

Interview met Annie Kempers-Warmerdam

Een bevlogen toezichthouder op examinering in brede zin

Dit is het eerste interview in een reeks over 'een leven lang ontwikkelen'

■ Harry Molkenboer

Ing. H.F.A.M. Molkenboer MEd is master toetsdeskundige en eigenaar van Bureau voor toetsen & Beoordelen en is lid van de redactie van Examens. E-mail: harry.molkenboer@toetsen-beoordelen.nl

■ Karin J. Gerritsen-van Leeuwenkamp

Dr. K. J. Gerritsen-van Leeuwenkamp is adviseur onderwijs en onderzoek bij de Dienst Onderwijs en Student Support van hogeschool Saxion en is lid van de redactie van Examens. E-mail: k.j.vanleeuwenkamp@saxion.nl

Een afgeronde opleiding in het formele onderwijs geeft een startkwalificatie voor een vervolgopleiding of een beroep en laat zien op welk niveau en met welke kennis of kunde iemand bekwaam is. Maar wie kent de ondernemer niet die zonder enige vorm van formele startbekwaamheid toch succesvol is geworden? 'Van het concert des levens krijgt niemand het program'. De arbeidsmarkt verandert snel. Beroepen verdwijnen en nieuwe beroepen ontstaan. Om goed inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt is het belangrijk dat mensen zich blijven ontwikkelen. Dat vergt bekwaamheden en competenties die steeds meer beroeps overstijgend zijn, maar ook erkenning van bekwaamheden die buiten de formele opleidingswegen zijn behaald.

Iemand die al 25 jaar bezig is met het erkennen van bekwaamheden is Annie Kempers-Warmerdam. Eerst, vooral en nog steeds met toezicht op verschillende beroepskwalificerende examens, maar inmiddels ook als kwaliteitsbeoordelende en regievoerende namens 'haar' Stichting Examenkamer binnen het stelsel dat gericht is op het Erkennen van Verworven Competenties (EVC). Momenteel richt haar aandacht zich enerzijds op de ontwikkeling van een accreditatienorm voor het beoordelen van exameninstellingen, het maken van examens en het examineren, en anderzijds op



Annie Kempers-Warmerdam

het beoordelen van Beroeps Overstijgende Competenties (BOC). Karin Gerritsen-van Leeuwenkamp en Harry Molkenboer spraken Annie Kempers-Warmerdam online via MS Teams en vroegen aan iemand die zich al een leven lang ontwikkelt, hoe ze aankijkt tegen een leven lang ontwikkelen van anderen, de rol van de BOC (Beroeps Overstijgende Competenties) daarbij en haar eigen verdere ontwikkeling.

Waar bent u werkzaam?

"Ik ben werkzaam bij Stichting Examenkamer. In mei 2021 bestaan we 25 jaar en dat vieren we op 17 november in de Nieuwe Kerk te Den Haag. De oorsprong van de Examenkamer ligt eigenlijk bij het ministerie van Economische zaken. In 1994 maakte het ministerie bekend dat ze niet langer het toezicht wilde houden op verschillende beroepskwalificerende examens. Daardoor ontstond de noodzaak voor een private kwaliteitsborgende instantie voor onafhankelijk toezicht op examens. Het

gaat hierbij om een 'vrijwillig toezicht' van examenorganisaties waarvoor dus geen wettelijk kader bestaat.

Dit kon niet gevonden worden in de toen populaire ISO-certificering (International Organization for Standardization) aangezien het nog de tijd was waarbij ISO-certificering identiek was aan productcertificering, en dat is niet passend voor examens. Immers het gaat niet om het 100.000 keer reproduceren van een examen. Ieder examen is anders en de beoordeling is niet gestandaardiseerd. Open vragen kennen een beoordelingsbreedte, bij mondelinge examens wordt doorgevraagd en praktijkassessments zijn al helemaal uniek ten opzichte van elkaar. De ontwikkeling van persoonscertificering volgens ISO 17.024 kwam pas jaren later.

