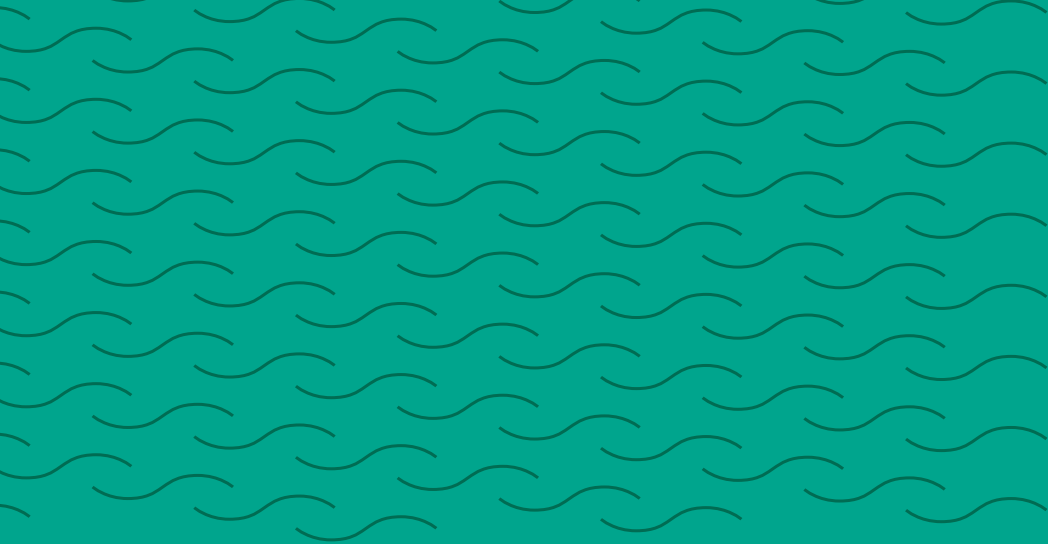


UNL Kader
**Toelating &
Selectie Master**

Universiteiten
van Nederland



Colofon

Dit is een uitgave van
Universiteiten van Nederland
Postbus 13739
2501 ES Den Haag

Vormgeving: Haagsblauw

Juni 2025

UNL Kader Toelating & Selectie Master

Waarom een kader?

Nederlandse universiteiten zijn blij dat kandidaten met allerlei verschillende achtergronden onze opleidingen willen volgen en hechten waarde aan de divers samengestelde studentenpopulatie die onze campussen bevolkt. Universiteiten zien daarom ook het belang van gelijke kansen voor alle kandidaten die deelnemen aan een selectieprocedure voor een van de opleidingen waar plaatsen beperkt zijn. Hiernaast vinden universiteiten het belangrijk om goed onderbouwde procedures in te richten, zodat iedere kandidaat kan vertrouwen op een doordacht en goed uitgevoerd proces. Uit onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs uit 2023 naar de selectie in het hoger onderwijs, blijkt dat de borging van kansengelijkheid nu een beperkte rol speelt bij de het opstellen van selectieprocedures. Verder stelt het rapport dat selectieprocedures beter onderbouwd en geëvalueerd moeten worden en dat er meer kennisdeling over en transparantie van selectieprocedures nodig is.¹ In het onderzoeksrapport van de inspectie 'hbo'ers gelijkgeschakeld?' uit 2025 wordt ook de aanbeveling gedaan om toelatingsbeleid te evalueren en kennisuitwisseling te bevorderen.² Universiteiten nemen deze bevindingen ter harte en spannen zich in om de selectieprocedures zo eerlijk en valide mogelijk te maken. Dit kader biedt hier richtlijnen en handvatten voor.

In UNL-verband hebben universiteiten in juli 2024 al het Kader Selectie Bachelor³ gepubliceerd.

1 Zie: <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2023/01/20/selectie-in-het-hoger-onderwijs-criteria-instrumenten-en-de-borging-van-kansengelijkheid>

2 Zie: <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2025/02/20/hboers-gelijkgeschakeld-een-onderzoek-naar-de-toegankelijkheid-van-wo-masters-voor-hbo-bachelor-gediplomeerden>

3 Zie: <https://www.universiteitenvannederland.nl/actueel/nieuws/twintig-universitaire-bacheloropleidingen-kiezen-voor-loting>

Dit kader bevat nadere toelichting over de wettelijke bepalingen die gelden voor selectieprocedures en noemt gezamenlijke uitgangspunten waar universiteiten zich aan committeren om de selectiepraktijk te verbeteren. Selectie is echter niet alleen van toepassing op bacheloropleidingen. Het UNL Kader Toelating en Selectie Master combineert de uitgangspunten van het Kader Selectie Bachelor en het eerdere Kader Toelating Master, gepubliceerd in 2018.⁴ Het laatstgenoemde kader uit 2018 was bedoeld om de verschillen tussen toelatings- en selectieprocedures te verhelderen na de afschaffing van de doorstroommaster. Studenten volgen niet langer automatisch een master verbonden aan hun bacheloropleiding, waardoor het belangrijker werd om toelatingseisen expliciet en zorgvuldig te formuleren. Sommige masters kennen naast toelatingseisen, die doorgaans neerkomen op een relevante bacheloropleiding, ook selectie-eisen. Selectie-eisen kunnen noodzakelijk zijn vanwege bijvoorbeeld een capaciteitsbeperking of de specifieke opzet van de opleiding.

Met het Kader Toelating Master hebben universiteiten in 2018 duidelijk gemaakt hoe toelating tot de master op een zorgvuldige manier kan en moet plaatsvinden. De toegankelijkheid werd geborgd, het kader maakte duidelijk hoe en waarom de opleiding bepaalde eisen stelt, en het kader verhelderde hoe alle studenten met een bachelor-diploma van binnen de EER aan dezelfde criteria en normen moeten voldoen. Het kader bevatte echter nog weinig tot geen richtlijnen voor een gedegen en eerlijke selectiepraktijk, waar het Kader Selectie Bachelor wel in voorziet.

4 Zie: <https://www.universiteitenvannederland.nl/files/publicaties/VSNUNU%20-%20Kader%20Toelating%20Master.pdf>

Met het Kader Selectie Master kunnen opleidingen ervoor zorgen dat het selectieproces zo eerlijk en valide mogelijk is

De keuze voor een herzien kader voor toelating en selectie bij masteropleidingen, naast het Kader Selectie Bachelor, is ingegeven door de verschillen die er zijn tussen bachelor- en masteropleidingen waar het gaat om doelgroepen en wetgeving. Wel worden voor beide kaders waar mogelijk en toepasselijk dezelfde uitgangspunten gehanteerd, waardoor beide kaders tekstueel sterk overeenkomen.

Alignment

Dit kader is opgesteld voor een situatie waarin universiteiten, dan wel opleidingen, zelf bepalen hoe de selectieprocedure wordt ingericht. Alleen door de toelatings- en selectieprocedures op lokaal niveau vorm te geven kan er sprake zijn van *alignment*: het centrale principe dat de selectieprocedure, criteria en instrumenten zijn afgestemd op de vorm en inhoud van de opleiding waarvoor de procedure is ingericht. Voor verschillende opleidingen zijn immers verschillende soorten vaardigheden, kennis en attitudes nodig. Passend bij het principe van *alignment*, is het logisch dat de selectieprocedures voor verschillende opleidingen er ook anders uit zien.

Afbakening

In dit kader zijn enkel uitgangspunten opgenomen voor toelatings- en selectieprocedures binnen masteropleidingen. Er worden geen uitgangspunten opgenomen over specifieke doelgroepen, zelfselectie, en vormen van selectie die direct of indirect plaatsvinden in het toeleverend onderwijs. Andere selectiemomenten kunnen uiteraard wel van invloed zijn op de 'pool' aan kandidaten. Met dit kader richten wij ons echter enkel op de toelating - en de selectieprocedure binnen masteropleidingen. Ook worden er geen afspraken of aanbevelingen gedaan over andere inspanningen die van invloed kunnen zijn op de

samenstelling van de groep aan kandidaten, zoals via werving. Dit kader bevat wel afspraken die universiteiten onderling maken om de selectiepraktijk te verbeteren. Er kunnen aan dit document geen rechten worden ontleend in bezwaar- of beroepsprocedures.

Dit kader is in het voorjaar 2024 opgesteld door de UNL-werkgroep voor Toelating en Selectie. Voor de ontwikkeling van het kader is gebruik gemaakt van het Handboek Selectie Hoger Onderwijs van het Onderzoekers Netwerk Selectie, en expertise van relevante interne en externe stakeholders.

Leeswijzer

In het eerste deel van het kader worden de definities besproken. Daarbij wordt specifiek ingegaan op het verschil tussen toelatingseisen en selectie-eisen. Het tweede deel van het kader bevat nader inzicht in de mogelijk onbedoelde neveneffecten waar opleidingen bij het opstellen van een toelatings- en/of selectieprocedure rekening mee moeten houden. Het derde deel van het kader bevat een aantal uitgangspunten rondom de gehanteerde criteria en instrumenten. Dit deel richt zich specifiek op selectieprocedures, al zijn verschillende uitgangspunten ook van toepassing op toelatingsprocedures. Het vierde en laatste deel van het kader gaat in op randvoorwaarden zoals een evaluatiecyclus, transparantie en voorlichting en communicatie. Het is raadzaam om naast dit kader ook de wetenschappelijke bijlage 'Kansengelijkheid bij selectie in het Nederlands hoger onderwijs' te raadplegen. Deze bijlage van het UNL Kader Selectie Bachelor bevat beschikbare wetenschappelijke inzichten over kansengelijkheid bij verschillende selectie-instrumenten en is ook als bijlage toegevoegd aan dit kader. Er is ook een verkorte versie, een digitale factsheet 'Gelijke kansen bij selectie', beschikbaar.

