

Externen in examencommissies hoger onderwijs

Een verkenning van praktische varianten

Onderzoek in opdracht van Ministerie van OCW

Wouter van Casteren

Jules Warps

Carlijn Braam

ResearchNed

april 2012

© 2012 ResearchNed Nijmegen in opdracht van Ministerie van OCW. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
1.1	Aanleiding onderzoek	3
1.2	Taken en functies examencommissies	3
1.3	Beleidshistorie	4
2	Vraagstelling en onderzoeksverantwoording	6
2.1	Onderzoeksvragen	6
2.2	Onderzoeksaanpak	6
3	Algemene ontwikkelingen examencommissies hoger onderwijs	8
3.1	Algemene kwaliteitsslag examencommissies	8
3.2	Relatie opzet examencommissie en de behoefte aan (externe) deskundigheid	10
4	Betrokkenheid van externen bij de examencommissie	12
4.1	Definitie extern lid	12
4.2	Bestaande ervaring met externen in de examencommissie	12
4.3	Inschatting kosten verplichtstelling extern lid	15
4.3.1	Directe kosten: loonkosten en vergoedingen	15
4.3.2	Indirecte kosten: compliance kosten en overige organisatiekosten	16
4.3.3	Totale kosten van een extern lid	17
4.3.4	Conclusie kostenplaatje	19
4.4	Opbrengsten extern lid	19
4.4.1	Directe effecten van externe leden van examencommissies	20
4.4.2	Indirecte, overige effecten van externe leden van examencommissies	20
4.5	Doelmatigheid van praktische vormen: kosten versus opbrengsten	21
5	Discussie	22
6	Samenvatting en conclusies	24
Bijlage A	Lijst met geïnterviewden en leden Expertgroep	26

1 Inleiding

In opdracht van het ministerie van OCW heeft ResearchNed een verkenning uitgevoerd naar de mogelijke praktische vormgeving van een verplichte deelname van externe leden in de examencommissie in het hoger onderwijs. De voorbeelden die nu reeds in de praktijk voorkomen, waren voor deze verkenning hoofdinput.

In dit inleidend hoofdstuk vatten we de aanleiding van deze verkenning samen en schetsen we enkele achtergronden. Hoofdstuk 2 bevat de onderzoeksvragen en de wijze waarop deze verkenning is aangepakt. In hoofdstuk 3 zijn de resultaten van de verkenning weergegeven en in hoofdstuk 4 vindt u de samenvatting en de conclusies.

1.1 Aanleiding onderzoek

Directe aanleiding voor dit onderzoek vormt een in de Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap (*Kwaliteit in verscheidenheid*, 2011) geformuleerd voornemen om de deelname van externen in de examencommissie in het hoger onderwijs verplicht te stellen. Dit voornemen is een reactie op de in sommige gevallen zorgwekkende uitkomsten van onderzoeken, uitgevoerd tijdens het studiejaar 2010-2011, naar de gang van zaken rondom examinering en toetsing in het hoger (beroeps)onderwijs. Geconstateerd is dat er aanvullende maatregelen nodig zijn om de kwaliteit van de verstrekte diploma's in het hoger onderwijs te borgen, waaronder de betrokkenheid van externen bij het examineringsproces. Dit onderzoek maakt daarmee deel uit van een breder proces waarmee wordt beoogd de kwaliteit van het hoger onderwijs te waarborgen.

In het hbo wordt al her en der gewerkt met externe leden in examencommissies. De HBO-raad heeft daarbij in een handreiking de opname van een extern lid in de examencommissie aanbevolen. In het particulier onderwijs is al een stap verder gezet. In het Hoofdlijnenakkoord dat in januari 2012 tussen de brancheorganisatie voor particulier onderwijs - de NRTO - en het ministerie van OCW is gesloten, is de afspraak opgenomen dat 'de rechtspersonen voor hoger onderwijs in hun examencommissies plaats maken voor minimaal één extern lid'.

Ook in het wo is er op enkele plekken ervaring met externe leden van examencommissies. In het wo en bij brancheorganisatie VSNU is er echter meer twijfel en weerstand tegen een verplichte deelname van externe leden, vanwege bezwaren van zowel principiële als praktische aard. Om aan die bezwaren tegemoet te komen en de invoering van een verplichting goed voor te bereiden, zijn de VSNU en het ministerie van OCW overeengekomen dat zij samen de mogelijke praktische vormgeving van dit voorstel en de doelmatigheid van mogelijke varianten laten verkennen. Bij deze verkenning zijn ook de hogescholen en private aanbieders van hoger onderwijs betrokken.

1.2 Taken en functies examencommissies

Volgens de *Wet Versterking besturing* van 2010 is de examencommissie het orgaan dat op objectieve en deskundige wijze vaststelt of een student voldoet aan de voorwaarden die de onderwijs- en examenregeling stelt ten aanzien van kennis, inzicht en vaardigheden die nodig zijn voor het verkrijgen van een wettelijke graad. Elke opleiding of groep van opleidingen aan een instelling heeft een examencommissie, waarbij ten minste één lid als docent is verbonden aan (een van) de opleiding(en). Het instellingsbestuur draagt er zorg voor dat het onafhankelijk en deskundig functioneren van de examencommissie voldoende wordt gewaarborgd.

Onder de taken en bevoegdheden van een examencommissie vallen onder meer het borgen van de kwaliteit van de tentamens en examens, het organiseren van tentamens, het binnen het kader van de onderwijs- en examenregeling maken van richtlijnen om de uitslag van tentamens en examens te beoordelen en vast te stellen, het behandelen van verzoeken of klachten aangaande de examinering, het verlenen van vrijstelling voor het afleggen van één of meer tentamens en het opleggen van sancties bij gebleken fraude van een student.

1.3 Beleidshistorie

De kwaliteit van de examinering in het hoger onderwijs is de afgelopen jaren herhaaldelijk bediscussieerd en de positie van de examencommissie is daarbij verstevigd. Achtereenvolgens zijn onder meer de volgende ontwikkelingen relevant.

De Onderwijsraad heeft de afgelopen jaren diverse keren geadviseerd over de examinering in het hoger onderwijs. In het advies *Examinering in het hoger onderwijs* (2004) onderkende de raad dat er te weinig aandacht is voor het onderdeel examens. Daarbij is geconcludeerd dat de examinering in grote lijnen traditioneel en kennisgericht was. Het interne kwaliteitsbeleid en de NVAO-accreditaties werden beschouwd als de belangrijkste vormen van kwaliteitsborging. Er was nauwelijks sprake van deelname van externen aan examencommissies. De Onderwijsraad concludeerde in 2004 dat er een gebrek aan transparantie was en aan garantie voor kwaliteit. De raad achtte een aantal verbeteringen wenselijk waaronder een relatieve verzelfstandiging van de examencommissie. Ook bepleitte de raad dat een tekortschietende examenkwaliteit direct gevolgen zou moeten hebben voor de accreditatie. Hierna adviseerde de Onderwijsraad in 2006¹ om betere kwaliteitsgaranties te formuleren voor de examinering en om meer externen te betrekken bij de examinering. In de beleidsreactie op dit advies meldde de toenmalige minister van OCW een algemene verplichting om externe examinatoren te benoemen niet wenselijk te vinden². De VSNU gaf daarbij aan dat externe deskundigen in bepaalde wetenschapsgebieden gewoonweg niet beschikbaar of onbetaalbaar zijn. Verder werd in de reactie van de minister de onafhankelijkheid van examencommissies meer benadrukt.

Wet Versterking besturing

Hierna is in de Wet Versterking besturing, een wijziging van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek d.d. 1 september 2010, de rol van de examencommissie versterkt. Onder andere zijn instellings- en benoemingsisen en taken en bevoegdheden aangescherpt en/of uitgebreid. Zoals eerder was aangekondigd door de minister is de opname van een extern lid in deze wet niet verplicht gesteld. Wel werden de wettelijke belemmeringen die er bestonden om externe deskundigen te benoemen, weggenomen en in de wet werd vastgelegd dat de examencommissies zelf betrokken worden bij de benoeming van leden, inclusief de keuze voor het al dan niet inzetten van externe leden. In de Memorie van Toelichting wordt het verder aanbevelenswaardig genoemd om gebruik te maken van externe deskundigheid, bijvoorbeeld door externe leden op te nemen of door een extern deskundige te consulteren.

In februari 2011 is in aansluiting hierop door de HBO-raad een *Handreiking examencommissies* vastgesteld³, met afspraken tussen de hogescholen over de inrichting van examencommissies binnen hogescholen. Daarin is de aanbeveling uit de wet overgenomen om de benoeming van externen in de examencommissie te overwegen.

1 Onderwijsraad, *Examinering: draagvlak en toegankelijkheid*, Den Haag, 2006.

2 In 2009 is door het Kamerlid Zijlstra een amendement ingediend om verplicht een extern lid in de examencommissie op te nemen. Argumentatie hierbij was dat externe deskundigheid goed is voor de transparantie, onafhankelijkheid en professionaliteit van examencommissies.

3 Zie: <http://www.hbo-raad.nl/hbo-raad/publicaties>

Recent: nieuwe discussie over examinering

Kort na deze wetgeving en handreiking ontstond een hernieuwde discussie over de examenkwaliteit binnen het hoger onderwijs. De Inspectie van het Onderwijs constateerde in 2011⁴ dat de kwaliteit van opleidingen aan diverse hogescholen in Nederland discutabel is. Op basis van een risicogerichte aanpak deed de inspectie bij vijftien opleidingen van tien hogescholen onderzoek naar de bewaking van het eindniveau. Bij acht van de vijftien opleidingen gaven de toetsing en beoordeling van studenten en/of de borging van het eindniveau de inspectie reden tot zorg. Conclusie van de inspectie was dat het bestaande stelsel van interne en externe kwaliteitsvoorzieningen onvoldoende garandeert dat excessen worden voorkomen en als zij zich voordoen tijdig worden opgespoord en gecorrigeerd.

