



# Eindevaluatie pilot microcredentials mbo

Rapportage

Inez Vereijken, Janneke Jansink, Julie Baarsma  
en Jolien van der Vegt

Januari 2026

# Inhoudsopgave



Terug naar de  
inhoudsopgave?  
Klik dan hier

<b>Aanleiding en doel onderzoek</b> p. 3	<b>Aanpak op hoofdlijnen</b> p. 5	<b>Evaluatiekader</b> p. 6		
<b>Hoofdstuk 1</b> Kwantitatieve resultaten p. 8	<b>Hoofdstuk 2</b> Ontwikkel- proces p. 10	<b>Hoofdstuk 3</b> Kwaliteit p. 13	<b>Hoofdstuk 4</b> Samenwerking en kennisdeling p. 16	<b>Hoofdstuk 5</b> Werkgevers en lerenden p. 18
<b>Hoofdstuk 6</b> Doelen van de pilot p. 20	<b>Hoofdstuk 7</b> Vergelijking met pilot hbo/wo p. 23	<b>Hoofdstuk 8</b> Lessen voor de toekomst p. 25		
<b>Bijlage 1</b> Uitkomsten vragenlijst p. 28	<b>Bijlage 2</b> Begrippenlijst p. 32			



Klik op het hoofdstuk waar  
u naartoe wilt navigeren

## Aanleiding en doel onderzoek

Na een succesvolle pilot in het hbo/wo start ook het mbo met microcredentials. Met microcredentials kunnen lerenden (niet-initiële studenten) voor een kleine onderwijseenheid, een module, een erkende waarde krijgen. Dat helpt om sneller en beter tegemoet te komen aan de behoefte vanuit de arbeidsmarkt en leerbehoeften van professionals. Sinds 2021 heeft het hbo/wo hiermee geëxperimenteerd en deze pilot heeft in 2024 een vervolg gekregen in het mbo, waarin 27 mbo-instellingen onder coördinatie van Npuls microcredentials ontwikkelen en met elkaar het kwaliteitskader hiervoor ontwikkelen en aanscherpen. Zo kunnen ze instellingsoverstijgend samenwerken en leren. De pilot loopt tot 31 december 2025.

### Evalueren en monitoren vanaf de start draagt bij aan de kwaliteit

Met deze pilot willen Npuls en MBO Raad inzicht verkrijgen in de mogelijke meerwaarde van microcredentials voor het mbo en onderzoeken hoe deze in de toekomst mogelijk breder in het mbo kunnen worden ingebed. Om optimaal te kunnen leren van de ervaringen van instellingen en uitkomsten van de pilot, wordt deze zowel tussentijds als na afloop geëvalueerd. Hierbij is besloten om al vóór de start van de pilot het evaluatiekader hiervoor te ontwerpen, zodat tijdig de juiste informatie worden verzameld door en bij de instellingen. Dit zorgt ervoor dat waardevolle inzichten worden verkregen in de effecten, resultaten en lessen van de pilot.



### De opdracht aan AEF bestaat uit drie delen:

1

Het ontwerpen van een **evaluatiekader en -methodiek** (maart – april 2024)

2

Het uitvoeren van een **tussentijdse evaluatie** die een beeld geeft van waar de instellingen staan en waar bijgestuurd zou kunnen worden (oktober 2024 – januari 2025)

3

Het uitvoeren van een **eindevaluatie** die inzicht geeft in de doeltreffendheid van de pilot en de lessen voor de toekomst (september – december 2025)



### Leeswijzer

Dit rapport geeft inzicht in de uitkomsten van de **eindevaluatie**. Op de volgende pagina's schetsen we eerst een beeld van de pilot zelf, onze aanpak van het evaluatietraject en de inhoud van het evaluatiekader. Vervolgens is het rapport opgebouwd vanuit de volgende hoofdstukken:

- In **hoofdstuk 1** beschrijven we de **kwantitatieve resultaten** uit de vragenlijst;
- **Hoofdstuk 2** gaat over het **ontwikkelproces** van de microcredentials;
- In **hoofdstuk 3** staan we stil bij de **kwaliteit** van de microcredentials;
- **Hoofdstuk 4** gaat over **samenwerking en kennisdeling** tussen instellingen;
- **Hoofdstuk 5** beschrijft de **ervaringen van werkgevers en lerenden**;
- In **hoofdstuk 6** staan we concluderend stil bij de **doelen van de pilot**;
- We eindigen met **hoofdstuk 7** waarin de **lessen voor de toekomst** staan.

In de bijlagen zijn de resultaten van de vragenlijst opgenomen en een lijst met definities van gebruikte termen in het rapport.

## Wat houdt de pilot microcredentials in?

De pilot microcredentials in het mbo is gestart in april 2024 en loopt tot januari 2026. Aan de pilot doen 27 mbo-instellingen mee. De pilot verkent hoe mensen die werken, willen doorgroeien of zich willen omscholen toegang kunnen krijgen tot compacte leertrajecten waarmee zij hun vaardigheden zichtbaar kunnen maken. Deze paragraaf schetst de achtergrond en het verloop van de pilot als context voor het rapport.

### Wat zijn microcredentials?

Microcredentials zijn kleine onderwijseenheden met een zelfstandige arbeidsmarktwaarde, waarmee lerenden gericht nieuwe kennis en vaardigheden kunnen opdoen en aantonen. Het is hiermee een instrument voor het bevorderen van leven lang ontwikkelen (LLO). Het uitgangspunt vanuit de pilot is dat iedere microcredential uniek is, met een herkenbare leeruitkomst en geborgd volgens een afgesproken kwaliteitskader. Die transparantie is belangrijk: het moet voor lerenden duidelijk zijn wat ze kunnen aantonen bij werkgevers en hoe hun bewijs van leren door andere onderwijssectoren kan worden herkend. Op termijn hebben microcredentials de potentie om als bewijslast te dienen bij het verlenen van vrijstellingen in het reguliere onderwijs.



### Deelname aan de pilot omvat verschillende activiteiten

Microcredentials kunnen een zinvol instrument zijn voor de om- en bijscholing van professionals, zodat zij duurzaam inzetbaar worden en blijven op de arbeidsmarkt. Instellingen brengen daarom in de pilot leervragen vanuit de regio en werkgevers in kaart, en ontwikkelen onderwijs dat direct aansluit bij de praktijk. Voor lerenden betekent dit dat het aanbod inhoudelijk relevant is en goed te combineren met werk. Tijdens de pilot werken instellingen ook aan administratieve processen en systemen, zodat het in de toekomst eenvoudiger wordt voor lerenden om zich in te schrijven, deel te nemen en een microcredential te ontvangen.

