de opdrachtgever twee assessoren eist en daar de meerkosten voor over heeft. Daarmee krijgt de praktijksimulatie en/of het gedragsinterview automatisch een groter gewicht in het assessment. Als met één assessor wordt gewerkt, zijn de observaties ondersteunend aan de geprotocolleerde uitkomsten van de testen en vragenlijsten.

Onderwijs en assessoren

Examens – zeker bij een beroepsopleiding – kunnen als een assessment worden gezien. Richten we ons even op de afstudeerexamens,

dan bestaan de commissies bijna altijd uit meerdere examinatoren. Soms zit daar de afstudeerbegeleider bij of is deze ook zelf een van de examinatoren. Ook worden in beroepsopleidingen vaak examinatoren uit het werkveld ingezet om de beroepsstandaard expliciet mee te laten wegen. Een examencommissie bestaat daardoor bijna altijd uit twee of drie examinatoren (lees: beoordelaars of assessoren). Iets wat ook nadrukkelijk door het RCEC (Research Centre voor Examinering en Certificering) wordt geadviseerd.⁵

De inzet en organisatie is afhankelijk van het Onderwijs en ExamenReglement van de betreffende opleiding. De basis voor het inzetten van meerdere assessoren is dat er daarmee een zekere objectiviteitsgarantie kan worden gegeven. Deze vraag is ook nadrukkelijk meegenomen op de site van “toetsen-examineren”, geraadpleegd van <https://www.toetsen-examineren.nl>, als ze de vraag beantwoorden: “Hoe eerlijk zijn mondelinge examens? Tips voor examinatoren”. Zij zeggen daarover “Mondelinge examens vormen een uitdaging voor zowel de kandidaat als de examiner. Leerlingen vinden het vaak een stressvolle ervaring, terwijl docenten slechts kort de tijd hebben om tot hun beoordeling te komen.” Wat sterk wordt benadrukt is dat een gesprek in zichzelf zeer effectief is om het inzicht van een kandidaat te peilen. Ook in het onderwijs geldt dat een student die alles van buiten leert zonder de inhoud echt te begrijpen, tijdens een mondeling examen zeker door de mand valt. Dit maakt de meerwaarde van mondelinge gespreksvoering als ‘proof of the pudding’ groot. Tegelijkertijd is het een zorg dat er wederzijdse beïnvloeding is en er door allerlei sociale en persoonlijke factoren een groot verschil tussen de onderlinge evaluatie van docenten – in de rol van beoordelaar of assessor – kan ontstaan.



Minimaal twee deskundige assessoren borgt de intersubjectiviteit

De mogelijkheid van een gebrek aan objectiviteit wordt bevestigd door het onderzoek van Dr. W. Schoonman, die in 2004 hiernaar onderzoek heeft gedaan. Als lector van Saxion

Hogescholen heeft hij tijdens de NIOC Conferentie in dat jaar een kleinschalig onderzoek uitgevoerd naar observaties en evaluaties van assessoren. Hoewel het maar een beperkt onderzoek betrof zijn de conclusies verhelderend: “De beoordelaars zijn het dus eens over zwak gedrag (het bedoelde gedrag wordt niet gezien en voor zover aanwezig negatief beoordeeld), maar verschillen nogal over wat als ‘sterk gedrag’ moet worden gezien. Voor de kandidaten over wie zo’n oordeel wordt uitgesproken, blijkt het oordeel van een toevallige individuele assessor af te hangen”. De onderzoeker concludeert dan ook: “Het is in dit (kleine) experiment opnieuw duidelijk geworden dat de individuele assessor de zwakste schakel is bij een assessment. Er bestaan verschillen tussen assessoren, zowel wat betreft het observeren van gedrag als het evalueren daarvan. Dit leidt in de praktijk tot willekeurige en niet gestandaardiseerde beoordelingen. Het trainen en certificeren van assessoren lijkt daarom de aangewezen weg om tot eerlijke en professionele beoordeling van beroepsprestaties te komen.”⁶

Het opmerkelijke is dat door Schoonman geconcludeerd wordt dat het certificeren en trainen van assessoren belangrijk is, maar de heersende onderwijspraktijk dat er altijd meerdere beoordelaars vereist zijn, niet door hem wordt genoemd. Aannemende dat hoe getraind ook, mensen altijd sociale wezens blijven, is de bestaande praktijk om altijd meerdere beoordelaars in te zetten een uiterst betrouwbaar vangnet bij een afsluitend examen om op z’n minst intersubjectiviteit te garanderen. Het vormt derhalve niet voor niets een van de 12 kwaliteitscriteria van Baartman, c.s., die pleit voor het altijd inzetten van meerdere beoordelaars (Baartman e.a. 2007).

