



**Auditing,  
Monitoring  
& Compliance**



# Rapport

## Auditcommissie Proces Examinering HR

### ‘Weerbaarheid en Veerkracht’

Onderzoek naar de fraudebestendigheid van het proces van examinering binnen Hogeschool Rotterdam

#### **Versiebeheer:**

Versie	Datum	Toelichting op wijzigingen
0.1	22 april 2014	1 <sup>o</sup> Conceptrapport; naar auditcommissie voor bespreking
0.2	20 mei 2014	2 <sup>o</sup> Conceptrapport; naar auditcommissie voor bespreking
0.3	28 mei 2014	3 <sup>o</sup> Conceptrapport; naar auditcommissie voor verificatie
0.4	12 juni 2014	Definitief rapport; aangeboden aan College van Bestuur

© 2014 Hogeschool Rotterdam

De informatie in dit document mag niet op enigerlei wijze worden aangepast, gewijzigd of veelelvoudigd zonder voorafgaande toestemming van Hogeschool Rotterdam

## Inhoudsopgave

Managementsamenvatting .....	2
1. Inleiding .....	6
2. Bepalingen en definities inzake fraude en plagiaat binnen HR .....	9
3. De feiten: fraudegevallen binnen HR .....	10
4. Maatregelen op het gebied van processen, ICT en cultuur .....	14
5. Analyse van kwetsbaarheden in de toetsketens .....	17
6. Eerste duiding van risico's .....	24
7. Conclusies en aanbevelingen .....	25
Bijlage A: Documentenoverzicht .....	30
Bijlage B: Lijst van geïnterviewden .....	31
Bijlage C: Studentonderzoek .....	32

## **Managementsamenvatting**

### **Inleiding**

In de periode van maart tot en met mei 2014 heeft een onderzoek plaatsgevonden naar de weerbaarheid en de veerkracht van het proces van examinering binnen Hogeschool Rotterdam (HR). Dit onderzoek is uitgevoerd door een auditcommissie die speciaal voor dit doel is samengesteld door het College van Bestuur (CvB) van HR.

Het CvB heeft de commissie de opdracht gegeven inzicht te geven in de fraudebestendigheid van het vigerende proces van examinering. Doel van het onderzoek was dan ook het proces van examinering zo in kaart te brengen om te kunnen vaststellen of het systeem van examinering kwetsbaarheden en risico's in zich heeft die gelegenheid geven voor het plegen van fraude en plagiaat om zo nodig hierin verbetering aan te brengen.

De centrale vraagstelling: "Kent het systeem van tentaminering en examinering van HR voldoende waarborgen om onregelmatigheden (fraude en plagiaat) te voorkomen, te detecteren en aan te pakken", is steeds het uitgangspunt geweest voor de toegepaste methoden van onderzoek.

### **Onderzoeksaanpak**

Om antwoord te krijgen op de onderzoeksvraag heeft de auditcommissie een drietal onderzoeksactiviteiten verricht. In de eerste plaats zijn relevante documenten inzake het proces van examinering binnen HR bestudeerd, zoals reglementen op hogeschoolniveau en jaarverslagen van examencommissies. Daarnaast zijn er interviews gehouden met sleutelfunctionarissen die verantwoordelijkheid dragen voor het examineringproces, zoals examencommissies directies, examinatoren en deskundigen op het gebied van ICT en digitaal toetsen. Bovendien is vanuit het Kenniscentrum Innovatief Ondernemerschap een onderzoek door studenten onder studenten uitgevoerd (in de vorm van peer-to-peer gesprekken) om een beeld te krijgen van frauduleuze feiten binnen HR vanuit het perspectief van de student.

Het onderzoek heeft zich toegespitst op drie pijlers die binnen de bedrijfsvoering van een instituut zijn te onderscheiden: processen, systemen en cultuur. De commissie heeft de conclusies en aanbevelingen die uit het onderzoek naar voren komen - naast een aantal algemene conclusies - volgens deze driedeling gerangschikt.

## **Conclusies en aanbevelingen**

### **Algemeen**

#### *Conclusies*

Uit het onderzoek is duidelijk geworden is dat jaarlijks ongeveer 1,3% van de ingeschreven studenten zich schuldig maakt aan fraude binnen het proces van examinering. Dit zijn fraudegevallen die door examencommissies worden behandeld. De examencommissies melden dat het aantal fraudegevallen per jaar niet toeneemt en dat ook de ernst van de fraude binnen de perken blijft.

Een vergelijking van de fraudegevallen die bij de examencommissies terecht komen en de fraudegevallen die studenten noemen geeft indicaties dat niet alle fraudegevallen in beeld komen. Studenten noemen andere en meerdere vormen van fraude dan die door examencommissies worden behandeld. Hierbij is opmerkelijk dat alleen studenten gevallen van fraude noemen waarbij ook docenten betrokken zijn. Dit betekent dat de veerkracht van het systeem als het gaat om het vermogen om fraude te detecteren aandacht behoeft.

Voor de fraudegevallen die zijn gedetecteerd (gemeld) geldt dat deze door de betreffende examencommissies zeer serieus en zorgvuldig in behandeling worden genomen en aangepakt.

De auditcommissie heeft geconstateerd dat binnen HR de nodige maatregelen zijn getroffen inzake het proces examinering, met het oog op een weerbaar en veerkrachtig systeem om onregelmatigheden te voorkomen en aan te pakken. Tegelijk is duidelijk geworden dat er ruime mogelijkheden voor optimalisering zijn aangezien het onderzoek in beeld heeft gebracht dat er verschillende kwetsbaarheden ('zwakke plekken') zijn in de toetsketens.

Een analyse van de toetsketens laat zien dat het systeem niet op alle punten weerbaar is om fraude te voorkomen. Er is een aantal kwetsbaarheden ('zwakke plekken') waar gelegenheid is voor het plegen van fraude.

De risico-analyse laat zien dat op dit moment de schade die HR zou kunnen oplopen bij fraude beperkt is waar het gaat om de borging van het afstudeerniveau. Het systeem van toetsing en examinering is volgens de examencommissies zo opgezet dat het voor studenten praktisch onmogelijk is om dusdanig langdurig te frauderen dat zij uiteindelijk zonder de vereiste kwalificaties maar met een diploma de opleiding zouden verlaten (onrechtmatige diplomering).

De risicoanalyse laat verder zien dat er ook potentiële fraudegevallen zijn die een grote impact kunnen hebben (zoals imagoschade). Voor deze fraudegevallen geldt dat de kans klein is dat zich deze gevallen daadwerkelijk voordoen, maar het kan niet worden uitgesloten.

#### *Aanbevelingen:*

Het College van Bestuur wordt geadviseerd om vanuit zijn rol als bestuurlijk eindverantwoordelijke het gesprek aan te gaan met de examencommissies (als verantwoordelijke voor een goede gang van zaken) over de uitkomsten van dit onderzoek. In dit gesprek wordt nagegaan of het wenselijk is om op HR-niveau bepaalde kaders of uitgangspunten te formuleren, in aanvulling op de reeds geldende bepalingen en regels.

De examencommissies wordt aangeraden kennis te nemen van de kwetsbaarheden die in dit onderzoek in kaart zijn gebracht en waar nodig maatregelen te treffen. De examencommissies wordt geadviseerd (vanuit haar verantwoordelijkheid voor een goede gang van zaken bij tentaminering) om dit onderzoek te benutten voor het maken van een eigen risicoanalyse en een beknopt plan van aanpak op te stellen voor het (nog) meer weerbaar en veerkrachtig maken van het systeem. Daarbij is het wenselijk om deze analyse en voorstellen voor optimalisering uit te wisselen zowel binnen het instituut (met bedrijfsbureau, directie en onderwijsmanagement) als buiten het instituut met de examencommissies van andere instituten.

Daarnaast wordt elke examencommissie geadviseerd om de kwetsbaarheden die in dit onderzoek in kaart zijn gebracht in relatie met de rapportages van de examencommissies en de resultaten van de periodieke onderzoeken onder studenten te gebruiken voor het ontwikkelen van een eventregister. Dit eventregister dient periodiek geanalyseerd te worden om van daaruit te kijken naar de vraag of de huidige maatregelen afdoende zijn of dat er aanvullende maatregelen zijn gewenst.

De examencommissies wordt bovendien aangeraden in samenspraak met de instituutdirecties specifiek aandacht te besteden aan de verbeteringen in de cultuur van naleving en handhaving van de regels. Dan gaat het om het stimuleren van de bewustwording en het vergroten van kennis van docenten om integer te handelen. Bijvoorbeeld door het hanteren van dilemmagesprekken.

## **Processen**

### *Conclusies*

Binnen de instituten ligt een grote nadruk op het bevorderen van de kwaliteit van toetsing. Alle instituten hebben een toetsbeleid waarin veel aandacht wordt besteed aan de inhoudelijke kwaliteit van het toetsen. Daarnaast is er aandacht voor de proceskant van toetsen, zoals het voorkomen van onregelmatigheden.

De examencommissies hebben in aanvulling op het hogeschool reglement (hoofdstuk 11 hogeschoolgids) in de meeste gevallen nog aanvullende procedures/of regels opgesteld met het oog op het voorkomen en aanpakken van onregelmatigheden. Er is echter sprake van een behoorlijke verscheidenheid tussen de instituten onderling in de regels en/of in de mate van uitwerking hiervan.

Het proces van toetsing wordt niet in alle gevallen en/of niet systematisch geëvalueerd. Waar dit wel gebeurt, meestal op het niveau van het bedrijfsbureau, worden verbetermaatregelen getroffen. Als men evalueert dan is dit vooral naar aanleiding van incidenten die zich hebben voorgedaan (probleemgestuurd) en niet vanuit een systematiek.

### *Aanbevelingen*

Geadviseerd wordt om na te gaan of én hoe een verdere optimalisatie van de procedures en regels nodig is. Hierbij is het wenselijk om af te stemmen en meer uniciteit binnen de hogeschool aan te brengen, waarbij instituten 'good practice' uitwisselen en van elkaar kunnen leren. Bovendien wordt geadviseerd om regelmatig de geldende toetsprocedure te evalueren en waar nodig verbeteringen aan te brengen.

## **Systemen**

### *Conclusies*

Veel examencommissies en directies ervaren digitaal toetsen als een 'Black Box' gebeuren waar ze weinig zicht op hebben. Sommige instituten zijn (daarom) terughoudend als het gaat om deze vorm van toetsen. Uit het onderzoek blijkt echter dat het proces van schriftelijke toetsen meer kwetsbaarheden kent dan het proces van digitaal toetsen. Toetsprogramma's die in het kader van het toetsen in het huidige toetscentrum gebruikt worden, worden als fraudebestendig aangemerkt. Ontwikkeling en afname vinden plaats in een voldoende beveiligde modus. Ook de hard- en software in het toetscentrum zijn zo afgesteld dat het voor studenten praktisch onmogelijk is om fraude te plegen. Er zijn voldoende regels opgesteld om het toetsen in het toetscentrum rechtmatig te laten verlopen. De ICT-omgeving wordt periodiek geaudit. De vigerende systemen worden gecheckt op veiligheid en fraudebestendigheid.

### *Aanbevelingen*

Vergroot de kennis van digitaal toetsen, zodat dit niet langer een 'black box' is en dat hier meer gebruik van wordt gemaakt. Investeer in de vertaling van de bestaande regels en processen naar de digitale toetsomgeving, zodat de digitale toetsing breder is ingebed in de organisatie en ook de verantwoordelijkheid breder wordt gedragen dan alleen door de individuele docent. Het is voorts nodig een afweging te maken om te investeren in toetscentra om adequate toetsomgevingen (veilige hard- en software en doelmatige inrichting) te realiseren.

Een basis voorwaarde voor het veilig aanleveren van toetsen is dat instituten kunnen beschikken over beveiligde digitale mappen. Eigen harde schijven zijn kwetsbaar en het over en weer mailen van toetsen is onveilig.

## **Cultuur**

### *Conclusies*

Binnen de instituten heerst een kwaliteitscultuur rond de ontwikkeling en toepassingen van de toetsen, maar er is geen uniciteit in het toepassen van preventieve maatregelen. Docenten en medewerkers zijn betrokken en gericht op goede toetsing van het onderwijs. Er is sprake van een toenemende professionaliteit op dit gebied. Zij zijn zich echter nog onvoldoende bewust van de risicomomenten en de zwakke plekken in de toetsketen. Soms zijn medewerkers (onbewust) verantwoordelijk voor de gelegenheid om tentamenfraude te plegen, al dan niet vanuit de druk van rendement of prestaties.

Het blijkt dat een substantieel deel van de kwetsbaarheden in het systeem is terug te voeren op de (ontoereikende) kwaliteit van het handelen en/of op de (onvoldoende) naleving en handhaving. Voorbeelden hiervan zijn: hergebruik van toetsen, opslag op onbeveiligde plekken, tekort schietende kwaliteit van surveillanten, achterwege blijven van geautomatiseerde plagiaatcontrole. Deze kwetsbaarheden hebben allemaal te maken met het onvoldoende naleven van de regels en procedures of met het feit dat het handelen niet aan de gewenste kwaliteitseisen voldoet.

De controle op naleving en handhaving vindt maar beperkt plaats. Het beheer van de procedures en regels en de controle op de naleving daarvan ligt vaak in handen van het bedrijfsbureau, maar dit is niet voldoende om ervoor zorg te dragen dat er sprake is van naleving en handhaving. Ook de examencommissies en het management spelen hierin een rol, maar dit is beperkt ingericht.

### *Aanbevelingen*

Investeer in een kwaliteitcultuur waar sprake is van naleving door medewerkers. Om deze beoogde kwaliteitcultuur te realiseren en in stand te houden is het nodig zorg te dragen voor een optimale voorlichting en informatieverstrekking van alle betrokkenen (management, docenten en studenten). Naast de versterking van bewustwording en alertheid bij alle betrokkenen is een periodieke controle op de naleving van procedures en regels een noodzaak. Controle is van belang om iedereen scherp te houden en ook kan hier een preventieve werking van uitgaan.