### De pilot werkt met een kwaliteitskader

Gedurende de pilot wordt de kwaliteit van de microcredentials door de instellingen zelf gewaarborgd. Hiervoor wordt gewerkt met een door de sectorverenigingen opgesteld [kwaliteitskader](#). Dit kader omschrijft aan welke eisen de deelnemende instellingen dienen te voldoen in de ontwikkeling en borging van microcredentials. De afspraken en voorwaarden zijn gebaseerd op de pilot in het hbo/wo. Centraal staat dat instellingen een intern kwaliteitszorg-proces vormgeven voor het ontwerp, de erkenning en kwaliteitsborging van de microcredentials. Een examencommissie garandeert het behaalde eindniveau.

### Instellingen stellen zelf leeruitkomsten op

Conform het kwaliteitskader formuleren instellingen tijdens de pilot zelf leeruitkomsten om de beoogde resultaten van het onderwijs vast te leggen. In de pilot worden leeruitkomsten gebruikt, zodat het in lijn is met de Europese aanbeveling voor microcredentials. De leeruitkomsten helpen lerenden om hun leerresultaat goed te kunnen uitleggen richting een werkgever of vervolgopleiding.

### De omvang van een microcredential is ook vastgelegd

In het kwaliteitskader staat vastgesteld dat microcredentials als onderwijseenheid minimaal 240 studiebelastingsuren (SBU) moet omvatten. Gedurende de pilot is er ruimte gegeven voor een minimum van 80 SBU of een veelvoud daarvan. Deze ruimte is gegeven omdat instellingen aangaven dat zij met 80 SBU beter kunnen aansluiten bij de praktijkvraag en dat deze omvang microcredentials duidelijker onderscheidt van andere vormen van onderwijs voor professionals, zoals mbo-certificaten.



## Aanpak op hoofdlijnen | De stappen uit onze aanpak op een rij



### 1. Evaluatiekader

We hebben een **evaluatiekader ontwikkeld** dat aansluit bij de doelen van de pilot (zie pagina 6) en voortbouwt op het evaluatiekader dat eerder is ontwikkeld voor de pilot in het hbo/wo. We hebben hiervoor een **werksessie** georganiseerd met de coördinatoren van de pilot waarin we de doelen van de pilot, onderzoeksvragen en evaluatiecriteria hebben besproken. Op basis hiervan hebben we het evaluatiekader **aangescherpt**. Dit evaluatiekader is gepresenteerd aan de deelnemende instellingen tijdens de kick off van de pilot in april 2024.



### 2. Tussentijdse evaluatie

Voor de tussentijdse evaluatie hebben we alle deelnemende instellingen in november 2024 via een **enquête** bevraagd op de voortgang, ervaringen en tussentijdse resultaten van de ontwikkeling van microcredentials. Aansluitend hebben we met de projectleiders van vijf instellingen een **verdiepend interview** gehouden om meer kleur te geven aan de uitkomsten van de enquête. De selectie bevat zowel instellingen die al ver gevorderd zijn in het proces als instellingen waar het proces wat minder snel op gang komt. Ook hebben we een **interview gehouden met de organisatoren van de pilot** om informatie op te halen over het overkoepelende proces en organisatorische ontwikkelingen.



### 3. Eindevaluatie

De eindevaluatie heeft tot doel om een oordeel te vormen over of de doelen van de pilot behaald zijn en om concrete lessen te trekken voor de toekomst. Hiervoor hebben we opnieuw de vragenlijst uitgezet onder instellingen, met een aantal aanvullende vragen. Deze vragenlijst is door alle instellingen ingevuld. Daarnaast organiseerden we **groepsessies** met projectleiders, kwaliteitszorgmedewerkers en docenten. Om de ervaringen van lerenden en werkgevers in kaart te krijgen analyseerden we de **onderwijsevaluaties** die deelnemende instellingen zelf hebben gehouden onder lerenden en hielden we **flitsinterviews met werkgevers** die betrokken zijn bij de ontwikkeling van de microcredentials. De uitkomsten van de eindevaluatie zijn samengebracht in dit **eindrapport**.

# Evaluatiekader | Achtergrond en doelstellingen

De doelen van de pilot dienen als basis voor het evaluatiekader

Bij de start van de pilot is een aantal doelen genoemd die als basis dienen voor de evaluatie. Dit zijn ten eerste doelen in relatie tot de instellingen zelf:



**1. Bevorderen slagvaardigheid en wendbaarheid:** Kunnen mbo-instellingen met het aanbieden van microcredentials snel(ler) inspelen op vragen vanuit de (regionale) arbeidsmarkt?



**2. Borgen kwaliteit:** Hebben de instellingen het kwaliteitszorgproces rondom de microcredentials ingericht conform het kwaliteitskader en draagt dit kader bij aan het waarborgen van de kwaliteit?



**3. Uitwisseling mogelijk maken:** Het onderling erkennen van microcredentials door mbo-instellingen, om optimale flexibiliteit voor de lerenden mogelijk te maken.

Daarnaast zijn doelen benoemd in relatie tot de arbeidsmarkt:



**4. (H)erkenning arbeidsmarkt:** Wordt de microcredential herkend en erkend door de arbeidsmarkt als zelfstandige waarde die meerwaarde biedt voor werkgevers?



**5. Bevorderen innovatiekracht:** Draagt het instrument microcredentials bij aan innovatie op de (regionale) arbeidsmarkt?

Voor de evaluatie wordt de scope beperkt tot de werkgevers die direct betrokken zijn geweest bij de pilot.

De evaluatie zelf heeft drie doelstellingen

Deze eindevaluatie geeft inzicht in de volgende drie onderwerpen:



## 1. Feitelijke beschrijving van de pilot

- ▶ Wat is in de pilot gerealiseerd?
- ▶ Hoe hebben deelnemende instellingen dit gedaan?
- ▶ Hoe hebben deelnemers aan de pilot deze ervaren?



## 2. Toetsing van de doelen van de pilot

- ▶ In hoeverre heeft de ontwikkeling van microcredentials bijgedragen aan de geformuleerde doelen?



## 3. Trekken van lessen voor de toekomst

- ▶ Wat leren instellingen van het proces zoals zij dit hebben georganiseerd?
- ▶ Wat kunnen we leren uit deze pilot voor de verdere uitrol van microcredentials in het mbo en de verbinding met microcredentials in het hbo en wo?
- ▶ Wat is er nodig om microcredentials in het mbo structureel te borgen na het aflopen van de pilot?

De organisatie van de pilot zelf is geen primair onderwerp van evaluatie, alleen met het oog op de toekomstige borging van microcredentials na het aflopen van de pilot.