Aankondiging verplichtstelling extern lid plus verkennend onderzoek

In de Strategische Agenda 'Kwaliteit in verscheidenheid' uit 2011 is door de staatssecretaris van OCW een serie maatregelen aangekondigd ter verhoging van de examen- en onderwijskwaliteit⁵. Ten aanzien van de examencommissie zal alsnog bij wet geregeld worden dat elke examencommissie een extern lid heeft en dat managers met een financiële verantwoordelijkheid binnen de instelling niet in de examencommissie kunnen worden opgenomen⁶. In de strategische agenda is verder gesteld dat het externe lid expertise kan meebrengen op vakinhoud of bijvoorbeeld toetsdeskundigheid en dat het iemand uit het werkveld kan zijn of een collega van een andere faculteit of instelling, in binnen- of buitenland.

Aangekondigd is verder dat de praktische vormgeving hiervan bij de uitwerking van de wetswijziging bekeken zal worden, waarbij ook het uitgangspunt van kosteneffectiviteit zal worden gezien.

Het voorliggende rapport geeft invulling aan deze aangekondigde verkenning. In het volgende hoofdstuk zijn vanuit deze beleidscontext de onderzoeksvragen nader beschreven.

4 Onderwijsinspectie, *Alternatieve afstudeertrajecten en de bewaking van het eindniveau in het hoger onderwijs*, Den Haag, 2011.

5 Het nieuwe beleid zal gericht zijn op drie doelen: (1) het versterken van het totale toezichtinstrumentarium (accreditatie en inspectietoezicht) zodat kwaliteitsproblemen tijdig aan het licht komen; (2) het extern valideren van toetsing en examinering, zodat er geen reden is om te twijfelen aan de waarde van het diploma en (3) 'good governance': bij de grote autonomie die de wet de instellingen biedt, hoort ook de verantwoordelijkheid en accountability voor kwaliteit, en de naleving van de voorschriften op het gebied van de niveaubewaking.

6 In de Wet versterking besturing is nog aangegeven dat het *wenselijk* is om financiële managers niet in de examencommissie te benoemen. Het nieuwe beleid zal gericht zijn op drie doelen: (1) het versterken van het totale toezichtinstrumentarium (accreditatie en inspectietoezicht) zodat kwaliteitsproblemen tijdig aan het licht komen; (2) het extern valideren van toetsing en examinering, zodat er geen reden is om te twijfelen aan de waarde van het diploma en (3) 'good governance': bij de grote autonomie die de wet de instellingen biedt, hoort ook de verantwoordelijkheid en accountability voor kwaliteit, en de naleving van de voorschriften op het gebied van de niveaubewaking.

2 Vraagstelling en onderzoeksverantwoording

In dit hoofdstuk is de onderhavige verkenning nader uitgewerkt in onderzoeksvragen en een onderzoeksopzet.

2.1 Onderzoeksvragen

Als hoofdvraag formuleert het ministerie van OCW:

Hoe kan de verplichte deelname van het externe lid in de examencommissie in het wetenschappelijk onderwijs praktisch worden vormgegeven?

Deelvragen hierbij zijn:

- (1) Wat zijn de directe en indirecte effecten van de varianten van de verplichte deelname van een extern lid in de examencommissie?
- (2) Wat zijn de (verwachte) uitvoeringslasten voor de verschillende varianten bij de uitvoering van deze verplichting voor het gehele hoger onderwijs? Daarbij dient het onderzoek gebaseerd te zijn op de bestaande ervaringen van instellingen voor hoger onderwijs met externen in de examencommissie.
- (3) Wat is de doelmatigheid van de varianten van de verplichte deelname van een extern lid in de examencommissie?

Deze onderzoeksvragen zijn door ResearchNed vertaald in de navolgende, gevolgtijdelijk op te pakken vragen:

1. Welke varianten met externen in de examencommissie zijn nu reeds in het veld actief, waaronder ook hogescholen en particuliere onderwijsinstellingen?
2. Welke varianten zijn nog meer denkbaar of zijn/worden overwogen in het veld?
3. Wat zijn de ervaringen van instellingen met verschillende toegepaste varianten, in termen van: directe effecten op de kwaliteit van de uitvoering van de taken van de examencommissies; indirecte effecten, zoals verbetering van de kennis van en de kennisuitwisseling tussen docenten; uitvoeringslasten: extra kosten en tijdsinvestering binnen instellingen die verbonden zijn met:
 - de werving van externe leden;
 - de aanstelling van externe leden;
 - uitvoeringslasten als gevolg van de taakuitvoering door externe leden.
4. Wat zijn verwachte ervaringen met varianten die nu (nog) niet in de praktijk worden toegepast?
5. Hoe vertaalt de combinatie van effecten en uitvoeringslasten zich in een beeld van de doelmatigheid?

2.2 Onderzoeksaanpak

Deze verkenning is uitgevoerd in drie fasen: een verkennende, inventariserende fase, een interviewfase en de rapportagefase waarin ook feedback is gevraagd van een expertgroep.

Fase 1: Inventarisatie van varianten en selectie van opleidingen

In deze fase is gespeurd naar ervaringen in het hoger onderwijs met betrokkenheid van externen bij de examencommissies. Dit is op de volgende manieren gebeurd:

- Via contactpersonen bij de HBO-raad en de VSNU, die mogelijk voorbeelden kennen van instellingen en opleidingen met ervaring met deelname van externen aan examencommissies.

- Via de HBO-raad en de VSNU zijn oproepen gedaan aan het veld om casussen met de betrokkenheid van externen bij de examencommissies bij de onderzoekers te melden.
- Door ResearchNed is met een aanvullende mailing en belronde gezocht naar casussen.
- Via een web- en deskresearch zijn websites van instellingen bestudeerd en is gezocht naar informatie over de wijze waarop examencommissies zijn ingericht.
- Ten slotte zijn secundaire analyses verricht op rapporten van visiterende en beoordelende instanties ten behoeve van de accreditatie van opleidingen. Veel VBI-rapporten gaan in op de samenstelling van examencommissies en keuzes die hierin zijn gemaakt.

De bovenstaande activiteiten hadden nadrukkelijk niet tot doel om het examenbeleid te beoordelen, maar enkel om varianten te inventariseren, te typeren en op basis daarvan te komen tot een weloverwogen selectie van opleidingen waarmee gesprekken konden worden gevoerd. Dit rapport bevat dan ook geen uitspraken over de kwaliteit van het examenbeleid versus variaties in de samenstelling en de opzet van examencommissies.

Fase 2: Interviews met instellingen

Met een aantal in fase 1 gevonden casussen zijn interviews gehouden. Deze interviews zijn afgestemd met de opdrachtgever en de voor dit onderzoek ingestelde stuurgroep. Daarbij is gebleken dat in het wo de betrokkenheid van externen bij de examencommissies zeer schaars is. Daarom zijn in het wo-veld ook enkele gesprekken gevoerd met staffunctionarissen, niet verbonden aan een examencommissie. In die gevallen is gekozen voor gesprekspartners bij wie het denken over de samenstelling, de rol en de opzet van de examencommissies naar verwachting tot interessante input zou leiden. Aan die gesprekken lag dus geen duidelijke casus met een extern lid ten grondslag en is hoofdzakelijk gesproken over de algemene ontwikkeling in de positie en het functioneren van de examencommissies. In die gesprekken is wel de mogelijke betrokkenheid van externe leden verkend en is bezien op welke andere manieren externe inbreng in de examencommissies is of kan worden georganiseerd.

In de gesprekken zijn de volgende topics (uitgewerkt in een gespreksleidraad) aan de orde gekomen:

- overwegingen/argumenten voor gemaakte keuzes;
- typering van de gemaakte keuzes (opleidings- of instellingsspecifiek of generiek);
- ervaringen met varianten in termen van directe effecten (gewenst/ongewenst), indirecte effecten (gewenst/ongewenst) en uitvoeringslasten;
- zicht op of ervaring met andere dan de geïnventariseerde varianten danwel andere varianten die zijn overwogen;
- verwachte opbrengsten van varianten die nu (nog) niet in de praktijk worden toegepast;
- relatie tussen effecten en uitvoeringslasten (doelmatigheid).

Er zijn in deze verkenning 21 interviews gehouden, waarvan zeven interviews met personen werkzaam bij een universiteit, tien met personen werkzaam bij een hogeschool en vier met personen werkzaam bij een particuliere instelling voor hoger onderwijs. Zie bijlage 1 voor een lijst met geïnterviewden.

Fase 3: Expertgroep

De conceptresultaten van de verkenning zijn besproken met een expertgroep, met vertegenwoordigers van de VSNU, de HBO-raad en de NRTTO en een expert op het gebied van toetsing en examinering. Deze groep is gevraagd te reflecteren op het conceptrapport. De resultaten hiervan zijn samengevat in hoofdstuk 5 ('Discussie'). In bijlage 1 zijn de aanwezigen bij de expertgroep opgenomen.

3 Algemene ontwikkelingen examencommissies hoger onderwijs

In deze verkenning zijn we een grote verscheidenheid tegenkomen bij de inrichting en de werkwijze van examencommissies en de wijze waarop binnen die verscheidenheid de externe betrokkenheid is georganiseerd. In de praktijk is bijna geen casus hetzelfde en kiezen (clusters van) opleidingen voor een opzet en voor een externe betrokkenheid die het best bij hun specifieke situatie past.

De verscheidenheid bij de examencommissies betekent dat bij de beschrijving van praktische vormen van externe betrokkenheid er twee hoofdonderscheiden noodzakelijk zijn:

1. De specifieke opzet van de examencommissie zelf;
2. De betrokkenheid van externen die het best past bij de specifieke kenmerken en positie van de examencommissie en van de opleiding waarvoor de commissie werkzaam is.

3.1 Algemene kwaliteitsslag examencommissies

De verscheidenheid bij opleidingen en examencommissies laat onverlet dat over een brede linie zichtbaar is dat examencommissies en instellingen sinds enkele jaren in versterkte mate werken aan de examenkwaliteit. In alle instellingen die wij voor dit onderzoek spraken, wordt op verschillende niveaus gewerkt aan en gedacht over een verdergaande kwaliteitsslag en kwaliteitsborging op het terrein van toetsen, examineren en de examencommissie zelf. Impulsen hiervoor komen van de Wet Versterking besturing, de strategische agenda hoger onderwijs en van de recente incidenten in het hbo. Vooral die incidenten hebben veel in gang gezet en de bewustwording en het denken over examenkwaliteit stevig gevoed.

