Nepdiploma's

Een symptoom, niet de ziekte

Jos Sanders

De verontwaardiging over nepdiploma's in de jeugdzorg is begrijpelijk. In een domein waar BIG- en VOG- registraties bewaken wie er met kwetsbare jongeren werkt, voelt zo'n vals papier als een dolksteek. Ook ik was daar ronduit kwaad over. Walgelijk. En fraude is fraude. Keihard aanpakken. En toen ging ik fietsen en er wat langer over nadenken. Wat maakt het inleveren van nepdiploma's aantrekkelijk? Hoe kan het dat mensen daarmee wegkomen? Ik bedacht me dat nepdiploma's wel een probleem zijn, maar niet hét probleem. Het grotere verhaal is onze blinde fixatie op diploma's. En die fixatie heeft een industrie van omwegen en achterdeurtjes gecreëerd.

Achter elk nepdiploma schuilt een motief. Soms ronduit opportunistisch – over de rug van kwetsbaren snel geld verdienen. Onacceptabel. Soms is het motief ronduit tragisch – een wanhoopspoging van iemand die al jaren in de praktijk meedraait, goede referenties heeft, door cliënten wordt gewaardeerd, maar strandt op het formele traject.
Het een mag het ander niet goedpraten. Maar als we alleen maar harder gaan controleren, vergroten we vooral de markt voor betere vervalsingen. Als we slimmer gaan selecteren, verkleinen we de prikkel om te vervalsen.

De ongemakkelijke tussenruimte

Er is geen quick fix. We hebben diploma's én praktijk nodig; toegangspoorten én leerpaden; bescherming van cliënten én ruimte voor talent dat via ongewone routes binnenkomt. Tussen 'alles mag, als je maar gemotiveerd bent' en 'geen toegang zonder stempel' ligt een professionele middenweg. Die vraagt van ons – loopbaanprofessionals, recruiters, leidinggevenden – dat we het gesprek met opdrachtgevers durven verleggen: van 'Welk diploma moet iemand hebben?' naar 'Welk werk moet iemand morgen veilig en goed kunnen doen, en hoe toetsen we dat betrouwbaar?' Waar kijken we naar en hoe kijken we voorbij dat pasje … daar zit ons vakmensschap, onze human intelligence …

Als we alleen maar harder gaan controleren, vergroten we vooral de markt voor betere vervalsingen. Als we slimmer gaan selecteren, verkleinen we de prikkel om te vervalsen.

Wat jij morgen anders kunt doen (ja, ook in de eerste selectieronde)

- Selecteer op bewijs van kunnen. Vraag om portfolio's, casusreflecties, referenties. Organiseer een proefopdracht of meekijkdag. Zie en spreek mensen.
- Meet leervermogen en professioneel handelen. Kijk hoe iemand omgaat met grenssituaties, niet alleen met lesstof. Het kost wat tijd en energie, maar dát is ons vak.
- Bied geijkte instroompaden. Maak leer-werktrajecten, mentorschap en toetsmomenten deel van de onboarding. Koppel directe praktijk aan versnelde scholing, met heldere mijlpalen en uitstapvoorwaarden.
- Werk risicogericht. Koppel bevoegdheid aan bekwaamheid. Laat mensen gefaseerd groeien in verantwoordelijkheid, met toezicht en intervisie. Maar probeer dat in en met de praktijk te doen waar het ook allemaal moet gebeuren.
- Blijf de checks wel doen. VOG en (waar nodig) BIG blijven vooralsnog ononderhandelbaar. Fraude signaleer je, adresseer je en meld je.

Wat levert dat op?

Als je op vaardigheden, leerpotentieel en professionele houding selecteert, wordt het faken van diploma's minder interessant. Er is immers een legitiem, zichtbaar pad om binnen te komen en door te groeien. Je verhoogt de kans dat mensen met papieren die in de praktijk zwak handelen, eerder uitvallen in je selectie. En je versterkt kwaliteit op de werkvloer, omdat bewijs van actueel kunnen, willen en weten, altijd zwaarder weegt – of zou moeten wegen – dan 'historische credits'.

Een prettige bijkomstigheid…

We halen samen wat zuurstof weg bij de 'diploma ophalers': studenten die onderwijs vooral als papierrituеel benaderen. Als we laten zien dat vakmanschap, reflectie en leergierigheid de echte valuta zijn, dan verschuift ook het doel van onderwijsdeelname van 'diploma halen' naar 'professionele en persoonlijke ontwikkeling'. Dat is beter voor zowel arbeidsmarkt als onderwijs, dat zich dan minder hoeft te plooien naar afvinkbare output en meer kan investeren in betekenisvol (vak)onderwijs.

Wie alleen sloten vervangt, toegangspoortjes plaatst of insmijters strakker instrueert, mist de kans om het huis – bijvoorbeeld de jeugdzorg – veiliger én gastvrijer te maken.

Tot slot

Nepdiploma's bestrijden moet. En dat vraagt om handhaving. Maar wie alleen sloten vervangt, toegangspoortjes plaatst of insmijters strakker instrueert, mist de kans om het huis – bijvoorbeeld de jeugdzorg – veiliger én gastvrijer te maken. Onze opdracht? Bouw selectie om echte bekwaamheid heen. Leg de lat hoog, maak alternatieve routes zichtbaar en houdt toezicht strak. Dan beschermen we cliënten én opdrachtgevers, maken we de arbeidsmarkt inclusiever, en krijgen méér mensen die kunnen én willen werken, maar misschien niet zo goed waren in schools leren, de kans om hun verschil te maken daar waar het er het meest toe doet. Want wees nou eerlijk ... een feest waar alléén maar mensen mogen dansen die op school hebben leren dansen ... dat is toch geen feest? ■

Dr. Jos Sanders is lector Human Capital Innovations (HCI) aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Hij heeft ruim 25 jaar ervaring in toegepast en praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek naar employability, duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen. Daarnaast is hij sinds 2023 bestuurslid bij Stichting de Skills Ambassade. Daar levert hij een actieve bijdrage aan de transformatie van een diplomagericht naar een skills gericht ecosysteem van onderwijs en arbeidsmarkt.