Besloten werd tot de oprichting van Stichting Examenkamer: een stichting, met een bestuur en een directeur en in eerste instantie zes private exameninstellingen die hun examens om kwalitatieve redenen onder toezicht wilden plaatsen. Die instellingen wilden laten zien dat ze hun examenkwaliteit, ontwikkel-, afname-, evaluatie- en verbeterprocessen op orde hebben. Dus toezicht op de gehele examenketen. Dit toezicht was aanvankelijk gericht op beroeps- en brancheorganisaties met eigen examenbureaus en met een objectieve beoordeling bedoeld voor werkgever en werknemer ten aanzien van de examenkwaliteit.

In de loop der jaren is het examineren veranderd. Van tweejaarlijkse landelijke examens met honderden (zelfs duizenden) kandidaten in veemarkthallen of de RAI veranderde de afname in flexibele digitale afnames 24/7 via onder meer speciaal daarvoor ingerichte examenafnamelocaties. Dit zijn geen exameninstellingen, maar faciliterende examinerende instellingen. En ook die moet aan kwaliteitsaspecten voldoen. Ook daarvoor heeft de Examenkamer een certificering en dus een kwaliteitsborging beschikbaar.



**In mei 2021 bestaat
de Examenkamer 25 jaar**

Samengevat ben ik dus werkzaam bij een toezichthoudende organisatie op private examenstelsels en examinerende instellingen voor non-formele kwalificaties. Denk hierbij bijvoorbeeld aan examens in economisch administratieve beroepen, op het gebied van mobiliteit maar ook aan examens voor kraanmachinisten, heftruckchauffeurs, pedicures, schoonheidsspecialisten, jachtexamens en organisaties die in opdracht flexibel digitaal examens van anderen afnemen op verschillende locaties in het land.”

Wat is uw functie en hoelang vervult u deze al?

“Mijn functie is die van Voorzitter van de Raad van bestuur van Stichting Examenkamer en ik doe dat al 25 jaar. Het bestuur bestaat uit twee leden. Naast mij is Charlotte Lugtenburg bestuurder. Voor de dagelijkse werkzaamheden worden wij bijgestaan door vijf bureaumedewerkers en een groep geëngageerde vrijwilligers die aangekondigd maar vooral onaangekondigd toezicht houden op examens van exameninstellingen en examinerende instellingen.”

Hoe definieert u ‘een leven lang ontwikkelen’ en is dit door de tijd heen veranderd?

“Doordat ik te maken heb met examens van beroeps- en brancheorganisaties heb ik dagelijks te maken met mensen die in ontwikkeling zijn en hun bekwaamheid via de examens willen aantonen. Dit doen ze omdat ze van baan zijn veranderd of door willen groeien door zich te ontwikkelen. Dit boeit mij enorm, omdat wij ons als mens een leven lang ontwikkelen. Dat wordt initieel via het formeel leren gedaan (primair onderwijs, voortgezet onderwijs en aansluitend via het mbo, hbo en wo), maar vooral daarnaast en daarna non-formeel (cursussen) en het informeel leren op de werkvloer. Het ROA (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt) heeft via onderzoek in 2018 aangetoond dat 85% van de competenties buitenschools via werk en privé worden ontwikkeld. En dit alles draagt bij

aan de competentie-ontwikkeling ten behoeve van het werk en deelname aan de maatschappij. Eigenlijk zou deze informele ontwikkeling regelmatig objectief beoordeeld en vastgelegd moeten worden; Een soort apk. Daarmee wordt duidelijk waar welke ontwikkelde competenties goed ingezet kunnen worden.