In deze verkenning is deze algemene kwaliteitsslag niet het hoofdonderwerp geweest. Het is evenwel belangrijk om de doelstellingen met een extern lid in de context van deze algemene ontwikkelingen te zetten. Hieronder is daarom deze algemene ontwikkeling kort weergegeven, zoals die uit de verkenning naar voren kwam. Daarbij zijn de volgende aspecten te onderscheiden:

- Verschuiving/uitbreiding aandachtsgebied examencommissies

In de afgelopen paar jaar is het accent in de werkzaamheden van de examencommissies duidelijk veranderd. Voorheen stond de individuele gevalbehandeling centraal, zoals de vaststelling van examenresultaten en de behandeling van fraudegevallen en beroepen en bezwaren. De laatste paar jaar is er een belangrijke taakverschuiving geweest richting de algemene kwaliteitsborging ten aanzien van toetsen en examineren. De examencommissies zijn daardoor meer strategisch en beleidsmatig gaan werken en richten zich meer op de randvoorwaarden voor docentonafhankelijk en valide toetsen. Overall is te zien dat de examencommissie daardoor meer centraal in de opleiding is komen te staan en een zwaardere en onafhankelijker rol heeft gekregen, waarbij de rol ook kan gaan richting advisering aan het management over de algemene aanpak van toetsen en examens.

- Lat ligt hoger

De lat is bij de examencommissies in betrekkelijk korte tijd beduidend hoger komen te liggen wat betreft gevraagde expertise, overzicht, vermogen om onafhankelijk te kunnen oordelen en ook wat betreft de gevraagde tijdsinzet. Leden en met name de voorzitters van grote examencommissies die werken voor meerdere opleidingen, zijn soms het grootste deel van hun werkweek actief voor de examencommissie. In de kleinere commissies ligt de taaklast ook al snel op gemiddeld een halve tot één dag per week. Enkele examencommissies die wij spraken, werken met formele functieprofielen waarbij wordt gecheckt of de gewenste deskundigheid ook inderdaad aanwezig is in de commissie.

- **Schaalvergroting**

Bij veel instellingen/opleidingen zijn examencommissies samengevoegd, waardoor meerdere opleidingen vallen onder één examencommissie. Daarbij wordt in een aantal gevallen gewerkt met een 'centrale' of 'algemene' examencommissie die meer beleidsmatig georiënteerd is en die de meer complexe, beleidsmatige en strategische zaken behandelt. Onder die commissie kunnen dan 'kamers' of 'toets- of deelcommissies' actief zijn voor afzonderlijke opleidingen en die zich richten op de individuele gevalbehandeling. Die decentrale commissies zijn in die gevallen gemandateerd door de centrale commissie om op operationeel niveau zaken af te handelen.

Veelal is het bij dit soort constructies in de praktijk zo dat vanuit elke opleiding er iemand vertegenwoordigd is in de centrale examencommissie. Dat kunnen bijvoorbeeld de voorzitters zijn van de commissies of kamers die per opleiding actief zijn. In een enkel geval kwamen we ook tegen dat bewust werd gekozen om de directe link met of vertegenwoordiging vanuit elke opleiding in de centrale commissie los te laten. Reden daarvoor kan een heel praktische zijn (voorkomen dat de centrale commissie te groot wordt), maar ook het streven naar een onafhankelijke centrale commissie die echt los van afzonderlijke opleidingen denkt en werkt voor een cluster van opleidingen.

Door de taakdeling/specialisatie tussen centrale en decentrale examencommissies is het ook mogelijk om de tijdbelasting van de leden te beperken. Verder geeft deze taakverdeling mogelijkheden om bepaalde lastige zaken, zoals complexe fraudegevallen, te laten behandelen door de centrale commissie, die verder van de opleiding staat en daardoor mogelijk ook onafhankelijker kan oordelen.

- **Deskundigheidsbevordering/inbreng expertise**

Door de taakverzwaring en de gestegen eisen aan de deskundigheid van leden van examencommissies, is ook de behoefte aan kennis binnen examencommissies gegroeid. Meer dan voorheen wordt binnen instellingen geïnvesteerd in de deskundigheid van de leden van de examencommissies middels bijvoorbeeld scholing en trainingsdagen en ook via externe consultants of via de kennisinbreng van externe leden. De deskundigheidsvergroting betreft het actualiseren van (juridische) kennis met betrekking tot de wet- en regelgeving (inclusief de eigen OER) en daarnaast ook het vergroten van bijvoorbeeld de toetsdeskundigheid. De examencommissies die wij voor dit onderzoek spraken, rapporteerden bovenal behoefte te hebben aan juridische kennis en kennis op terrein van toetsen. In mindere mate, vooral binnen de hogescholen, werd ook de behoefte aan kennis vanuit het werkveld genoemd. Kanttekening die daarbij veelal werd gemaakt is dat de inbreng vanuit het werkveld ook al op andere manieren is geregeld, via bijvoorbeeld beroepenveldcommissies, raden van advies of werkveldoverleggen.

Soms is er een voorkeur om bepaalde expertise centraal te organiseren voor de gehele instelling zodat examencommissies bijvoorbeeld bij stafafdelingen de benodigde kennis kunnen ophalen of daar vragen kunnen neerleggen. In andere gevallen zagen we dat er bewust een extern lid met specifieke expertise is aangetrokken in de examencommissie om die expertise direct beschikbaar en dicht bij huis te hebben.

Sommige opleidingen, faculteiten/domeinen of instellingen betrekken bij de deskundigheidsbevordering naast de leden van de examencommissie ook alle andere docenten. De ambitie is dan om alle docenten bij te scholen op gebied van examenkwaliteit en kwaliteitsborging bij examinering. Aldus – en ook via een bredere bewustwording – wordt er binnen verschillende opleidingen en domeinen/faculteiten gewerkt aan een brede cultuuromslag. Het beste is die omslag te typeren als de gang van docentafhankelijk naar docentonafhankelijk examineren. Veel van de examencommissies die wij spraken, zien als een belangrijke taak om die omslag bij docenten te faciliteren en erop toe te zien.

3.2 Relatie opzet examencommissie en de behoefte aan (externe) deskundigheid

In de bovenstaande beschrijving van de kwaliteitsslag die momenteel gaande is met betrekking tot de examencommissies, is al het een en ander te lezen voor wat betreft de behoefte aan externe inbreng. De behoefte aan (externe) deskundigheid en aan externe leden c.q. een externe blik hangt samengevat - naar onze waarneming - met de volgende omstandigheden samen:

1. *Strategische vraagstukken versus individuele gevalsbehandeling*

Voor de klassieke taken van een examencommissie (individuele gevalsbehandeling) is veel kennis van de opleiding zelf nodig. Ook juridische kennis is daarbij nodig. Dit kan van externe leden komen, maar meer aannemelijk is dat de opleiding of instelling dit zelf organiseert. Veel examencommissies die wij spraken, gaven daarom aan bij de individuele gevalsbehandeling geen behoefte te hebben aan externe leden en dit ook niet doelmatig te vinden, vanwege de noodzaak om steeds per individueel geval de context te moeten uitleggen aan een buitenstaander. Bij de meer algemene, beleidsmatige zaken en vraagstukken rondom kwaliteitsborging wordt externe inbreng vaker zinvol gevonden. Het kan dan gaan om een frisse blik van buiten in het algemeen, of inbreng van deskundigheid op gebied van toetsen of om onderwijskundige kennis.

2. *Centrale examencommissie of een commissie voor één opleiding*

Samenhangend met het voorgaande is duidelijk dat in de centrale examencommissies, die vaak een meer beleidsmatige rol hebben, er behoefte is aan andere (externe) expertise dan in de (sub)commissies die zich met individuele afzonderlijke casussen bemoeien. Als in een opzet met een centrale examencommissie nu reeds gebruik wordt gemaakt van een extern lid of van externe leden, dan zagen wij in deze verkenning dat die vaker betrokken zijn bij die centrale commissie en minder vaak bij kamers die actief zijn per opleiding. Wel is er daarbij onderscheid naar de achtergrond van het externe lid: bij de individuele gevalsbehandeling is eerder juridische kennis nodig, in de centrale commissies is meer behoefte aan algemene kennis van kwaliteitsbeleid, onderwijskundige kennis en kennis op gebied van toetsen.

3. *Omvang opleiding of opleidingen waarvoor de commissie werkt*

Het maakt uit of de examencommissie actief is binnen een grote faculteit/opleiding, waar er ook meer ondersteunende staffuncties en expertise beschikbaar zijn, of voor een kleine instelling/faculteit/opleiding waar er meer behoefte is aan externe deskundigheid omdat er intern te weinig expertise beschikbaar is. Binnen grotere instellingen zijn er stafafdelingen met juristen waar examencommissies met vragen en voor advies terecht kunnen.

4. *Beschikbaarheid expertise binnen de instelling*

Mede bepalend voor de behoefte aan externe inbreng is aanwezigheid binnen de instelling van juridische, onderwijskundige en toetstechnische kennis en de mate waarin examencommissies van die kennis gebruik kunnen maken. Bij veel universiteiten bijvoorbeeld zijn er gespecialiseerde instituten op het gebied van onderwijskunde, scholing en toetsing. In deze verkenning bleek ons dat binnen een aantal instellingen afspraken zijn gemaakt over de beschikbaarheid van deskundigen voor examencommissies vanuit de eigen kennisinstituten. Dat gaat dan bijvoorbeeld om onderwijskundige kennis en kennis van toetsen en examineren. De beschikbaarheid kan de vorm hebben van een (tijdelijk) lidmaatschap van de examencommissie of de beschikbaarstelling van consultants binnen de instelling vanuit die kennisinstituten. Ook wordt de periodieke scholing en training van de leden van de examencommissie in een aantal gevallen verzorgd door experts die binnen de eigen instelling werken.