1. Toelating en selectie: Definities en wettelijke kaders

1.1 Definiëring

Wat betekenen toelating en selectie?

Wat is het verschil?

Universiteiten maken op basis van de vooropleiding van de kandidaat altijd de inschatting of de kandidaat over voldoende kennis en inzicht beschikt om de masteropleiding met een goed gevolg af te ronden. Voor toelating worden bepaalde toelatingseisen gesteld, dit zijn de normen waaraan de kandidaat moet voldoen. De toelatingseisen passen bij de inhoud van de opleiding en gaan over de competenties die de aspirant-student verworven heeft tijdens de vooropleiding. De eisen hebben dus een relatie met de eindkwalificaties van de vooropleiding. De basis voor toelating is (kennis, inzicht en vaardigheden op het niveau van) het bachelor-diploma of een gelijkwaardig buitenlands getuigschrift.

Dit is vastgelegd in de WHW (Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek), artikelen 7.30b lid 1a, 7.30b lid 1b en 7.30b lid 2. Een kandidaat kan wel of niet aan de toelatingseisen voldoen. De toelatingseisen bepalen of de student toelaatbaar is tot de opleiding. In de WHW is tevens vastgelegd dat er voor wo bachelor kandidaten altijd een masteropleiding beschikbaar moet zijn en dat de minister één of meer universiteiten kan aanwijzen waar de kandidaat zich kan inschrijven (7.30b, lid 6).

Masteropleidingen kunnen naast toelatingseisen ook selectie-eisen hanteren, bijvoorbeeld vanwege te weinig capaciteit. Selectie-eisen gaan over eisen buiten of boven de eindkwalificaties van de vooropleiding. Het kan gaan om aspecten die een relatie hebben met de persoonlijke kwaliteiten van de studenten of met de uiteindelijke resultaten die in de vooropleiding zijn behaald die belangrijk zijn voor het succesvol doorlopen van

Om een gebalanceerd beeld te krijgen van de kandidaten is het belangrijk om een combinatie van verschillende instrumenten te gebruiken en deze onderling goed af te stemmen.

de opleiding. Selectie-eisen kunnen betrekking hebben op specifieke (vak)kennis en het niveau waarop die kennis beheerst moet worden, een cijfergemiddelde, specifieke (werk/onderzoeks) ervaring of bijvoorbeeld de motivatie van de kandidaat.

In sommige gevallen heeft een masteropleiding slechts een beperkt aantal plaatsen beschikbaar (7.30b lid 3 WHW). Bij deze masteropleidingen is capaciteitsbeperking (*numerus fixus*) de grond voor selectie en zijn de eisen relatief. De door een kandidaat behaalde scores op de diverse selectie-instrumenten leiden tot een rangnummer. De kandidaten met de laagste rangnummers worden geplaatst, tot alle plekken zijn vergeven. Er zullen dan kandidaten zijn die wel voldoen aan de toelatingseisen maar niet aan de studie mogen beginnen.

Wat staat er in de WHW over toelating en selectie in de master?

Een kandidaat kan op de volgende manieren voldoen aan de toelatingseisen van de master-opleiding (WHW 7.30b):

- door het bezit van een graad Bachelor in het wetenschappelijk onderwijs onderscheidenlijk een graad Bachelor in het hoger beroeps-onderwijs
- door het bezit van kennis, inzicht en vaardigheden op het niveau van een graad Bachelor in het wetenschappelijk onderwijs onderscheidenlijk een graad Bachelor in het hoger beroepsonderwijs (een individueel toelatings-onderzoek)
- Het instellingsbestuur kan naast de toelatingseisen, kwalitatieve toelatingseisen vaststellen. Deze eisen worden opgenomen in de onderwijs- en examenregeling.

Indien de betrokkene niet voldoet aan de toelatingseisen en van hem redelijkerwijs kan worden verwacht dat hij daaraan binnen een redelijke termijn kan voldoen, wordt hem de mogelijkheid geboden, de tekortkoming weg te nemen om alsnog aan de toelatingseisen te doen (WHW 7.30e). Verdere toelichting hierover is te vinden in hoofdstuk 2.

Definitie kansengelijkheid

In het publieke debat wordt er vaak gesproken over 'kansengelijkheid'. Deze term wordt gebruikt voor het streven van universiteiten dat groepen kandidaten met specifieke achtergrondkenmerken die voor de opleiding zelf niet inherent belangrijk zijn, niet systematisch worden benadeeld in selectieprocedures. De term kansengelijkheid is hier echter niet volledig passend. Kansengelijkheid houdt namelijk in dat iedereen een gelijke kans maakt om toegelaten te worden tot een opleiding. Dat is terminologie die alleen past bij een kansinstrument, zoals ongewogen loting. In een selectieprocedure is er doorgaans juist sprake van bepaalde kenmerken die een kandidaat meer kans geven om te worden toegelaten tot een opleiding, bijvoorbeeld specifieke vaardigheden of goede vooropleidingscijfers. Een meer passende term is bijvoorbeeld 'mogelijkhedengelijkheid'. Mogelijkhedengelijkheid houdt in dat alle kandidaten gelijke mogelijkheden hebben om de kwaliteiten te laten zien die voor de toelating tot de opleiding relevant zijn. Een selectieprocedure waarin mogelijkhedengelijkheid het uitgangspunt is, vraagt om het gebruik van selectie-instrumenten waarbij de potentiële bias en adverse impact zo klein mogelijk is. Kansengelijkheid is echter de meest gangbare term binnen en buiten universiteiten en wordt daarom ook hier gehanteerd.

In tabel 1 worden de meest gebruikte termen rondom toelating en selectie gedefinieerd.

Tabel 1: Definities (Bron: Handboek Selectie Hoger Onderwijs)

Term	Definitie
Adverse impact	Effect dat ontstaat wanneer een bepaalde groep structureel minder goed scoort op (een bepaalde vorm van) een instrument.
Alignment	De afstemming tussen de inhoud en vorm van de opleiding en de procedure, criteria en instrumenten die voor toelating en/of selectie worden gebruikt.
Betrouwbaarheid	De mate waarin een instrument consistent en zonder willekeur meet.
Bias	Het onbedoeld benadelen van kandidaten met bepaalde achtergrondkenmerken. Bijvoorbeeld: een beoordelaar die een interview onbedoeld hoger beoordeelt als de geïnterviewde op de beoordelaar lijkt.
Criteria	De capaciteiten (zoals kennis, vaardigheden en attitudes) die in een selectieprocedure gemeten worden/ waarop kandidaten worden beoordeeld. Bijvoorbeeld: 'Beheersing van het Engels'.
Instrumenten (ook: methode)	De manier waarop bepaald wordt of een student aan de norm voldoet, of hoe een kandidaat scoort op een criterium. ⁵ Bijvoorbeeld een taaltoets of gevolgde cursus.
Kwalitatieve criteria	Selectiecriteria gebaseerd op kwaliteiten van de kandidaat.
Loting	Instrument waarbij kandidaten worden toegelaten op basis van kans. Er bestaan drie wettelijke vormen van loting: • Ongewogen loting, waarbij alle kandidaten die aan de instroomvereisten voldoen evenveel kans maken om toegelaten te worden; • Gewogen loting, waarbij de kans om toegelaten te worden toeneemt aan de hand van de score op andere selectie-instrumenten; • Loting binnen een subgroep, waarbij (al dan niet gewogen) geloot wordt binnen een groep kandidaten, nadat andere kandidaten direct zijn toegelaten of zijn afgewezen.
Mogelijkhedengelijkheid (ook: kansengelijkheid)	Het principe dat alle kandidaten gelijke mogelijkheden hebben om de kwaliteiten te laten zien die voor de toelating tot de opleiding relevant zijn.
Norm	Het niveau waarop de kandidaat over de nodige capaciteiten moet beschikken. Bijvoorbeeld "Minimaal B2-niveau Engels.
Score	De waardering van de uitkomst van de gehanteerde methode.
Selectie-eisen	Bij selectie zonder fixus: de norm op verschillende selectie-onderdelen waaraan de kandidaat moet voldoen om geplaatst te worden. Bij selectie met fixus zijn de eisen relatief. De door een kandidaat behaalde scores op de diverse selectie-instrumenten leiden tot een rangnummer. De kandidaten met de hoogste rangnummers worden geplaatst, tot alle plekken zijn vergeven. Selectie-eisen gaan over de vaardigheden van een aspirant-student die buiten of boven de eindkwalificaties van de vooropleiding gaan.
Toelatingseisen	De normen waaraan een kandidaat moet voldoen om toegelaten te worden. De toelatingseisen passen bij de inhoud van de opleiding en gaan over de competenties die de aspirant-student verworven heeft tijdens de vooropleiding.
Transparantie	Het principe dat het voorafgaand aan de selectie voor de kandidaat duidelijk is wat van hem wordt verwacht en hoe de selectiemomenten verlopen.
Validiteit	De mate waarin een instrument daadwerkelijk het beoogde criterium meet en/of het instrument binnen de opleiding de resultaten voorspelt die bij het betreffende criterium aansluiten. Als er sprake is van een alignment in de procedure dan zullen ook de resultaten in de opleiding voorspeld worden.

⁵ Van een norm is sprake wanneer het dichotome besluit wordt genomen of iemand een plek krijgt aangeboden of niet. Een score op een criterium speelt vooral wanneer er sprake is van een capaciteitsbeperking waarbij verschillende criteria worden gebruikt om de plaatsen te verdelen.

2. Toelating en selectie: voorkomen ongewenste benadeling

2.1 Gelijke behandeling bij toelating en selectie

Bij toelating tot een masteropleiding is het van belang dat alle kandidaten gelijk worden behandeld, dat wil zeggen dat dezelfde toelatingseisen dienen te voldoen. In de WHW is opgenomen hoe om te gaan met toelatings- en selectie-eisen (zie ook hoofdstuk 1 over definities).