Het standaard gebruiken en juist toepassen van 'Ephorus' ter bestrijding van plagiaat in werkstukken; het scherp toezien op het functioneren van surveillanten, een strikte toepassing van de regels op het gebied van het gebruik van digitale middelen tijdens de tentamens en het steevast controleren van het invoeren van cijfers door de docenten, zijn in dezen belangrijke maatregelen.

Dergelijke maatregelen passen in het bevorderen van een kwaliteitcultuur die binnen de instituten hoog in het vaandel staat, waarbij medewerkers gericht zijn op kwaliteit en integer handelen.

# 1. Inleiding

## Context en aanleiding van het onderzoek

In de afgelopen jaren is in de Nederlandse media aandacht besteed aan onregelmatigheden binnen het systeem van examinering in het hoger onderwijs. Ook binnen de Hogeschool Rotterdam (HR) is recent bij een aantal opleidingen sprake geweest van incidenten rond tentamens. Het College van Bestuur (CvB) van HR neemt deze signalen serieus. Het CvB vindt het van groot belang dat het werken aan de onderwijskwaliteit en de borging van het afstudeerniveau dagelijks centraal staan en dat de naleving van regels rond de examinering en diplomaverlening daar een vanzelfsprekend onderdeel van uitmaken. Stakeholders en toezichhouders in het hoger onderwijs moeten immers kunnen vertrouwen op een zorgvuldig systeem rond de diplomaverlening.

Het belang van de betrouwbaarheid van examinering en de schade die ontstaat wanneer die betrouwbaarheid ter discussie wordt gesteld, hebben ertoe geleid dat het CvB heeft besloten de processen rond de examinering en de naleving daarvan te onderzoeken.

## Centrale vraagstelling en onderzoeksdoel

Het CvB wil in licht van het eigen kwaliteitszorgsysteem zicht hebben op de fraudebestendigheid van het vigerende proces van examinering binnen HR.

De centrale vraagstelling van het onderzoek luidt:

Kent het systeem van tentaminering en examinering van Hogeschool Rotterdam voldoende waarborgen om onregelmatigheden (fraude en plagiaat) te voorkomen, te detecteren en aan te pakken?

In het onderzoek wordt gekeken naar de zowel 'weerbaarheid' als de 'veerkracht' van het systeem. Met 'weerbaarheid' wordt bedoeld de mate waarin men door preventieve maatregelen beschermd is om onregelmatigheden te voorkomen. Met 'veerkracht' wordt bedoeld het herstellend vermogen van de organisatie om onregelmatigheden die zich voordoen te detecteren en aan te pakken. Immers, soms lukt het niet om onregelmatigheden te voorkomen (systemen zijn nooit waterdicht) en dan is het van belang dat de onregelmatigheden die zich voordoen worden getraceerd en aangepakt.

Schematisch weergegeven:



Doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in de mate waarin het systeem van examinering kwetsbaarheden en risico's in zich heeft voor onregelmatigheden (fraude en plagiaat) en om zo nodig hierin verbeteringen aan te brengen.

## Samenstelling auditcommissie

Het onderzoek naar het proces van examinering binnen HR is uitgevoerd door een auditcommissie die door het CvB is samengesteld op grond van diversiteit en deskundigheid.

De auditcommissie, onder leiding van de afdeling AMC, bestaat uit:

- Cor Spee (Auditor AMC), voorzitter van de auditcommissie
- Jan de Waard (voorzitter examencommissie), lid auditcommissie.
- Arie de Wild (lector), lid auditcommissie.
- Eric Kerkdijk (IT-manager Beheer en Exploitatie HR Services), lid auditcommissie.
- Jeffry Sleddens (Manager Beheer Infrastructuur en Telecom, HR Service), lid auditcommissie.
- Nanny Schoenmakers (adviseur Capgemini Consulting), secretaris auditcommissie.

## Onderzoeksaanpak

De auditcommissie heeft het onderzoek uitgevoerd in de periode van begin maart tot eind mei 2014 waarbij een drietal onderzoeksactiviteiten zijn verricht.

### 1. Documentenstudie

De auditcommissie heeft relevante documenten inzake het proces van examinering binnen HR bestudeerd. HR beschikt over een reglement tentaminering en examinering waarin de definitie en de regels inzake examenfraude zijn verwoord (hoofdstuk 11 hogeschoolgids). Voorts zijn de jaarverslagen van de examencommissies bestudeerd waarin de fraudegevallen zijn opgenomen die zijn behandeld in het schooljaar 2012-2013. Vanuit het CvB is een kwantitatieve inventarisatie gehouden van de fraudegevallen in het lopende schooljaar 2013-2014. Ook hiervan is kennis genomen door de auditcommissie. In *bijlage A* is een documentenoverzicht opgenomen.

### 2. Interviewronde

De auditcommissie heeft interviews gehouden met sleutelfunctionarissen die verantwoordelijkheid dragen voor de tentaminering en examinering. Er is gesproken met:

- een afvaardiging van alle examencommissies van de 12 instituten;
- een vertegenwoordiging van een drietal instituutdirecties op verschillende locaties (Academieplein, Kralingse Zoom en Museumpark);
- een vertegenwoordiging van examinatoren van de verschillende locaties;
- een vertegenwoordiging van functionarissen die werkzaam zijn bij het toetscentrum.

Het doel van de interviews is om een beeld te krijgen van de feitelijke gang van zaken rondom tentaminering en examinering. In de interviews is gezamenlijk verkend waar mogelijke kwetsbaarheden en risico's in het systeem zitten die mogelijk gelegenheid geven tot het plegen van fraude. Deze verkenning kan een aanzet geven tot verbeteracties.

In totaal zijn 17 interviews uitgevoerd waarbij 48 personen betrokken zijn geweest. Alle interviews zijn in een verslag vastgelegd. In *bijlage B* is een overzicht opgenomen van alle functionarissen met wie een interview heeft plaatsgehad. De interviews zijn in de regel door 3 commissieleden afgenomen, waarbij telkens in ieder geval de volgende vragen aan de orde kwamen:

- Wat is de omvang en aard van de fraudegevallen die zich voordoen binnen het instituut?
- Welk specifiek beleid is ontwikkeld binnen het instituut om onregelmatigheden (fraude) te voorkomen en aan te pakken en welke procedures/regels gelden binnen het instituut?
- Hoe verloopt de examenketen als het gaat om regulering en naleving bij onregelmatigheden en fraude? Welke kwetsbaarheden en risico's zijn te onderkennen in de examenketen?



### 3. Studentenonderzoek

Onder auspiciën van Arie de Wild (lector Kenniscentrum Innovatief Ondernemerschap en lid van de auditcommissie) is een onderzoek onder studenten uitgevoerd (in de vorm van peer-to-peer gesprekken) om een beeld te krijgen van frauduleuze feiten binnen HR. De uitkomst van dit onderzoek is een eventlist (casuïstiek) van onregelmatigheden (fraudegevallen) binnen HR. In *bijlage C* is het integraal verslag opgenomen van het studentenonderzoek 'ZO DOEN ZE DAT DUS, Een inventarisatie van welke methodes volgens studenten worden gebruikt om te frauderen binnen tentaminering- en examineringsprocessen binnen HR' (21 maart 2014).

#### **Leeswijzer**

In dit rapport wordt verslag gedaan van de resultaten van het onderzoek naar het proces van tentaminering en examinering en worden aanbevelingen gedaan voor optimalisering.

Achtereenvolgens komen aan de orde:

- De algemene bepalingen en definities inzake onregelmatigheden (fraude en plagiaat) die gelden binnen HR (hoofdstuk 2).
- De feiten (fraudegevallen) die zich hebben voorgedaan binnen HR (hoofdstuk 3).
- De maatregelen die binnen HR zijn getroffen om onregelmatigheden te voorkomen en aan te pakken. Het gaat dan om maatregelen op het gebied van de processen van tentaminering en examinering (procedures en regels), de ICT-systemen die worden gehanteerd bij tentaminering en examinering en de cultuur van handhaving en naleving (hoofdstuk 4).
- De doorlichting van de verschillende toetsketens om mogelijke kwetsbaarheden voor onregelmatigheden in kaart te brengen (hoofdstuk 5).
- Een eerste duiding van de eventuele risico's van de geïnventariseerde kwetsbaarheden (hoofdstuk 6).
- Conclusies en aanbevelingen (hoofdstuk 7).

## 2. Bepalingen en definities inzake fraude en plagiaat binnen HR

HR beschikt over een reglement met betrekking tot tentaminering en examinering (hoofdstuk 11 hogeschoolgids). Hierin is vastgelegd dat de examencommissie verantwoordelijk is voor de goede gang van zaken tijdens tentamens en examens en dat zij maatregelen dient te nemen om onregelmatigheden te voorkomen.

Door de gezamenlijke examencommissies van de instituten van HR is onlangs het reglement tentaminering en examinering herzien. Dit herziene reglement zal ingaan vanaf het komende collegejaar 2014-2015. In artikel 11.10 van dit reglement zijn de volgende definities opgenomen van fraude en plagiaat:

1. Onder fraude en plagiaat wordt verstaan het handelen of nalaten van een student waardoor een juist oordeel over zijn kennis, inzicht en vaardigheden geheel of gedeeltelijk onmogelijk wordt.
2. Onder fraude wordt in ieder geval verstaan:
  - a. wanneer tijdens of na een tentamen geconstateerd wordt dat de student gebruik maakt, gebruik heeft gemaakt van hulpmiddelen (andere dan door de examencommissie toegestane rekenmachine, mobiele telefoon, boeken, syllabi, aantekeningen en dergelijke) waarvan de raadpleging niet uitdrukkelijk is toegestaan;
  - b. wanneer tijdens of na een tentamen geconstateerd wordt dat de student kijkt of gekeken heeft naar/op/in het werk van (een) andere student(en);
  - c. wanneer tijdens of na een tentamen geconstateerd wordt dat de student aanleiding/mogelijkheden heeft gegeven aan andere studenten zijn of haar werk in te zien;
  - d. wanneer tijdens of na een tentamen geconstateerd wordt dat de student tijdens het tentamen informatie geeft of heeft gegeven aan andere studenten over de inhoud en uitwerking van het tentamen;
  - e. wanneer tijdens of na een tentamen geconstateerd wordt dat de student tijdens het tentamen onjuiste of valse informatie geeft of heeft gegeven over zijn of haar identiteit;
  - f. wanneer tijdens of na een tentamen geconstateerd wordt dat de student zich door iemand anders heeft laten vertegenwoordigen;
  - g. het zich voor de datum of het tijdstip waarop het tentamen zal plaatsvinden, in het bezit te stellen van de vragen of opgaven van het desbetreffende tentamen;
3. Onder plagiaat wordt in ieder geval verstaan:
  - a. het gebruik maken dan wel overnemen van andermans teksten, gegevens, ideeën, beeldmateriaal, prototypen en dergelijke, zonder volledige en correcte bronvermelding;
  - b. het presenteren als eigen werk of eigen gedachten van de structuur dan wel het centrale gedachtegoed uit bronnen van derden, zelfs indien een verwijzing naar andere auteurs is opgenomen;
  - c. het parafraseren van (passages uit) de inhoud van andermans teksten zonder voldoende bronverwijzingen;
  - d. het weergeven van cijfers, grafieken, tabellen en illustraties zonder het vermelden van de bron;
  - e. het indienen van een eerder ingediende of daarmee vergelijkbare tekst voor opdrachten van andere opleidingsonderdelen;
  - f. het overnemen van werk van medestudenten en dit laten doorgaan voor eigen werk.

### 3. De feiten: fraudegevallen binnen HR

In dit hoofdstuk wordt inzicht gegeven in de fraudegevallen die zich voordoen binnen HR. Allereerst wordt ingegaan op de fraudegevallen die bij de examencommissies van de 12 instituten van HR zijn gemeld en in behandeling zijn genomen. Dit betreffen feitelijke gevallen die zich hebben voorgedaan. Vervolgens worden de uitkomsten van het studentenonderzoek gepresenteerd waarbij is nagegaan van welke fraudegevallen de studenten kennis hebben. Nog opgemerkt dient te worden dat dit een beeld van studenten betreft van wat zich heeft voorgedaan; hiervan is niet bekend in hoeverre dit ook daadwerkelijk vastgestelde fraudegevallen betreffen.

#### Examencommissies en fraude

Uit de verslagen van de examencommissies van de 12 instituten van HR over het collegejaar 2012-2013<sup>1</sup> blijkt dat er in totaal 395 fraudegevallen (aantal studenten) zijn getraceerd en in behandeling genomen. Dit betreft 1,3 % van de totale populatie ingeschreven studenten in dat studiejaar.

Wanneer we de onregelmatigheden uitsplitsen naar typen fraudes dan levert dit het volgende beeld op (in volgorde van frequentie).

Tabel 1

Vormen van onregelmatigheden behandeld door Examencommissies	Aantal	%
1. Plagiaat	205	52
2. Spieken	67	17
3. Gebruik van hulpmiddelen	32	7
5. Samenwerken	6	2
6. Inzage	2	1
7. Cijferwijziging	1	0
8. Overig	82	21
<b>Totaal</b>	<b>395</b>	<b>100</b>

Uit de tabel kan worden opgemaakt dat ruim de helft (52%) van de fraudegevallen betrekking heeft op plagiaat. Gevallen van plagiaat worden het meest gemeld bij de examencommissies.

Daarna blijkt spieken regelmatig voor te komen (17%), gevolgd door het gebruik van niet toegestane hulpmiddelen (7%).

De overige vormen van onregelmatigheden (samenwerken/meeliften bij werkstukken, fraude bij inzage, fraude bij cijferwijziging) zijn slechts incidenteel aan de orde bij de examencommissies.