5. Nabijheid werkveld / duidelijkheid beroepsperspectief

Er zijn grote verschillen tussen opleidingen in het hoger onderwijs qua duidelijkheid en breedte van het beroepsperspectief. Voor bepaalde opleidingen is er een nauw omljnd beroepsperspectief, voor andere opleidingen is het potentiële werkveld zeer breed. Voor het betrekken van het werkveld bij de examencommissie maakt dit veel uit. Opleidingen met een duidelijk beroepsbeeld, zoals hbo-opleidingen in de zorg, hebben behoefte aan een continue check of de examinering goed aansluit bij hetgeen aan kennis en vaardigheden in het werkveld wordt gevraagd. Voor deze opleidingen is het zinvol om externen bij de examinering zelf of bij de examencommissie te betrekken. Voor andere opleidingen, waaronder veel universitaire opleidingen, is het beroepsperspectief veel diffuser en is de keuze voor een bepaalde werkgever als leverancier voor een extern lid in hoge mate willekeurig.

6. Particulier of bekostigd onderwijs

In het particulier onderwijs wordt veel gewerkt met parttime docenten die ook elders lesgeven en/of anderszins werkzaam zijn. Daardoor is de externe inbreng in de opleiding reeds relatief groot. In wezen zijn veel docenten bij particuliere opleidingen - en daarmee ook leden van de examencommissie - al externen die een kritische blik, ook vanuit het werkveld, van buiten kunnen brengen. Daardoor kan er bij particuliere opleidingen in het algemeen minder behoefte zijn aan een extern lid vanuit het werkveld of van een andere opleiding en ligt de nadruk meer op de vraag naar specifieke deskundigheid op gebied van juridische zaken, onderwijskunde en toetsen. Naast het effect dat de frisse blik van buiten zo'n beetje is ingebakken in het particuliere onderwijs, is een belangrijke factor dat parttime docenten vaker lastig zijn te bewegen (minder tijd hebben) om in een examencommissie zitting te nemen. Hierdoor kan het om praktische redenen nodig zijn om een extern lid of een externe voorzitter aan te trekken.

7. Frequentie overleg

Het aantal keren dat examencommissies overleggen varieert sterk. Dat wordt mede bepaald door de vraag of het een centrale commissie is voor meerdere opleidingen met daaronder nog aparte kamers voor opleidingen en of bepaalde routinematige zaken zijn gemandateerd aan de voorzitter/secretaris van de commissie. In de praktijk varieert de overlegfrequentie tussen de 4 à 6 keer per jaar tot wekelijks. Naarmate een commissie vaker bijeenkomt is er vaak ook minder behoefte aan dat het externe lid elke keer aanwezig is. De aanwezigheid wordt dan veelal van de agenda afhankelijk gemaakt.

Samengevat is er veel verschil in de achtergronden en de motieven voor de vraag naar (externe) expertise. Ook de gevraagde expertise en de vorm en frequentie waarin die expertise nodig is, variëren sterk.

4 Betrokkenheid van externen bij de examencommissie

In het vorige hoofdstuk is de algemene ontwikkeling en kwaliteitsslag bij de examencommissies geschetst en is kort beschreven hoe die veranderingen zich vertalen in een behoefte aan (externe) deskundigheid. In dit hoofdstuk bekijken we meer in detail welke ervaringen er zijn met externe leden in examencommissies.

Binnen de verscheidenheid van examencommissies is de betrokkenheid van externen in de praktijk vaak heel verschillend georganiseerd. De wijze waarop dat gebeurt, is sterk afhankelijk van de specifieke situatie en voorkeuren bij een opleiding of faculteit en de behoefte aan versus de beschikbaarheid van specifieke expertise.

Door de gekozen opbouw van dit rapport bevat de navolgende tekst enkele overlappen met de voorgaande beschrijvingen.

4.1 Definitie extern lid

In dit onderzoek is als extern lid opgevat degene die aan geen opleiding waarvoor een examencommissie is ingesteld verbonden is als docent noch anderszins als werknemer direct verbonden is aan een van die opleidingen. Dit is conform het voorliggende concept wetsvoorstel. In de praktijk zien we verschillen in de afstand van externe leden tot de opleiding(en) waarvoor de examencommissie is ingesteld. Zie ook discussiepunt 4 in hoofdstuk 5.

4.2 Bestaande ervaring met externen in de examencommissie

De bestaande ervaring met externen in de examencommissies is een combinatie van keuzes op de volgende vlakken of dimensies:

1. Aantal externe leden

In de meeste casussen die we in deze verkenning onderzochten, is er één extern lid/voorzitter. Soms is er meer dan één lid en in een enkel geval bestond de commissie bijna volledig uit externe leden. Dat was in dat geval het gevolg van het feit dat er nauwelijks eigen docenten bereid gevonden werden in de commissie te zitten. Door de taakverzwaring van de examencommissies is zeker niet uit te sluiten dat de moeite om docenten te bewegen in de examencommissie actief te worden, toeneemt. Zeker de voorzittersrol is aanmerkelijk verzaamd. Het kan dan in voorkomende gevallen een uitkomst zijn om een extern, onafhankelijk lid of voorzitter aan te trekken.

2. Selectieve inzet extern lid

Waar er externe leden actief zijn en er een centrale examencommissie voor meerdere opleidingen is, is merendeels het externe lid actief in de centrale commissie en niet in de eventuele 'subcommissies' per opleiding. De meerwaarde van een extern lid wordt door de geïnterviewden overwegend gezien op het meer strategische, beleidsmatige niveau. Een deel van de geïnterviewden rapporteert daarbij dat er geen of weinig behoefte is aan vakinhoudelijke kennis of kennis (anders dan juridische) ten behoeve van de individuele gevalshandeling. Zij vinden dat bij de eigen kerncompetenties van de examencommissies horen. De gevraagde kennis zit dan overwegend op een hoger aggregatieniveau (toetsbeleid, kwaliteitsborging, aansluiting exameneisen op werkveld). Een *ander* deel van de geïnterviewden meldt dat externen ook worden aangezocht voor juist (ook) de individuele gevalshandeling. Dit gebeurt op sommige plaatsen doordat de externen de lege plekken in een commissie opvullen en op andere plaatsen doordat een extern lid expliciet is aangetrokken om de individuele gevallen goed aan te pakken. In een enkel geval was deze vorm uitgetoetst (een extern lid van een centrale commissie die tijdelijk - als vervanger - ook meedraaide in een

'subcommissie' voor een opleiding), maar was men daarvan teruggekomen omdat het te weinig toegevoegde waarde had.

Bij examencommissies die voor één of slechts enkele opleidingen werken, zien we typisch dat het extern lid ook selectief wordt ingezet. Het externe lid is dan vaak niet bij alle overleggen aanwezig en wordt tussentijds door de voorzitter geïnformeerd of zo nodig per telefoon of e-mail geconsulteerd. Zodra de agenda meer beleidsmatige zaken bevat, is het extern lid wel aanwezig. De feitelijke aanwezigheid hangt uiteraard ook samen met de specifieke expertise van het externe lid en de specifieke taakomschrijving/taakverwachtingen.

3. *Expertise/vaardigheden van extern lid*

In de praktijk zien we bij de bestaande externe leden (combinaties van):

- didactische/onderwijskundige kennis;
- vakinhoudelijke kennis;
- kennis van het werkveld;
- toetsingsdeskundigheid;
- juridische kennis;
- kennis van algemeen hogeronderwijsbeleid en ontwikkelingen;
- kennis van specifiek (nieuwe) taken en bevoegdheden van examencommissies;
- vaardigheden als (onafhankelijk) voorzitter.

Als gevraagd wordt naar de behoeften van de geïnterviewden met betrekking tot de kennisinbreng van externe leden, dan domineert:

- a. toetsdeskundigheid;
- b. frisse blik vanuit werkveld/van buiten;
- c. onderwijskundige kennis;
- d. juridische kennis.

4. *Herkomst*

In de praktijk zien we in deze verkenning ook bij de herkomst van externe leden een grote verscheidenheid. Externe leden zijn afkomstig van:

- a. het werkveld;
- b. een andere opleiding met een eigen examencommissie binnen de faculteit;
- c. een andere faculteit binnen de instelling;
- d. een centrale of facultaire staf of een bureau (beleidsmedewerkers, juridische kennis);
- e. een kennisinstituut binnen de instelling (experts);
- f. een andere instelling;
- g. extern bureau/organisatie, zoals een advocatenkantoor, adviesbureau, CITO.

Voor juridische kennis kiest men vaak ook voor advies op meer ad hoc basis, door afzonderlijke vragen voor te leggen aan juristen van een centrale dienst binnen de instelling, maar ook deze kennis wordt in een enkel geval van buiten de instelling aangetrokken. Een extern lid vanuit het werkveld komt vooral voor bij hbo-opleidingen met een duidelijk en smal beroepsprofiel.

5. *Doelstelling met betrekking tot extern lid*

In de door ons onderzochte casussen is steeds gevraagd wat het doel is/was van het aantrekken van een extern lid. Het meest genoemd zijn daarbij:

- het organiseren van een frisse en kritische blik van buiten;
- het inbrengen van specifieke expertise, met name toetskennis.

Daarnaast is door geïnterviewden nog een breed palet aan overige doelstellingen genoemd:

- het verkleinen van de afstand tussen de opleiding en het werkveld;

- de borging van het interne toezicht;
- impuls geven aan de nieuwe, meer beleidsmatige en strategische rol van de examencommissie;
- het vullen van lege plekken in de examencommissie;
- het voldoen aan een concrete eis of voorschrift, zoals bijvoorbeeld een bepaling in het OER of een voorwaarde in een internationale accreditatie.

In enkele gevallen werd geen specifiek, vooropgezet doel genoemd.

Wat de *feitelijke* inzet van de externe leden betreft, vonden we in deze verkenning dat er grote behoefte is bij veel examencommissies en/of bestuurders aan verdere verbetering van de kwaliteitsborging, examenprocedures en van de toetspraktijk. Externe leden kunnen hierbij een rol spelen. Sommige geïnterviewden rapporteerden dat door de aanwezigheid van een extern lid er meer druk ontstond om zaken procedureel en formeel goed te regelen en vast te leggen. De vreemde ogen dwongen daarbij dus tot een meer zakelijke en gestructureerde houding. Gerichte, inhoudelijke verbetering van kwaliteitsborging en van de toetspraktijk gebeurt wel via een extern lid met juridische kennis of toetsdeskundigheid. Los van de specifieke expertise heeft in het algemeen het aantrekken van externen vaak als doel om de kwaliteitsborging te verbeteren doordat de externen zorgen voor reflectie van buiten en voor meer afstand ten opzichte van zowel het management als docenten.