Verzelfstandigde validering via EVC

Eerder in dit tijdschrift is een samenvatting gegeven van het EVC-convenant van 2016 waarin drie ministeries en de Stichting van de Arbeid gezamenlijk tot verzelfstandiging van

het EVC-stelsel voor de arbeidsmarkt hebben besloten (Hoeksema, 2016). Vastgelegd is dat het bij EVC-procedures het altijd gaat om het valideren van verworven competenties op basis van een erkende standaard. Dit kan zijn een beroeps- of branchestandaard, dan wel een opleidingsstandaard.

EVC is derhalve niet bedoeld voor beginnende beroepsbeoefenaar die nog het vak moeten leren. De doelgroep voor EVC zijn dus mensen die zich gedurende hun loopbaan en leven hebben doorontwikkeld en zich gaandeweg nieuwe beroepscompetenties hebben eigen gemaakt. Ze zijn door hun functioneren deels of volledig vakbekwaam of vakvolwassen geworden (zie hiervoor het artikel “Weten hoe de hazen lopen” in het vorige nummer van Examens, Kaemingk en Kempers, 2020). EVC is er om deze verworven competenties op een betrouwbare wijze zichtbaar te maken en ze te relateren aan voor de arbeidsmarkt herkenbare standaarden. Zo kunnen bijvoorbeeld jeugdzorgprofessionals zich op basis van de uitkomsten van een EVC-procedure zich in het beroepsregister laten registreren als aangetoond kan worden dat ze op het niveau van een “Vakbekwame hbo jeugd- en gezinsprofessional” zelfstandig kunnen acteren. In andere sectoren zijn soortgelijke bewegingen gaande (bijv. schoolleiders, infratechniek, afvalverwerking, sociaal werk en ggz). Kortom in bredere zin worden vakbekwaamheidsbewijzen verstrekt op basis van EVC-procedures op de arbeidsmarkt en door toezichthouders als kwalificatie met inzetbaarheidsgarantie geaccepteerd. Dit stelt extra eisen aan de validering, want het afbreukrisico is groot en opdrachtgevers moeten op de uitkomsten kunnen vertrouwen. Ten opzichte van een assessmentbureau dat een geschiktheidsonderzoek uitvoert is bij een bekwaamheidsonderzoek extra borging nodig.

Om een inzetbaarheidsgarantie te kunnen geven, moeten hoge eisen worden gesteld aan assessoren en begeleiders, die zelf volledig

thuis moeten zijn in het vakgebied waarvoor ze een EVC-onderzoek uitvoeren. Naast vakbekwaamheid zijn onafhankelijkheid en onpartijdigheid essentiële factoren om betrouwbare validering mogelijk te maken.

Op zich kunnen op basis van het voorgaande geen conclusies hieraan verbonden worden wat betreft het aantal assessoren. Wel dat er meerdere bronnen nodig zijn om een assessment voorspellende waarde te geven. Bij de meeste EVC-aanbieders is er sprake van een beperkte instrumentenmix.

- Er is een portfolio waarin beroepsproducten worden verzameld, maar die tonen niet meer aan dan dat een kandidaat ervaring heeft en iets heeft gedaan. Beroepsproducten in zichzelf kunnen een uitdrukking zijn van competenties, maar zijn het zelf niet. De valideringswaarde van beroepsproducten of portfolio in zichzelf is dus heel beperkt.
- Referenties of 360graden feedback worden in het portfolio opgenomen. Er is voor zover bij de auteurs bekend maar één bureau dat ook actief met referenties in gesprek gaat. Bovendien moet er rekening mee gehouden worden dat referenten zelden onafhankelijk zijn en dat de valideringswaarde van referenten zeer beperkt is.
- Vervolgens is er het zogenoemde CGI (Criterium Gericht interview). Hierbij wordt zelden het woord assessment gebruikt. De meeste EVC-bureaus zetten hierbij slechts één assessor in. Het CGI kent verschillende vormen. Doorgaans bestaat het uit het doorvragen op het portfolio en vormt het een verlengstuk van het portfolio zelf. Het CGI wordt gebruikt om te bepalen of de door de kandidaat geleverde bewijslast in het portfolio voldoet aan de zgn. VRAAK-criteria (variatie, relevantie, authenticiteit, actualiteit en kwaliteit). Het is dus meer een portfoliobeoordeling dan een competentieonderzoek en voegt nauwelijks valideringswaarde toe. Enkele

EVC-aanbieders richten het CGI wel in als een uitgebreid onderzoek, aanvullend op het portfolio, waarbij aan de hand van niveau- en beroepsstandaarden dieper wordt doorgevraagd op kritieke beroeps-situaties. Pas als dit gebeurt door assessoren die zelf volledig thuis zijn in het vakgebied en de betreffende standaard kan gesproken worden van een assessment. In dit geval levert het CGI wel een aanvullende zelfstandige valideringswaarde op het niveau van de inzetbaarheid en competenties van de kandidaat.