Uit de gesprekken met de examencommissies, directies en examinatoren blijkt dat zij allen het beeld hebben dat het aantal fraudegevallen over de jaren niet toeneemt. Ook de ernst van de fraude blijft, zo geven zij aan, binnen de perken. Plagiaat en spieken zijn de meest voorkomende vormen van fraude. Deze vormen van fraude zijn van alle tijden en niet volledig te voorkomen.

<sup>1</sup> Fraude bij tentamens, een inventarisatie van fraudemeldingen van examencommissies binnen HR in het cursusjaar 2012-2013, ABZ HR, 16 april 2014

## Studenten en fraude

In het onderzoek onder studenten blijkt dat van de 297 ondervraagde studenten in totaal 120 studenten 152 fraudegevallen hebben aangegeven waar zij kennis van hebben. Bij dit onderzoek is verondersteld dat de genoemde fraudegevallen hebben plaatsgevonden.

Het onderzoek onder de studenten geeft het volgende beeld (in volgorde van frequentie):

Tabel 1<sup>2</sup>

Vormen van onregelmatigheden genoemd door studenten*	Aantal	%
1. Spieken	54	35
2. Tentameninhoud	27	18
3. Plagiaat	20	13
4. Foto's maken van tentamens	17	11
5. Surveillant	13	9
6. Niet objectieve behandeling	14	9
7. Administratie	7	5
<b>Totaal</b>	<b>152</b>	<b>100</b>

\* De specifieke beschrijving van de feiten staan in het rapport "Zo doen ze dat dus", bijlage C.

In het onderzoek valt op dat het afkijken (het zogenaamde spieken) tijdens de afname van het schriftelijke tentamen, de meest voorkomende vorm van fraude betreft die door studenten wordt genoemd (35%).

In tegenstelling tot de opgaven van de examencommissies wordt door studenten plagiaat veel minder genoemd als voorkomende vorm van fraude (slechts 13%, terwijl dit percentage bij de examencommissies maar liefst 52% bedraagt).

Uitschieter in de lijst is het feit dat studenten vooraf aan het tentamen bekend zouden zijn met de tentameninhoud waarbij in een deel van de gevallen de docent als bron/veroorzaker wordt aangemerkt. Uit de verslagen van de examencommissies blijkt echter dat deze vorm van fraude in het onderhavige jaar niet is getraceerd. Studenten blijken actief in het maken van foto's van tentamens en maken gebruik (misbruik) van de gelegenheid tijdens het tentamen te communiceren omdat de surveillant onvoldoende oplet.

Ook opmerkelijk is dat 18% van de fraudegevallen fraude betreft waar docenten bij betrokken zijn in de zin dat studenten via de docent (voorafgaand aan het tentamen) aan informatie zijn gekomen over de inhoud van het tentamen. Hierbij geldt dat de docent hierbij soms bewust soms onbewust een rol heeft gespeeld. 12 % van de studenten die onregelmatigheden melden noemen het feit dat in hun optiek het werk van de student in sommige gevallen niet objectief wordt beoordeeld. Hoewel hier geen sprake is van fraude in strikte zin, wordt toch een zwakke plek in de naleving van de regels aangegeven.

Het gebruik van hulpmiddelen wordt door de studenten niet of nauwelijks gemeld.

---

<sup>2</sup> Zo doen ze dat dus', Een inventarisatie van welke methodes volgens studenten gebruikt worden om te frauderen binnen tentaminings- en examineringsprocessen binnen HR,HR KCIO, maart 2014.

## Vergelijking tussen type fraudegevallen van examencommissies en van studenten

Wanneer een vergelijking wordt gemaakt tussen de fraudegevallen die bij de examencommissie in beeld zijn en de fraudegevallen die studenten noemen, dan valt een aantal zaken op.

1. *Fraude lijkt aanzienlijk vaker voor te komen dan dat het wordt gedetecteerd.*

Vanuit het studentenonderzoek komt een ander beeld naar voren over de mate waarin fraude zich voordoet, dan kan worden afgeleid uit het aantal fraudegevallen dat door de examencommissies in behandeling is genomen. De onderzoeken zijn weliswaar niet zonder meer vergelijkbaar (qua tijdperiode en telling) maar uit het studentenonderzoek ontstaat de indruk dat fraude aanzienlijk frequenter voorkomt dan het aantal fraudegevallen dat bij de examencommissies is gemeld en in behandeling genomen.

2. *Niet alle betrokkenen bij of veroorzakers van fraude zijn in beeld.*

Een opvallend punt is dat bij de examencommissies alleen de fraudegevallen in beeld komen die door de docenten en surveillanten worden gedetecteerd. Dit terwijl in het studentenonderzoek ook een percentage fraudegevallen is genoemd waar een docent of surveillant een rol in heeft gespeeld. De fraudegevallen uit het studentenonderzoek zijn weliswaar niet feitelijk vastgesteld, maar het betreffen wel gevallen waar studenten kennis (beelden) van hebben. Dit roept de vraag op waar (en door wie) de fraudegevallen waar de docenten of surveillanten bij zijn betrokken binnen HR worden gedetecteerd.

3. *Niet in alle fasen in de toetsketen wordt fraude gedetecteerd.*

De fraudegevallen die door de examencommissies zijn behandeld hebben vrijwel allemaal betrekking op de fase van de toetsafname (zoals spieken) of op het werkstuk (plagiaat). De studenten echter noemen ook verschillende soorten fraudegevallen die zich voordoen in de fase voorafgaand aan het afnemen van de toets (zoals voorinzage) en in de fase daarna (zoals niet objectieve behandeling/beoordeling van de toets).

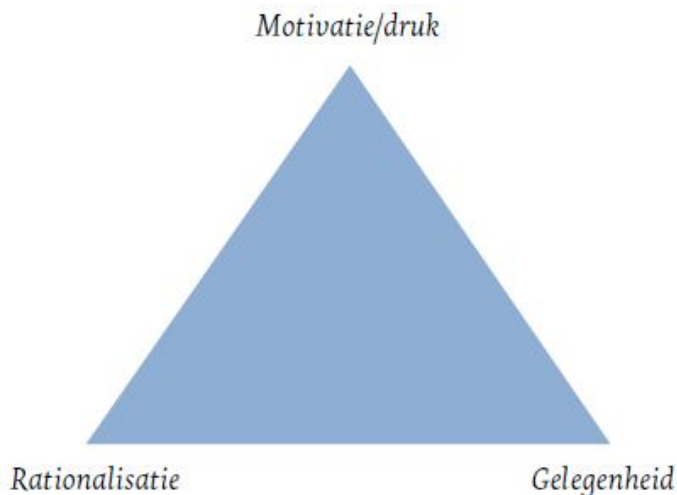
### Topje van de ijsberg: ja of nee?

Binnen HR is er sprake van een situatie waar men op de hoogte is van het aantal fraudes dat jaarlijks wordt gemeld bij de examencommissies. De directies en de examencommissies geven aan vertrouwen te hebben in de fraudebestendigheid van het systeem van examinering. De vraag rijst echter: "Is dit het, of zien we slecht het topje van de ijsberg?" Gelet op de meldingen die studenten doen, bestaat het risico dat we slechts bewust (bekend) zijn van een gedeelte van het aantal fraudes die in werkelijkheid worden gepleegd. 4 van de 12 examencommissies huldigen deze opvattingen. 1 van de drie directies geeft eveneens aan alles in het werk te stellen om fraude te voorkomen maar ervan overtuigd te zijn dat lang niet alle fraudes worden getraceerd. Het merendeel van de examencommissies en directies is van mening dat de huidige regelgeving en de inrichting van het examineringproces van dien aard is dat de meeste gevallen van fraude worden gezien. Het feit dat het aantal fraudes per jaar gemiddeld genomen niet toeneemt, zou daarvan een bewijs zijn.

De auditcommissie echter ziet aanleiding (gelet op de uitkomsten van het studentenonderzoek) om aan te nemen dat niet alle fraudegevallen worden gedetecteerd. Echter, het is op basis van de beschikbare onderzoeksgegevens niet hard te maken of de gedetecteerde fraudegevallen nu wel of niet het topje van de ijsberg vormen. De auditcommissie acht het van belang dat binnen HR de vraag naar de mate en aard van detectie van fraude wel voortdurend wordt gesteld.

## Achtergronden van fraude

De voornaamste elementen die een rol spelen bij fraude zijn te vatten in de zogenaamde fraudedriehoek<sup>3</sup>, waarbij drie elementen een rol spelen:



1. Gelegenheid: de kans / mogelijkheid om frauduleus te handelen (zwakke plekken in het systeem)
2. Noodzaak: voorbeelden hiervan zijn: werkdruk, schulden, onvermogen, onvoldoende deskundigheid, luxe levensstijl en financiële tegenslagen
3. Rationalisatie: het voor jezelf rechtvaardigen van de fraude (ik werk er hard voor', 'ze betalen me te weinig', 'anderen doen het ook', etc.)

Deze elementen gelden universeel voor alle situaties waarin fraude wordt gepleegd. Studenten en medewerkers binnen de hogeschool hebben altijd een reden om fraude te plegen die binnen deze elementen vallen. Het onbewust zijn van deze elementen en/of de afwezigheid van controlemaatregelen op deze elementen veroorzaakt een situatie waarbinnen onvoldoende grip op fraude bestaat.

In de volgende hoofdstukken wordt nader ingegaan op de vraag of er kwetsbaarheden zitten in het proces van examinering binnen HR, waardoor de gelegenheid wordt geboden tot het plegen van fraude. Hier ligt de focus van het onderzoek van de auditcommissie.

De auditcommissie heeft geen onderzoek gedaan naar de motieven van fraude en naar mogelijke rationalisaties daarbij. Aangenomen wordt dat deze motieven altijd wel (in een bepaalde mate) aanwezig zijn. Daarom is het van belang dat HR waakzaam is dat er zo min mogelijk gelegenheid tot fraude wordt geboden.

---

<sup>3</sup> [www.managementsite.nl](http://www.managementsite.nl)

## **4. Maatregelen op het gebied van processen, ICT en cultuur**

In dit hoofdstuk wordt een beeld gegeven van de maatregelen die binnen HR zijn genomen om onregelmatigheden (fraude en plagiaat) te voorkomen en/of aan te pakken. Allereerst wordt een beknopte situatieschets gegeven. Vervolgens wordt ingegaan op de inrichting van de processen, zoals de procedures en spelregels die zijn ontwikkeld rondom onregelmatigheden. Daarna wordt weergegeven in welke mate de ICT-systemen die worden ingezet in het kader van tentaminering en examinering bestendig zijn om onregelmatigheden te voorkomen. Tot slot komt aan de orde hoe het staat met de cultuur van naleving en handhaving in het kader van onregelmatigheden.

### **Situatieschets**

Binnen HR is de afgelopen tijd het nodige geïnvesteerd in de optimalisering van de kwaliteit van het onderwijs en de borging van het toetsstelsel. Er wordt daarbij vanuit het management sterk gestuurd op de implementatie van het Focus-programma en de navolging van de aanbevelingen van de commissie Bruijn. Vanuit deze doelstelling is ook de regelgeving met betrekking tot het examineringproces en de rol van de examencommissie daarbinnen aangescherpt.

### **Processen**

Zoals in hoofdstuk 2 is aangegeven beschikt HR over een reglement (hoofdstuk 11 hogeschoolgids) waarin de definitie inzake onregelmatigheden (fraude en plagiaat) is verwoord. In dit reglement zijn ook de procedures en regels opgenomen, met het oog op een goede gang van zaken bij de tentaminering en examinering. Dit reglement vormt het algemene kader voor het handelen van de instituten van HR om onregelmatigheden te voorkomen en (in het geval zich toch onregelmatigheden voordoen) aan te pakken. Zo is vastgelegd dat studenten zich moeten kunnen legitimeren bij deelname aan een tentamen, anders wordt de student uitgesloten van deelname. Verder is aangegeven dat de student gedurende het tentamen alleen de toegestane hulpmiddelen en de door de surveillant verstrekte materialen mag gebruiken. In het reglement is ook de procedure opgenomen ingeval van onregelmatigheden, alsmede de sanctie die wordt opgelegd als fraude of plagiaat wordt vastgesteld.

De auditcommissie constateert dat alle instituten op basis van het HR toetsmodel en het HR toetsproces een toetsbeleid hebben ontwikkeld waarbij een visie op toetsing en een uitwerking daarvan in toetsvormen en -processen is belegd. Daarbij is veel aandacht besteed aan de kwaliteit van de toetsen en de borging van het afstudeerniveau. De meerderheid van de examencommissies van de instituten heeft tevens aandacht besteed aan het proces van toetsen, met het oog op het voorkomen en aanpakken van onregelmatigheden. Deze examencommissies hebben in aanvulling op het reglement zelf nog aanvullende procedures en/of regels opgesteld. Zo is in een aantal gevallen het hele toetsproces in concrete stappen uitgewerkt, zijn speciale functionarissen aangesteld die tijdens de tentamenperiode het geheel coördineren en bewaken en/of is er een uitgewerkte instructie opgesteld voor docenten, studenten en/of surveillanten. Wel stelt de auditcommissie vast dat er verschillen zijn tussen de instituten als het gaat om het treffen van maatregelen om fraude te voorkomen. Op het punt van fraudepreventie kunnen de examencommissies van de instituten van elkaar leren door het uitwisselen van 'good practices'. Voorbeelden van deze 'good practices' zullen in het volgende hoofdstuk aan bod komen, waar de toetsketens nader worden geanalyseerd.

Door enkele examencommissies is aangegeven dat het van belang is om de processen periodiek door te lichten - ook vanuit het oogpunt van nieuwe ontwikkelingen (zoals de smartwatch of google glass) - om na te gaan of de processen nog up-to-date zijn.

Het systeem van toetsing en examinering is volgens de examencommissies zo opgezet dat het voor studenten praktisch onmogelijk is om dusdanig langdurig te frauderen dat zij uiteindelijk zonder de vereiste eindkwalificaties de opleiding met een diploma zouden kunnen verlaten. 'Studenten die frauderen, lopen vanzelf een keer tegen de lamp' is een veel gehoorde uitspraak.