Een leven lang ontwikkelen is voor mij dus alles wat we onszelf vanaf onze geboorte formeel maar vooral ook informeel hebben eigen gemaakt en eigen blijven maken, elke dag weer. Een leven lang ontwikkelen bepaalt dus ook wie we zijn, wat we doen, hoe we dingen doen, waarom we dingen doen en ook niet doen. Het formeel leren eindigt veelal met een diploma, het informele leren blijft steeds doorgaan. Het bepaalt ook ons vermogen om te (willen) veranderen en keuzes te maken. Maar eigenlijk maakt het niet uit hoe iemand aan de kennis of kunde komt. Via een opleiding of opgedaan via zelfstudie of door ervaring. Als er maar onafhankelijk beoordeeld wordt op basis van een erkende standaard, want dan heeft een certificaat of diploma waarde. Vanuit de Examenkamer ging het al om beroepskwalificerende examens die ook naschools waren gericht op omscholing en bijscholing. Dus ook bijna altijd gericht op een certificaat of diploma, want dat willen werkgevers graag zien en dat onafhankelijk via de beroeps- of brancheorganisatie getoetst.

Via EVC (Erkennen van Verworven Competenties) kan kennis of kunde ook beoordeeld worden. Dit kan niet uitsluitend op basis van een beroeps-, branche- of schoolstandaard waarop mensen beoordeeld worden, hoewel daar nog steeds de nadruk op ligt. De trend die ik zie is dat Beroeps Overstijgende Competenties (BOC) een rol gaan spelen. BOC zijn eigenlijk generieke competenties. Denk aan zelfontwikkeling, verandervermogen, brede technische vaardigheden, administratieve vaardigheden, schrijfvaardigheden, adviesvaardigheden, verkoopvaardigheden, ICT-vaardigheden, contactvaardigheden, rekenvaardigheden, creatieve



Wie over brede competenties beschikt heeft meer kansen

vaardigheden, zorgvaardigheden, of ondernemende vaardigheden. Iedereen ontwikkelt deze brede competenties. Hierin zit ook de oplossing voor branches waar werknemers massaal uitstromen zoals bij de financiële sector, de grafische sector en de retailsector. Als bankmedewerker kun je met je bancaire kennis niet zomaar ergens anders terecht. Mensen moeten in staat zijn om van de ene naar de andere sector te migreren. Hoe meer iemand generieke competenties heeft ontwikkeld, hoe makkelijker een migratie zal gaan. Maar omdat anderen deze beroeps overstijgende competenties van jou niet kennen, zou je ze moeten kunnen laten waarderen. En dit is nieuw. Door corona zie je dit nu ook gedwongen ontstaan. De pianist die pakketbezorger is geworden en dat in deeltijd wil blijven doen. Natuurlijk omdat het moet, maar ook omdat hij kan veranderen, omdat hij ooit zijn rijbewijs heeft behaald en ervaart hoe het is om niet meer vele avonden lang weg te zijn voor concerten

door het hele land. Of de zzp-er met een nagelstudio die nu een webshop heeft gestart en door het succes ervan ervaart dat de webshop niet meer weg hoeft als corona voorbij is. Of de kunsthistoricus die nu onderzoek doet voor de GGD vanwege zijn WO-opleiding. In Nederland lopen we hierop trouwens nog achter bij andere Europese landen. Wij denken hier nog in sectoren en beroepen; eens postbezorger, altijd postbezorger; eens bij een bank altijd bij de bank.

EVC is een methode om te beoordelen waar vakbekwaamheden of onze bredere competenties liggen, maar daarvoor zijn wel standaarden nodig. Zie ze maar als benchmarks op basis waarvan anderen vertrouwen hebben dat wat beoordeeld is ergens op gebaseerd is. De kern hierbij is steeds valideren: vaststellen of iemand aan de norm voldoet. Vakbekwaam zijn als ober is niet alleen kunnen bedienen, maar dit ook klantgericht én op bedrijfssnelheid én zelfstandig kunnen uitvoeren.”

“Zoals gezegd is voor mij een leven lang ontwikkelen dus alles wat we onszelf vanaf onze geboorte formeel maar vooral ook informeel hebben eigen gemaakt en eigen blijven maken elke dag weer. En is dit door de tijd heen veranderd? Ja dus. Veel bankmedewerkers zijn door de inkrimping ontslagen maar komen door hun nevenactiviteiten of persoonskenmerken bijvoorbeeld terecht in de planning of in het onderwijs.”

Hoe ziet u de noodzaak voor mensen om zich een leven lang te blijven ontwikkelen? En waarom?