# Evaluatiekader | De volledige thema's en vragen in het evaluatiekader



\* PL=projectleiders, KM=kwaliteitszorgmedewerkers, EC=examencommissie, WG=werkgevers

Doelstelling	Criteria	Evaluatievragen	Methode	Betrokkenen*
Feitelijke beschrijving	Resultaten	1. Wat zijn de kwantitatieve resultaten van de pilot: Hoeveel instellingen/opleidingen hebben deelgenomen, hoeveel microcredentials zijn ontwikkeld en uitgegeven, op welk (NLQF/EQF) niveau, welke omvang in studiebelastingsuren (SBU), hoeveel werkgevers en lerenden zijn hiermee bereikt?	Vragenlijst	PL
	Proces	2. Hoe verloopt het proces van vraagarticulatie in het verzorgingsgebied van de instelling tot het uitreiken van de microcredential aan de lerende en wie zijn hierbij betrokken? Hoe wordt dit proces ervaren door de betrokkenen?	Vragenlijst; groepsessies	PL, KM, docenten, WG
		3. Hoe worden leeruitkomsten geformuleerd (definitie, wijze van beschrijven, validatie)? Hoe is het proces van de ontwikkeling van leeruitkomsten ervaren door de betrokkenen?	Vragenlijst; groepsessies	PL, KM, docenten, (WG)
		4. Hoe wordt de kwaliteit geborgd: van ontwikkeling, uitvoering tot en met afsluiting en de rol van de examencommissies hierbij?	Vragenlijst; groepsessies	PL, KM, docenten, EC
Toetsen doelen pilot	Kwaliteit	5. In hoeverre wordt de kwaliteit van de microcredential door de instellingen geborgd? Ondersteunt het gehanteerde kwaliteitskader het kwaliteitszorgproces?	Groepsessies	PL, KM
	Slagvaardigheid/wendbaarheid	6. Kunnen mbo-instellingen met het aanbieden van microcredentials sneller inspelen op vragen vanuit de (regionale) arbeidsmarkt?	Groepsessies	PL, KM
	Uitwisseling	7. Wat hebben instellingen nodig om elkaars microcredentials te kunnen erkennen en te vertrouwen op de kwaliteit?	Groepsessies	PL, KM
	Meerwaarde arbeidsmarkt	8. Hoe worden de microcredentials beoordeeld en gewaardeerd door betrokken werkgevers en lerenden? In hoeverre worden de microcredentials herkend en erkend als zelfstandige waarde door de betrokken werkgevers?	Interviews; groepsessies; ow-evaluaties	WG, PL, lerenden
		9. In hoeverre dragen microcredentials bij aan innovatie in het (regionale) bedrijfsleven?	Interviews	WG
Lessen voor de toekomst	Toekomst-bestendigheid	10. Heeft er verandering (beweging) op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen (LLO) plaats gevonden binnen en tussen instellingen? Wat hebben we zien veranderen door de komst van microcredentials?	Groepsessies	PL, KM, docenten
		11. Welke uitdagingen, goede praktijkvoorbeelden en lessen vallen er te trekken uit de organisatie en benodigde infrastructuur binnen en tussen de instellingen?	Groepsessies	PL, KM
		12. Welke uitdagingen en lessen vallen er te trekken uit het vormgeven van het concept/de vorm van de microcredentials?	Groepsessies; interviews	PL, KM, WG
		13. Welke omvang in SBU stimuleert de doelen van een microcredential?	Groepsessies	PL, KM, docenten
		14. Wat is er nodig om microcredentials in het mbo te borgen na het aflopen van de pilot?	Groepsessies	PL, KM, WG

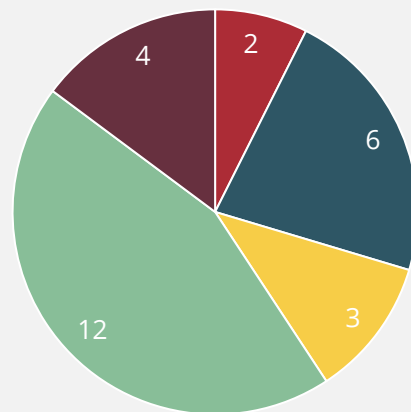
# Hoofdstuk 1 Kwantitatieve resultaten

In dit hoofdstuk presenteren we de belangrijkste kwantitatieve resultaten van de eindevaluatie. We beschrijven hoeveel microcredentials er worden ontwikkeld en in welke sectoren. Ook laten we zien hoe deze qua omvang en vormgeving zijn opgebouwd, evenals de mate van betrokkenheid van het werkveld.

**Bijna alle deelnemende mbo-instellingen zijn aan de slag met microcredentials**  
 Van de 27 instellingen hebben 25 instellingen één of meerdere microcredentials in ontwikkeling of al gereed. Op het moment van invullen van de vragenlijst (september-oktober 2025) hadden 4 instellingen microcredentials uitgereikt. In totaal zijn 51 microcredentials in ontwikkeling of gereed<sup>1</sup>. Dit is meer dan een verdubbeling ten opzichte van de tussenevaluatie in november 2024, toen dit er nog 24 waren.

## Status ontwikkeling microcredentials

- Nog niets in ontwikkeling
- Ontwikkelfase
- Ontwikkeld, maar nog niet aangeboden
- Wordt aangeboden
- Uitgereikt



Twee instellingen ontwikkelen op dit moment nog geen microcredential. Eén instelling geeft aan dat de opdracht door de projectleider is teruggegeven vanwege interne en externe factoren. De andere instelling noemt dat het vanuit de werkgever om verschillende redenen nog niet mogelijk was om het ontwikkelproces op te starten. Beide instellingen verwachten begin volgend jaar aan de slag te gaan met de ontwikkeling.

<sup>1</sup> Eén instelling gaf aan aanvullende microcredentials in ontwikkeling te hebben, maar deze konden vanwege technische beperkingen niet worden opgenomen in de vragenlijst.

**Medio december hebben twaalf instellingen microcredentials uitgereikt**  
 De data van SURF laat zien dat op 12 december 2025 twaalf instellingen microcredentials hebben uitgereikt. Dat zijn acht instellingen meer dan ten tijde van het invullen van de vragenlijst. Deze instellingen hebben in totaal 13 verschillende microcredentials uitgereikt<sup>2</sup> aan 97 lerenden. Hiervan zijn 75 microcredentials geclaimd en opgenomen in de backpack van de lerenden. De claim rate bedraagt daarmee 82%. Dit betekent dat ongeveer een vijfde van de lerenden de microcredential nog niet heeft opgehaald. Van de geclaimde edubadges is ongeveer de helft publiek gemaakt, dat betekent geschikt gemaakt om te delen via een link of via LinkedIn.

## Het niveau, de omvang en de inhoud van de microcredentials lopen uiteen

Ruim de helft van de microcredentials (29) wordt ontwikkeld op mbo-niveau 4, gevolgd door 15 op niveau 3 en vijf op niveau 2. Twee microcredentials bevinden zich op niveau 1. In vergelijking met de tussenevaluatie is het aandeel op niveau 3 iets toegenomen ten opzichte van niveau 4.