Alle instituten hebben een toetsbeleid waarbij wordt uitgegaan van een mix van toetsvormen. Door dit beleid wordt niet alleen zorg gedragen voor een passende (betrouwbare en valide) vorm van toetsing, maar ook blijft fraude daardoor beperkt tot incidenten.

### **ICT-systemen (technologie)**

HR Services heeft een HR-breed veiligheidsbeleid ontwikkeld, waar fraudepreventie een onderdeel van is. Door HR Services zijn diverse specifieke veiligheidsmaatregelen getroffen in het kader van fraudepreventie. Voorbeelden hiervan zijn dat men is gaan werken met wachtwoorden en token en dat er systemen voor plagiaatcontrole zijn.

Periodiek is er een externe audit om de veiligheid en de fraudebestendigheid van de systemen van HR Services te checken op aspecten van back-ups, cliëntbeveiliging, authenticatie en fraude.

Hoewel de meerderheid van de tentamens in de vorm van een schriftelijke toets wordt afgenomen neemt het aantal toetsen dat digitaal wordt afgenomen langzaam toe. Een belangrijke voorwaarde daartoe is het gegeven dat de toets in een gecontroleerde toetsomgeving zoals op de locatie Kralingse Zoom kan worden afgenomen. Er worden ook toetsen afgenomen in bepaalde toetsomgevingen die buiten de scope en verantwoordelijkheid liggen van HR Services. Het gaat hier dan om formatieve toetsing buiten een gecontroleerde toetsomgeving. Het is onbekend of hier sprake is van de benodigde veiligheidsmaatregelen.

De meeste instituten ervaren het digitaal toetsen nog als een 'black box'. Directies maar ook examencommissies zijn nog onvoldoende op de hoogte van de veiligheid en de mogelijkheden van de gebruikte systemen en hebben in veel gevallen geen zicht op het te volgen toetsproces. In tegenstelling tot het proces voor de schriftelijk toetsen is het proces voor het digitaal toetsen nog nauwelijks beschreven en belegd binnen de instituten. Investering in procedures, beveiliging, fysieke omgeving en voorlichting lijkt noodzakelijk.

### **Cultuur van naleving en handhaving**

Het treffen van maatregelen in de proceskant en ICT-systemen is belangrijk om onregelmatigheden te voorkomen, maar daarmee ben je er nog niet. Veel staat en valt met de naleving en handhaving van de maatregelen in de dagelijkse onderwijspraktijk.

Vanuit de instituten wordt het nodige gedaan om in het kader van toetsen en examineren de juiste mensen daarvoor aan te stellen en te professionaliseren. In bijna alle instituten zijn regelmatig cursussen gegeven over toetsing. De toetscommissies zijn in stelling gebracht en controleren in de meeste gevallen de toetsen zowel aan de voorkant als aan de achterkant van het toetsproces. Binnen de bedrijfsbureaus worden medewerkers speciaal belast en toegerust voor de organisatie en toezicht op het toetsproces. Examencommissies zijn op centraal niveau toegerust voor hun verantwoordelijke taak en zijn zeer betrokken bij de gang van zaken rond toetsen en examinering. Er bestaat wel een opvallend verschil in de facilitering (het aantal uren per week) die de voorzitter en leden van de examencommissie bij de verschillende instituten krijgen toebedeeld.

Bijna alle examencommissies maken melding van een cultuur binnen de instituten waarbij het personeel met in het bijzonder de docenten in toenemende mate betrokken en gericht zijn op een



goede toetsing van het onderwijs. Inherent aan het eigen kwaliteitsbewustzijn voor eigen werk bestaat er veel draagvlak om het totale proces van examinering volgens de geldende regels uit te voeren.

Enkele instituten geven aan dat het wenselijk is om het beleid en de procedures en regels nog meer uit te dragen en te communiceren binnen de instituten, zowel richting docenten als studenten. Bijvoorbeeld door middel van cursussen en/of voorlichtings- en informatiebijeenkomsten. Dit om het bewustzijn en de alertheid inzake onregelmatigheden (fraude en plagiaat) te stimuleren.

Door enkele examencommissies is gemeld dat er een verband bestaat tussen fraude en rendement; de druk op docenten om bepaalde resultaten te behalen, zou fraude in de hand werken. De auditcommissie wijst er in verband hiermee op dat docenten in hun rol als examinerator niet in een hiërarchische relatie staan tot het management<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> "Dit is nadrukkelijk uitgesproken door de regering in de MvT op de wetswijziging van de WHW van 2010 (kamerstukken II, 31 821, nr3 p.28)"

## 5. Analyse van kwetsbaarheden in de toetsketens

In dit hoofdstuk worden - voor de verschillende toetsvormen - de kwetsbaarheden in kaart gebracht, waar een risico ontstaat op onregelmatigheden (fraude en plagiaat). Alvorens hier nader op in te gaan is het van belang om eerst een algemene toelichting te geven op de begrippen 'examens' en 'tentamens'.

In het hoger onderwijs kent elke bachelor opleiding twee examens: het propedeutisch examen en het afsluitend examen. Het propedeutisch examen is behaald als 60 studiepunten van de propedeuse is behaald en het afsluitend examen is behaald als 180 studiepunten zijn behaald en is voldaan aan de eisen van de propedeutische fase. De studiepunten worden behaald wanneer de tentamens die bij een onderwijseenheid behoren met een voldoende resultaat worden afgelegd. Dit betekent dat de hogeschool feitelijk gezien geen examens kent in de zin van een toets, maar alleen tentamens waar sprake is van toetsen die worden afgelegd en die gezamenlijk deel uitmaken van een examen van een onderwijseenheid. In het vervolg zullen we spreken van het begrip 'toets'.

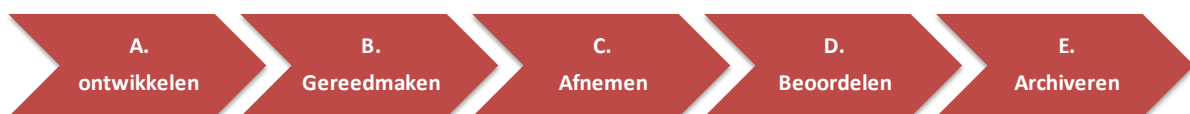
De instituten van HR hanteren allemaal een mix van verschillende toetsvormen. De samenstelling van deze mix verschilt per instituut, maar wel geldt dat voor alle instituten de volgende toetsvormen voorkomen: schriftelijke toetsen, digitale toetsen, werkstukken/ verslagen, mondelinge toetsen, (buitenlandse) stageopdrachten en afstudeerwerken.

De auditcommissie heeft in haar onderzoek gekeken naar de fraudebestendigheid van deze type toetsvormen en van de toetsprocessen die daarbij door de instituten worden gehanteerd. In de gesprekken die de auditcommissie met de betrokkenen heeft gevoerd, zijn de verschillende toetsvormen en -processen onder de loep genomen om na te gaan waar sprake is van kwetsbaarheden ('zwakke plekken'), die een risico op fraude kunnen vormen.

Voor de schriftelijke toetsen is de gehele keten van processtappen doorgelicht om de kwetsbaarheden ('zwakke plekken') te identificeren. Ten aanzien van de overige toetsvormen heeft het onderzoek zich beperkt tot het in algemene zin identificeren van de kwetsbaarheden. Onderstaand worden de kwetsbaarheden in beeld gebracht, op basis van de interviews die de auditcommissie heeft gevoerd met de examencommissies van alle 12 instituten en met een vertegenwoordiging van de instituutsdirecties en examinatoren en functionarissen van het toetscentrum. De kwetsbaarheden die in kaart zijn gebracht zeggen overigens nog niets over aard of ernst van de risico's die deze kwetsbaarheden met zich meebrengen. Hier zal in het volgende hoofdstuk op worden ingegaan.


### Kwetsbaarheden in de keten van schriftelijke toetsen

Voor schriftelijke toetsen is een keten te onderkennen die bestaat uit een aaneenschakeling van opeenvolgende processtappen, met elk hun eigen activiteiten en handelingen, waarbij documenten en informatie worden doorgegeven of verwerkt. Het analyseren van deze keten biedt de mogelijkheid om te identificeren waar 'zwakke schakels' zitten in de procesgang. De generieke keten voor schriftelijke toetsen is als volgt te beschrijven:



Hiernavolgend wordt per processtap aangegeven welke kwetsbaarheden ('zwakke plekken') zijn geïnterpreteerd.


#### A. Ontwikkelen van toetsen

Processtap	Kwetsbaarheden ('zwakke plekken')
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hergebruik van toetsen of van toetsvragen</li> <li>• Opslag van toetsen door docenten op onbeveiligde plekken</li> </ul>

Binnen HR wordt gestreefd naar uniciteit van toetsen. In de hogeschoolgids is een bepaling opgenomen dat voorkomen dient te worden dat toetsen en/of hertoetsen (nagenoeg) identieke vraagstellingen bevatten. Deze bepaling is bedoeld om te zorgen dat studenten niet vooraf op de hoogte kunnen zijn van vragen die in de toets aan de orde komen. In de praktijk is er sprake van een bepaalde mate van hergebruik van toetsen of toetsvragen. Voor bepaalde vakken is de variatie in toetsvragen beperkt mogelijk waardoor het niet altijd lukt om uniciteit van toetsen te realiseren. Maar ook de tijdsfactor/-druk speelt een rol waarom het niet altijd lukt met unieke toetsen te werken.

Bij vrijwel alle instituten zijn geen nadere regels gesteld over de opslag door docenten van de toetsen die zij hebben ontwikkeld. In de praktijk komen verschillende varianten voor waar docenten de toetsen opslaan, zoals op de netwerkschijf, eigen harde schijf, usb-stick, dropbox of hardcopy in de docentenkamer. Niet voor al deze opslagvarianten kan HR de veiligheid garanderen, in die zin dat het voldoende is afgeschermd voor studenten om te voorkomen dat er sprake is van inzage in tentamens.

#### B. Gereed maken van toetsen


Processtap	Kwetsbaarheden ('zwakke plekken')
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aanleveren toetsen per mail door docent bij bedrijfsbureau</li> <li>• Reproductie toetsen door reprobbedrijf Xerox</li> <li>• Opslag toetsen bij bedrijfsbureau op onvoldoende beveiligde plekken</li> </ul>

Over het algemeen geldt dat de docent de toets mailt naar het bedrijfsbureau. Soms wordt de toets per usb-stick of in hardcopy aangeleverd of wordt gewerkt met een procedure waar de toetsen via de netwerkschijf van het bedrijfsbureau worden ingeleverd. De aanlevering per mail is kwetsbaar. Het ophalen van de mail via de smartphone is niet beveiligd en ook wanneer docenten via een eigen mailadres werken is dit niet beveiligd. Vanuit HR Services is het mailsysteem per definitie als onveilig aangemerkt. HR Services adviseert om de aanlevering van tentamens via de netwerkschijf van het bedrijfsbureau te laten verlopen, omdat dit een geautoriseerde omgeving betreft. Een andere (nog veiligere) optie is het werken een inlevermap, waarbij na inlevering het document niet meer kan worden gelezen. Een dergelijke inlevermap wordt gebruikt voor studenten en dit is ook goed te implementeren voor docenten.

Voor het tentamen dient voor alle studenten een hardcopy van de toets beschikbaar te zijn. De door de docent aangeleverde toetsen worden daarvoor in veelvoud vermenigvuldigd. Het bedrijfsbureau geeft het reprobbedrijf Xerox de opdracht voor het printen van de toetsen. De auditcommissie heeft geen inzicht gekregen in de procesgang bij Xerox en de fraudebestendigheid hiervan. Zo is er binnen de instituten geen informatie over de instructies die gelden bij het beheren en vermenigvuldigen van toetsen. Het is dus onbekend bij de geïnterviewden of het kan voorkomen dat de toetsen bij Xerox op bepaalde momenten onbeheerd zijn. In het verleden heeft zich op dit punt wel eens een incident voorgedaan, waarbij een medewerker van het reprobbedrijf 'een handeltje in tentamens bedreef'. Er

zijn verschillen tussen de bedrijfsbureaus waar het gaat om de tussentijdse opslag van de schriftelijke toetsen. Sommige bedrijfsbureaus beschikken over een kluis (met code) waarin de toetsen worden opgeborgen en andere instituten hebben een kast met slot die vaak op een voor studenten slecht toegankelijke plek staat. De kast is wel inbraakgevoelig en men heeft niet altijd een systeem met nummering van toetsen, waardoor er geen controle mogelijk is of er een tentamen is weggehaald. Dit betekent dat hier voor bepaalde instituten sprake is van een kwetsbaarheid, als het gaat om de mogelijkheid op het ontvreemden van tentamens.

### C. Afnemen van toetsen

Processtap	Kwetsbaarheden ('zwakke plekken')
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mogelijkheden voor identiteitsfraude</li> <li>• Kwaliteit surveillant (mate waarin de surveillant toezicht houdt op onregelmatigheden en/of deze detecteert)</li> <li>• Ontoereikende inrichting van toetsruimtes om fraude te voorkomen (zoals bijvoorbeeld tafeltjes die te dicht op elkaar staan)</li> </ul>

Bij het afnemen van schriftelijke toetsen zijn belangrijke deelactiviteiten te onderscheiden, te weten:


- Beschikbaar stellen van toetslokaal en van tentamens aan studenten.
- Controle op inschrijving en/of legitimatie van de studenten bij toegang tot het toetslokaal.
- Surveilleren tijdens de afname van de toets.
- Innemen van de gemaakte toetsen en opslag bij het bedrijfsbureau.

De meeste instituten hebben nadere procedures en richtlijnen opgesteld om zorg te dragen voor een goede gang van zaken tijdens (onderdelen van) het proces van het afnemen van schriftelijke toetsen. De mate van uitwerking verschilt echter sterk tussen de instituten. Onderstaand wordt een overzicht gegeven van de preventieve maatregelen om fraude en onregelmatigheden te voorkomen.