Premaster

De instelling heeft de wettelijke verplichting een premaster aan te bieden, wanneer redelijkerwijs kan worden verwacht dat iemand binnen een redelijke termijn zijn deficiënties weg kan werken. Het gaat hierbij dus om personen die beperkte deficiënties hebben en die geacht worden bijvoorbeeld binnen een jaar alsnog aan de toelatingseisen van de master te kunnen voldoen. Dit ziet de regering als een redelijke termijn, aangezien anders de desbetreffende persoon wellicht beter de mogelijkheid kan worden geboden om een bacheloropleiding te volgen die toegang biedt tot de gewenste master. Tegelijkertijd is het niet wenselijk om de term redelijke termijn verder te expliciteren, aangezien maatwerk bij het aanbieden van premasters centraal staat. Het is aan de instelling om samen met de betreffende persoon te bekijken welk (premaster)traject het meest passend is.⁶

Inmiddels wordt er ook gewerkt aan andere manieren van het aanbieden van premasters, zoals ingedaalde premasters, waarbij hbo-studenten gedurende hun hbo bacheloropleiding al een premaster volgen.

Uitgangspunten:

- Aan alle studenten met een bachelordiploma van binnen de EER worden dezelfde criteria en normen gesteld. Daarnaast zijn universiteiten zich bewust van automatische erkenning van diploma's in het hoger onderwijs.⁷
- Studenten van de eigen instelling met een verwante bachelor worden niet met minder of andere criteria geconfronteerd dan andere studenten met een bachelor diploma van binnen de EER (inclusief andere Nederlandse instellingen).
- Waar mogelijk worden studenten voor het beoordelen van de toelaatbaarheid als collectief behandeld (bijvoorbeeld door ruime ervaring met studenten met de betreffende vooropleiding of door bestaande erkenningsafspraken). Waar nodig wordt toelating individueel bezien.
- Bij een student die zich inschrijft voor een premaster die gericht is op toegang tot een selectieve master, toetst de universiteit zo veel mogelijk al voor aanvang van de premaster of een student aan de eisen voldoet. De student ontvangt vervolgens een voorwaardelijke toelatingsbeschikking: als de student de premaster met succes afrondt, wordt de student toegelaten tot de master.
- Bij selectieve masters met een capaciteitsbeperking is het verlenen van een voorwaardelijke toelatingsbeschikking geen optie, aangezien dit ongelijke behandeling zou betekenen ten opzichte van studenten die niet de premaster doorlopen. Om te voorkomen dat dit er toe leidt dat studenten

⁶ Zie: <https://zoek.officiëlebevestigingen.nl/kst-35582-3.html>

⁷ Zie: Verdrag betreffende de automatische erkenning van diploma's in het hoger onderwijs. <https://wetten.overheid.nl/BWBV0006932/2021-09-14>

Bij elk instrument dat ingezet wordt in de procedure dient stil gestaan te worden bij de potentiële bias en bij de mogelijkheden om dit zoveel mogelijk te voorkomen.

na afronding van een premaster geen master kunnen volgen, zorgen universiteiten dat een alternatieve master beschikbaar is voor premasterstudenten die niet kunnen starten aan een master met capaciteitsbeperking. Studenten moeten tijdig over deze mogelijke uitkomst worden geïnformeerd. De universiteit kan voor masters met een capaciteitsbeperking ook een capaciteitsbeperking en/of selectieprocedure voor de premaster hanteren. Het selectiemoment vindt dan plaats bij aanvang van de premaster.

2.2 Potentiële bias bij selectie

Universiteiten zien een nadrukkelijke verantwoordelijkheid om binnen selectieprocedures gelijke mogelijkheden voor iedere toekomstige student te bevorderen. Het is daarom belangrijk om zorgvuldig af te wegen of een selectieprocedure systematisch kandidaten met bepaalde achtergronden benadeelt.

Selectie maakt per definitie onderscheid tussen kandidaten, maar dat onderscheid moet gebaseerd zijn op de inhoudelijke criteria en de doelen van de selectieprocedure en niet op andere (irrelevante) eigenschappen van kandidaten. Het kan bijvoorbeeld gaan om onderscheid op basis van relevante cognitieve vaardigheden, maar niet op basis van de sociaaleconomische status van (het gezin van) kandidaten. Hoewel het momenteel wettelijk nog niet mogelijk is, kan het in de toekomst te overwegen zijn of bepaalde achtergrondkenmerken, zoals sociaaleconomische status juist wel meegenomen moeten worden in selectieprocedures, om zo de achterstand vanwege die achtergrondkenmerken te corrigeren ('contextualised admissions'). Selectie op basis

van iets anders dan kwalitatieve criteria wordt gezien als een vorm van voorkeursbeleid, en dat is vooralsnog wettelijk niet toegestaan.⁸

De keuze voor selectie hoeft de diversiteit in de studentpopulatie niet in de weg te staan, maar dit vraagt wel om een zorgvuldig en op basis van wetenschappelijke kennis ingevulde procedure. Bij elk instrument dat ingezet wordt in de procedure dient stil gestaan te worden bij de potentiële bias en bij de mogelijkheden om dit zoveel mogelijk te voorkomen. De bias van een instrument kan bijvoorbeeld zijn dat in de beoordeling van een interview een belangrijke rol speelt of de geïnterviewde lijkt op de interviewer/beoordelaar. Een mogelijke oplossing is een gestructureerd interview waarbij aan alle kandidaten dezelfde vragen worden gesteld. Bias kan onbedoeld ook optreden bij de informatievoorziening over selectieprocedures. Kandidaten die veel vragen stellen kunnen onbedoeld een informatievoorsprong krijgen op andere kandidaten. Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat alle kandidaten toegang hebben tot dezelfde informatie. Daarnaast moeten opleidingen alert zijn op *adverse impact*, wat kan ontstaan wanneer een bepaalde groep structureel minder goed scoort op een bepaalde vorm van het instrument. Bijvoorbeeld mannen die vaak een lagere score behalen op een persoonlijkheidstest voor nauwkeurigheid. Dat is geen bias in de meting, maar levert wel structureel nadeel voor een bepaalde groep op. Het kan uiteraard zo zijn dat nauwkeurigheid een relevante eigenschap is voor een bepaalde opleiding, maar indien bekend

⁸ Zie: Kamerbrief 'Selectie in het hbo en wo' d.d. 14 februari 2024 <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-e94f-898f1ebb3f86b7d42804a952e7988e8bd188/pdf>.

is dat er bij een dergelijk instrument sprake is van adverse impact is het belangrijk om hier bewust en zo spaarzaam mogelijk gebruik van te maken. Bovendien kunnen sommige eigenschappen en/of vaardigheden, zoals nauwkeurigheid, tijdens de opleiding nog verder worden ontwikkeld.

De potentiële bias van een instrument is afhankelijk van de manier waarop je een instrument inzet. Een voorbeeld van een instrument waarbij in mindere mate sprake is van een bias tegen bepaalde groepen kandidaten is de Situationele beoordelingstest ofwel SJT (Situational Judgement Test). Ook bij dit instrument is het afhankelijk van de inhoud van de gebruikte scenario's in hoeverre bepaalde groepen een voordeel kunnen hebben. Als een SJT bijvoorbeeld gebruikmaakt van scenario's uit een specifiek werkveld, kunnen kandidaten met ouders die zelf in dat werkveld werkzaam zijn een voordeel ervaren bij het beantwoorden van de vragen. Om dit te voorkomen is het aan te raden situaties te gebruiken die alle kandidaten herkennen uit hun eigen leven, zoals schoolsituaties of om benodigde (voor)informatie erbij te geven.

Uitgangspunten:

- Opleidingen zijn zich bewust van potentiële bias en proberen deze zoveel mogelijk te voorkomen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het anonimiseren van cv's en/of toetsen.
- Opleidingen zorgen voor een combinatie van selectie-instrumenten die een breed palet aan vaardigheden meten die essentieel zijn voor de opleiding. Dit betekent dat studenten met verschillende vaardigheden goed kunnen presteren op verschillende onderdelen van de selectieprocedure en zo toegang tot de opleiding kunnen krijgen.
- Voor zover mogelijk, met het oog op (bijvoorbeeld) wettelijke en privacy gerelateerde beperkingen, besteden opleidingen tijdens de ontwikkeling en evaluatie van de (inhoud van de) te hanteren instrumenten aandacht aan verschillen in gender, achtergrond, interesses en capaciteiten, de nadelen die specifieke groepen kandidaten kunnen hebben wanneer een instrument wordt gebruikt. Ook besteden opleidingen aandacht aan de differentiële voorstellende waarde van gehanteerde instrumenten (de kans dat de testuitslag juist is en niet foutpositief of foutnegatief).
- Voor zover mogelijk betrekken opleidingen kandidaten en studenten, ook vanuit ondervertegenwoordigde doelgroepen, bij de evaluatie van selectieprocedures. Opleidingen gebruiken deze input bij het verder vormgeven van de selectieprocedure.
- Opleidingen zijn zich bewust van de eventuele coachbaarheid van instrumenten in de selectieprocedure, waardoor bias kan ontstaan. Universiteiten kunnen deze bias beperken door bijvoorbeeld voorbereidende activiteiten te organiseren die beschikbaar zijn voor alle kandidaten.

3. Selectie: Vormgeven van de procedure

3.1 Selectiecriteria

Waarop selecteren universiteiten?