“Trend en ontwikkeling is dat we brede competenties moeten hebben om een leven lang veranderingen aan te kunnen (zie de bankmedewerker van hiervoor). Wie over brede competenties beschikt heeft meer kansen. Ik noem dit transfervaardigheden. Wie deze minder goed ontwikkeld heeft, zal minder kunnen meebewegen met de arbeidsmarkt. Doordat ze minder ontwikkeld zijn, zijn de beroeps-

overstijgende competenties (BOC) moeilijker aantoonbaar te maken.

Werkgevers zouden niet alleen gericht moeten zijn op een vakopleiding. Voor arbeiders in loondienst en zelfstandigen zou een systeem met waardedocumenten moeten komen. Een waardedocument is hier equivalent aan een diploma maar dan gericht op competenties. Een vakbekwaamheidsbewijs heeft met vakinhoud te maken, een competentiebewijs is een niveauaanduiding voor verschillende competenties op een bepaald niveau. Google als onderneming selecteert bijvoorbeeld niet op basis van je opleiding, maar kijkt wel of je op bachelorniveau kunt handelen. Google selecteert dus op niveau niet op vak. Het vak leer je bij Google wel. Een vakbekwaamheidsbewijs is inhoudelijk, maar voor mobiliteit is dat te beperkt. Een echte manager kan worden ingezet in verschillende beroepen.”

Hoe geeft u binnen uw taken/verantwoordelijkheden invulling aan het thema ‘een leven lang ontwikkelen’ vanuit uw organisatie?

“We waren in 1996 met de Examenkamer al gestart met het aantoonbaar maken van vakbekwaamheden. In 2015 is de Examenkamer aangewezen als organisatie die de kwaliteitsborging van EVC als arbeidsmarktinstrument uitvoert. Activiteiten hiervoor worden uitgevoerd onder de naam Nationaal Kenniscentrum EVC. De Stichting van de Arbeid en de overheid (ministeries van OCW, SZW en EZK) zien EVC als een belangrijk instrument in het kader van leven lang ontwikkelen. Niet voor niets hebben wij als Examenkamer ons hard gemaakt voor EVC als instrument voor een leven lang ontwikkelen. Hierbij geldt dat wij de expertise al hadden op het terrein van valideren.

Nu zijn wij toe aan de volgende stap door in te zetten op het valideren van de beroepsoverstijgende competenties. Maar daar hebben we nog een lange weg te gaan. In Examens 2020-4

stond een artikel met als titel ‘Valideren van beroepsoverstijgende competenties; wenselijke ontwikkeling bij een snel veranderende arbeidsmarkt’. Volgens het inschalingssysteem van de NLQF-referentieniveaus zijn in het artikel voor niveau 4 de nadere specificaties van de BOC-descriptoren naast de nader specificaties van de NLQF-descriptoren op niveau 4 geplaatst. Duidelijk zichtbaar is wat de BOC aan vaardigheden toevoegt. Dat wordt de norm waarlangs competenties, passend binnen een leven lang ontwikkelen, beoordeeld worden; zover zijn we dus al.”

Welke recente trends en ontwikkelingen ziet u binnen uw domein / vanuit uw werk of werkveld ten aanzien van ‘een leven lang ontwikkelen’?

“Samengevat zie ik het volgende. Als eerste een steeds verdere toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt. Ten tweede dat mensen zichzelf blijven ontwikkelen, zich daarvan bewust worden en de noodzaak ervan inzien. Stel doelen, maar die zijn niet star, beweeg mee, groei door en heb ambities. Laat het sectorale denken los. Het succes van Google is niet zozeer aan vakbekwaamheden te danken maar vooral aan mensen op een bepaald niveau die de verschillende BOC-competenties beheersen. Niet omdat ze daarin zijn opgeleid, maar omdat ze zichzelf daarin en daarvandaan verder kunnen ontwikkelen. En werkgevers moeten dus loskomen van het diploma-denken. Te vaak wordt een functie nog gekoppeld aan een diploma.”