- Beschikbaar stellen van tentamens aan de surveillanten in een gesloten envelop, met op de envelop instructies voor de surveillant.
- Controle op legitimatie. Als een student geen ID-kaart bij zich heeft dan mag de student niet deelnemen aan het tentamen of dan maakt de student het tentamen onder voorbehoud en moet hij/zij zich binnen een gestelde termijn melden met zijn/haar ID-kaart.
- Controle op inschrijving. Bijvoorbeeld wanneer studenten zich vooraf moeten inschrijven, dan mogen studenten zich niet bijschrijven op de presentielijst.
- Na starttijd van het tentamen de toegang weigeren voor studenten die te laat komen.
- Werken met genummerde tentamens.
- Werken met twee versies van tentamens, zodat spieken geen zin heeft.
- Werken met genummerd kladpapier of gekleurd kladpapier (elke dag een andere kleur); studenten mogen geen eigen kladpapier gebruiken.
- Zorg dragen voor een toetslokaal met voldoende ruimte tussen de toetsplekken.
- Screenen van surveillanten en toezicht houden op het functioneren van de surveillanten.
- Duidelijke en gerichte instructies geven aan surveillanten.
- Bewaken van de ratio van aantal surveillanten op het aantal studenten.
- Werken met een combi van een docent als surveillant en een externe surveillant.
- Toezicht houden op het toezicht en de gang van zaken door als examencommissie regelmatig aanwezig te zijn bij de afname van tentamens en rond te lopen.
- Het aanstellen van speciale coördinatoren vanuit het bedrijfsbureau die de afname organiseren en toezicht houden op de naleving van de regels door de surveillanten.
- De surveillant controleert of de student het tentamen daadwerkelijk inlevert en parafeert hiervoor.

Deze preventieve maatregelen zijn niet allemaal en niet op alle instituten genomen. Zoals gezegd zijn er op dit punt duidelijke verschillen tussen de instituten. Dit betekent dat er ook verschillen zijn in de mate van kwetsbaarheid voor fraude/onregelmatigheden als het gaat om het afnemen van toetsen. De alertheid van surveillanten vormt een algemeen aandachtspunt. Er zijn instituten die sterk inzetten op het screenen en instrueren van de surveillanten, maar dit geldt niet voor alle instituten. Ook is er een instituut dat een andere keuze heeft gemaakt, door ook docenten in te zetten als surveillant. Verder geldt dat er praktische problemen voorkomen die tot kwetsbaarheden kunnen leiden. Zo blijken er af en toe te weinig surveillanten te zijn in relatie tot de grootte van de toetsruimte, waardoor het voor de surveillanten onmogelijk is om 'alles te zien'.

#### D. Beoordelen van toetsen


Processtap	Kwetsbaarheden ('zwakke plekken')
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewaren van na te kijken of nagekeken toetsen</li> <li>• Inzage door studenten op onvoldoende gereguleerde wijze</li> <li>• Onvoldoende controle op cijferinvoer/mutatie</li> </ul>

De docenten kunnen het tentamen ophalen bij het bedrijfsbureau om het na te kijken voor de beoordeling. Sommige instituten houden nauwkeurig (in een systeem) bij of de docent de toets heeft opgehaald en vervolgens weer teruggebracht. Andere instituten houden hier geen registratie van bij. Ook komt het voor dat toetsen aan een collega-docent worden meegegeven.

Studenten hebben inzage recht, dit betekent dat zij (nadat het tentamen is nagekeken door de docent) het recht hebben om het tentamen in te zien. Er zijn instituten die een uitgewerkt inzagebeleid hebben waarbij duidelijke regels zijn opgesteld om te voorkomen dat zich onregelmatigheden/fraudes voordoen. Er zijn ook instituten waar de werkwijze bij inzage aan docenten wordt overgelaten. De vraag is of docenten zich voldoende bewust zijn van mogelijke risico's en of zij hier voldoende alert op zijn.

De cijfers invoeren in Osiris wordt meestal door de docenten gedaan. Wat maar weinig of slechts ad hoc gebeurt, is het periodiek uitvoeren van cijferanalyses om na te gaan of er patronen voorkomen die duiden op fraude. Vaak is er geen volledige of geen systematische controle geregeld op cijfermutaties. Dit soort analyses en controles kunnen juist gebruikt worden om mogelijke onregelmatigheden te signaleren of op te sporen.

#### E. Archiveren van toetsen





Processtap	Kwetsbaarheden ('zwakke plekken')
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onbeveiligde opslag buiten het bedrijfsbureau (bij docenten)</li> </ul>

Binnen HR loopt een project om te komen tot een centraal digitaal archief. Voorlopig vindt de opslag en archivering door elk instituut op een eigen wijze plaats.

Niet alle instituten kennen regels voor de opslag en archivering van toetsen na de correctie en inzage. Uiteindelijk is het de bedoeling dat alles wordt gearchiveerd bij het bedrijfsbureau, maar niet bij alle instituten wordt nagegaan of dit in de praktijk gebeurt. Het komt voor dat er een stapel tentamens op een bureau ligt of dat er docenten zijn die zelf nog een doos met tentamens hebben staan.

## Kwetsbaarheden en risico's bij overige toetsvormen

### Digitale toetsen

Processtap	Kwetsbaarheden ('zwakke plekken')
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hergebruik van toetsen/toetsvragen</li><li>• Toegang tot onvoldoende beveiligde toetsomgevingen</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identiteitsfraude</li><li>• Omissies in de toetsomgeving</li><li>• Afname van toetsen in toetsomgevingen buiten scope HR Services die onvoldoende beveiligd zijn</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• (niet aangetroffen in de audit)</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• (niet aangetroffen in de audit)</li></ul>

In zijn algemeenheid geldt dat voor digitale toetsen door de instituten nauwelijks procedures en regels zijn uitgewerkt, zoals dat wel bij de meeste instituten voor schriftelijke toetsen is gebeurd.

Er is in het onderzoek geen goed zicht ontstaan op de wijze van ontwikkeling van toetsen. Een optimale situatie zou zijn dat een toets door het systeem wordt gegenereerd vanuit een databank (al dan niet gevoed door docenten die vragen toevoegen) in plaats van dat een individuele docent een toets ontwikkelt. Deze situatie is nog niet aan de orde, dus dat betekent dat er nog kwetsbaarheden zijn als het gaat om onvoldoende uniciteit van toetsen. Een ander aandachtspunt is toetsen die worden gemaakt in een bepaalde toetsomgeving die buiten de scope van HR Services ligt. Speciale aandacht wordt gevraagd voor toetsen die landelijk worden gegenereerd en worden afgenomen binnen het instituut.


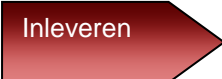
Er wordt binnen HR gewerkt aan het optimaliseren van (de veiligheid van) de toetsomgeving, zoals: zorg dragen dat studenten niet op internet kunnen tijdens de toets, plaatsen van schotten om spieken te voorkomen, werken met verschillende versies. Hier zijn stappen in gezet, maar dit is nog niet afgerond. Dit betekent dat er in meer of mindere mate nog sprake is van omissies in de toetsomgeving. Verder is het van belang (evenals voor schriftelijke toetsen) dat er een surveillant aanwezig is die voldoende alert is op onregelmatigheden.

De toegang is (in theorie) nog niet veilig voor alle toetsomgevingen. Als een student de wachtwoorden van docenten heeft dan zou hij in bepaalde toetsomgevingen kunnen inloggen. Studenten hebben installatierechten op een reguliere pc, maar niet op een standaard toets-pc want dan vervallen deze rechten. Wel is er een risico dat de student (voordat de toets wordt opgestart) nog snel iets installeert. Dan komt het aan op de alertheid van de surveillant en van hoe de toegang tot het toetslokaal is geregeld voorafgaande aan de toets. Verder is een aandachtspunt dat als een computer crasht dat de student dan op een andere computer verder mag werken. Inmiddels is geregeld dat dit dan ook door de surveillant op het incidentenprotocol moet worden aangetekend.

De verwachting is dat er geen kwetsbaarheden zijn voor fraude bij de inzage van digitale toetsen, omdat de originele toets in het systeem zit en er alleen met een uitdraai wordt gewerkt. Voorts is het niet aannemelijk dat er kwetsbaarheden voor fraude zijn bij de opslag van gemaakte toetsen.

NB. Multiple Choice tentamens worden regelmatig (weer) op papier afgenomen, met alle risico's van dien. Dit heeft te maken met capaciteitsproblemen; de computers heeft men nodig voor andere digitale toetsen die niet op schriftelijke wijze kunnen plaatsvinden.


### Werkstukken

Processtap	Kwetsbaarheden ('zwakke plekken')
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meeliften op het werk van anderen</li> <li>• Eigen werk door anderen laten uitvoeren</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Achterwege blijven van (geautomatiseerde) plagiaat controle</li> </ul>

Meeliften door studenten in projecten is een risico en de examencommissies geven aan dat dit risico lastig is af te dekken. Je bent hier afhankelijk van de alertheid van docenten. Wel zijn door sommige instituten gerichte maatregelen getroffen om dit risico te ondervangen. Deze maatregelen zijn onder meer om binnen de projecten ook individueel te toetsen en beoordelen (cijfers voor de individuele bijdrage naast de groepsproduct) en/of door studenten een samenwerkingsovereenkomst te laten maken waarin ze met elkaar afspraken maken over op tijd komen en het leveren van bijdragen (studenten kunnen een gele kaart uitreiken). Ook zijn er instituten waar in de les wordt gewerkt aan de werkstukken of opdrachten. Er is dan toezicht op eenieders bijdrage en de aanwezigheid en inzet maakt soms ook onderdeel uit van de beoordeling.


De algemene regel van Hogeschool Rotterdam is dat werkstukken en opdrachten en afstudeerwerken worden ingeleverd via N@tschool waarbij er een plagiaatcontrole wordt uitgevoerd met Ephorus. In de praktijk wordt hier door de instituten zeer wisselend mee omgegaan. Zo zijn er instituten waar veel werkstukken buiten N@tschool om worden ingeleverd, bijvoorbeeld hard copy, per mail of anderszins. Dit betekent dat voor een substantieel deel van de werkstukken de plagiaatcontrole niet op een geautomatiseerde wijze wordt uitgevoerd. Je bent dan volledig afhankelijk van de oplettendheid van de docenten. Verder geldt dat de plagiaatcontrole door docenten nooit zo volledig kan zijn dan die van de geautomatiseerde plagiaatcontrole door Ephorus (NB. wel dient te worden opgemerkt dat Ephorus niet alle plagiaat kan detecteren).

### Mondelinge toetsen

Processtap	Kwetsbaarheden ('zwakke plekken')
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (niet aangetroffen in de audit)</li> </ul>


Op het gebied van mondelinge toetsen volgen de instituten over het algemeen de regel uit de hogeschoolgids dat de afname van mondelinge tentamens plaatsvindt in aanwezigheid van twee beoordelaars. Dit betekent dat bij het afnemen van mondelinge toetsen de mogelijkheid om te frauderen in principe is afgedekt.

### Stageopdrachten

Processtap	Kwetsbaarheden ('zwakke plekken')
 Uitvoeren stage	<ul style="list-style-type: none"><li>• Onvolledige controle op (buitenlandse) stageplaatsen</li></ul>

Over het algemeen is sprake van borging van de stageopdracht via het stagebezoek. In de stageprocedures zit vaak opgenomen dat er een controle plaatsvindt of de stage hbo-waardig is en aan de gestelde eisen voldoet. Een fysieke check, in de zin van controle of de student ook daadwerkelijk de betreffende stage loopt, is niet altijd mogelijk en dit is vooral het geval als het gaat om buitenlandse stages. Hier kan dus sprake zijn van een risico van identiteitsfraude of een 'fake stage'. Ook voor stages in Nederland geldt dat waar mogelijk de studenten worden bezocht op de stageplek, maar dit is niet volledig dekkend.

### Afstudeeropdracht

Processtap	Kwetsbaarheden ('zwakke plekken')
 Archiveren	<ul style="list-style-type: none"><li>• Achterwege blijven van (geautomatiseerde) plagiaat controle</li><li>• Gebruikmaking van anderen (aankopen van scripties)</li></ul>

Er zijn instituten waar het een vaste regel is dat de afstudeeropdrachten worden gecontroleerd op plagiaat, door deze verplicht via N@tschool te laten inleveren. Er zijn ook enkele instituten waar deze regel niet zo strikt wordt gehanteerd en/of waar geen controle plaatsvindt of deze regel strikt wordt gehandhaafd. Het staat op de agenda van een aantal examencommissies om de afstudeerwerken steekproefsgewijs te gaan controleren. Sommige examencommissies doen dit al of hebben dit belegd bij de toetscommissies.

Men verwacht dat het niet voorkomt dat scripties worden aangekocht. Hier zou toezicht op (moeten) zijn vanuit de begeleiding van de studenten bij hun afstuderen. De vraag blijft wel of dit toezicht waterdicht is en ook is niet uitgesloten dat er gebruik is gemaakt van hulp van anderen bij de scriptie.



## 6. Eerste duiding van risico's

In het vorige hoofdstuk is voor de verschillende toetsvormen in kaart gebracht waar kwetsbaarheden ('zwakke plekken') zitten in de toetsketens die een mogelijk risico met zich mee kunnen brengen voor onregelmatigheden (fraude en plagiaat). De inventarisatie geeft aan waar zich kwetsbaarheden voordoen, maar dit zegt nog niets over de mate en ernst van de risico's voor de HR. In dit hoofdstuk zal hier op worden ingegaan door de risico's nader te duiden. Het betreft een eerste duiding (inschatting) van risico's door de auditcommissie. De verantwoordelijke examencommissie wordt geadviseerd om (al dan niet in overleg met andere betrokkenen zoals het bedrijfsbureau en de instituutdirectie) een risico-analyse op te stellen en hieruit consequenties te trekken.