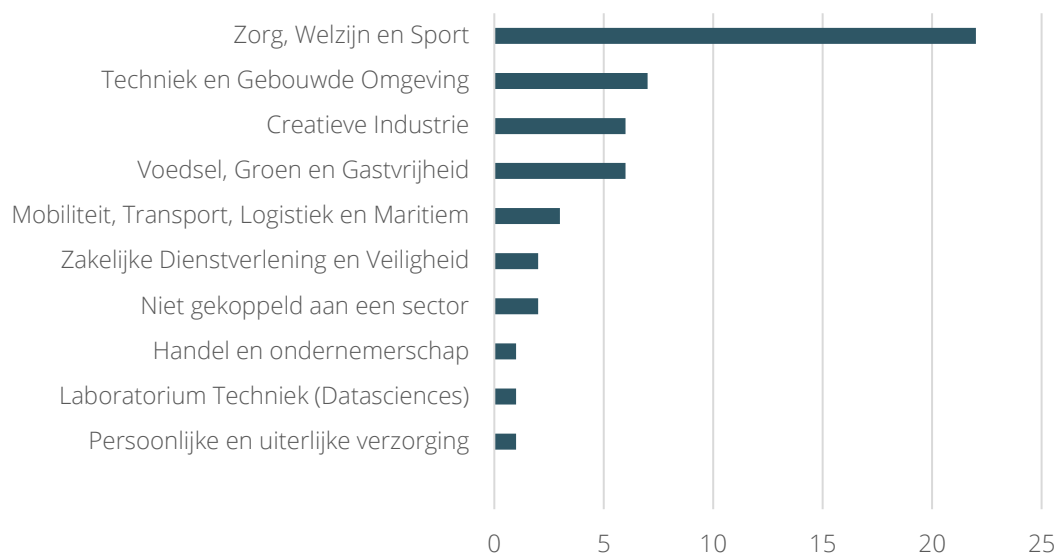
Ongeveer de helft van de microcredentials (25) heeft een omvang van 80 studiebelastingsuren (SBU). Dat is een duidelijke verschuiving ten opzichte van de tussenevaluatie, toen de meeste microcredentials nog 240 SBU waren. Dat geldt nu nog voor 14 microcredentials. Deze verschuiving hangt samen met de wijziging in de pilot, waarbij instellingen de ruimte kregen om microcredentials vanaf 80 SBU te ontwikkelen in plaats van de oorspronkelijke ondergrens van 240 SBU. De resultaten laten zien dat veel instellingen gebruik hebben gemaakt van deze wijziging. De overige omvang van de microcredentials (8) is 120, 160 of 360 SBU. Van vier microcredentials is de omvang nog niet bekend.

<sup>2</sup> Eén instelling heeft een testbadge uitgegeven.



De verdeling over sectoren is vergelijkbaar met die in de tussenevaluatie. Bijna de helft van de microcredentials (22) richt zich op de sector Zorg, Welzijn en Sport, gevolgd door Techniek en Gebouwde Omgeving (7), Voedsel, Groen en Gastvrijheid (6) en de Creatieve Industrie (6).

### Sectoren microcredentials in ontwikkeling

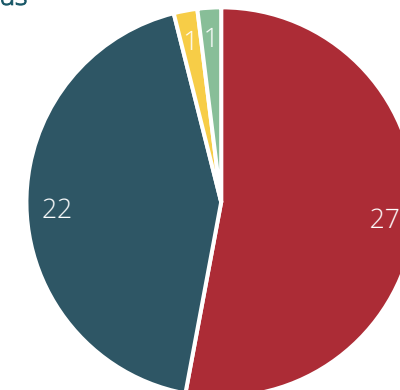


### Meer microcredentials worden volledig nieuw ontwikkeld

Ruim de helft van de microcredentials (27) wordt volledig nieuw ontwikkeld. Bij de tussenevaluatie was dat nog een derde. Een mogelijke verklaring is dat instellingen in de eerste fase vooral voortbouwden op bestaand cursusaanbod, terwijl zij in de aanloop naar de eindevaluatie meer tijd en ervaring hadden om iets volledig nieuws te ontwerpen. De overige microcredentials (22) zijn gebaseerd op bestaand onderwijsaanbod, waarbij vaak onderdelen uit bestaande opleidingen of cursussen zijn aangepast en samengevoegd tot een nieuw geheel. Slechts één microcredential betreft een bestaande cursus die zonder inhoudelijke aanpassingen de stempel 'microcredential' heeft gekregen.

### Microcredentials als nieuwe of bestaande cursus

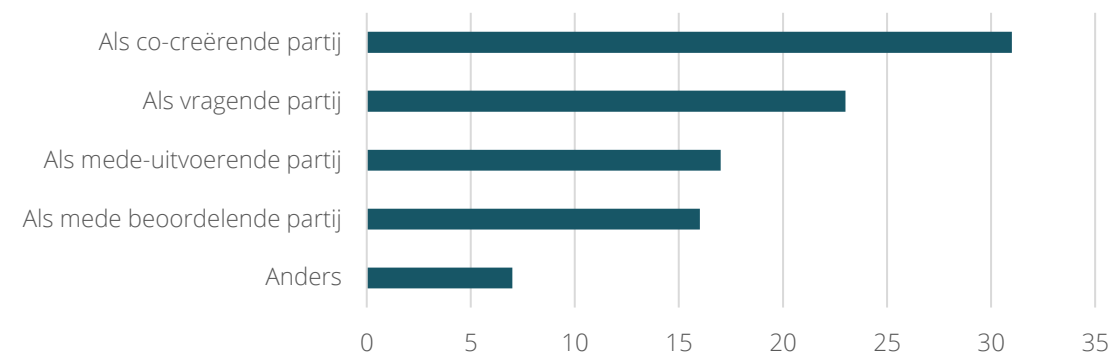
- Er is een volledig nieuwe cursus opgezet.
- De microcredential is gebaseerd op een bestaande cursus, maar met aanpassingen
- Een bestaande cursus heeft de stempel microcredential gekregen
- Anders



### Het werkveld is op uiteenlopende manieren betrokken

De regio en het werkveld spelen op verschillende manieren een rol bij de ontwikkeling van microcredentials. Het vaakst gebeurt dit in co-creatie: bij 31 van de 51 microcredentials is het werkveld actief betrokken bij de inhoudelijke ontwikkeling. Daarnaast treedt het werkveld regelmatig op als vragende partij (23 microcredentials), mede-beoordelende partij (16) en mede-uitvoerende partij (17). Slechts bij twee microcredentials is geen sprake van betrokkenheid van werkgevers. In vergelijking met de tussenevaluatie valt op dat de rol van het werkveld is verbreed. Werkgevers zijn niet alleen vaker de vragende partij, maar denken ook vaker mee in de ontwikkeling en de beoordeling van de microcredentials.