- Sommige EVC-bureaus werken tenslotte daarnaast nog met een werkplekonderzoek, soms in de vorm van een proeve van bekwaamheid. Dit werkplekonderzoek wordt bijna altijd door de assessoren gedaan. De valideringswaarde van een werkplekonderzoek is groot.

Pleidooi voor minimaal twee uiterst seniore, vakdeskundige en onafhankelijke assessoren

Als we voorgaande overzien en de beperkte instrumentenmix in ogenschouw nemen, benadrukt dat de sleutelrol van assessoren in de validering binnen EVC-procedures. Het rechtvaardigt een pleidooi voor de borging van intersubjectiviteit door minimaal twee uiterst deskundige assessoren in te zetten. Op dezelfde wijze dus als dit gebeurt bij de examinering van beroepsopleidingen.

Naast het minimaal aantal assessoren, is onafhankelijkheid een essentiële waarborg. Overigens gaat het dan niet alleen over onafhankelijkheid van de assessoren in kwestie. Van de assessmentpraktijk kunnen we ook leren dat het uitvoeren van EVC-procedures een kerntaak van EVC-aanbieders zou moeten zijn, die belangenverstrengelingen uitsluiten. In de interne processen van een EVC-aanbieder zal deze waarborg moeten zijn ingebouwd, zodat een aanvullende eis is, dat rollen binnen een uit te voeren procedure gescheiden blijven. Het behouden van een gezonde afstand tussen het EVC-onderzoek en het begeleidingsproces

is hierbij een vorm om kwaliteit te waarborgen en om te voorkomen dat de rollen van procesbegeleider en assessor in de uitvoering van een EVC-procedure vermengen.

Door expertise, objectiviteit en intersubjectiviteit als essentiële criteria te beschouwen voor de validering van een assessment, neemt de waarde ervan toe. Investeren in deze aspecten is daarom van groot belang.

Iedere professional is anders. Het beoordelen van zijn of haar competenties vereist veel kennis, een breed blikveld en een creatieve aanpak. Het meer ogen principe om de inzetbaarheid te waarderen en valideren biedt de garanties die nodig zijn. In het belang van kwaliteitswaarborging is het daarom belangrijk dat EVC-onderzoeken worden uitgevoerd door minimaal twee assessoren die alle hoeken en gaten van een vakgebied overzien en dat de processen worden bewaakt door een begeleider. Zo blijven beoordelingen objectief (lees:

intersubjectief en toetsbaar) en kan het EVC-stelsel haar verzelfstandigde maatschappelijke verantwoordelijkheid vervullen. ■

Literatuur

- Baartman, L.K.J., Bastiaens, T.J., Krischner, P.A. & Vleuten, van der, C.P.M., Evaluating assessment quality in competence-based education: a qualitative comparison of two frameworks, Educational; research review, 2007, 2, 114-129
- Klaas Hoeksema, Een nieuw tijdperk voor EVC, Examens, november 2016, nr 4.
- E.Kaemingk en A. Kempers-Warmerdam, Weten hoe de hazen lopen, EXAMENS, 2020, 2, 35-43
- Dr. Wouter Schoonman, De feilbare assessor, over assessment van competenties, Onderzoek van Onderwijs, januari 2005.: Koninklijke Van Gorcum, Assen. www.vangorcum.nl

¹Dit even naast de landelijk verplichte generieke toetsen in het mbo, die we buiten beschouwing laten.

²3RD Validation op Prior Learning Biennale Berlin 2019, interview met Patrick Leushuis in het kader van Quality Assurance, the Dutch Quality Code for VPL: <https://www.youtube.com/watch?v=hEfr3bWDbWM>,

³Vrij naar tekst van Nicole Hermans, directeur en eigenaar Palaver Psychologie en Advies, op de site "waaraan herkent u een goed assessmentbureau

⁴Replicatie is het opnieuw uitvoeren van een onderzoek door onafhankelijke onderzoekers met als doel een claim of resultaat van de originele studie te verifiëren.

Bij reproduceerbaarheid staat de vraag centraal of de data-analyse van het te reproduceren onderzoek juist en correct is uitgevoerd.

⁵Door het RCEC (Research Center voor Education en Certification) is er aangegeven dat bij assessments tbv onderwijs en examinering (dus onderwijskundig) het belangrijk is om meer assessoren/beoordelaars in te zetten om te borgen dat de uitkomsten valide zijn.

⁶Zie ook: Hofstee, W.K.B. (1999). Principes van beoordeling. Methodiek en ethiek van selectie, examinering en evaluatie. Lisse: Swets & Zeitlinger en: Altink, W., Schoonman, W., Seegers, J. (2004). Menselijk kapitaal. De ontwikkeling van mensen in organisaties. Assen: Van Gorcum