Onderstaand is voor de verschillende toetsvormen weergegeven:

- De kwetsbaarheden; dit zijn de 'zwakke plekken' in de keten, waar er een mogelijkheid/gelegenheid wordt geboden voor fraude. Dit wil nog niet zeggen dat er zich ook fraude voordoet.
- De kans dat zich bij de betreffende kwetsbaarheid ook fraude zal gaan voordoen.
- De impact die het heeft als zich ook daadwerkelijk fraude heeft voorgedaan. Hierbij gaat het vooral om het risico op imagoschade die je loopt als opleiding en hogeschool. Maar ook kan de borging van het afstudeerniveau in het geding zijn.

Toetsvorm	Kwetsbaarheid (de gelegenheid die wordt geboden voor het plegen van fraude)	Kans dat fraude wordt gepleegd	Impact van fraude als die wordt gepleegd
Schriftelijke toetsen	Hergebruik toetsen/toetsvragen	+	-
	Opslag toetsen op onbeveiligde plekken	-	+
	Aanleveren toetsen bedrijfsbureau per mail	-	+
	Reproductie toetsen door Xerox	-	+
	Identiteitsfraude	-	+
	Kwaliteit surveillant schiet tekort	+	-
	Ontoereikende inrichting toetsruimtes	+	-
	Onvoldoende gereguleerde inzage	+/-	+/-
	Niet veilige tussentijdse bewaring toetsen	-	+/-
	Onvoldoende check op cijferinvoer/mutatie	+/-	+/-
	Onbeveiligde archivering van toetsen	-	+
Digitale toetsen	Hergebruik toetsen/toetsvragen	+	-
	Toegang tot onbeveiligde toetsomgevingen	-	+
	Identiteitsfraude	-	+
	Omissies in de toetsomgeving	+	-
	Onvoldoende beveiligde toetsomgevingen buiten de scope van HR Services	+	-
Werkstukken	Meeliften in projecten op werk van anderen	+	-
	Eigen werk door anderen laten uitvoeren	-	-
	Achterwege blijven van geautomatiseerde plagiaatcontrole	+	+
Stage-opdrachten	Controle op (buitenlandse) stageplaats	-	+
Afstudeer-opdracht	Achterwege blijven van (geautomatiseerde) plagiaatcontrole	-	+
	Gebruikmaking anderen/aankoop scripties	-	+

Legenda:

+ = grote kans resp. grote impact

+/- = gemiddeld kans (niet groot, niet klein) resp. gemiddelde impact (niet groot, niet klein)

- = kleine kans respectievelijk kleine impact

## 7. Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden de conclusies en aanbevelingen vanuit het onderzoek beschreven ter beantwoording van de centrale vraagstelling en de daaraan gerelateerde onderzoeksvragen.

De centrale vraagstelling van het onderzoek luidt:

Kent het systeem van tentaminering en examinering binnen HR voldoende waarborgen om onregelmatigheden (fraude en plagiaat) te voorkomen, te detecteren en aan te pakken?

Het achterliggende doel van deze vraagstelling is de vraag te beantwoorden of de 'weerbaarheid' (de mate waarin men beschermd is tegen incidenten in technologische en organisatorische zin) en de 'veerkracht' (het herstellend vermogen van de organisatie)? van het systeem binnen de HR voldoende is om onregelmatigheden te voorkomen, te detecteren en aan te pakken?

### Feiten

- In het studiejaar 2012-2013 heeft 1,3 % van de ingeschreven studenten aan HR zich schuldig gemaakt aan een vorm van fraude in het proces van examinering.
- Uit de verslagen van de examencommissies blijkt dat 69% van de behandelde fraudegevallen betrekking hebben op plagiaat (52%) en spieken (17%). Studenten melden daarentegen dat spieken (35%) veel meer voorkomt dan het plegen van plagiaat (13%).
- Het is opmerkelijk dat 18% van de fraudegevallen die studenten melden er docenten bij betrokken zijn in die zin dat studenten via docenten aan informatie zouden zijn gekomen over de inhoud van het tentamen.

### Algemeen

#### *Bevindingen*

- De auditcommissie heeft geconstateerd dat binnen HR de nodige maatregelen zijn getroffen inzake het proces examinering, met het oog op een weerbaar en veerkrachtig systeem om onregelmatigheden te voorkomen en aan te pakken. Tegelijk is duidelijk geworden dat er ruime mogelijkheden voor optimalisering zijn aangezien het onderzoek in beeld heeft gebracht dat er verschillende kwetsbaarheden ('zwakke plekken') zijn in de toetsketens.
  - Een analyse van de toetsketen laat zien dat het systeem niet op alle punten weerbaar is om fraude te voorkomen. Er is een aantal kwetsbaarheden ('zwakke plekken') waar gelegenheid is voor het plegen van fraude.
  - Een vergelijking van de fraudegevallen die bij de examencommissies terecht komen en de fraudegevallen die studenten noemen geeft indicaties dat niet alle fraudegevallen in beeld komen. Dit betekent dat de veerkracht van het systeem als het gaat om het vermogen om fraude te detecteren nog aandacht behoeft.

Overigens lopen de opvattingen binnen HR uiteen waar het gaat om de vraag of voldoende wordt gedetecteerd. Een minderheid van de examencommissies (4 van de 12) en directies (1/3) is de mening toegedaan dat slechts een deel van de fraudegevallen die zich in werkelijkheid voordoen in beeld is. Diverse personen spreken over de top van de ijsberg, echter niemand weet hoe groot de ijsberg is. Onderzoek onder de studenten suggereert dat de ijsberg groter is dan waarvan de examencommissies weet van hebben. Een meerderheid van de examencommissies verwacht dat de fraudegevallen grotendeels in beeld zijn. Zij geven aan dat in ieder geval het aantal fraudegevallen binnen HR niet toeneemt en dat de ernst van de fraude binnen de perken blijft.

- Voor de fraudegevallen die zijn gedetecteerd (gemeld) geldt dat deze door de betreffende examencommissies zeer serieus en zorgvuldig in behandeling worden genomen en aangepakt.
- De risicoanalyse laat zien dat op dit moment de schade die HR zou kunnen oplopen bij fraude beperkt is waar het gaat om de borging van het afstudeerniveau. Het systeem van toetsing en examinering is volgens de examencommissies zo opgezet dat het voor studenten praktisch onmogelijk is om dusdanig langdurig te frauderen dat zij uiteindelijk zonder de vereiste kwalificaties maar met een diploma de opleiding zouden verlaten (onrechtmatige diplomering).
- De risicoanalyse laat verder zien dat er ook potentiële fraudegevallen zijn die een grote impact kunnen hebben (zoals imago-schade). Voor deze fraudegevallen geldt dat de kans klein is dat deze gevallen zich daadwerkelijk voordoen, maar het kan niet worden uitgesloten.

#### *Aanbevelingen*

- Het College van Bestuur wordt aangeraden om vanuit zijn rol als bestuurlijk eindverantwoordelijke het gesprek aan te gaan met de examencommissies (als verantwoordelijke voor een goede gang van zaken) over de uitkomsten van dit onderzoek. In dit gesprek wordt nagegaan of het wenselijk is om op HR-niveau bepaalde kaders of uitgangspunten te formuleren, in aanvulling op de reeds geldende bepalingen en regels.
- Ontwikkel van de rapportages van de examencommissies in combinatie met de periodieke onderzoeken onder studenten een zogenaamd eventregister en leg deze voor aan de directies van de instituten met het verzoek om voor alle events passende maatregelen te treffen. HR moet aantonen wat men doet nu gedetailleerde informatie over fraude en plagiaat beschikbaar is
- De examencommissies wordt aangeraden kennis te nemen van de kwetsbaarheden die in dit onderzoek in kaart zijn gebracht en waar nodig maatregelen te treffen. De examencommissies wordt geadviseerd (vanuit haar verantwoordelijkheid voor een goede gang van zaken bij tentaminering) om dit onderzoek te benutten voor het maken van een eigen risicoanalyse en een beknopt plan van aanpak op te stellen voor het (nog) meer weerbaar en veerkrachtig maken van het systeem. Daarbij is het wenselijk om deze analyse en voorstellen voor optimalisering uit te wisselen zowel binnen het instituut (met bedrijfsbureau, directie en onderwijsmanagement) als buiten het instituut met de examencommissies van andere instituten.
- De examencommissies wordt aangeraden in samenspraak met de instituutdirecties specifiek aandacht te besteden aan de verbeteringen in de cultuur van naleving en handhaving van de regels. Dan gaat het om het stimuleren van de bewustwording en het vergroten van kennis van docenten om integer te handelen. Het eventregister kan hierbij een belangrijke rol spelen. Begonnen kan worden met het veranderen van gewoonten door de keuzeomgeving van medewerkers en studenten aan te passen.

## Processen

### *Bevindingen*

- Binnen de instituten ligt een grote nadruk op het bevorderen van de kwaliteit van toetsing. Alle instituten hebben een toetsbeleid waarin veel aandacht wordt besteed aan de inhoudelijke kwaliteit van het toetsen. Daarnaast is er aandacht voor de proceskant van toetsen, zoals het voorkomen van onregelmatigheden.
- De examencommissies hebben in aanvulling op het hogeschool reglement (hoofdstuk 11 hogeschoolgids) in de meeste gevallen nog aanvullende procedures/of regels opgesteld met het oog op het voorkomen en aanpakken van onregelmatigheden. Er is echter sprake van een behoorlijke verscheidenheid tussen de instituten onderling in de regels en/of in de mate van uitwerking hiervan.
- Het proces van toetsing wordt niet in alle gevallen en/of niet systematisch geëvalueerd. Waar dit wel gebeurt, meestal op het niveau van het bedrijfsbureau, worden verbetermaatregelen getroffen. Als men evalueert dan is dit vooral naar aanleiding van incidenten die zich hebben voorgedaan (probleemgestuurd) en niet vanuit een systematiek

### *Aanbevelingen*

- Geadviseerd wordt om (mede op grond van dit onderzoek) na te gaan of én hoe een verdere optimalisatie van de procedures en regels nodig is. Uit het onderzoek komen de volgende punten naar voren waar optimalisatie van het proces aan de orde kan zijn:
  - Procedures inzake digitaal toetsen ontbreken, waardoor dit proces een 'black box' is en men niet goed weet of men 'in control' is.
  - Niet alle instituten beschikken over regels bij de inzage, om onregelmatigheden te voorkomen en te zorgen dat de betreffende docent het overzicht kan bewaren.
  - Als toetsen niet door het bedrijfsbureau worden gekopieerd dan dient een veilige procedure opgesteld te worden (goed afspraken) met de huisdrukker (XEROX).
  - Bij de overdracht van tentamens ontstaan kwetsbare momenten. Daarom is het wenselijk dat bedrijfsbureaus een procedure hebben voor het uitgeven en innemen van tentamens waarbij bij ieder transactie door de docent/corrector wordt getekend.
- Het is wenselijk om af te stemmen of meer uniciteit kan worden aangebracht binnen HR, waarbij instituten 'good practice' uitwisselen en van elkaar kunnen leren.
- Geadviseerd wordt om regelmatig de geldende toetsprocedure te evalueren en waar nodig verbeteringen aan te brengen.

## Systemen

### *Bevindingen*

- Het digitaal toetsen lijkt nog in de kinderschoenen te staan. Het aantal toetsen dat digitaal wordt afgenomen neemt langzaam toe. Veel examencommissies en directies ervaren digitaal toetsen als een 'Black Box' gebeuren waar ze weinig zicht op hebben. Sommige instituten zijn (daarom) terughoudend als het gaat om deze vorm van toetsen. Uit het onderzoek blijkt echter dat het proces van schriftelijke toetsen meer kwetsbaarheden kent dan het proces van digitaal toetsen.
- Toetsprogramma's die in het kader van het toetsen in het huidige toetscentrum gebruikt worden, worden als fraudebestendig aangemerkt. Ontwikkeling en afname vinden plaats in een voldoende

beveiligde modus. Ook de hard- en software in het toetscentrum zijn zo afgesteld dat het voor studenten praktisch onmogelijk is om fraude te plegen. Er zijn voldoende regels opgesteld om het toetsen in het toetscentrum rechtmatig te laten verlopen. De zwakke schakel is de naleving van de regels en de alertheid van de surveillanten. Een andere zwakke schakel is het verzenden van de toegangscode tot de toets via de mail naar de verantwoordelijke docent. Toetsen buiten de gecontroleerde toetsomgevingen van HR Services worden als onveilig bestempeld.

- De ICT-omgeving wordt periodiek geaudit. De vigerende systemen worden gecheckt op veiligheid en fraudebestendigheid. Tweemaal per jaar is er een technische audit door een externe deskundige.

#### *Aanbevelingen*

- Vergroot de kennis van digitaal toetsen, zodat dit niet langer een 'black box' is en dat hier meer gebruik van wordt gemaakt. Investeer in de vertaling van de bestaande regels en processen naar de digitale toetsomgeving, zodat de digitale toetsing breder is ingebed in de organisatie en ook de verantwoordelijkheid breder wordt gedragen dan alleen door de individuele docent.
- Weeg af welke verdere investeringen nodig en wenselijk zijn in de toetscentra (veilige hard- en software) en een adequate toetsomgeving (inrichting).
- Het is nodig dat elk instituut beschikt over een beveiligde map waarin toetsen kunnen worden aangeleverd. Eigen harde schijven zijn kwetsbaar en het over en weer mailen van toetsen is onveilig.