In een selectieprocedure wordt bij kandidaten getoetst in hoeverre ze voldoen aan vooraf vastgestelde criteria. Selectieprocedures zijn zo ingericht dat er geselecteerd wordt op minimaal twee (7.30b lid 5 WHW) kwalitatieve criteria. Kwalitatieve criteria gaan kortweg over kennis, vaardigheden en attitudes die een kandidaat bezit, die uitstijgen boven het niveau van de vooropleiding van de kandidaat en de potentie om deze gedurende de opleiding verder te ontwikkelen. De norm van het kwalitatieve criterium is het benodigde startniveau van de vaardigheid en is niet gelijk aan de eindtermen van de opleiding. De kwalitatieve criteria zijn wel gerelateerd aan de eindtermen: idealiter is er samenhang en een stijgende lijn tussen het startpunt (de selectie) en het eindpunt (de eindtermen van de opleiding). Het is belangrijk om meer dan één soort criterium te gebruiken, dit biedt kandidaten de kans om een criterium waar ze minder goed op scoren te compenseren met een ander criterium.

Uitgangspunten:

- Opleidingen zorgen voor een combinatie van ten minste twee kwalitatieve criteria die een diverse samenstelling van kennis, vaardigheden en/of attitudes toetsen.
- Gestelde criteria zijn gebaseerd op de inhoudelijke kennis, vaardigheden en/of attitudes van de kandidaat die relevant zijn voor de inhoud van de opleiding (leerdoelen, onderwijsleeractiviteiten en toetsing binnen het curriculum). Zie 'alignment'.
- Criteria zijn minimaal, transparant en gefundeerd om zo de toegankelijkheid van de opleiding te waarborgen.

- Minimaal: van kandidaten wordt niet meer informatie of inspanning gevraagd dan nodig om geschiktheid voor de opleiding te bepalen.
- Transparant: de gehanteerde criteria en de relevantie hiervan zijn beschikbaar en vindbaar voor kandidaten.
- Gefundeerd: de gehanteerde criteria zijn aantoonbaar relevant voor het oordeel over de geschiktheid van de kandidaat.

3.2 Selectie-instrumenten

Hoe selecteren universiteiten?

Opleidingen hanteren selectie-instrumenten om te meten in hoeverre kandidaten voldoen aan de gestelde criteria. Om een gebalanceerd beeld te krijgen van de kandidaten is het belangrijk om een combinatie van verschillende instrumenten te gebruiken en deze instrumenten onderling goed af te stemmen. Om een divers palet aan kwaliteiten te toetsen, hoeven niet per definitie meerdere instrumenten te worden opgenomen in de selectieprocedure. Een instrument kan gebruikt worden om meerdere vaardigheden te toetsen. Met het oog op betrouwbaarheid en validiteit is het wel belangrijk om meerdere instrumenten in te zetten. Een belangrijk aandachtspunt bij de keuze en de uitwerking van instrumenten is de potentiële bias die dat instrument meebrengt of het nadeel dat specifieke groepen kandidaten kunnen hebben door het gebruik van dat instrument. (Zie ook hoofdstuk 2 van dit kader). Een andere belangrijke afweging van universiteiten bij het gebruik van selectie-instrumenten is de financiële en tijdsinvestering die van kandidaten en universiteiten wordt gevraagd. Dat speelt een rol bij de keuze voor instrumenten en de manier waarop instrumenten worden gebruikt.

Uitgangspunten:

- De keuze voor instrumenten is gebaseerd op de criteria en de specifieke context van de opleiding.
- Opleidingen baseren zich bij de keuze en uitwerking van selectie-instrumenten op de wetenschappelijke kennis die daarover beschikbaar is (bijvoorbeeld zoals die is samengebracht in het Handboek Selectie Hoger Onderwijs). De validiteit en betrouwbaarheid staan centraal. De validiteit van een selectie-instrument is daarbij altijd afhankelijk van het specifieke gebruik en de inhoud van dat instrument. Bij de betrouwbaarheid speelt ook de beoordeling door beoordelaars een belangrijke rol. Daarom dienen deze bij iedere ingevoerde selectie/instrumenten geëvalueerd te worden.
- Opleidingen vragen alleen om informatie die daadwerkelijk gebruikt wordt in de selectieprocedure.
- Opleidingen streven ernaar om criteria altijd met meerdere instrumenten en/of op meerdere meetmomenten te meten, zodat de druk minder op een enkel instrument of meetmoment ligt en de verzamelde informatie betrouwbaarder wordt. Daarbij blijft de gevraagde tijdsinvestering van kandidaten wel een belangrijke afweging.
- Opleidingen houden bij het ontwerpen van de selectie-instrumenten rekening met het betrouwbaar meenemen van resultaten van kandidaten met verschillende achtergronden, bijvoorbeeld wanneer er bij internationale instroom vooropleidingscijfers vanuit verschillende contexten meegenomen moeten worden. Hiervoor kan gebruik gemaakt worden van de informatie van Nuffic over internationale onderwijssystemen.
- Opleidingen maken geen gebruik van selectie-instrumenten waar aanvullende kosten (anders dan reis- en eventuele verblijfskosten) aan verbonden zijn voor kandidaten. Kandidaten worden alleen gevraagd om reis- en eventuele verblijfskosten te maken om naar de onderwijslocatie te reizen als dat een duidelijke toegevoegde waarde heeft in de procedure.⁹
- Opleidingen gebruiken ongestructureerde interviews, ongestructureerde motivatiebrieven en ongestructureerde aanbevelingsbrieven niet als selectie-instrument.
- Opleidingen besteden bij de inrichting van de selectieprocedure aandacht aan de mogelijke gevolgen van het gebruik van generatieve AI en andere hulpbronnen op de scores van kandidaten.
- Wanneer opleidingen gebruikmaken van vooropleidingscijfers als selectie-instrument, gebruiken zij in principe het gemiddelde van alle cijfers van de vooropleiding, tenzij ze empirisch kunnen onderbouwen dat een uitsnede van de cijfers structureel een betere voorspelling van toekomstige prestaties oplevert in de specifieke context van de opleiding.
- Bij het meenemen van vooropleidingscijfers houden opleidingen er rekening mee dat cijfers van meer verwante opleidingen meer zeggen over toekomstige prestaties dan cijfers van opleidingen die minder verwant zijn; zonder dat dit betekent dat studenten van minder verwante opleidingen ook minder goed presteren in de opleiding.
- Opleidingen gebruiken alleen kennistoetsen wanneer het gebruik van vooropleidingscijfers onvoldoende betrouwbaar is (bijvoorbeeld vanwege instroom met veel verschillende vooropleidingen of buitenlandse universiteiten), en/of wanneer er voldoende empirisch bewijs is dat in de specifieke context van de opleiding een kennistoets dusdanig meer voorspellende waarde heeft dan het gebruik van vooropleidingscijfers dat dit opweegt tegen de aanvullende inspanning die van kandidaten voor een kennistoets gevraagd wordt. Als een kennistoets toch nodig blijkt is het beter om te kiezen voor een kennistoets gebaseerd op de inhoud van het curriculum (*curriculum sample*), in plaats van een algemene kennistoets. Op die manier geeft de toets ook informatie aan kandidaten over de opleiding. Ook versterkt een dergelijke toets de *alignment* van de procedure met de inhoud en manier van toetsen binnen de opleiding.

⁹ Ook voor toelatingsprocedures geldt dat er voor kandidaten altijd een kosteloze route moet zijn om de toelatingsprocedure te doorlopen. Dit is in 2018 afgesproken met het Ministerie van OCW en de studentenorganisaties. Zie Kamerbrief 'Uitvoering van de motie van het lid Van Meenen c.s. over de kosten van de selectieprocedure' d.d.11 juli 2018. https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2018D39269&did=2018D39269

4. Toelating en selectie: Evalueren en communiceren

4.1 Evaluatie

Hoe monitoren en verbeteren universiteiten hun toelating – en selectieprocedures?

Een goede toelatings-/selectieprocedure heeft een gedegen evaluatiecyclus nodig. Het is daarbij belangrijk om zowel het proces als de uitkomsten periodiek te evalueren om zo te verzekeren dat de procedure voldoet aan de gestelde eisen en effectief én rechtvaardig is in het toelaten en selecteren van kandidaten.

Onderstaande samenvatting geeft inzicht in de belangrijkste uitgangspunten en handvatten voor het evalueren van toelatings-/selectieprocessen binnen de context van het Nederlands Hoger Onderwijs. Deze samenvatting is gebaseerd op zowel praktijkervaringen als wetenschappelijk onderzoek zoals beschreven in de 'Handreiking evaluatie toelatings- en selectiebeleid' die UNL (voorheen VSNU) in 2021 heeft uitgebracht¹⁰ en het eerder genoemde Handboek Selectie Hoger Onderwijs¹¹.

Hoofddoelen evaluatie:

- Bepalen of de vooraf opgestelde doelen zijn behaald
- Vaststellen of de gebruikte instrumenten hebben gemeten wat ze zouden moeten meten (validiteit) en of die meting betrouwbaar gebeurt.
- Bepalen of de toelating en/of selectie positieve effecten heeft (b.v. juiste student op de juiste plek, studieresultaten, kosteneffectiviteit) die opwegen tegen eventuele negatieve effecten.
- Bepalen of en hoe de procedure en/of instrumenten verder versterkt kunnen worden.

De onderstaande uitgangspunten vormen samen een brede, samenhangende aanpak voor de evaluatie van toelatings- en selectieprocedures, gericht op het koppelen van evaluatie aan verbeteringen in toelatings- en selectiepraktijken. Ze zijn toepasbaar bij alle opleidingen, met ruimte voor specifieke kenmerken van elke opleiding. Het doel is om de juiste student op de juiste plek te krijgen, met een evaluatie die gesteund wordt door onderzoek en ervaring om bias en adverse impact te minimaliseren.