### Betrokkenheid regio/werkveld





## Hoofdstuk 2 Ontwikkelproces

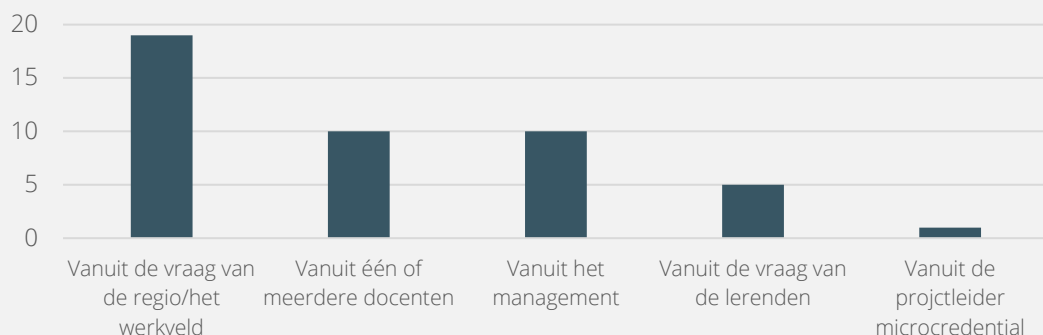
In dit hoofdstuk gaan we in op hoe instellingen het ontwikkelen van microcredentials hebben ingericht en ervaren aan de hand van drie paragrafen: de vraagarticulatie vanuit het werkveld, de betrokkenheid van interne actoren en het ontwikkelen van leeruitkomsten.

### 2.1 Vraagarticulatie

**De behoefte komt vaak vanuit het werkveld, maar onbekendheid remt initiatief**

Bij ruim driekwart van de microcredentials komt de behoefte vanuit het werkveld of de regio. De arbeidsmarktvrage vormt daarmee in veel gevallen het startpunt voor ontwikkeling. Tegelijkertijd blijkt uit de vragenlijst dat de bekendheid van microcredentials binnen het werkveld nog beperkt is: bijna alle instellingen noemen dit als knelpunt. Daardoor komen nog weinig vragen voor microcredentials gesteld vanuit het werkveld en ligt het initiatief vaak bij de onderwijsinstelling zelf. Dat hoeft geen probleem te zijn, zolang instellingen vervolgens actief het gesprek aangaan met werkgevers over de inhoud, toetsing en omvang. Op die manier lukt het instellingen om de vraag vanuit het werkveld goed te articuleren. Instellingen noemen hierbij als succesfactor relatiemanagers die over een goed netwerk beschikken. Instellingen verwachten dat de vraag vanuit het werkveld zal toenemen zodra microcredentials beter worden herkend en erkend. Als de ontwikkeling echter meer aanbodgestuurd is (vanuit onderwijs en/of lerenden) en het werkveld niet goed wordt meegenomen, kan dat de mate waarin de microcredential aansluit op de behoeften van het werkveld negatief beïnvloeden.

Vanuit wie komt de behoefte om de microcredential(s) te ontwikkelen?



### Instellingen ervaren onduidelijkheid over omvang van microcredential in SBU

De discussie over de omvang van microcredentials speelt bij vrijwel alle instellingen. In het kwaliteitskader is de ondergrens van 240 SBU vastgelegd, waarbij later in de pilot ruimte werd gegeven voor een omvang van 80 SBU. Instellingen waren positief over deze aanpassing, omdat ze 240 SBU te zwaar vonden en te veel lijkend op keuzedelen. Tegelijkertijd is er onduidelijkheid over of de wijziging als formele aanpassing in het kwaliteitskader geldt of als tijdelijke richtlijn binnen de pilot. Ook bestaat er verschil van inzicht over hoe flexibel deze uren kunnen worden ingevuld en in hoeverre dat meetelt in de totale studielast (bijv. met werkplekleren/zelfstudie).

### Meeste instellingen ervaren 80 SBU als werkbaar, maar discussie blijft bestaan

Uit de groepsgesprekken blijkt dat de meeste instellingen met 80 SBU goed uit de voeten kunnen om een microcredential te ontwikkelen vanuit de vraag van het werkveld. De omvang biedt voldoende inhoud en borging, zonder te zwaar te worden voor werkenden of werkgevers. Bovendien voorkomt de norm dat er een wildgroei aan mini-opleidingen ontstaat. Tegelijkertijd vinden sommige instellingen de ondergrens van 80 SBU nog steeds te hoog of te rigide. Zij stellen dat de kwaliteit van een microcredential vooral moet worden bepaald door de leeruitkomsten en de praktijkvraag, niet door de omvang.



*Projectleider: 'Ik vraag me af op het moment dat je microcredentials nog kleiner gaat maken [dan 80 SBU], of je dan nog aan de kwaliteitsnormen kan gaan voldoen.'*



*Projectleider: 'Ook trainingen van 40 uur met hoge kwaliteit en toetsing kunnen tot een resultaat leiden. Dat zegt iets over het doel en niet de tijdsduur.'*



## 2.2 Interne betrokkenen

### Ontwikkeling vraagt afstemming tussen veel verschillende afdelingen

De ontwikkeling van microcredentials is een proces waarbij veel verschillende afdelingen worden betrokken. Projectleiders geven aan dat ze voor de ontwikkeling met name docenten, werkgevers, de examencommissie en onderwijsbeleid betrekken. De samenwerking tussen deze betrokkenen loopt volgens de projectleiders goed: het gezamenlijk experimenteren wordt als waardevol ervaren. De afstemming vraagt echter veel tijd van de betrokkenen.

Voor het uitrollen betrekken projectleiders ook marketing & communicatie, administratie en informatimanagers/IT. Projectleiders geven aan dat dit proces nog veel handwerk vraagt en dat niet alle noodzakelijke afdelingen vanaf het begin zijn aangehaakt en/of ingericht op microcredentials.

### Capaciteit en onbekendheid beperken de voortgang

De belangrijkste knelpunten in het ontwikkelproces zijn de bekendheid van microcredentials (bij 21 van de 25 instellingen), gevolgd door administratieve problemen (16) en tijdgebrek bij betrokkenen (10). Instellingen noemen dat de benodigde expertise over meerdere afdelingen is verspreid en dat betrokkenen de ontwikkeling van microcredentials 'erbij doen'. Relatief grote instellingen geven aan dat er veel hoepels zijn waar ze doorheen moeten springen. Bij kleinere instellingen gaat dit door kortere lijnen sneller, maar vraagt het ontwikkelen en uitrollen van microcredentials relatief veel capaciteit, doordat systemen nog niet zijn ingericht op dit type onderwijs. Ook kost het volgens instellingen veel tijd om onderwijsteams die weinig ervaring hebben met LLO aan te haken.

### Een multidisciplinair team met een actieve projectleider vergroot de slagkracht

In de groepsgesprekken deelden instellingen dat het werken met een multidisciplinair team voor microcredentials (met vertegenwoordigers van onderwijsontwikkeling, examinering, beleid en IT) de voortgang versnelt. Een belangrijke succesfactor hierbij is een actieve projectleider die overzicht houdt en de afstemming tussen de betrokkenen structureel organiseert.