### **Cultuur en handelen**

#### *Bevindingen*

- Het blijkt dat een substantieel deel van de kwetsbaarheden in het systeem is terug te voeren op de (ontoereikende) kwaliteit van het handelen en/of op de (onvoldoende) naleving en handhaving. Voorbeelden hiervan zijn: hergebruik van toetsen, opslag op onbeveiligde plekken, tekort schietende kwaliteit van surveillanten, achterwege blijven van geautomatiseerde plagiaatcontrole. Deze kwetsbaarheden hebben allemaal te maken met het onvoldoende naleven van de regels en procedures of met het feit dat het handelen niet aan de gewenste kwaliteitseisen voldoet.
- De controle op naleving en handhaving vindt maar beperkt plaats. Het beheer van de procedures en regels en de controle op de naleving daarvan ligt vaak in handen van het bedrijfsbureau, maar dit is niet voldoende om ervoor zorg te dragen dat er sprake is van naleving en handhaving. Ook de examencommissies en het management spelen hierin een rol, maar dit is beperkt ingericht.
- Docenten en medewerkers zijn betrokken en gericht op een goede toetsing van het onderwijs. Er is sprake van een toenemende professionaliteit op dit gebied. Zij zijn zich echter nog onvoldoende bewust van de risicomomenten en de zwakke plekken in de toetsketen. Soms zijn medewerkers (onbewust) verantwoordelijk voor de gelegenheid om tentamenfraude te plegen, al dan niet vanuit de druk van rendement of prestaties.

#### *Aanbevelingen*

- Draag zorg voor optimale voorlichting en informatieverstrekking van alle betrokkenen (management, docenten en studenten). Dit is noodzakelijk om de beoogde kwaliteitscultuur goed in stand te houden. Bewustwording en alertheid bij alle betrokkenen dient versterkt te worden.

- Investeer in een cultuur waar sprake is van naleving door medewerkers. Ephorus standaard gebruiken is daarbij een voorbeeld van een 'Quick Win'. Het is van belang meer afstudeerwerken aan te bieden om de databank van Ephorus te vullen met HR werkstukken.
- Draag zorg voor een periodieke controle op de naleving van procedures en regels. Controle is van belang om iedereen scherp te houden en ook kan hier een preventieve werking van uitgaan.
- Een belangrijke zwakke plek is het functioneren van de surveillanten. Transparante regels en voorlichting is noodzakelijk met de nadruk op alertheid tijdens de afname. Ook is continue aandacht voor de kwaliteit nodig.
- De cijfers die door docenten worden ingevoerd dienen in alle omstandigheden gecontroleerd te worden.
- Examencommissies dienen er op toe te zien dat - in lijn met MvT op de wetswijziging van de WHW van 2010<sup>5</sup>. - er binnen de instituten een strikte scheiding in acht wordt genomen tussen de belangen van het instituut in het kader van rendement en het gegeven dat dat docenten in hun rol als examinator niet in een hiërarchische relatie staan tot het management.

Bovenstaande maatregelen passen in het bevorderen van een kwaliteitscultuur die binnen de instituten hoog in het vaandel staat, waarbij medewerkers gericht zijn op kwaliteit en integer handelen.

---

<sup>5</sup> "Dit is nadrukkelijk uitgesproken door de regering in de MvT op de wetswijziging van de WHW van 2010 (kamerstukken II, 31 821, nr3 p.28)"

## **Bijlage A: Documentenoverzicht**

- Hogeschoolgids hoofdstuk 11 'Reglement tentaminering en examinering'.
- Rotterdams procesmodel (procesbeschrijving HR tentaminering en examinering).
- Risicoregister Hogeschool Rotterdam.
- Kwantitatieve inventarisatie fraudegevallen lopende cursusjaar 2013-2014.

Per instituut:

- Onderwijs- en examenregeling.
- Jaarverslag examencommissie 2011-2012 en 2012-2013.
- Procesbeschrijving tentaminering en examinering (voor zover beschikbaar).
- Toetsbeleid en beleid afstuderen en diplomering (voor zover beschikbaar).

## Bijlage B: Lijst van geïnterviewden

Examencommissie CMI	S. Hekkelman, voorzitter examencommissie T. Busker, lid examencommissie C. Scheepbouwer, ambtelijk secretaris (bedrijfsbureau)
Examencommissie EAS	C. Righolt-Dam, voorzitter examencommissie J. van Kempen, lid examencommissie
Examencommissie IvL (Pabo/MLi)	C. Polet, voorzitter examencommissie J. Cats, lid examencommissie
Examencommissie IvL (Lero)	M. Hollander, voorzitter examencommissie W. Ogrinc, lid examencommissie
Examencommissie IBK	J.A. Stenfert-Kroeze
Examencommissie IGO	A. Sanders H. Dommershuijzen
Examencommissie CoM	E. van Herwijnen, voorzitter examencommissie P. van der Vliet, secretaris examencommissie
Examencommissie IFM	B. van Hillo-Visser, voorzitter examencommissie W. Laman, secretaris examencommissie
Examencommissie RMU	P. Bassant, voorzitter examencommissie R. Jobse, lid examencommissie
Examencommissie WdKa	J. van Heemst, voorzitter examencommissie K. Hillen, vice-voorzitter examencommissie N. van Heusden, ambtelijk secretaris examencommissie
Examencommissie ISO	F. van Maldeghem, voorzitter examencommissie
Examencommissie RBS	J. Noordegraaf, lid examencommissie W. van Erp, manager bedrijfsvoering bedrijfsbureau
Examencommissie IvG	E. de Jong
Instituutsdirectie IFM e.a. vertegenwoordigers IFM	P. de Lange, directeur IFM A. Stubbe, lid curriculumcie, afstudeercie., examinator S. Cornet, docent, voorzitter toetscommissie M. van de Wel, leidinggevende bedrijfsbureau J. Oostdijk, docent, betrokken bij kwaliteitsborging examens
Instituutsdirectie IGO	W. van den Brink, directeur IGO A. Sullock, onderwijsmanager opleiding Ruimtelijke Ordening en Planologie M. Hengeveld, manager bedrijfsvoering
Instituutsdirectie IvL	R. Elgershuizen, H. Biemans,
HR Services	E. Kerkdijk, J. Sleddens, M. Duijvestein,
Examinatoren	M. van Eijsden S. Hoogerwaard O. Hart M. Van de Vendel C. Mulders D. Van Beurden
Functionarissen toetscentrum	Marinus Pullen Menno Hoekstra



## Bijlage C: Studentenonderzoek



**Kenniscentrum  
Innovatief Ondernemerschap**

# Zo doen ze dat dus

*Een inventarisatie van welke methodes volgens studenten worden gebruikt om te frauderen binnen tentaminerings- en examineringsprocessen binnen Hogeschool Rotterdam*

Uitgevoerd door

*Kenniscentrum* KC Innovatief Ondernemerschap

*Lectoraat* Lectoraat Gedragseconomie

In samenwerking met

*Instituut* Instituut voor Financieel Management

*Minor* Minor Risicomanagement en Gedrag

*Auteur(s)* V. Versluis, docent-onderzoeker  
M. Jongeleen, vierdejaarsstudent  
A. Mahabier, vierdejaarsstudent  
R. Tjikhoeri, vierdejaarsstudent  
M. Zararsiz, vierdejaarsstudent

*Datum* 21 maart 2014

# Inhoudsopgave

Inleiding	34
1 Methodiek	35
2 Resultaten	36
3 Aandachtspunten	39
3.1 Aandachtspunten per feit	39
3.2 Aandachtspunten per locatie	40
3.3 Aandachtspunten per veroorzaker	40

## Inleiding

Afgelopen jaren is in de Nederlandse media frequent aandacht geschonken aan fraudegevallen binnen het hoger onderwijs in Nederland. Om de kwaliteit van de uitgereikte diploma's van Hogeschool Rotterdam te waarborgen, is het zaak fraude waarbij cijfers onterecht worden gegeven aan studenten te voorkomen. Naar aanleiding hiervan is dit onderzoek gedaan in opdracht van de Auditcommissie tentaminerings- en examineringsprocessen HR.

In het eerste semester van schooljaar 2013-2014 heeft een drietal studenten van de minor Risicomanagement en Gedrag in opdracht van lector Gedragseconomie A.F. de Wild, namens het Kenniscentrum Innovatief Ondernemerschap en in opdracht van J.G. Roelof, namens het College van Bestuur, een onderzoek uitgevoerd. Het doel van dit onderzoek was het ontwerpen en het testen van innovatieve methodes van risico identificatie, de testcase was hierbij het identificeren van imagerisico's binnen locatie Kralingse Zoom. De methode die werd getest was het simpelweg vragen aan willekeurige studenten of zij 'ooit iets vreemds hebben meegemaakt binnen HR', 'gekke dingen hebben zien gebeuren binnen HR' of 'zaken hebben zien gebeuren binnen HR waarvoor zij zich zouden schamen, mocht het binnenlands nieuws worden'. De resultaten van deze testcase wezen uit dat 80% van de bevroegde studenten wel eens iets opvallends hadden meegemaakt dat te maken had met fraude. Hierbij moet gedacht worden aan 'het spieken tijdens een tentamen' tot 'het vooraf uitdelen van tentamens, inclusief antwoorden, door docenten' aan studenten<sup>6</sup>.

Omdat de testcase binnen locatie Kralingse Zoom opmerkelijke resultaten heeft opgeleverd, is besloten de geteste methode uitvoeriger uit te voeren, waarbij het onderzoek bij locatie Kralingse Zoom herhaald wordt en ook bij locaties Academieplein, Museumpark en Wijnhaven wordt uitgevoerd. In totaal is met 297 studenten gesproken. Het onderzoek is uitgevoerd door docent-onderzoeker V. Versluis, lid van het Lectoraat Gedragseconomie bij Kenniscentrum Innovatief Ondernemerschap, samen met vier vierdejaarsstudenten van de minor Risicomanagement en Gedrag, namelijk M. Jongeleen, A. Mahabier, R. Tjikhoeri en M. Zararsiz.

Het doel van dit onderzoek is het identificeren van frauduleuze feiten binnen HR. Dit rapport bevat de resultaten van dit onderzoek en bespreekt de frauduleuze feiten die zijn genoemd door de bevroegde studenten. De benoemde feiten zijn verzameld door de hiervoor genoemde vier minorstudenten. Dit rapport is geschreven door V. Versluis en is gebaseerd op het onderzoeksrapport dat de vier minorstudenten hebben geschreven over hun dataverzameling<sup>7</sup>. De beschrijving van welke feiten door bevroegde studenten worden gezien als frauduleuze praktijken is opgenomen in tabel 3 pagina 37. De beschrijving van deze feiten is voor de Auditcommissie tentaminerings- en examineringsprocessen HR een waardevolle bijdrage voor het beantwoorden van hun onderzoeksvraag.

Omdat de verzamelde feiten alle zijn voortgekomen uit gesprekken met studenten, zijn ook alleen de door studenten genoemde feiten gebruikt voor dit rapport. Het is dus niet uitgesloten dat er meer methoden zijn waarop gefraudeerd wordt binnen HR. Dit rapport dient alleen ter kwalitatieve beschrijving van welke methode(n) worden gebruikt om te frauderen. Kwantificering van werkelijke frequentie en het gevolg van elk van de beschreven feiten is derhalve met de verkregen gegevens niet mogelijk. Als deze kwantificering toch gewenst is, zal hiervoor een vervolgonderzoek moeten worden gedaan.

---

<sup>6</sup> Gorissen, L., El Kharbouchi, I., De Lange, S. (2014). *Unknown knowns*

<sup>7</sup> Jongeleen, M., Mahabier, A., Tjikhoeri, R., Zararsiz, M. (2014). *Hogeschool Rotterdam, Fraudeonderzoek*

# 1 Methodiek

Het identificeren van frauduleuze feiten die het imago van Hogeschool Rotterdam kunnen schaden wordt gedaan in korte informele gesprekjes van 5 tot 10 minuten met studenten. De gesprekjes worden geleid door een gespreksleider, in het geval van dit onderzoek is dit een vierdejaarsstudent van de minor Risicomanagement en Gedrag.

De gespreksleider knoopt een gesprek aan met een willekeurige student in informele setting, bijvoorbeeld bij een drankautomaat, met een openingszin als 'mag ik wat vragen?' Vervolgens wordt uitgelegd dat de gespreksleider een onderzoek doet voor de minor Risicomanagement en Gedrag en graag wat risico's voor HR wil identificeren en of de ondervraagde hieraan mee wil werken. Als de ondervraagde akkoord gaat hiermee kan deze worden bestookt met vragen als 'waar maak je je nou zorgen om bij HR?' Als de ondervraagde moeite heeft met het beantwoorden van de vragen kunnen enkele hulpvragen worden gesteld, zoals:

- Wat kan jij je nog herinneren dat hier gebeurd is en het imago van HR kan schaden?
- Heb jij geen gekke dingen meegemaakt hier dan? Welke dan?
- Welke kennis heb jij van HR die je eigenlijk liever niet had geweten?
- Welke feiten van HR weet jij waarvan je denkt dat het management niet vanaf weet?

Omdat de door de ondervraagde verstrekte informatie gevoelig van aard kan zijn, is er bewust voor gekozen de ondervraagde zich geenszins te identificeren.

Deze methode laat genoeg ruimte over voor improvisatie door de gespreksleider. Het is dan ook zaak dat de gespreksleider het doel van de gesprekken onthoudt en aan de hand hiervan acteert. Wanneer een opmerking wordt gemaakt over fraude, wordt hierop verder gevraagd om een wat specifiekere beschrijving.

Omdat de methode geen standaardvragenlijst afwerkt is er ruimte voor interpretatie door de ondervraagde. De verwachting is dan ook dat de gespreksleider ook informatie krijgt die niet interessant is voor het onderzoek. In dit geval kan de gespreksleider de ondervraagde afkappen en overstappen op een ander gespreksonderwerp.

## 2 Resultaten

Het onderzoek is uitgevoerd bij locaties Academieplein, Kralingse Zoom, Museumpark en Wijnhaven. Bij elke locatie hebben twee studenten vier uur lang studenten ondervraagd. Het totale aantal ondervraagde studenten is 297. Het aantal geïnterviewde studenten, de tijdstippen en gespreksleiders per locatie is weergegeven in Tabel 1.

Tabel 1. Ondervragingsaantallen en -tijdstippen per locatie.