Daar waar externe leden met een specifieke expertise worden aangesteld, heeft dit niet alleen als primair doel dat de commissie beter functioneert dankzij de directe inbreng van het externe lid, maar verwacht men tevens dat de overige leden hiervan leren en uiteindelijk zelf meer deskundig worden.

6. *Eisen aan externe leden*

In onze verkenning vonden wij dat in veel gevallen de eisen en voorwaarden aan de externe leden niet (formeel) zijn opgesteld, of dat in ieder geval nog niet waren op het moment dat het externe lid werd aangetrokken. In een meerderheid van de gevallen was het externe lid al bekend bij de examencommissie of het management en werd deze informeel benaderd. Van meer dan een zeer algemeen idee of behoefte aan een bepaalde deskundigheid was dan eigenlijk geen sprake. Slechts in twee gevallen vonden wij dat eerst expliciet een vacature of functieomschrijving was opgesteld alvorens de betreffende persoon kon worden gezocht.

7. *Extra taken of reguliere taken*

Mede bepalend voor de beantwoording van de vraag naar de doelmatigheid is of het extern lid vervangend is voor een regulier lid van de examencommissie of dat het om een extra toegevoegd lid gaat, bovenop de reguliere samenstelling.

In deze verkenning vonden wij merendeels de variant dat het extern lid een extra toegevoegd lid is met vaak de bedoeling om een frisse blik van buiten te organiseren of om (tijdelijk) extra deskundigheid te mobiliseren. In een minderheid van de gevallen is het extern lid wel volwaardig vervangend voor een regulier lid. Dat is bijvoorbeeld het geval als er een extern voorzitter is aangesteld, waardoor binnen de opleiding geen voorzitter hoeft te worden vrijgemaakt. Ook is het aan de orde als de vulling van de examencommissie vanuit de zittende medewerkers van de opleiding niet (helemaal) lukt en men min of meer noodgedwongen (ook) externe leden aanstelt.

De vraag of het externe lid een regulier lid kan zijn, hangt mede af van de houding ten aanzien van de individuele gevalsbehandeling. De vaste (minimale) samenstelling van een examencommissie is er in de basis op ingericht dat een goed oordeel kan worden uitgesproken in individuele gevallen. Om stakende stemmen te voorkomen en ten behoeve van een goede afweging zijn er in de praktijk minimaal drie leden. Die leden moeten de situatie binnen de opleiding goed kennen. Als binnen de opleiding en de examencommissie de mening heerst dat een extern lid hierin geen volwaardige rol kan spelen, is een extern lid doorgaans aanvullend op de basissamenstelling van de commissie.

Binnen de grote(re) commissies of de centrale examencommissies is het door taakdeling en specialisatie wel denkbaar dat een extern lid een formele rol of taak op zich neemt en daarmee vervangend is voor een regulier lid vanuit de opleiding zelf.

8. Tijdbelasting

In de meeste gevallen volstaat een beperkte aanwezigheid van het externe lid. Zij nemen dan niet deel aan de individuele gevalbehandeling – die vaak tussen overleggen door kan worden afgehandeld door bijvoorbeeld voorzitter en secretaris of door een deelcommissie – maar participeren alleen in geval van beleidsmatige zaken. Dit gebeurt meestal op afroepbasis, als de agenda daartoe aanleiding geeft. De benodigde tijdsinzet van het externe lid varieert in de door ons onderzochte gevallen van slechts acht uur per jaar tot een veelvoud daarvan. Merendeels gaat het om een benodigde inzet van 30 à 50 uur per jaar. In sommige onderzochte casussen was er daarbij ook niet formeel sprake van een volwaardig lidmaatschap van de examencommissie, maar van een adviserend lidmaatschap van de externe persoon.

In een minderheid van de gevallen, waar de externe leden als vast kernlid of voorzitter functioneren, is een omvangrijkere tijdsinvestering aan de orde, tot honderd uren of meer per jaar. Als de tijdsinvestering van reguliere leden als uitgangspunt wordt genomen, dan komt het thans voor, door de taakverzwaring en schaalvergroting van examencommissies, dat leden/voorzitters wel drie dagen per week actief zijn voor de examencommissie, dat wil zeggen in de orde van grootte van duizend uren per jaar.

4.3 Inschatting kosten verplichtstelling extern lid

Bij de kosten van externe leden maken we onderscheid tussen directe kosten (loon, vergoedingen) en indirecte kosten (overige organisatiekosten).

4.3.1 Directe kosten: loonkosten en vergoedingen

In de praktijk zien we een grote verscheidenheid in de compensatie voor externe leden. Dat hangt sterk samen met de herkomst van het externe lid. De volgende situaties komen voor:

- Als het externe lid uit het werkveld komt, is er vaak een nauwe band tussen de opleiding en het afnemend werkveld. De betrokken werkgever ziet daarbij doorgaans het belang van de instandhouding van een stroom 'verse' werknemers. In die gevallen komt het vaak voor dat er een detachering om niet is en de werkgever de betrokken medewerker voor een aantal uren vrij roostert. Er zijn dan geen directe kosten voor de opleiding.
- Als gebruik wordt gemaakt van docenten van andere opleidingen binnen de instelling of van experts van kennisinstituten of stafafdelingen binnen de eigen instelling, is er vaak geen rechtstreeks geldverkeer. Als een deskundige van een eigen kenniscentrum binnen de instelling in de arm wordt genomen, gaat er vaak wel een interne factuur over de tafel. In elk geval moet er binnen de instelling capaciteit worden vrij geroosterd, zeker als het gaat om aanvullende leden bovenop de reguliere samenstelling van de examencommissie. Het interne rekkentarieef voor docentenniveau ligt in doorsnee op ongeveer 70 à 80 euro per uur.
- Als de examencommissie behoefte heeft aan specifieke expertise, komt het voor dat gekozen wordt voor de inhuur van een extern lid bij een extern bureau. In dat geval is er tegen marktconform tarief een urenvergoeding aan de orde of een vaste vergoeding per vergadering.

Mede bepalend voor de uiteindelijke kosten is – zoals gezegd – de vraag of het extern lid extra is of een vervinging van een regulier lid. In het eerste geval vallen de kosten van inhuur of interne vrijroostering (deels) weg tegen de kosten die anders gemaakt hadden moeten worden voor het vrij roosteren van het eigen personeel voor de examencommissie.

4.3.2 Indirecte kosten: compliance kosten en overige organisatiekosten

In de interviews vonden we dat er verschillende indirecte kosten of lasten optreden. Het gaat dan om het organiseren van externe leden en het inzetbaar maken en houden van die personen. De kosten die hiermee samenhangen, kunnen bestaan uit de volgende zaken:

1. *Compliance kosten*

In de interviews is gewezen op de 'compliance kosten' voor de instellingen. Dit zijn de kosten voor de organisatie die samenhangen met het bestaan van de beleidsregel als zodanig. De organisatie zal zich op centraal niveau en op de lagen daaronder moeten aanpassen aan de verplichtstelling van een extern lid. Dat brengt allerlei organisatiekosten met zich mee, die in belangrijke mate gelden voor alle nieuwe beleidsregels. Daaronder zijn:

- vertaling nieuwe beleidsregel naar instellingsbeleid;
- communicatie binnen de instelling over de beleidsregel;
- controle en toezicht op uitvoering beleidsregel;
- verantwoordingslasten.

2. *Wervingskosten*

Aan de werving van externe leden kunnen kosten verbonden zijn, vanwege de tijd en/of geld die gestoken moeten worden in het zoekproces. In de casussen die wij in deze verkenning onderzochten, was in de meerderheid van de gevallen de kandidaat informeel gevonden in het netwerk van de commissie of van het management. Daardoor waren de wervingskosten in de meeste gevallen gering.

Vanuit vooral de universiteiten, maar ook uit overige hoek, is aangegeven dat de werving bij een verplichtstelling wel tot toenemende lasten zal leiden, omdat bij veel examencommissies minder of niet duidelijk is uit welk netwerk het externe lid dan gehaald moet worden. Bij gespecialiseerde opleidingen kan daarbij opspelen dat het aanbod van mensen die in het gespecialiseerde vakgebied überhaupt een toegevoegde waarde kunnen hebben, schaars zijn. De wervingskosten kunnen daardoor in voorkomende gevallen oplopen en kan het ook de vraag zijn of er een geschikt iemand beschikbaar is.

3. *Inwerkkosten*

Het inwerken van een extern lid kan tijd kosten. Daarbij maakt het uit of het externe lid actief betrokken wordt bij de individuele gevalbehandeling of bij de meer beleidsmatige zaken. In de interviews is diverse malen aangegeven dat om individuele gevallen goed te kunnen beoordelen de inhoud en context van de opleiding goed gekend moeten worden. Het kost relatief veel tijd om externen hierover te informeren. Om die reden geven een aantal geïnterviewden aan er niet voor te kiezen externe leden te betrekken bij de individuele gevallen. Ten aanzien van de meer beleidsmatige zaken is in de interviews aangegeven dat dit minder inwerktijd vergt. Daarbij scheelt het ook dat externe leden vaak juist om bepaalde expertise/vaardigheden bij de meer beleidsmatige zaken worden gevraagd, waardoor ze logischerwijze minder of geen inwerktijd nodig hebben. Overigens werd meer dan eens opgemerkt dat nieuwe commissieleden vanuit de opleiding zelf ook ingewerkt moeten worden voor het commissiewerk.

4. *Bijpraattijd voor voorzitter vanwege beperkte aanwezigheid*

Door verschillende geïnterviewden is aangegeven dat ook als het extern lid is ingewerkt, het extern lid meer bijpraattijd voor de voorzitter vergt. Dit kan bijvoorbeeld het gevolg zijn van het feit dat het externe lid niet aan alle vergaderingen meedoet of dat het externe lid bij bepaalde opleidingsgebonden zaken onvoldoende kent voor een goede behandeling van een specifiek onderwerp.

5. *Trainen en scholen*

In de interviews is diverse malen aangegeven dat de externe leden meedoen met periodieke scholings- en trainingsdagen van de examencommissie. Dat brengt ook kosten met zich mee.