## 2.3 Het ontwikkelen van leeruitkomsten

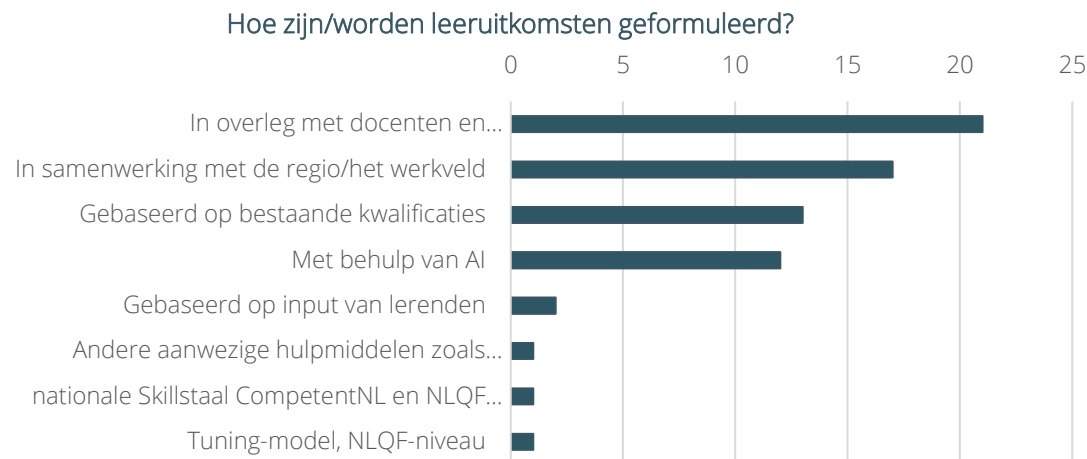
### Het werken met leeruitkomsten vraagt nieuwe expertise

Uit zowel de vragenlijst als de groepsgesprekken blijkt dat het formuleren van leeruitkomsten een belangrijk leerpunt is in de pilot. Veel docenten en examencommissies zijn gewend aan de vaste kwalificatiedossiers in het mbo en vinden het lastig om zelf leeruitkomsten te formuleren en te beoordelen. Instellingen signaleren daarom een duidelijke behoefte aan professionalisering en kennisdeling.



*Kwaliteitszorgmedewerker: 'In het mbo zijn we het verleerd om zelf doelen en beoordelingsinstrumenten te maken.'*

Tegelijkertijd gaven docenten aan dat het formuleren van leeruitkomsten wel helpt bij het concreet bepalen wat lerenden moeten kunnen. Enkele instellingen gebruiken AI-tools voor ondersteuning bij het formuleren van leeruitkomsten en zijn daar positief over.



Ervaring met het formuleren van leeruitkomsten verschilt tussen instellingen. De ervaringen van instellingen lopen uiteen. Bij instellingen die al met leeruitkomsten of competentiegericht onderwijs werken, verloopt het formuleren veelal soepel en in goede afstemming met docenten, werkveld en examencommissie. In andere instellingen is nog sprake van een leerproces en vraagt het werken met leeruitkomsten meer begeleiding. Hierbij wordt in de vragenlijst effectieve samenwerking het vaakst genoemd als succesfactor (door 18 instellingen).

### Leeruitkomsten versterken de kwaliteit en herkenbaarheid van microcredentials

Instellingen noemen als meerwaarde dat het formuleren van leeruitkomsten de kwaliteit van het onderwijs zichtbaar maakt. Het dwingt ontwikkelteams om expliciet te beschrijven wat een lerende moet kunnen aantonen, en zorgt ervoor dat de microcredential beter herkenbaar is voor het werkveld. De meeste instellingen vinden het belangrijk dat leeruitkomsten herkenbaar zijn voor werkgevers (21 van de 25) en specifiek en meetbaar zijn (19 van de 25).



*Docent: 'Als je de leeruitkomsten goed formuleert, is toetsing daarna ook makkelijker.'*



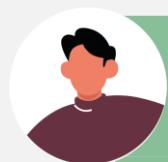
## Hoofdstuk 3 Kwaliteit

Dit hoofdstuk beschrijft hoe instellingen omgaan met de kwaliteit van microcredentials in drie paragrafen: de werking van het kwaliteitskader, de rol van de examencommissie en de wijze waarop instellingen de kwaliteitsborging vormgeven.

### 3.1 Kwaliteitskader

**Het kwaliteitskader biedt voldoende ruimte, maar nog onvoldoende houvast**

Uit de groepssessies blijkt dat de meeste instellingen het huidige kwaliteitskader als ruim en werkbaar ervaren. Tegelijkertijd geeft het nog onvoldoende richting voor de toepassing op microcredentials. Het kader wordt gewaardeerd omdat het experimenteren mogelijk maakt zonder belemmerend te zijn. Tegelijkertijd geven veel kwaliteitszorgmedewerkers aan dat zij zoekende zijn naar de verhouding tussen het kwaliteitskader voor microcredentials en de bestaande kaders voor formeel onderwijs. Door het ontbreken van concrete richtlijnen vult iedere instelling de eisen, toetsing en borging op een eigen manier in.



*Projectleider: 'Het is verrijkend en leerzaam om samen op een andere manier te ontwikkelen, buiten de bestaande kwalificatiedossiers om.'*

*Docent: 'Instellingen zijn verantwoordelijk voor de eigen kwaliteit: Wie ziet er op toe dat het ook echt goed gebeurt? Uiteindelijk keurt de slager zijn eigen vlees.'*



**Er is behoefte aan landelijke handreiking en gezamenlijke formats**

Zowel in de vragenlijst als in de groepsgesprekken komt een behoefte terug aan landelijke afstemming over de inrichting van kwaliteitsborging. Instellingen vinden het inefficiënt dat iedereen afzonderlijk het wiel aan het uitvinden is, terwijl de uitgangspunten grotendeels overeenkomen. Zij pleiten voor een compacte landelijke handreiking waarin basisprincipes, minimale eisen en voorbeeld formats zijn opgenomen, zodat instellingen vergelijkbaar werken. Er worden nu alleen goede voorbeelden van instellingen gedeeld, maar niet gewerkt uit een vast format. Op dit moment is er daarom geen sprake van een uniform kwaliteitsproces voor het ontwikkelen en aanbieden van microcredentials. Een groot deel van de instellingen heeft hier wel behoefte aan. Tegelijkertijd benadrukken projectleiders dat er ruimte moet blijven voor regionale verschillen en maatwerk richting het werkveld. De gewenste richting vanuit veel projectleiders en kwaliteitszorgmedewerkers is samen te vatten als *'een lichte structuur met duidelijke piketpaaltjes'*.