Locatie	Aantal ondervraagde studenten	Datum	Tijd	Gespreksleiders
Academieplein	72	08-03-2014	09:00 – 13:00	R. Tjikhoeri M. Zararsiz
Kralingse Zoom	74	07-03-2014	11:00 – 15:00	M. Jongeleen M. Zararsiz
Museumpark	83	07-03-2014	11:00 – 15:00	A. Mahabier R. Tjikhoeri
Wijnhaven	68	08-03-2014	09:00 – 13:00	M. Jongeleen A. Mahabier
<b>Totaal</b>	<b>297</b>			

De 297 geïnterviewde studenten hebben 374 feiten opgenoemd. 120 van de 297 studenten hebben feiten opgenoemd die te maken hebben met fraude. Onder deze feiten worden zowel directe frauduleuze zaken gerekend, zoals spieken en zaken die het plegen van fraude vergemakkelijken, zoals het niet opletten van surveillanten.

Tabel 2. Benoemde fraudegevallen per locatie.

Locatie	Aantal ondervraagde studenten	Aantal studenten dat fraude noemde	
Academieplein	72	37	51%
Kralingse Zoom	74	30	41%
Museumpark	83	33	40%
Wijnhaven	68	20	29%
<b>Totaal</b>	<b>297</b>	<b>120</b>	<b>40%</b>

Na het opsplitsen tussen feiten die te maken hebben met fraude en overige feiten zijn er 152<sup>8</sup> fraudefeiten overgebleven. Deze feiten zijn verder samengevat in 7 categorieën. De categorieën zijn als volgt gedefinieerd:

1. Plagiaat, het gebruiken van andermans documentatie en het als eigen werk openbaar maken.
2. Foto's maken van tentamens, het fotograferen van een tentamen gedurende een inzage.
3. Spieken, het raadplegen van een niet-toegestane bron van informatie gedurende een tentamen.
4. Administratie, het incorrect administreren van gegevens van studenten.
5. Surveillant, het geven van kans te frauderen door toedoen van een surveillant.
6. Tentameninhoud, het vooraf bekend zijn van de inhoud van een tentamen.
7. Niet-objectieve behandeling, het niet op correcte wijze becijferen van ingeleverd werk.

De 7 categorieën zijn op hun beurt weer onderverdeeld in 27 specifieke beschrijvingen per feit. Uit deze beschrijving blijkt hoe gefraudeerd wordt en door welke betrokkene de mogelijkheid wordt gecreëerd. In Tabel 3 wordt de beschrijving weergegeven, samen met de veroorzaker van dit feit en de frequentie van benoeming per HR-locatie.

<sup>8</sup> Sommige van de 120 studenten die fraudefeiten hebben opgenoemd hebben meer dan 1 feit beschreven.

Tabel 3. De 7 categorieën onderverdeeld naar specifiek beschreven feiten.

Beschrijving per feit		Veroorzaker	Totaal	AP	KZ	MP	WH
<b>1. Plagiaat</b>							
1.1	Het inleveren van hetzelfde werk als een andere student(engroep) door een student	Student	14	3	5	3	3
1.2	Het gebruiken van verslagen van ouderejaars als voorbeeld door een student	Student	3	1	0	1	1
1.3	Het niet doen van bronvermelding door een student	Student	2	0	1	0	1
1.4	Het niet controleren op plagiaat door een docent	Docent	1	1	0	0	0
<b>2. Foto's maken van tentamens</b>							
2.1	Het maken van foto's van een tentamen door een student	Student	17	7	7	3	0
<b>3. Spieken</b>							
3.1	Het gebruik van spiekbriefjes door een student	Student	31	18	7	3	3
3.2	Het gebruik van een telefoon tijdens het tentamen door een student	Student	8	3	4	1	0
3.3	Het communiceren tijdens het tentamen door een student	Student	8	3	1	3	1
3.4	Het afkijken bij een andere student door een student	Student	5	3	1	1	0
3.5	Het niet verwijderen van behulpzame informatie in het lokaal door een surveillant	Surveillant	2	0	0	2	0
<b>4. Administratie</b>							
4.1	Het foutief invoeren van een cijfer door een docent	Docent	3	0	0	2	1
4.2	Het onterecht goedkeuren van een stage	Organisatie	1	0	0	1	0
4.3	Het fingeren van een stage door een student	Student	2	0	1	0	1
4.4	Het maken van een toets door een andere student	Student	1	0	0	0	1
<b>5. Surveillant</b>							
5.1	Het niet opletten van een surveillant	Surveillant	11	1	5	4	1
5.2	Het negeren van ingrijpen van een surveillant door een student	Student	1	0	0	1	0
5.3	Het beantwoorden van een tentamenvraag door een surveillant	Surveillant	1	0	0	1	0
<b>6. Tentameninhoud</b>							
6.1	Het gebruiken van oude tentamenvragen door een docent	Docent	10	2	5	2	1
6.2	Het geven van tips over welke stof getentamineerd wordt door een docent	Docent	4	1	2	1	0
6.3	Het geven van exacte inhoud van een komend tentamen door een docent	Docent	8	0	6	0	2
6.4	Het overnemen van tentamenvragen van internet door een docent	Docent	3	0	2	1	0
6.5	Het verstrekken van afgedrukte antwoorden op het tentamen door een docent	Docent	2	0	1	0	1

<b>7. Niet-objectieve behandeling</b>							
7.1	Het zonder objectieve onderbouwing becijferen door een docent	Docent	9	1	5	1	2
7.2	Het foutief overnemen van cijfers bij overstappen	Organisatie	1	0	1	0	0
7.3	Het gunnen van meer tijd voor het inleveren van een scriptie door een docent	Docent	1	0	0	1	0
7.4	Het veranderen van een cijfer door een student	Student	1	0	0	0	1
7.5	Het becijferen van niet gemaakt werk door een docent	Docent	2	0	0	1	1
<b>Totaal</b>			<b>152</b>	<b>44</b>	<b>54</b>	<b>33</b>	<b>21</b>

De in Tabel 3 genoemde feiten kunnen nog verder worden beoordeeld naar zwaarte en moedwilligheid van fraude. Hieruit blijkt ook dat sommige feiten wellicht gedaan zijn door onwetendheid of nalatigheid, zoals het niet doen van bron vermelden (1.3), het foutief invoeren of overnemen van cijfers (4.1 en 7.2) en het maken van foto's van een tentamen (2.1). Bespreking van de uiteenlopende zwaarte van feiten zal worden gedaan in het volgende hoofdstuk, aandachtspunten.

## 3 Aandachtspunten

De resultaten in hoofdstuk 2 geven weer welke frauduleuze feiten gezien worden door studenten van HR. De aandachtspunten die hieruit afgeleid kunnen worden zijn opgesplitst naar aandachtspunten per feit, locatie en veroorzaker.

### 3.1 Aandachtspunten per feit

#### **Documentatie van ouderejaarsstudenten wordt hergebruikt**

Het wordt 14 maal genoemd dat materiaal van ouderejaarsstudenten wordt gebruikt. Dit materiaal wordt door studenten ontvangen en opnieuw ingeleverd. Dit gebeurt door het letterlijk overnemen of het veranderen van opmaak, voordat het wordt ingeleverd (12 maal benoemd). Ook wordt aangegeven dat studenten het materiaal als voorbeeld gebruiken en hun eigen werk hierop baseren. In dit geval wordt dus niet het werk letterlijk overgenomen (3 maal).

#### **Foto's worden gemaakt van tentamens**

Tijdens het tentamen zelf en tijdens inzage wordt het tentamen en antwoordenmodel gefotografeerd (17 maal benoemd), het exacte doel hiervan is in geen geval benoemd. In combinatie met het feit dat oude tentamenvragen worden hergebruikt (10 maal benoemd), zorgt dit ervoor dat studenten een redelijk idee kunnen ontwikkelen over de exacte inhoud van een hertentamen.

#### **Spieken wordt vaak genoemd**

Van de 152 beschrijvingen van studenten hebben 56 betrekking op spieken tijdens het maken van een tentamen. Dit gebeurt meestal door middel van een spiekbriefje (31 maal benoemd), dat wordt verstopt onder het tentamenwerk, in de rekenmachine, in een toegestaan naslagwerk of in een pen. Vooral het toestaan van een grafische rekenmachine maakt het gemakkelijk een spiekbrief in de rekenmachine te programmeren. Naast het spiekbriefje wordt tijdens het tentamen gebruik gemaakt van een telefoon (8 maal), wordt er afgekeken bij een andere student (5 maal) en wordt gecommuniceerd tussen studenten (8 maal). Studenten maken dit mogelijk door bewust met een groepje bij elkaar te zitten tijdens het tentamen (1 maal specifiek genoemd).

#### **Studenten zijn vindingrijk in het spieken**

Enkele innovatieve ideeën zijn gedeeld door studenten. Er wordt met behulp van het 'op een bepaalde manier neerleggen van een pen' gecommuniceerd over antwoorden, een mobiele telefoon wordt in een bh verstopt om met iemand buiten het lokaal te communiceren en informatie wordt op de rugleuning van de stoel voor de student geschreven (alle zaken zijn 1 maal genoemd). Ook gaan studenten met hun tijd mee, het gebruik van een smartwatch wordt 2 maal expliciet genoemd als spiekmiddel.

#### **Surveillanten letten niet altijd op of reageren niet adequaat**

In het onderzoek is 11 maal genoemd dat surveillanten niet goed opletten of zelfs in slaap vallen. Dit creëert de gelegenheid voor studenten te spieken. Het komt voor dat een surveillant een fraudesituatie negeert of zelfs helpt bij het beantwoorden van een vraag (beide 1 maal genoemd).

#### **Letterlijke tentameninhoud wordt verstrekt door docenten**

Het is 8 maal benoemd dat de exacte inhoud van een tentamen al bij de studenten bekend was, inclusief de antwoorden. In 7 van deze 8 gevallen is expliciet benoemd dat de tentameninhoud, al dan niet voorzien van antwoordenmodel, verstrekt is door de docent.

#### **Tentamenvragen worden hergebruikt of overgenomen van externe openbare bron**

Het komt vaak voor dat tentamenvragen letterlijk worden hergebruikt (10 maal benoemd) of van een externe openbare bron worden overgenomen (3 maal benoemd). Het verdient wel de opmerking dat studenten in deze gevallen niet exact weten welke vragen op een tentamen worden gegeven.

#### **Werk wordt niet objectief becijferd**

Een cijfer dat is verkregen kan niet altijd direct worden herleid aan het gemaakte werk. Het is 2 maal benoemd dat werk niet is ingeleverd door de student, maar toch is beloond met een eindcijfer. Ook



worden ten onrechte punten aan werk toegekend (9 maal benoemd), zoals het geven van een extra punt bij inzage, zodat de student alsnog geslaagd is.

### 3.2 Aandachtspunten per locatie

Vooraf punt van aandacht voor **Academieplein** is het spieken op allerlei verschillende manieren (27 benoemd). Hiernaast worden tentamens gefotografeerd (7 maal benoemd) en wordt plagiaat gepleegd door werk van andere studenten in te leveren (3 maal benoemd).

Ook op **Kralingse Zoom** wordt gespiekt, dit gebeurt vooral met spiekbriefjes en het gebruik van een telefoon (11 maal benoemd). Surveillanten letten niet goed op (5 maal benoemd), foto's worden gemaakt tijdens inzage (7 maal benoemd) en werk van andere studenten wordt ingeleverd (5 maal benoemd). Tentamens worden hergebruikt (5 maal benoemd) en de exacte inhoud van een komend tentamen wordt gedeeld (6 maal benoemd). Het is 5 maal aangegeven dat studenten niet het gevoel hebben objectief beoordeeld te zijn door de docent.

Ook op locatie **Museumpark** wordt gespiekt, door communicatie tussen studenten en spiekbriefjes (beide 3 maal benoemd). Ook hier geven studenten aan dat surveillanten niet oplettend zijn (4 maal), dat werk van andere studenten worden ingeleverd (3 maal) en dat foto's tijdens inzagen worden gemaakt (3 maal).

Op locatie **Wijnhaven** worden niet veel frauduleuze feiten benoemd door studenten. Enige punten van aandacht zijn het inleveren van andermans werk (3 maal benoemd) en het gebruik van spiekbriefjes (3 maal benoemd).

### 3.3 Aandachtspunten per veroorzaker

Van alle 152 benoemde methodes van frauderen zijn 91 te herleiden naar het toedoen van **studenten**. In de meeste gevallen is dit moedwillig, namelijk het plegen van plagiaat (17 maal) en spieken tijdens een tentamen (52 maal). Plagiaat wordt voornamelijk gepleegd door het uitwisselen van documenten tussen studenten onderling, waarna deze documenten worden ingeleverd als eigen werk. 2 maal wordt door de ondervraagde studenten expliciet opgemerkt dat docenten geen controle uitvoeren op plagiaat. In een enkel geval wordt een toets door een ander gemaakt of wordt een cijfer in de administratie van een docent gewijzigd door een student (beide 1 maal). Het compleet figneren van een stage wordt 2 maal als fraude aangegeven.

**Docenten** worden in 43 van de benoemde methodes genoemd als aanstichter, in 10 van deze gevallen is dit het moedwillig frauderen, namelijk het uitdelen van tentamens (8 maal) en het positief becijferen van niet ingeleverd werk (2 maal). Daarnaast wordt dat een docent bij het verlaten van Hogeschool Rotterdam documentatie deelt met studenten, het gaat hierbij ook om een komend tentamen (1 maal genoemd).

De **surveillanten** bij tentamens worden 14 maal benoemd als veroorzaker. In de meeste (11 maal) gevallen wordt genoemd dat surveillanten niet oplettend zijn. Deze onoplettendheid maakt het vervolgens voor studenten gemakkelijker te spieken (6 van de 11 maal wordt dit expliciet genoemd door ondervraagden). Ook wordt behulpzame informatie niet verwijderd uit het lokaal (2 maal) of wordt zelfs een antwoord gegeven op een tentamenvraag (1 maal).

De **organisatie** van HR wordt maar 2 maal benoemd. Hier gaat het ontbreken van goedkeuren van een stage (1 maal) of het verkeerd overnemen van cijfers bij overstappen (1 maal).