6. *Extra organisatiekosten vanwege het extern lid*

Ten slotte roept de aanwezigheid van een extern lid extra praktische werkzaamheden en kosten op. Dit kan bijvoorbeeld gaan om reiskosten en extra verzendkosten voor vergaderstukken. Ook is het inplannen van overleggen vaak lastiger door de verplichte aanwezigheid van een extern lid. Ook hierdoor kan de organisatie en bijvoorbeeld de secretaris van de commissie extra tijd kwijt zijn.

4.3.3 **Totale kosten van een extern lid**

Bij de inschatting van de totale kosten voor het hoger onderwijs van een verplicht extern lid in examencommissies moet rekening worden gehouden met een groot aantal variabelen. Aan de kostenkant is reeds verduidelijkt dat als er sprake is van gratis detachering vanuit een werkgever er geen directe kosten zijn. Als in dat geval het gedetacheerde lid ook nog eens vervangend is voor een regulier lid, treedt er zelfs een kostenbesparing op. Ook zijn er kostenbesparingen denkbaar als door de komst van een extern lid met specifieke kennis er minder geïnvesteerd hoeft te worden in de scholing van de overige leden van de examencommissie. Aan de andere kant kunnen kosten oplopen als er toch duur betaald moet worden voor een extern lid dat een smalle toegevoegde waarde heeft.

Door deze variabelen is de inschatting van de totale kosten en de kosten per opleiding lastig en sterk afhankelijk van de per examencommissie te maken keuzes. Per afzonderlijke examencommissie kunnen de kosten variëren van negatief (kostenbesparend) tot aan een omvang in de orde van grootte van 20.000 euro of meer per jaar. Dit laatste bedrag is gebaseerd op een praktijkvoorbeeld waarbij een advocaat voor circa 100 uur per jaar wordt ingehuurd als extern lid.

Varianten en kosteninschattingen

We schetsen hieronder een aantal mogelijke varianten die lopen van de meest gunstige tot aan de minst gunstige variant per examencommissie, in termen van kosten. Daarin zijn niet alle mogelijke (in)directe kostenposten meegenomen, omdat die veelal sterk contextgebonden zijn ofwel in alle gevallen min of meer wel gelden (zoals inwerkkosten). We onderscheiden bij de onderstaande varianten de volgende hoofdvariabelen:

- A. Het extern lid is gratis gedetacheerd, intern vrijgeroosterd of ingehuurd.
- B. Het extern lid is een regulier lid of een aanvullend lid.
- C. Het extern lid heeft specifieke, overdraagbare expertise of alleen 'algemene' inbreng (kritische blik).

Op die basis zijn de volgende varianten met een globale kosteninschatting te onderscheiden.

1. *Geen kosten tot mogelijk kostenbesparingen treden op als:*

- er een extern lid gratis wordt gedetacheerd vanuit het werkveld;
- dit extern lid meedraait als regulier lid van de examencommissie en dus een regulier lid vervangt;
- het extern lid beschikt over specifieke expertise die bij andere leden niet aanwezig is, waardoor die expertise vanuit de examencommissie niet meer op een andere manier georganiseerd hoeft te worden;
- het extern lid actief kennis overdraagt, waardoor scholings- en trainingskosten kunnen afnemen.

In de praktijk is dit een samenloop die zeldzaam zal zijn. Als er sprake is van gratis detachering door een werkgever, zal overwegend het motief zijn dat het extern lid kennis van het werkveld inbrengt en niet of veel minder inzetbaar is voor de individuele gevalbehandeling. Het zal daardoor meestal gaan om een extra, aanvullend lid en niet om een volwaardige vervanger van een regulier lid. Dit leidt tot een tweede variant:

2. *Geen tot beperkte kosten zijn er als:*

- er een extern lid gratis wordt gedetacheerd vanuit het werkveld;
- dit extern lid meedraait als aanvullend lid van de examencommissie en vooral een kritische blik van buiten inbrengt.

Er blijven dan nog wel de indirecte (organisatie)kosten over. Voor zover het externe lid nog beschikt over specifieke expertise die bij andere leden niet aanwezig is, kunnen die indirecte kosten (deels) worden gecompenseerd.

Zoals gezegd is niet altijd een gratis lid vanuit het werkveld beschikbaar. De navolgende varianten zijn gebaseerd op vrijroosting binnen de instelling van externe leden.

3. *Geen tot beperkte kosten zijn er als:*

- er een extern lid elders binnen de organisatie of binnen de opleiding (ten behoeve van uitwisseling met andere examencommissies) moet worden vrij geroosterd;
- dit extern lid meedraait als regulier, volwaardig lid van de examencommissie.

Dit model kan bijvoorbeeld worden ingevuld met een uitwisseling van leden van examencommissies tussen opleidingen, faculteiten/domeinen of tussen instellingen. Door de grotere complexiteit van deze aanpak in vergelijking met uitsluitend interne leden, blijven er wel nog indirecte (organisatie)kosten.

4. *Een kostenpost treedt op als:*

- er externe leden binnen de instelling moeten worden vrij geroosterd;
- die externe leden meedraaien als aanvullende leden van de examencommissies en dus geen regulier lid vervangen.
- kosten kunnen dan worden gedempt indien het extern lid beschikt over specifieke expertise die bij andere leden niet aanwezig is. Dat treedt bijvoorbeeld op als er een duidelijke behoefte is aan extra expertise op toetsgebied en er vervolgens externe leden vanuit een kenniscentrum binnen de instelling (tijdelijk) toetreden tot de examencommissies.

De navolgende varianten ten slotte zijn gebaseerd op de inhuur van externe leden van buiten de instelling.

5. *Een kostenpost ontstaat als:*

- er een extern lid tegen marktconform tarief van buiten moet worden ingehuurd;
- dit extern lid meedraait als regulier lid of voorzitter van de examencommissie en dus een regulier lid vervangt;
- het extern lid beschikt over specifieke expertise die bij andere leden niet aanwezig is.

Door heel gericht kennis in te kopen, kunnen kosten beperkt blijven doordat die kennis of capaciteit niet meer intern hoeft te worden georganiseerd.

6. *Een relatief flinke kostenpost ontstaat als het externe lid:*

- ingehuurd wordt van een extern bureau tegen marktconform tarief;

- aanvullend is op de overige leden van de commissie;
- maar wel bijzondere expertise inbrengt, waardoor organisatie van die expertise overbodig wordt.

7. *Een maximale kostenpost ontstaat als het externe lid:*

- ingehuurd wordt van een extern bureau tegen marktconform tarief;
- aanvullend is op de overige leden van de commissie;
- geen bijzondere expertise inbrengt, waardoor organisatie van die expertise overbodig wordt.

Deze samenloop zal in de praktijk weinig of niet voorkomen. Als gekozen wordt voor inhuur van een externe consultant zal dat vaak gepaard gaan met de behoefte aan specifieke deskundigheid. Als dus een consultant tegen uurtarief wordt ingehuurd, zal die vaak over de gewenste expertise beschikken, die dan niet meer op een andere manier hoeft te worden georganiseerd.

Extern leden in centrale examencommissies

Het is bij de bovenstaande voorbeelden duidelijk dat naar mate er minder examencommissies zijn, ook de kosten van externe leden kunnen dalen. Zoals gezegd werken een aantal instellingen met examencommissies voor clusters van opleidingen, waarbij er in voorkomende gevallen deel- of toetscommissies voor de afzonderlijke opleidingen zijn. Als de examencommissie eindverantwoordelijk is en de deelcommissies alleen gemandateerde bevoegdheden hebben, zou het volstaan om enkel in de 'centrale' commissie een extern lid op te nemen.

4.3.4 Conclusie kostenplaatje

Geconcludeerd kan worden dat in de praktijk de examencommissies en de betrokken opleidingen zelf in zekere mate kunnen sturen op de kostencomponent, voor wat betreft zowel de directe als de indirecte kosten. Ook is duidelijk dat door een slimme combinatie van extern aan te trekken expertise er kostenbesparingen kunnen optreden, zoals bij de deskundigheidsbevordering van de overige leden van de examencommissie.

Belangrijke conclusie uit de interviews is verder dat de directe vergoedingen voor externe leden over het algemeen niet (te) hoog of bezwaarlijk worden gevonden. De indirecte kosten van het organiseren van de deelname van externen worden doorgaans hoger ingeschat dan wel eerder als obstakel gezien.

Wat de totale kosten van de deelname van een extern lid in de examencommissie voor het gehele hoger onderwijs zijn, is heel lastig op voorhand te zeggen. Daarbij is er naar verwachting bovendien verschil tussen het hbo en het wo. In het wo zal het minder vaak (kunnen) gaan om een extern lid vanuit het werkveld en is dus de figuur dat er een gratis detachering optreedt minder vaak aan de orde. Daardoor zullen examencommissies in het wo ofwel een extern lid moeten inhuren ofwel door uitwisseling van personeel in de behoefte moeten voorzien. Uitgaande van een rektarief van circa 75 euro per uur voor een docent en een gemiddelde taakbelasting van circa 40 uur per jaar voor het extern lid, gaat het dan per examencommissie om 3.000 euro per jaar, bij interne vrijroosting. Ook voor de particuliere opleidingen, die minder vaak of niet gebruik zullen kunnen maken van een detachering vanuit het werkveld, zal het mogelijk om dit soort kosten gaan per opleiding. Hoe dit exact uitwerkt voor afzonderlijke instellingen kan flink verschillen en is mede afhankelijk van het aantal examencommissies dat binnen een instelling actief is en van de wijze waarop de externe inbreng wordt georganiseerd.

4.4 Opbrengsten extern lid

In de voorgaande paragraaf stonden de kosten centraal van externe leden. In deze paragraaf kijken we naar de opbrengsten. Daarbij onderscheiden we de directe effecten op de examenkwaliteit en het functioneren van de examencommissie zelf en de indirecte, overige effecten.