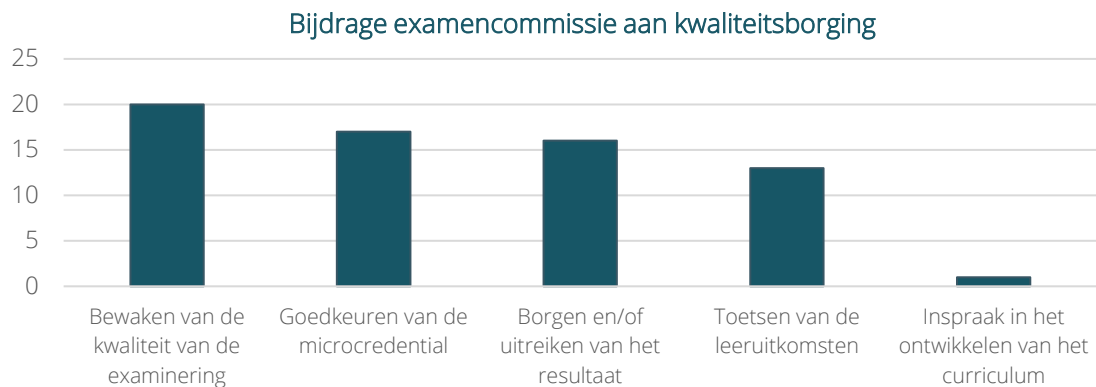
### 3.2 De rol van de examencommissie

**De examencommissie speelt een centrale, maar zoekende rol**

Uit de vragenlijst blijkt dat bij vrijwel alle instellingen de examencommissie betrokken is bij de microcredentials, maar de invulling daarvan sterk varieert. De meeste commissies bewaken de kwaliteit van de examinering en toetsen de leeruitkomsten of het resultaat. In de groepsgesprekken met projectleiders kwam naar voren dat een aantal examencommissies de microcredentials in eerste instantie behandelden alsof het reguliere opleidingen of keuzedelen betrof. Dat leidde tot vertraging en stroperige processen.

**Vroege betrokkenheid van examencommissie vergroot draagvlak en begrip**

In de gesprekken met projectleiders gaven verschillende instellingen aan dat de samenwerking met de examencommissie verbeterde, naarmate deze eerder in het proces werd betrokken. Door in een vroeg stadium samen te verkennen wat microcredentials vragen en waarin dit afwijkt van regulier onderwijs, ontstond meer begrip en vertrouwen. Dat leidde tot lichtere en meer passende vormen van borging.

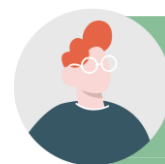


#### Keuze voor reguliere of aparte LLO-commissie hangt af van schaal en inbedding

Uit de gesprekken met zowel projectleiders als kwaliteitszorgmedewerkers blijkt dat instellingen uiteenlopende keuzes maken in de positionering van de examencommissie. Sommige instellingen kiezen bewust voor borging binnen de reguliere examencommissie, om de kwaliteit en herkenbaarheid te waarborgen. Andere instellingen hebben of ontwikkelen een aparte LLO-commissie of borgingscommissie, om meer ruimte te creëren voor experiment en flexibiliteit. De keuze hangt sterk samen met de schaal van de instelling en de mate waarin LLO al is ingebed. Grote instellingen met bestaande LLO-structuren plaatsen microcredentials daarbinnen, terwijl kleinere instellingen met korte lijnen vaak kiezen voor integratie in het reguliere borgingsproces.

#### Spanning tussen kwaliteit en wendbaarheid blijft voelbaar

Zowel uit de vragenlijst als de groepsgesprekken komt naar voren dat instellingen voortdurend zoeken naar de balans tussen zorgvuldige toetsing en wendbaarheid. Waar examencommissies in sommige gevallen te strikt vasthouden aan het inspectiekader, gaat de snelheid verloren; te lichte borging roept juist vragen op over hoe sterk de kwaliteit daadwerkelijk geborgd wordt. Instellingen benadrukken dat een gezamenlijke visie op de rol van de examencommissie nodig is om microcredentials duurzaam te verankeren.



*Projectleider: 'Bij ons vloog de examencommissie het eerst aan alsof het een volledig diploma is.'*

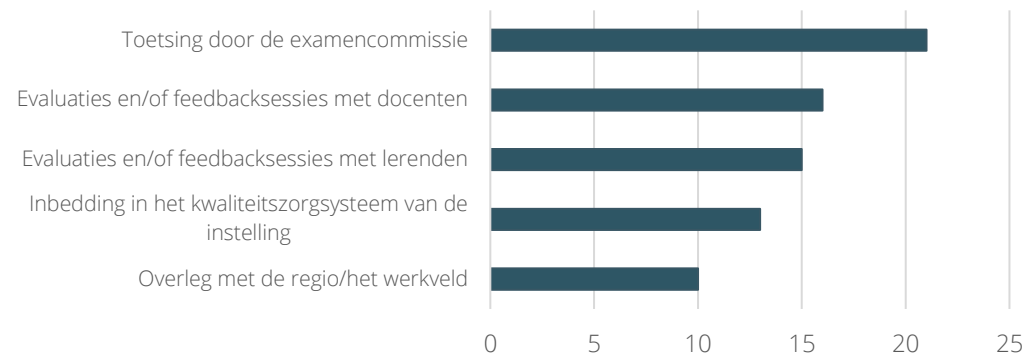
### 3.3 Kwaliteitsborging

#### Kwaliteitsborging is nog grotendeels ad hoc georganiseerd

Uit de vragenlijst blijkt dat de kwaliteitsborging van microcredentials nog sterk in ontwikkeling is. Kwaliteitsborging vindt op dit moment vooral plaats via toetsing door de examencommissie, gevolgd door evaluaties met docenten en lerenden, en in overleg met het werkveld. Slechts een deel van de instellingen heeft de borging al ingebed in het bestaande kwaliteitszorgsysteem. In de meeste gevallen is de borging ad hoc georganiseerd, en afhankelijk van de inzet van projectleiders en docenten.

In de groepsgesprekken met docenten en kwaliteitszorgmedewerkers werd dit beeld bevestigd: zij gaven aan dat de formele processen en systemen nog niet zijn ingericht op microcredentials en dat de verantwoordelijkheid nu vooral bij individuele betrokkenen ligt.

#### Wijzen waarop kwaliteitsborging plaatsvindt



### Actieve betrokkenheid en samenwerking vormen succesfactoren

In de vragenlijst noemen instellingen de actieve betrokkenheid van de examencommissie en de efficiënte samenwerking tussen docenten en kwaliteitszorgmedewerkers als belangrijkste succesfactoren. Ook regelmatige bijstellingen op basis van feedback worden gezien als teken van een lerende aanpak, wat positief uitwerkt op de kwaliteitsborging. Daarnaast ervaren instellingen de betrokkenheid van het werkveld of beroepsverenigingen bij toetsing positief voor het borgen van de kwaliteit.