Uitgangspunten:

- **Helderheid aansluiting toegepaste instrumenten.** Het moet helder zijn wat de verschillende instrumenten beogen te voorstellen. *Alignment* van de inhoud van de procedure met de doelen en het onderwijs van de opleiding staat daarbij centraal. Zijn alle doelen/ vaardigheden die in de procedure zijn opgenomen gelinkt aan de beoogde leeruitkomsten en/of eindtermen van de opleiding?
- **Wetenschappelijke onderbouwing.** De keuze voor de toegepaste instrumenten moet gebaseerd zijn op actuele wetenschappelijke inzichten.¹² Worden de toegepaste instrumenten, wetenschappelijk gezien, bruikbaar geacht voor de doelen/vaardigheden die ermee gemeten zijn/ worden?
- **Voorkomen van impliciete bias.** Instrumenten en inhoud van de toetsen worden geëvalueerd op eventuele vooringenomenheid. Worden specifieke groepen kandidaten onevenredig bevoordeeld of benadeeld? Zijn de beoordelingen voldoende objectief?

¹⁰ Zie: https://www.universiteitenvannederland.nl/files/publications/Handreiking_evaluatie%20toelatings_selectiebeleid_ONS.pdf

¹¹ Zie: <https://www.onderwijskennis.nl/kennisbank/handboek-selectie-hoger-onderwijs>

¹² Deel 2 van het Handboek Selectie Hoger Onderwijs bevat een samenvatting van de inzichten t.a.v. de op dit moment meest gangbare selectie instrumenten en een uitgebreide referentielijst met de brondocumenten.

Het is niet nodig om alle selectieprocedures op dezelfde manier vorm te geven, dit zou afdoen aan de individuele kenmerken van opleidingen.

- **Organisatie van de toelating en/of selectie.** De procedure mag geen ruimte geven voor persoonlijke voorkeuren. Bestaan de groepen die betrokken zijn bij het ontwerp, inhoud en beoordeling van de procedure uit meerdere individuen en zijn deze breed samengesteld? Oftewel: wordt geborgd dat verschillende invalshoeken voldoende aan bod komen? Worden inzichten van “ervaringsdeskundigen” (beginnende studenten/ oud-deelnemers aan de procedure) meegenomen in het ontwerp en de inhoud?
 - **Regelgeving en richtlijnen.** De toelatings- en/of selectieprocedure moet voldoen aan bestaande regelgeving en richtlijnen, met aandacht voor dataveiligheid en privacy. Kunnen de tijdens de procedure gemaakte keuzes adequaat verantwoord worden en zijn deze steeds beschikbaar?
 - **Effectiviteit van instrumenten.** Het is belangrijk om te evalueren of de toegepaste instrumenten niet grotendeels overlappende vaardigheden meten en of ze de kandidaten en opleidingen niet onnodig belasten. Hoeveel betrouwbaarheid en validiteit (met name voorspellende waarde) voegen de toegepaste instrumenten/ het aantal items per instrument toe? Staat deze toename in verhouding tot de benodigde extra inspanning voor de betrokkenen?
 - **Kosten-batenanalyse.** Naast kosten moet ook de opbrengst van een goede aansluiting tussen student en opleiding worden meegenomen in de evaluatie. Is er met een brede blik en ook op langere termijn (gehele opleiding) naar investering in en opbrengst van de procedure gekeken? Is hierbij het perspectief van opleiding én kandidaat/student meegenomen?
 - **Expertise, creativiteit en vernieuwing.** Het toetsen van efficiëntie en validiteit van de procedure vraagt om expertise en creativiteit. Het kan daarom noodzakelijk zijn externe (toets)expertise in te schakelen. Is het gelukt om de bovenstaande vragen gedetailleerd en met voldoende zekerheid te beantwoorden?
 - **Kennisuitwisseling over effectieve toelatings- en/of selectieprocedures.** Zijn/ worden de belangrijkste inzichten uit de (jaarlijkse) evaluatie van de procedure intern en extern gedeeld?
- ### 4.2 Transparantie en voorlichting
- #### Hoe communiceren universiteiten over hun toelatings – en selectieprocedures?
- Het is belangrijk om op een heldere wijze over toelatings- en selectieprocedures te communiceren zodat kandidaten zich kunnen voorbereiden en zodat duidelijk is waarom de procedure op een bepaalde manier is ingericht. Voor algemene informatie over toelatingseisen van masteropleidingen kan de kandidaat bijvoorbeeld de landelijke website www.welkemaster.nl raadplegen. Specifieke informatie over de toelatings- en selectieprocedures dienen universiteiten zelf te verschaffen. Het is niet nodig om alle procedures hetzelfde vorm te geven, dit zou afdoen aan de individuele kenmerken van opleidingen. Dit vereist wel dat elke opleiding die toelatings- en/of selectie-eisen stelt, transparant is over de opzet en inhoud van de procedure en deze vroegtijdig bekend maakt.
- Uitgangspunten:
- Het College van Bestuur van de universiteit stelt de selectieprocedure voor masteropleidingen vast, hierbij heeft de medezeggenschap adviesrecht (WHW art. 9.33a lid 2 sub d).

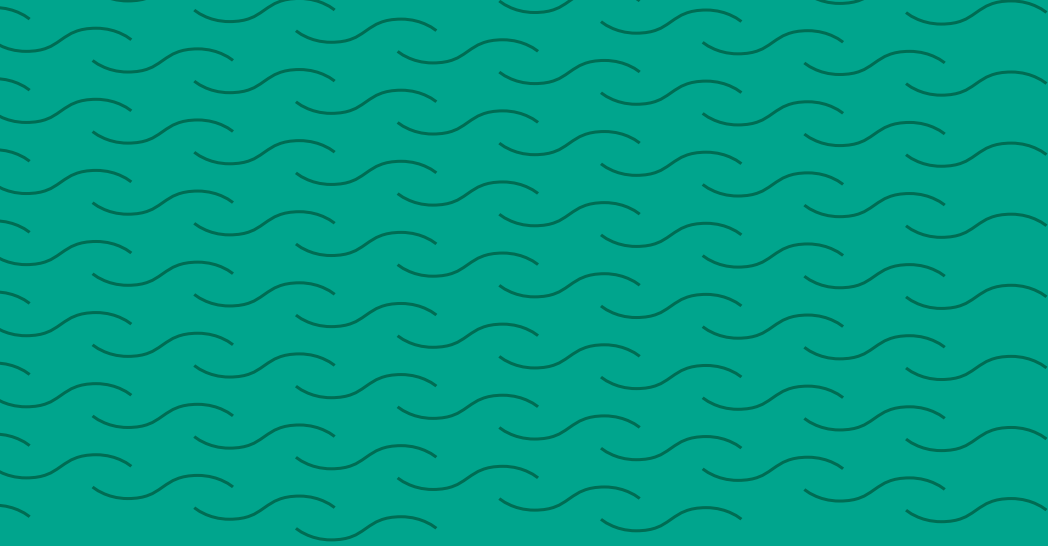
De kwalitatieve selectie-eisen worden vastgelegd in de OER (Onderwijs- en Examen-regelingen). In de OER kunnen ook de volgende zaken worden vastgesteld:

- De instrumenten waarmee de criteria kunnen worden getoetst;
- De algemene omschrijving van de selectieprocedure;
- Op welke momenten in het selectieproces de kandidaten inzicht krijgen in het verloop van hun aanmelding.
- De wijze waarop het selectieproces tot stand komt, bijvoorbeeld de inrichting van een selectiecommissie en de manier waarop de kandidaat geselecteerd wordt.
- De wijze waarop en de termijn waarbinnen een kandidaat in beroep kan gaan tegen besluiten die betrekking hebben op de selectieprocedure.
- Bij iedere aanmelding verwerkt de instelling persoonsgegevens van de kandidaat. Opleidingen houden zich aan de geldende AVG-regels inzake transparante informatie over de verwerking van persoonsgegevens en inzage in deze persoonsgegevens.¹³
- Desgevraagd leggen universiteiten verantwoording af over hun toelatings- en selectiebeleid aan de Inspectie van het Onderwijs en de Minister van OCW, in het kader van respectievelijk stelseltoezicht op en stelselverantwoordelijkheid voor toegankelijkheid van het hoger onderwijs en het toezicht op de WHW.
- De toelatings- en/of selectieprocedure wordt door elke opleiding gecommuniceerd naar de kandidaten en op een vindbare plek op de

openbare website van de universiteit geplaatst voordat de aanmelding begint.

- Universiteiten geven voor elke selecterende masteropleiding voorlichting over de procedure. In deze voorlichting (website, open dagen, brochures, etc.) moet voor de kandidaat bijvoorbeeld duidelijk worden:
 - Het doel van de selectieprocedure en de reden dat er geselecteerd wordt;
 - Het cohort waarop de beschreven selectieprocedure van toepassing is;
 - De criteria;
 - De instrumenten waarmee de criteria worden getoetst;
 - De planning van de procedure en de bijbehorende deadlines;
 - De geschatte tijdsinvestering en het feit dat er eventueel reis- en verblijfkosten aan deelname aan de selectie zijn verbonden indien een (gedeelte van) de procedure op de campus plaats vindt;
 - Wat voor soort terugkoppeling de kandidaat kan verwachten gedurende en na afloop van de selectieprocedure en wanneer dit wordt gecommuniceerd, inclusief de mogelijkheid voor de kandidaat om bij een contactpersoon nadere informatie te verkrijgen.
 - Wat de mogelijkheden en termijn zijn om in beroep te gaantegen de genomen besluiten met betrekking tot de toelating bij selectieve masteropleidingen.

¹³ Zie Artikel 12-15 AVG <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679&qid=1685451198313>



Wetenschappelijke bijlage

Kansengelijkheid bij selectie in het Nederlandse hoger onderwijs

Sinds 2017 worden alle plekken voor opleidingen met een numerus fixus verdeeld door een proces van decentrale selectie, waarbij elke opleiding zelf de selectieprocedure inricht. Het idee hierachter is dat opleidingen het best in kunnen schatten welke selectiecriteria en -instrumenten passen bij de vorm en inhoud van het onderwijs, en studenten zo beter een plek kunnen krijgen die bij hen past.