4.4.1 Directe effecten van externe leden van examencommissies

In de interviews zijn verschillende positieve effecten van de aanwezigheid van het externe lid genoemd:

- Door de aanwezigheid van externe leden neemt de focus op (de juiste) procedures en de kwaliteit van de formele procedures toe. Het legt druk op om zaken vast te leggen en te reglementeren.
- Door de inbreng van de expertise van het externe lid nemen in voorkomende gevallen de inhoudelijke kwaliteit van beleidsdocumenten van de examencommissie, zoals een toetsplan, toe.
- De kritische en frisse blik van buiten leidt tot een ruimere blik en tot agendering van soms andere onderwerpen dan wanneer alleen docenten zitting hebben. Er is meer aandacht voor strategische zaken. Ook wordt soms anders tegen zaken aangekeken, wat de kwaliteit van het functioneren van de commissie kan verhogen.
- De externe leden voegen rechtstreeks relevante kennis toe aan de examencommissie.
- Er is meer afstand/onafhankelijkheid in de besluitvorming, doordat het externe lid de studenten en docenten niet kent.
- Een heel praktisch effect is dat door de externe leden de examencommissie op sterkte kan worden gebracht.

4.4.2 Indirecte, overige effecten van externe leden van examencommissies

De overige gerapporteerde effecten hangen grotendeels samen met het feit dat het externe lid een frisse en kritische blik van buiten met zich mee brengt en buiten de geijkte lijnen kan denken. Het kan conservatieve neigingen doorbreken. Daarbij gaat het ook om een frisse kijk op de opleiding zelf, het relativeren en reflecteren vanuit het werkveld en het toetsen of afzonderlijke stage- of leerdoelen afdoende zijn om de opleidingsdoelen te garanderen. Het externe lid levert soms dus ook input op voor de opzet en de inhoud van de opleiding, bijvoorbeeld via discussies over praktijktoetsen en praktijkcomponenten. Indirecte effecten zijn verder:

- Er kan binnen de examencommissie een andere cultuur ontstaan, waarbij niet enkel vanuit de eigen faculteit of opleiding wordt gedacht.
- Een effect van een andere orde is dat een extern lid kan bijdragen aan de legitimatie van de examencommissie. In de interviews is gemeld dat de overige leden van de examencommissies zich sterker voelden staan ten opzichte van het bestuur en het management van de opleiding.
- Ook kan de algehele lat in de opleiding omhoog gaan door de aanwezigheid van externen. Zo is gerapporteerd dat docenten voorzichtiger zijn geworden in hun examinering, nadat er goedgekeurde scripties waren afgekeurd door de externe leden. Ook is gemeld dat docenten de voorschriften voor examinering en beoordeling beter opvolgen na kritische beoordeling door externen in de examencommissie.
- Door de kennisinbreng van externen op juridisch en beleidsmatig terrein kan de examencommissie ook gaan fungeren als adviesorgaan voor het management van de opleiding.
- Hiervoor is al gesteld dat er kostenbesparingen kunnen optreden, doordat externe leden kennis inbrengen die anders zelf uitgezocht had moeten worden.

Of zij nu vooraf beoogd werden of niet, uiteindelijk werden de volgende vier opbrengsten in deze verkenning het vaakst genoemd:

- frisse blik van buiten;
- inbreng specifieke expertise;
- onafhankelijkheid commissie en versteviging van de positie ten opzichte van bestuur, studenten en docenten;
- kennisvergroting interne leden.

4.5 Doelmatigheid van praktische vormen: kosten versus opbrengsten

Opmerkelijk is dat in alle casussen waar ervaring bestaat met een extern lid, er per saldo tevredenheid over is en de wens bestaat om ermee door te gaan. Alle respondenten met ervaring met externe leden melden ook dat de baten tegen de kosten opwegen en dat het een doelmatige aanpak is die tijdwinst kan opleveren, mits het extern lid doelmatig en slim wordt ingezet. In de waardering van het externe lid is ons daarbij geen verschil gebleken tussen de casussen in het hbo, de schaarse casussen in het wo en die in het particuliere onderwijs. Belangrijke kanttekening is daarbij dat de schaarse ervaringen die er in het wo zijn met externe leden, vooral die opleidingen zullen betreffen waarbij het organiseren van een extern lid relatief gemakkelijk is en de opbrengsten ook meer voor de hand liggen. Bij alle casussen moet dus bedacht worden dat het om laaghangend fruit kan gaan, waarbij de veronderstelde doelmatigheid niet zomaar van toepassing is op de huidige bulk van de opleidingen die geen extern lid van de examencommissie kennen.

Er was bij de casussen veelal een duidelijke aanleiding of behoefte waarin via een extern lid is voorzien. Dat ging om twee hoofdzaken:

- De behoefte aan een lid van buiten de opleiding/instelling ongeacht de expertise, hetzij om überhaupt de commissie te vullen, hetzij om in het algemeen een meer onafhankelijke inbreng te organiseren;
- De behoefte aan specifieke expertise (juridisch, didactisch, werkveld, etc.).

De betreffende opleidingen hebben in deze behoefte voorzien door het aanstellen van hun externe leden. Sinds de Wet Versterking besturing biedt de wetgeving daar ook voldoende ruimte voor. Dit betekent niet dat er bij andere opleidingen op dezelfde wijze behoefte is aan externe expertise. Voor de opleidingen zonder externe leden is daarmee, zodra de verplichtstelling van kracht wordt, direct aan de orde dat:

- (1) de opleiding zelf kennelijk nog niet de behoefte voelde om een extern lid aan te trekken en
- (2) toch op korte termijn gekozen zal moeten worden voor een specifieke invulling van het extern lid, naar expertise en herkomst.

Opleidingen en examencommissies zullen zich daarbij goed moeten beraden op de rol en doelstelling van het externe lid, wil het bij alle examencommissies een doelmatige aanpak blijken te zijn. De eerste vraag die opleidingen zich bij verplichtstelling zouden moeten stellen is: is er een specifieke expertise die zij missen of goed kunnen gebruiken in de examencommissie en die niet ad hoc (via een helpdesk of vraagbaak) voorhanden is binnen de instelling, bijvoorbeeld via een stafafdeling of een expertisecentrum? Zo ja, dan kan deze gericht worden aangezocht in de vorm van een extern lid. Zo niet, dan volstaat het om de 'frisse blik van buiten' c.q. de 'vreemde ogen' te organiseren door toevoeging van een extern lid ongeacht herkomst of expertise. Een mogelijkheid is daarbij het aantrekken van leden uit andere faculteiten of uit het centrale niveau. Een verdergaande variant is het aantrekken van leden van buiten de instelling. In dat laatste geval kan een uitwisseling van commissieleden met bijvoorbeeld een zusterfaculteit bij een andere instelling voor de hand liggen, aangezien de externe leden in dat geval bekend zijn met het vakgebied en de uitwisseling met gesloten beurzen kan worden afgehandeld.

5 Discussie

In de interviews en in de expertgroep is een aantal vragen, opmerkingen en wensen gebleken – van praktische en soms fundamentele aard – rondom de verplichtstelling van een extern lid van de examencommissie. We vatten deze discussie hieronder samen, vanwege het belang hiervan voor de behandeling en uitrol van nadere beleidsregels rondom de samenstelling van examencommissies.

1. *Examencommissies zouden primair moeten nagaan welke deskundigheid en competenties zij nodig hebben*

De verplichtstelling van een extern lid is in feite een benadering vanuit de 'hoe'-kant: het geeft een manier aan waarop de examencommissie bepaalde doelen (in essentie kwaliteitsverbetering en onafhankelijkheid) kan behalen. In de benadering van de examencommissies zou de nadruk ook meer kunnen vallen op de doelen. Met name gaat het dan om:

- de kennis en expertise waarover elke examencommissie zou moeten beschikken, en
- de waarborgen die er zijn vanuit de examencommissie voor docentonafhankelijk toetsen en externe validering.

Examencommissies zouden primair moeten nagaan wat zij op deze twee vlakken mogelijk missen. Tweede vraag is dan of een extern lid hierbij een oplossing kan bieden. Als een examencommissie overtuigend kan aantonen dat alle relevante deskundigheid, competenties en waarborgen zijn afgedekt, is een volwaardig extern lid strikt genomen niet noodzakelijk.

2. *Roep met de wetgeving geen papieren, schijnoplossingen op*

Het eerste punt – het redeneren vanuit doelstellingen in plaats van oplossingen – hangt samen met een tweede punt: het risico dat met een verplichtstelling van een extern lid schijnoplossingen worden opgeroepen zonder dat de werkelijke issues worden aangepakt. Als belangrijkste issues zijn aan te duiden de algemene kwaliteitssprong van examencommissies, de expertise en competenties die mogelijk gemist worden in de commissie, de (externe) validering van examens en de ontwikkeling naar docentonafhankelijk toetsen.

3. *Welke eisen stel je aan een extern lid?*

Als geredeneerd wordt vanuit een minimale set van competenties waarover een examencommissie zou moeten beschikken, dan zijn ook eisen te stellen aan het externe lid. Dit zijn zaken die (ook) binnen de instelling of vanuit de brancheorganisaties zijn in te vullen.

Met name in het wo wordt – met het oog op gespecialiseerde, kleine(re) opleidingen – wel getwijfeld aan de beschikbaarheid van externe personen met voldoende (inhoudelijke) expertise om overal volwaardig in de examencommissies te kunnen meedraaien.

4. *Wie geldt als extern lid?*

Als definitie van een extern lid in dit rapport is genomen eenieder die aan geen opleiding waarvoor een examencommissie is ingesteld verbonden is als docent noch anderszins als werknemer direct verbonden is aan een van die opleidingen. Dit is op zichzelf genomen een heldere afbakening. In de praktijk zien we ook invullingen van examencommissies die toch vraagtekens kunnen oproepen, zoals de casus waarin een beleidsmedewerker van een faculteitsbureau als extern lid optreedt. Deze is niet direct verbonden aan de opleidingen, maar helemaal extern is het ook niet te noemen.

5. *Hinder de flexibele werkwijze en de eigenheid van examencommissies niet*

De flexibiliteit bij de huidige inzet van externe leden is groot, door de keuze voor een specifieke gewenste expertise en doordat externen vaak op afroepbasis beschikbaar zijn en niet alle vergaderingen bijwonen. Deze flexibiliteit zou behouden moeten worden, ook als de verplichting in de wet is vastgelegd. De grens tussen consulterende, adviserende leden en volwaardige leden is daarbij soms grijs. In vrijwel alle gesprekken die wij voerden is de wens uitgesproken om de wetgeving op het punt van een verplicht extern lid open en algemeen te formuleren en ruimte te laten voor maatwerk, eigen invullingen en voor flexibiliteit in de betrokkenheid van externe leden.