Welke uitdagingen ziet u binnen uw domein ten aanzien van ‘een leven lang ontwikkelen’? Concrete voorbeelden en situaties, specifiek vanuit uw rol.

“De grootste uitdaging wordt het anders denken bij werkgevers. Dat ze anders gaan denken over de beheersing van competenties. De net afgestudeerden denken al lang niet meer in een carrière bij dezelfde baas, die willen vaker wat anders. Het voordeel daarvan is dat ze

informeel steeds met competentie-ontwikkeling bezig zijn; vaak ongemerkt. Het hebben van verschillende werkgevers in verschillende functies wordt een pré ten opzichte van degene die geen jobhopper is.”

Wat is volgens u het beste voorbeeld van ‘een leven lang ontwikkelen’ dat u tegen bent gekomen in uw praktijk-situatie vanuit uw werk en vanuit het werkveld / bedrijfsleven / toekomstige werkgevers?

“Mijn mooiste voorbeeld heb ik meegemaakt in de jeugdzorg. Daar heb je formele opleidingen voor, maar daar tref je ook veel mensen aan die als zij-instromer daar al jarenlang werkzaam zijn. Die hebben veel bekwaamheid ontwikkeld, maar geen diploma. Vanuit opleidingen en de beroepsgroep zijn vakbekwaamheidseisen ontwikkeld en via een EVC-procedure konden vakbekwaamheidsbewijzen worden behaald. Dit is nu ook opgenomen in de wet waardoor ook subsidie mogelijk is geworden voor het behalen van het vakbekwaamheidsbewijs. Ook biedt dit de mogelijkheid om in het beroepsregister te worden opgenomen.

Maar een verpleegkundige kan nog niet vanzelfsprekend via de beroepsweg haar bekwaamheid aantonen. Deze moet nog steeds de formele weg bewandelen. Voor sommige trajecten is aantoonbare vakbekwaamheid via een EVC-procedure nu nog te vroeg. Wel kennen we al mooie voorbeelden, maar we zijn er nog lang niet.”

Hoe geeft uzelf invulling aan ‘een leven lang ontwikkelen’?

“Dat doe ik door een nadrukkelijke bijdrage te leveren aan ontwikkelingen zoals hiervoor geschetst en daarin ook initiatieven te nemen.

Maar dus ook informeel door het bijwonen van congressen, lid zijn van de NVE, deelname aan de redactie van Examens, heel veel lezen en zorgen dat je permanent bijblijft. Maar ook door deel te nemen in een sterk netwerk met collega's en adviseurs en door gewoon te durven. Ik zeg wel eens ‘kan niet, bestaat niet’.”

Wat zijn uw drijfveren om uzelf een leven lang te blijven ontwikkelen?

“Ik vind dat je niet ergens een mening over kunt hebben als je niet zelf deelneemt aan ontwikkelingen. Je moet zelf op de hoogte blijven en out-of-the-box durven denken. Verzin een list, als tegen je wordt gezegd ‘dit mogen jullie niet’. Tegenslag zorgt ervoor dat je scherp blijft.

Een examen is een *license to work*, en een behaald diploma doet recht aan degene die het heeft behaald. Een examen moet dus recht doen aan waar het voor staat. Examenfraude is de bijl aan de wortel van de waarde van een diploma omdat het de beoordeling onbetrouwbaar maakt. Die drive om examenkwaliteit en examenfraude beet te pakken, is mijn drijfveer. Daar komt bij dat we met het beoordelen van competenties anders naar bekwaamheden kunnen kijken. Als we dat niet gaan doen, blijven we in onze beoordelingen van mensen met hun geschiktheid te beperkt, te inhoudelijk en beperken we de mobiliteit van mensen.”

Welke tip zou u de lezer mee willen geven?

“Tegenslag heb je nodig om verder te komen en denk out-of-the-box. Een leven lang ontwikkelen is iets dat je moet zien als een cadeautje. Een cadeautje waarmee je bevestigd krijgt dat je wat geleerd hebt. En dat stimuleert je om verder te leren.” ■