Uit onderzoek blijkt echter dat decentrale selectie ook kan leiden tot verminderde toegankelijkheid voor bepaalde (groepen) kandidaten (Inspectie van het Onderwijs, 2023). Men spreekt dan over 'kansen(on)gelijkheid'. Dit is een onwenselijke ontwikkeling; universiteiten zien een belangrijke taak voor zichzelf om ervoor te zorgen dat kandidaten met specifieke achtergrondkenmerken die voor de opleiding zelf niet inherent belangrijk zijn, niet systematisch worden benadeeld. Dit doen zij bijvoorbeeld door te kiezen voor een combinatie van selectie-instrumenten, om zo ongewenste effecten van individuele instrumenten te beperken. Relevante eigenschappen van kandidaten (zoals of ze bepaalde cognitieve vaardigheden hebben) kunnen in een rechtvaardige selectieprocedure uiteraard wel een rol spelen. Veel opleidingen zoeken nog naar een helder antwoord op de vraag welke selectie-instrumenten ongewenst nadelig kunnen uitpakken voor welke kandidaten. Met deze bijlage biedt UNL een wetenschappelijk onderbouwd overzicht van selectie-instrumenten en belangrijke aandachtspunten voor opleidingen om een zo gedegen mogelijke selectieprocedure in te richten. De inhoud van deze wetenschappelijke bijlage is in verkorte vorm beschikbaar als Factsheet 'Gelijke kansen bij selectie'.

Het Handboek Selectie Hoger Onderwijs werkt per selectie-instrument uit wat wetenschappelijk bekend is over de *potentiële bias* van dat instrument. Van een potentiële bias kunnen we spreken als bij gebruik van een selectie-instrument onbedoelde factoren een rol spelen in de meting (Schreurs et al., 2023, p. 66). Het instrument meet dus iets wat het niet zou moeten meten. Een voorbeeld van potentiële bias is als in de beoordeling van een interview een belangrijke rol speelt of de geïnterviewde lijkt op de interviewer/beoordelaar. Dit is onbedoeld, maar gebeurt toch. Hieraan gerelateerd is *adverse impact*. Die ontstaat als een bepaalde groep structureel minder goed scoort op (een bepaalde vorm van) een instrument (Schreurs et al., 2023, p. 66). Een voorbeeld hiervan is dat mannelijke kandidaten vaker een lagere score behalen op een persoonlijkheidstest voor nauwkeurigheid. Het selectie-instrument bevat dan niet per se een bias, maar door het selectie-instrument (op een bepaalde manier) te gebruiken of mee te wegen, zorg je ervoor dat kandidaten uit een bepaalde kandidatengroep minder vaak worden geselecteerd.

We gebruiken potentiële bias en adverse impact omdat ze nuttig zijn bij het nadenken over kansen-gelijkheid bij toelating tot het hoger onderwijs en de verschillende gebieden die daarbij aandacht behoeven. Er is niet altijd een volledig scherp onderscheid tussen de twee. Bij het gebruik van vwo-cijfers als selectie-instrument zou enerzijds gekeken kunnen worden naar de groepen die daar lager scoren. Dat zou in de basis duiden op adverse impact. Aan de andere kant zou je ook kunnen concluderen dat er in de meting van de vwo-cijfers dingen gebeuren die niet alleen betrekking hebben op de eindtermen van het vwo. Dat kan een verklaring zijn voor de systematische

Het is de manier waarop instrumenten worden gebruikt (en niet per se of ze gebruikt worden) die uitmaakt voor potentiële bias of adverse impact.

verschillen tussen bepaalde groepen kandidaten, maar kan vooral een redenering zijn over potentiële bias. Langs deze twee lijnen naar gebruikte selectie-instrumenten kijken levert een zo breed mogelijk perspectief op mogelijkhedengelijkheid op. Ze helpen bij het bepalen *waarom* je een selectie-instrument gebruikt en vervolgens ook *hoe* je het selectie-instrument gebruikt.

Potentiële bias en adverse impact kunnen bij diverse selectie-instrumenten in verschillende vormen aanwezig zijn. De *mate* van potentiële bias hangt sterk af van de manier waarop het selectie-instrument wordt ingezet. Dit is ook het uitgangspunt van de bespreking in het Handboek. Fikrat-Wevers (2023) laat empirisch zien dat het al dan niet optreden van verschillen in selectie-uitkomsten voor specifieke groepen kandidaten afhangt van de manier waarop een instrument wordt ingezet. Het is dus de manier waarop instrumenten worden gebruikt (en niet per se of ze gebruikt worden) die uitmaakt voor potentiële bias of adverse impact. Een voorbeeld is het gebruik van de motivatiebrief als selectie-instrument. De vorm en inhoud van de motivatiebrief sterk structureren kan helpen om bias te verkleinen of te voorkomen (zie bijvoorbeeld Woo, LeBreton, Keith & Tay, 2023).

Hieronder bespreken we op basis van de in het Handboek verwerkte literatuur en eventuele recentere literatuur over mogelijkhedengelijkheid wat de stand van de kennis is per type instrument. Kern is dat de wijze waarop een selectie-instrument al dan niet wordt ingezet de kansengelijkheid vergroot dan wel verkleint. Het stellen dat interviews bijvoorbeeld *altijd* zorgen voor veel bias is daarbij niet passend, omdat er grote verschillen zijn in hoe interviews kunnen worden vormgegeven: van open gesprekken tot sterk gestructureerde 'Multiple Mini Interviews'.

Naast een focus op het niveau van instrumenten is de weging van de verschillende selectie-instrumenten een aandachtspunt. Bij het ontwerpen van de selectieprocedure moet de vraag worden gesteld of alle criteria die met de instrumenten gemeten worden even belangrijk zijn. Een antwoord op die vraag kan zijn dat bepaalde selectiecriteria belangrijker zijn dan andere, bijvoorbeeld omdat ze vaardigheden testen die sterker aan bod komen in de opleiding. Er is dan de mogelijkheid om de scores van de diverse selectie-instrumenten een verschillende weging toe te kennen. Een belangrijke afweging die hiervoor wordt meegegeven door Meijer, Neumann, Hemker en Niessen (2020) is dat het (zwaar) meewegen van onbetrouwbare of niet-valide instrumenten (zoals een open, ongestructureerd interview) de kans op bias in de selectieprocedure kan vergroten. Bias in de selectieprocedures vermindert de na te streven kansengelijkheid in selectie in het Nederlands hoger onderwijs.

Het is bovendien van belang niet alleen afzonderlijke selectie-instrumenten te beoordelen, maar ook de selectieprocedure als geheel te bekijken. Het gebruik van een divers palet aan instrumenten maakt dat studenten met verschillende talenten binnen kunnen komen (zie ook Schreurs et al., 2023). Daarbij kan specifiek rekening gehouden worden met instrumenten waarvan weliswaar bekend is dat ze adverse impact hebben, maar die ook talenten meten die relevant zijn voor de opleiding. Belangrijk daarbij is om wanneer in verschillende rondes wordt geselecteerd, te overwegen de instrumenten waarvan bekend is dat ze adverse impact hebben niet voornamelijk in de eerste ronde in te zetten. Doe je dat wel, dan kan dit kan ervoor zorgen dat de 'corrigerende' werking van andere instrumenten weinig effect heeft, omdat in de eerste ronde veel diversiteit in de 'pool' van kandidaten al is verdwenen.

Wat is kansengelijkheid eigenlijk?

Universiteiten streven ernaar dat groepen kandidaten met specifieke achtergrondkenmerken die voor de opleiding zelf niet inherent belangrijk zijn, niet systematisch worden benadeeld in selectieprocedures. De term 'kansengelijkheid' die daarvoor meestal wordt gebruikt, dekt echter niet helemaal de lading van dit streven. Kansengelijkheid houdt in dat iedereen een gelijke kans maakt om toegelaten te worden tot een opleiding.

Dat is terminologie die eigenlijk alleen past bij een kansinstrument (zoals ongewogen loting). In een selectieprocedure is er doorgaans juist sprake van bepaalde kenmerken die een kandidaat meer kans geven om te worden toegelaten tot een opleiding, bijvoorbeeld specifieke vaardigheden of goede vooropleidingscijfers. Mogelijkhedengelijkheid zou een term zijn die de lading beter denkt. Mogelijkhedengelijkheid houdt in dat alle kandidaten gelijke mogelijkheden hebben om de kwaliteiten te laten zien die voor de toelating tot de opleiding relevant zijn. Dit is een breder begrip dat beter is te verbinden aan selectieprocedures in het algemeen. Kansengelijkheid is echter de gangbaarste term en wordt daarom ook hier gehanteerd.

In deze wetenschappelijke bijlage staat de werking van selectie-instrumenten centraal, en in mindere mate de uitkomst. Diversiteit als mogelijke uitkomst past niet direct bij de insteek van deze bijlage, hoewel het een lens kan zijn om de uitkomsten van het onderwijssysteem als geheel te onderzoeken. Voor diversiteit als uitkomstmaat is naast selectie de 'pool' waaruit wordt geselecteerd namelijk van essentieel belang. Daar hebben universiteiten beperkte invloed op. In deze bijlage gaan we eveneens niet in op vraagstukken rond werving. Op zelfselectie vanwege het al dan niet inzetten van selectie of loting, gaan we hieronder onder het kopje Loting wat nader in. Zelfselectie vindt plaats op basis van veel kenmerken van de opleiding, zoals de inhoud, de onderwijstaal, de didactische uitgangspunten, de omvang, de locatie etc. Er zijn veel andere factoren van invloed op de keuze van vwo-scholieren voor een selectieve opleiding, het zicht hierop is zeer beperkt (Inspectie van het Onderwijs, 2022).