6. *Verskil tussen hbo, wo en particulier onderwijs*

De weerstanden tegen een verplicht extern lid van examencommissies zitten in hoofdzaak in het bekostigd wetenschappelijk onderwijs. In het hbo-veld en in het particulier onderwijs kwamen we ook niet altijd groot enthousiasme tegen voor een wettelijke plicht, maar dat was vooral ingegeven door een vrees dat een wettelijke regeling de eigen gekozen oplossingen zou doorkruisen. Zolang de wetgeving ruimte geeft aan eigen invullingen kan men er in het algemeen goed mee leven. Zoals gezegd heeft de HBO-raad ook al vastgelegd dat de opname van een extern lid een optie is die het overwegen waard is. De NRTO is nog verder vooruitgelopen op de aangekondigde wetgeving door in het Hoofdlijnenakkoord met OCW vast te leggen dat externe leden in de examencommissies opgenomen gaan worden.

6 Samenvatting en conclusies

Er is in de huidige praktijk van examencommissies geen dominante vorm zichtbaar voor de betrokkenheid van externe leden. De examencommissies met een extern lid kiezen voor een eigen invulling die hen het beste past. Daarbij valt bovendien op dat de commissies met een extern lid bepaalde specifieke keuzes soms heel verschillend beoordelen. Doelbewuste keuzes van de ene commissie met betrekking tot het externe lid kunnen door een andere commissie met een extern lid als overbodig en weinig relevant worden gezien. Dat betreft bijvoorbeeld het externe lid vanuit het werkveld dat door sommige examencommissies als zeer waardevol wordt gezien en door andere als overbodig. Ook tegen de inbreng van bepaalde kennis wordt soms verschillend aangekeken. De ene commissie heeft bijvoorbeeld juridische kennis op afroep beschikbaar, de andere bevordert dat de leden zelf juridisch voldoende onderlegd zijn en een derde commissie trekt doelbewust een extern lid met juridische kennis aan.

Bij de invulling in de huidige praktijk zien we daardoor een grote verscheidenheid. Samengevat is er het volgende beeld.

- *Inzet extern lid*: de beschikbaarheid van externe leden varieert fors en loopt van een extern lid dat voor acht uur per jaar op afroep beschikbaar is tot aan externe voorzitters, die er meerdere uren/dagen per week in steken.
- *Selectieve inzet*: in de meeste gevallen die wij onderzochten wordt het externe lid selectief ingezet. Minder of niet voor de individuele gevalsbehandeling en meer voor de algemene, beleidsmatige zaken. De agenda bepaalt dan of aanwezigheid geboden is. Vaak wordt het externe lid tussendoor wel via mail of telefoon op de hoogte gehouden door de voorzitter van de examencommissie.
- *Regulier of aanvullend lid*: in de meeste onderzochte gevallen is het extern lid een aanvullend lid, dat specifieke kennis of ervaring inbrengt bovenop de 'basissamenstelling' van de examencommissie. Het komt ook voor dat het extern lid een regulier lid is. Het meest duidelijk is dat als het extern lid de voorzitter van de commissie is.
- *Tijdelijk of vast*: vanwege de vaak korte tijd dat er ervaring is met externe leden, is voor veel examencommissies die wij spraken niet goed te zeggen of de samenwerking met het extern lid precies zo wordt voortgezet. In enkele gevallen was het extern lid duidelijk tijdelijk aangesteld (voor één of enkele jaren), om een impuls te geven aan het werk in het algemeen, aan nieuwe taken of aan de kennis van de examencommissie.
- *Gezochte expertise*: vaakst genoemd is de behoefte aan state-of-the-art kennis van de 'toetswetenschap', c.q. van (de borging van) betrouwbaar en docentonafhankelijk toetsen en examineren. Inbreng vanuit het werkveld wordt vooral in het hbo gewaardeerd. Verder werd expertise aangetrokken op juridisch gebied, didactische/onderwijskundige kennis, vakinhoudelijke kennis, kennis van hogeronderwijsbeleid en kennis van specifiek de (nieuwe) taken en bevoegdheden van examencommissies.
- *Opbrengsten* van het extern lid zijn, blijkens de interviews, legio en divers. Er zijn drie hoofdrollen te onderscheiden bij de toegevoegde waarde van een extern lid:
 1. Inbreng kennis (met name toetskennis, juridische kennis, werkveld);
 2. Frisse, kritische blik en daardoor bijdrage aan een meer zakelijke/professionele/open houding in de commissie zelf en uiteindelijk aan de kwaliteit van de commissie;
 3. Grotere standvastigheid en onafhankelijkheid en meer gezag/legitimiteit van de examencommissie ten opzichte van zowel bestuur, management als docenten.
- Wat betreft de *kosten* is er een sterk wisselend beeld. Als het om directe loonkosten en vergoedingen gaat, zijn de hoofdvarianten (a) een gratis detachering vanuit het werkveld, (b) intern vrij roosteren en (c) inhuur tegen uurtarief bij een extern bureau. Het is mogelijk, door

het maken van slimme keuzes, om de inzet van externe leden tegen beperkte of geen kosten te organiseren. Wel verschillen de mogelijkheden hiervoor per opleiding en per onderwijssoort. In het algemeen zijn de mogelijkheden om iemand vanuit het werkveld gratis bij de examencommissie te betrekken voor hbo-opleidingen met een nauwe band met het werkveld het grootst. Voor het particulier onderwijs en voor universitaire opleidingen zal het vaker gaan om het vrij roosteren of inhuren van capaciteit.

- In de praktijk worden de *indirecte kosten* – de extra organisatiekosten en de bedoening eromheen – meer dan de directe (loon)kosten als een last ervaren.
- Wat betreft de *doelmatigheid* is een gemeenschappelijke ervaring bij alle examencommissies met externe leden dat er tevredenheid is over de inbreng van de externe leden en dat de werkwijze als doelmatig wordt gezien. Het werken met externe leden kost soms extra tijd, maar levert vaak ook tijdwinst op en is daardoor per saldo efficiënt.

Al met al zijn de voordelen van een extern lid in de onderzochte casussen legio en divers en wegen die op tegen de kosten. Bovendien zijn er verschillende mogelijkheden, bijvoorbeeld door uitwisseling van personeel of door combinaties van externe kennis, om kosten beperkt te houden.

Beperkende factor in dit onderzoek is wel dat we vooral examencommissies spraken die doelbewust kozen voor een extern lid. Daarbij was er veelal een duidelijke aanleiding: een behoefte aan inbreng vanuit het werkveld, een behoefte aan externe validering of een behoefte aan specifieke kennis die via het extern lid kon worden binnengehaald.

Bij degenen die wij spraken zonder ervaring met een extern lid werd die directe aanleiding om met externe leden te werken niet of veel minder gevoeld, zonder dat er overigens grote verschillen waren in de behoeften aan (externe) deskundigheid. Met andere woorden: men koos daar voor andere oplossingen om de legitimiteit, de kennis en kwaliteit van de examencommissie te verbeteren. Ook die kunnen doelmatig zijn. Vanuit deze verkenning zijn geen uitspraken mogelijk over wat nu de meest doelmatige aanpak is van het vergroten van de deskundigheid en de kwaliteit van de examencommissies. Het belangrijkste dat opvalt als we in het algemeen naar het functioneren van de examencommissies kijken, is de brede kwaliteitsslag die gaande is en waarin het inzetten van een extern lid slechts één van de factoren is. Bij de personen zonder ervaring met een extern lid was er overwegend daardoor gereede twijfel wat een verplichtstelling oplevert: men vraagt zich af welk probleem hiermee moet worden opgelost, waarom op die manier en ook wat wettelijke verankering van het verplichte externe lid aan de geconstateerde kwaliteitssprong zou toevoegen.

Slotconclusie kan zijn dat er geen variant als meest doelmatig of geschikt uitspringt. Het belangrijkste is om optimaal ruimte te laten aan de afzonderlijke examencommissies om zelf een eigen invulling te geven aan de betrokkenheid van externen en bovenal om daarbij de doelen – in essentie (de borging van) kwaliteit en onafhankelijkheid – boven de specifieke invulling te stellen.

Bijlage A Lijst met geïnterviewden en leden Expertgroep

In deze verkenning is met de volgende personen gesproken.

Universiteiten

- Marieke Kranenburg Universiteit van Amsterdam
- Stef Spoelder Universiteit van Amsterdam
- Erik Boels* Universiteit van Amsterdam
- Frans Janssen* Radboud Universiteit Nijmegen
- Hans Van Dommele* Universiteit Leiden
- Marije Schreuder* Universiteit Leiden
- Peter Groote Rijksuniversiteit Groningen
- Jan Albert van Laar Rijksuniversiteit Groningen
- Alie van Arragon* Rijksuniversiteit Groningen

Hogescholen

- Bienke Beeker Saxion Hogescholen
- Ruth de Vijlder Hogeschool Zeeland
- Ine van den Heuvel Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
- Vincent de Bijl* Hogeschool Utrecht
- Herman Poot* Hogeschool Utrecht
- Robert van der Nahmer** Hogeschool Rotterdam
- Tineke van Es** Christelijke Hogeschool Ede
- Rommy Schaap Stenden Hogeschool
- Hettie van der Heijden Fontys Hogescholen
- Willeke van Duijnhoven Fontys Hogescholen
- Ton Lamers ArtEZ Hogeschool voor de Kunsten

Particulier onderwijs

- Edgar Karssing* Nyenrode Business Universiteit
- Karina Visscher Markus Verbeek Praehop
- Casper Molmans SOD-Opleidingen
- Peter Birdsall Wittenborg Business School

* Geen specifieke casus met examencommissie als basis voor gesprek.

** Externe leden niet bewust als zodanig aangesteld (bijvoorbeeld centrale commissie, deeltijddocenten).

Expertgroep

- Hans de Jonge VSNU
- Roeland Smits HBO-raad
- Jody Hoekstra NRTO
- Henri Ponds NVAO