Selectie-instrumenten

In het volgende onderdeel van de wetenschappelijke bijlage bespreken we aan de hand van de kennis in het Handboek, hoe potentiële bias en adverse impact kunnen optreden bij de diverse selectie-instrumenten, en waar mogelijk hoe deze twee ongewenste uitkomsten verkleind kunnen worden. Hierbij zal terminologie van het Handboek worden gebruikt, waardoor soms de definitie van selectie-instrumenten wat smaller is dan de daadwerkelijke inzet daarvan.

Een voorbeeld is dat we “cv” als selectie-instrument noemen, terwijl het hier eigenlijk gaat om alle instrumenten waarin eerdere ervaringen worden meegenomen. Dit hoeft niet per se in de vorm van een breed en algemeen cv te zijn.

Deze bijlage gaat expliciet over het bewerkstelligen van gelijke mogelijkheden bij de selectieprocedures die de (schaarse) plaatsen in het Nederlands hoger onderwijs verdelen. Door de selectie-instrumenten individueel te bespreken, en de risico's van bias en adverse impact per instrument uiteen te zetten, geven we een beeld van de actuele *evidence base*.

1. Vooropleidingscijfers

Vooropleidingscijfers zijn betrouwbaar, voorspellend en simpel mee te nemen. Cijfers uit het voortgezet onderwijs zijn vooral geschikt om de verwerving van kennis en begrip te meten.

Potentiële Bias

Bias in vooropleidingscijfers kan worden veroorzaakt door de context waarbinnen resultaten behaald worden, zoals hulp van ouders, ontvangen bijles of taalachtergrond. Kandidaten van wie de ouders bijvoorbeeld niet hebben gestudeerd, hebben significant lagere cijfers behaald in het voortgezet onderwijs (Fikrat-Wevers et al., 2023). Daardoor meet het instrument niet alleen de intellectuele capaciteiten van kandidaten, maar ook de sociale omgeving waaruit de kandidaten komen. Dat zou erop kunnen wijzen dat het meetinstrument slechts bestaande kennis meet en niet de capaciteiten om kennis op te doen, terwijl het instrument juist bedoeld is om te voorspellen of mensen het goed zullen doen in de opleiding.

Vooropleidingscijfers zijn ook minder bruikbaar voor niet-traditionele kandidaten, zoals stapeelaars, kandidaten die niet het juiste pakket hebben en kandidaten met een niet-Nederlandse vooropleiding. Zij doen namelijk relatief vaak mee aan staatsexamens in plaats van een volledige vwo-opleiding te doorlopen. Op die manier leveren vooropleidingscijfers als selectie-instrument een mogelijke bias op.

Adverse Impact

Adverse Impact ontstaat bij het gebruik van vooropleidingscijfers, doordat er structurele verschillen in gemiddelde cijfers zijn tussen vrouwelijke en mannelijke kandidaten, zeker voor het schoolexamen (Schreurs et al., 2023).



2. Kennistoetsen

De kennistoets meet kennis van en begrip over een bepaald onderwerp. Kennistoetsen kunnen prestaties op vergelijkbare toetsen in de bachelor-opleiding vaak goed voorspellen.

Potentiële Bias

Kennistoetsen zijn vrij gevoelig voor coaching in vergelijking met toetsen op een hoger cognitief niveau of affectieve toetsen (Kratwohl, 2002; Patterson, Knight et al., 2016). De prestaties van kandidaten kunnen beïnvloed worden door het deelnemen aan een betaalde cursus. Bias kan op die manier optreden, doordat niet alle kandidaten gelijke toegang hebben tot zulke coaching. De uitkomsten van kennistoetsen voor selectieprocedures kunnen door coaching minder voorspellend worden (Griffin, Yeomans & Wilson, 2013).

Daarnaast is de voorbereidingstijd voor een kennistoets ongelijk verdeeld. Kandidaten die bijvoorbeeld veel tijd kwijt zijn aan mantelzorgtaken, kunnen minder gemakkelijk tijd vinden om de toets voor te bereiden. Bias bij het gebruik van kennistoetsen kan dus optreden doordat zowel middelen als tijd ongelijk verdeeld zijn over de groep potentiële kandidaten. In het bijzonder kan zich dit voordoen bij kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond (zowel eerste als tweede generatie) (Fikrat-Wevers et al., 2023).

Adverse Impact

Uit het onderzoek van Fikrat-Wevers et al. (2023) blijkt dat kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond (zowel eerste als tweede generatie) vaak een lagere score behaalden op zogenaamde proefstudeertoetsen dan kandidaten zonder migratieachtergrond. Ook kandidaten met een buitenlandse vooropleiding bleken in dit onderzoek vaak lager te scoren op proefstudeertoetsen. Mogelijke verklaringen daarvoor zijn de taligheid van de toets en het feit dat de toets een andere vorm had dan waaraan kandidaten gewend waren.



3. Capaciteitstoetsen

Capaciteitstoetsen kunnen worden ontworpen om een breed scala aan relevante vaardigheden te meten.

Potentiële Bias

Een capaciteitstoets meet de cognitieve of andere vaardigheden die kandidaten hebben, in plaats van hun kennis. Deze toetsen kunnen zich bijvoorbeeld richten op de vaardigheid om kritisch te redeneren of om informatie te gebruiken in een casussituatie. De vorm van een capaciteitstoets kan verschillen. Zo kan de kandidaat een soort tentamen doen of een opdracht uitvoeren waarvoor een specifieke vaardigheid vereist is. Het beeld van potentiële bias bij capaciteitstoetsen verschilt sterk per onderzoek, en daarmee lijkt de specifieke inzet van dit instrument extra belangrijk. Het is daarmee dus van cruciaal belang om de potentiële bias nadrukkelijk mee te nemen bij het ontwerpen van de toets. Een toets over kritisch redeneren kan bijvoorbeeld minder talig worden gemaakt, zodat de capaciteitstoets slechts de vaardigheid meet die het voor ogen heeft in plaats van bijvoorbeeld taalbeheersing. Als we kijken naar bias is een voordeel van capaciteitstoetsen dat ze doorgaans weinig vatbaar zijn voor coaching, zolang niet ieder jaar dezelfde vragen worden gesteld.

Adverse Impact

Bekend is dat kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond soms lager scoren op capaciteitstoetsen. De taligheid van de toets of het feit dat de toets een andere vorm had waaraan kandidaten moesten wennen, kan hier (net als bij de kennistoets) mogelijk een verklaring voor zijn (Fikrat-Wevers et al., 2023).



4. Persoonlijkheidsvragenlijsten

Met persoonlijkheidsvragenlijsten kun je (tot op zekere hoogte) voorspellen hoe iemand zich op een opleiding gedraagt en daarmee mogelijk ook een deel van de prestaties en of iemand bij het type opleiding past.

Potentiële Bias

Potentiële bias kan optreden wanneer er op bepaalde persoonlijkheidskenmerken wordt geselecteerd, die bij bepaalde groepen kandidaten minder aanwezig zijn (Patterson & Zibarras, 2018). Hierdoor kan de diversiteit in de betreffende opleidingen kleiner worden. Daarnaast kunnen persoonlijkheidsvragenlijsten gevoelig zijn voor coaching en voor *Generative Artificial Intelligence-tools* zoals ChatGPT. Coaching kan de kandidaten bijvoorbeeld leren zich anders voor te doen dan zij daadwerkelijk zijn, waardoor ze op dit onderdeel een hogere score halen.

Adverse Impact

Adverse impact treedt op bij het gebruik van persoonlijkheidsvragenlijsten, doordat specifieke groepen kandidaten structureel anders scoren dan andere groepen. Mannelijke kandidaten scoren bijvoorbeeld gemiddeld lager op nauwkeurigheid dan vrouwelijke kandidaten.



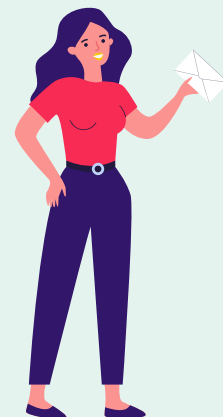
5. Motivatiebrieven

In een motivatiebrief kunnen kandidaten uitleggen waarom ze graag aan een opleiding zouden willen studeren of waarom hun interesse of vaardigheden passen bij de vorm en inhoud van de opleiding. Wat een motivatiebrief precies meet, hangt af van het type brief en de beoordeling.

Potentiële Bias

Wanneer je de motivatiebrief op locatie laat schrijven, verminder/verwijder je de kans dat de kandidaat hulp krijgt bij de brief (Patterson, Knight et al., 2016). Deze hulp is namelijk ongelijk verdeeld over potentiële kandidaten. Bovendien kan een gestructureerdere brief ervoor zorgen dat de bias wordt verkleind (Woo et al., 2023). Een ongestructureerde brief veronderstelt een bepaald sociaal kapitaal van kandidaten om te weten wat er hoort in een motivatiebrief of niet. Zo zou een kandidaat met relatief weinig sociaal kapitaal kunnen bedenken dat het wenselijk is te schrijven over Utrecht als studentenstad, of het uiterlijk van het universiteitspand in de motivatiebrief. Kandidaten met relatief veel sociaal kapitaal bedenken mogelijk eerder dat dit geen belangrijke informatie is in een motivatiebrief.

In het beoordelen schuilt ook een risico op bias. Als de beoordelaar bepaalde motivaties voor het doen van een opleiding (zoals het verkrijgen van een beter salaris) niet waardeert, benadeelt dit bepaalde (groepen) kandidaten voor wie salaris bijvoorbeeld wel een belangrijke motivatie is. Bovendien kunnen bepaalde persoonlijkheidskenmerken meer of minder worden gewaardeerd in motivatiebrieven. Zo kan het zijn dat bijvoorbeeld extravert over bepaalde prestaties spreken minder wordt gewaardeerd dan een ingetogen schrijfstijl. In motivatiebrieven kunnen ook gender-specifieke of culturele verschillen in het beschrijven van de eigen kwaliteiten naar voren komen.



6. Cv

Een cv kan worden ingezet bij het beoordelen of kandidaten beschikken over bepaalde vaardigheden of als input voor een interview.

Potentiële Bias

Potentiële Bias kan zich voordoen doordat het op een bepaalde manier meenemen van het cv als selectie-instrument bepaalde kandidaten kan bevoordelen. Kandidaten van wie de ouders in de zorg werken, kunnen bijvoorbeeld gemakkelijker een baantje of stage in de zorg vinden dan andere kandidaten. Kandidaten die een betaalde bijbaan hebben of mantelzorg moeten leveren, kunnen dit vaak lastiger combineren met bijvoorbeeld vrijwilligerswerk; afhankelijk van hoe het cv beoordeeld wordt, kan dat voor hen een nadeel opleveren. Potentiële bias kan afnemen door de nadruk te leggen op het hebben van bepaalde vaardigheden in plaats van het hebben van specifieke ervaring. Daarnaast is het structureren van de uitvraag belangrijk om bias te verminderen. Anders vermelden sommige kandidaten elk uur vrijwilligerswerk, terwijl andere kandidaten grote activiteiten mogelijk ten onrechte als irrelevant inschatten. In het algemeen is het belangrijk om bij de activiteiten die je wel of niet in de beoordeling meeweegt, rekening te houden met de context waarin kandidaten daar wel of juist geen toegang toe hebben.

Een andere kanttekening hierbij is dat het meenemen van cv-informatie kandidaten die thuis een grote zorgtaak hebben of tijdens hun vooropleiding om financiële redenen meer hebben moeten werken, ook juist een voordeel kan geven als je daar een plek voor biedt in het cv (Schreurs et al., 2023).

Adverse Impact

Uit het onderzoek van Fikrat-Wevers (2023) blijkt dat kandidaten met een eerste generatie niet-westerse migratieachtergrond lager scoren op hun cv. Een kanttekening hierbij is dat deze bevinding niet consistent was over de verschillende instellingen, wat suggereert dat eventuele adverse impact afhankelijk is van de vorm, inhoud en beoordeling van het cv.



7. Aanbevelingsbrieven

Via aanbevelingsbrieven kan informatie verzameld worden over vaardigheden van kandidaten die via de meeste andere mogelijke selectie-instrumenten moeilijk te verkrijgen is. Het biedt ook de mogelijkheid een ander perspectief mee te nemen dan dat van de kandidaat zelf.

Potentiële Bias

Bij aanbevelingsbrieven kan bias optreden omdat de toegang tot mensen die een aanbeveling willen schrijven niet altijd eerlijk is verdeeld. Bias kan worden verkleind door het afbakenen van de groep referenten alsook het geven van concrete handvatten voor het benaderen van een potentiële referent. De uiteindelijke beoordeling van een aanbevelingsbrief is ook gevoelig voor bias. Wanneer er veel ruimte is voor de eigen normen van de beoordelaars, neemt de kans op bias toe, terwijl bij het toekennen van scores door de referent dit een minder groot probleem lijkt te zijn (Kurysheva, Van Rijen & Dilaver, 2019). Ook hier is het structureren dus weer een belangrijk instrument om bias te verkleinen.



8. Situational Judgement Tests

Het doel van een SJT is om in te schatten in hoeverre kandidaten verschillende (meestal affectieve) vaardigheden kunnen inzetten. SJT's hebben een betere validiteit dan andere selectie-instrumenten die op grote schaal kunnen worden afgenomen voor affectieve vaardigheden.

Potentiële Bias

Een Situational Judgement Test (SJT) of situationele beoordelingstest legt kandidaten hypothetische situaties voor waarop zij moeten reageren. Er is bij een goed ontwikkelde test minder bias bij het gebruik van een SJT voor kandidaten met een lagere sociaaleconomische status dan bij andere instrumenten, en bovendien laat een goede SJT zich niet tot nauwelijks coachen (Patterson, Knight et al., 2016). Afhankelijk van hoe de test is ingericht, hoeft er bij het gebruik van een SJT geen nadeel te zijn voor kandidaten afkomstig uit een etnische minderheid. Dit is wel sterk afhankelijk van de inhoud en het format van de scenario's in de test. Gezegd moet worden dat dit nadeel voor kandidaten afkomstig uit een etnische minderheid bij het gebruik van een SJT niet kleiner is dan bij andere selectie-instrumenten (Lievens et al., 2019).

Afhankelijk van de beschreven situatie in de SJT kan er wel voordeel ontstaan. Belangrijk is om situaties te nemen die herkenbaar zijn voor alle kandidaten, bijvoorbeeld hun schoolleven in plaats van een specifieke medische situatie die slechts herkend zou kunnen worden door kandidaten met ouders werkzaam in de medische wereld. Ook relevant is om na te gaan of het niveau in lijn is met dat van de kandidaten.

9. Interviews

In een interview wordt geprobeerd informatie te achterhalen over de kandidaat, hoe goed deze bij de opleiding past en over welke inhoudelijke kennis en vaardigheden deze beschikt. Verder leent een interview zich mogelijk ook voor het inschatten van bijvoorbeeld probleemoplossend vermogen en creativiteit.

Potentiële Bias

Afhankelijk van hoe het interview er uit ziet, kan dit instrument erg gevoelig zijn voor coaching, wat potentiële bias vergroot (Patterson, Knight et al., 2016). Daarnaast kan bij de beoordelaar sprake zijn van (onbewuste) bias richting specifieke groepen kandidaten. Dit samen zorgt ervoor dat ongestructureerde interviews onbetrouwbare instrumenten zijn en niets anders kunnen doen dan bias introduceren. Voor gestructureerde interviews is dat anders. Concreet betekent dit dat er bij een gestructureerd interview veel minder ruimte is voor de eigen invulling van de interviewer in het gesprek en kandidaten objectiever vergeleken kunnen worden. Het gebruik van meerdere interviewers, bijvoorbeeld in de vorm van Multiple Mini Interviews, kan dat positieve effect nog versterken. Bias wordt verder verkleind door het toevoegen van structuur aan de wijze van beoordelen, bijvoorbeeld door het gebruik van een interview rubric. Andere belangrijke elementen zijn bijvoorbeeld: stel iedereen dezelfde vragen, maak een scoringslijst met voorbeelden van een goed/matig/slecht antwoord, en bepaal de eindscore door scores op te tellen (niet door overleg/eigen indruk aan het einde).



10. Psychomotorisch

Psychomotorische tests zijn geschikt voor het meten van motorische vaardigheden, coördinatie of fysieke beweging.

Potentiële Bias

In het handboek worden er enkele afgeleide punten over de psychomotorische tests gecombineerd, waarop het onderstaande is gebaseerd. Bij psychomotorische tests kan bias optreden doordat niet alle kandidaten gelijke toegang hebben tot de training en oefening die vereist zijn voor bepaalde vaardigheden, zoals het spelen van een muziekinstrument. Er kan dus mogelijk bias ontstaan richting kandidaten met minder financiële mogelijkheden. Instrumenten die daarentegen onderzoeken hoe kandidaten nieuwe psychomotorische vaardigheden aanleren, zijn minder gevoelig voor bias.

11. Loting

Bij loting gaat om het toelaten van studenten op basis van kans, in plaats van op basis van kwaliteiten.

Of loting een rechtvaardige manier van selecteren is om plekken in het hoger onderwijs te verdelen, is een normatieve vraag die niet te beantwoorden is op basis van empirisch onderzoek (Schreurs et al., 2023). Een manier om hierover na te denken is door te reflecteren op de aard van wat je aan het verdelen bent. De vraag is of het past bij plekken in het hoger onderwijs om die te verdelen op basis van kans of juist op basis van bepaalde kwaliteiten van kandidaten.



Potentiële bias

Ongewogen loting heeft als selectie-instrument uiteraard geen risico op potentiële bias (mits alle randvoorwaarden voor het lotingsproces in orde zijn). Bij gewogen loting kan er mogelijk bias optreden door de verschillende instrumenten die de gewichten in de loting bepalen (Schreurs et al., 2023, p. 133). Dat is dezelfde potentiële bias die we hiervoor hebben besproken.

Adverse impact

Adverse impact kan ook optreden bij (on)gewogen loting. Zo geven diverse groepen vwo-scholieren met bijvoorbeeld een psychische of lichamelijke beperking, met ouders/verzorgers die weinig stimuleren tot een verdere studie in het hoger onderwijs, of met leenaversie zichzelf een significant lagere kans om zich aan te melden voor een opleiding die loot (Inspectie van het Onderwijs, 2022). Loten heeft dus ook effect op het aanmeldgedrag van specifieke groepen kandidaten, in het bijzonder groepen die de onderwijsinspectie aanduidt als "risicogroepen". Daarnaast lijken sommige risicogroepen zich juist sneller aan te melden voor een opleiding die selecteert. Dit geldt bijvoorbeeld voor mbo'ers en havisten met een niet-westerse migratieachtergrond (Inspectie van het Onderwijs, 2022).

Of loting ten slotte de samenstelling van de studentenpopulatie binnen de opleiding op een gewenste manier verandert, hangt sterk af van de selectieprocedure die door de loting wordt vervangen. Wanneer er in de voorgaande situatie een selectie-instrument werd gebruikt met veel mogelijkheid tot bias of adverse impact, kan loting dit verhelpen. Als een procedure wordt vervangen die juist vaardigheden van een diverse groep kandidaten meeneemt, kan het vervangen van die procedure door loting ook zorgen voor minder diversiteit (zoals een simulatie laat zien in de – wel heel andere – Amerikaanse context) Baker en Bastedo (2022, p. 7). Ook loting kan dus afhankelijk van de context verschillende effecten hebben op de representatie van verschillende groepen kandidaten in een opleiding.