### Beperkte kennis en capaciteit blijven grootste knelpunten

Zowel uit de vragenlijst als de gesprekken komt naar voren dat gebrek aan kennis en capaciteit de grootste belemmeringen vormen voor structurele kwaliteitsborging. Veel instellingen missen nog specifieke expertise over de kwaliteitsborging van microcredentials: hoe leeruitkomsten worden vastgesteld, hoe toetsing wordt beoordeeld en welke eisen gelden voor borging buiten het formele stelsel. Betrokkenen hebben hier beperkte tijd voor. Ook de ondersteunende infrastructuur is nog niet ingericht op microcredentials. Registratiesystemen bieden vaak nog geen passende functies, waardoor informatie versnipperd raakt en processen handmatig verlopen.



## Hoofdstuk 4 Samenwerking en kennisdeling

In dit hoofdstuk gaan we in op hoe de samenwerking en kennisdeling tussen instellingen is vormgegeven. We beschrijven eerst hoe de onderlinge samenwerking tussen instellingen is, daarna hoe de samenwerking met Npuls is vormgegeven en vervolgens wat we hebben opgehaald over de uitwisseling van microcredentials.

### 4.1 Onderlinge samenwerking tussen instellingen

**Veel instellingen zijn nog intern gericht in de pilotfase van microcredentials**  
Instellingen geven aan dat de bereidheid om kennis en materialen te delen groot is, maar dat de daadwerkelijke uitwisseling tussen mbo-instellingen nog beperkt blijft. In de praktijk ontwikkelt vrijwel iedere instelling eigen formats, tools en kwaliteitsprocedures, waardoor de aanpakken sterk uiteenlopen. Projectleiders benoemen dat zij vooral bezig zijn met het inrichten van interne processen, waardoor samenwerking tussen instellingen nu nog minder prioriteit krijgt.

#### Regionale samenwerking ontstaat op enkele plekken vanuit eigen initiatief

In enkele regio's zijn wel succesvolle samenwerkingen ontstaan, bijvoorbeeld in Noord-Brabant, waar 4 instellingen microcredentials gezamenlijk ontwerpen en afstemmen. Projectleiders zien dit als goed voorbeeld van hoe samenwerking boven aparte ontwikkeling van microcredentials door instellingen kan worden geplaatst: instellingen wisselen kennis uit, stemmen de inhoud op elkaar af en ontwikkelen soms zelfs samen nieuw aanbod. Volgens betrokken instellingen helpt dit vooral om te leren van elkaars werkwijze en stimuleert het wederzijds vertrouwen en vergelijkbaarheid van kwaliteit. Tegelijkertijd komt in veel andere regio's deze samenwerking nog niet tot stand. Dit moet echt vanuit instellingen zelf worden opgezet en blijkt vaak afhankelijk van persoonlijke contacten en bestaande samenwerkingen.



*Projectleider: 'Er is geen aansturing op gezamenlijke ontwikkeling van aanbod van microcredentials.'*

### 4.2 Samenwerking met Npuls programma-organisatie

Er is belang bij meer (regionale) samenwerkingen tussen mbo-instellingen. Instellingen geven aan dat zij behoefte hebben aan meer overzicht en afstemming, zodat ontwikkeling van microcredentials minder versnipperd raakt. Zij zien voor Npuls een rol in het signaleren waar vergelijkbare initiatieven ontstaan, het verbinden van instellingen en het stimuleren van samenwerking, bijvoorbeeld wanneer microcredentials inhoudelijk overlappen of in dezelfde regio worden ontwikkeld. Tegelijkertijd benadrukt de Npuls programma-organisatie dat de verantwoordelijkheid voor samenwerking tussen mbo-instellingen in de eerste plaats bij de instellingen zelf ligt. Volgens hen kan de landelijke pilot ondersteunen door inzicht te bieden en ontmoetingen te faciliteren, maar ligt de daadwerkelijke organisatie van gezamenlijke ontwikkeling bij de instellingen.

#### De leergemeenschap en communicatie met Npuls verlopen goed

Deelnemers waarderen de leergemeenschap vanuit de Npuls programma-organisatie als een toegankelijke en ondersteunende plek om ervaringen uit te wisselen en vragen te stellen. Projectleiders geven daarnaast aan dat de communicatie met de Npuls programma-organisatie laagdrempelig is, met korte lijnen en een open houding: vragen worden snel opgepakt en Npuls denkt actief mee. Zowel projectleiders als kwaliteitszorgmedewerkers zouden graag zien dat de leergemeenschap ook na de pilot blijft bestaan.

#### Tegelijkertijd is er behoefte aan meer landelijke sturing

In zowel de sessies met projectleiders en kwaliteitszorgmedewerkers als de vragenlijst wordt aangegeven dat instellingen behoefte hebben aan meer landelijke coördinatie en richting. Zij zien een belangrijke rol voor de Npuls programmaorganisatie in het formuleren van een gezamenlijke visie op microcredentials, met name ook nu de pilot afloopt: wat is de waarde van de microcredential, waar werken we naar toe en welke landelijke afspraken zijn nodig om hiermee verder te gaan?



*Projectleider: 'Npuls moet een landelijke visie formuleren, zodat deze naar lerenden en het werkveld gecommuniceerd kan worden.'*

### 4.3 Uitwisseling van microcredentials

Microcredentials worden nog niet ontwikkeld gericht op onderlinge uitwisseling

Uitwisseling van microcredentials gaat over de mogelijkheid om een microcredential die bij de ene instelling is behaald, te laten erkennen door een andere instelling. In de praktijk zou dit vooral relevant worden wanneer microcredentials onderdeel gaan vormen van bredere leerpaden, kunnen worden ingebracht in vervolgonderwijs of gebruikt worden als vrijstelling binnen mbo-opleidingen. De pilot laat zien dat veel van de huidige microcredentials vooral als zelfstandige leereenheid zijn ontwikkeld, en niet als bouwsteen binnen een grotere route. Daardoor hebben instellingen nog geen situaties ervaren waarin onderlinge erkenning nodig was.

#### Uitwisseling vraagt om landelijke afspraken en harmonisering

Hoewel onderlinge erkenning nu nog beperkt speelt, zien instellingen wel dat dit in de toekomst belangrijk wordt om flexibiliteit en doorstroom te vergroten. Op dit moment is dat echter lastig te realiseren. Door het ontbreken van gezamenlijke formats verschillen microcredentials nu sterk per instelling. Docenten geven aan dat microcredentials tussen instellingen bijvoorbeeld verschillen in hoe leeruitkomsten worden geformuleerd en hoeveel SBU eraan gekoppeld worden. Dat maakt uitwisseling van microcredentials tussen mbo-instellingen ingewikkeld.



*Projectleider: 'Daarbij is uitwisselbaarheid ook een aandachtspunt, hoe borgen we dat een bepaalde microcredential bij instelling X hetzelfde onderwijs plus een valide en betrouwbare afsluiting heeft als bij instelling Y?'*

#### De landelijke afspraken moeten richting geven, maar niet te beperkend zijn

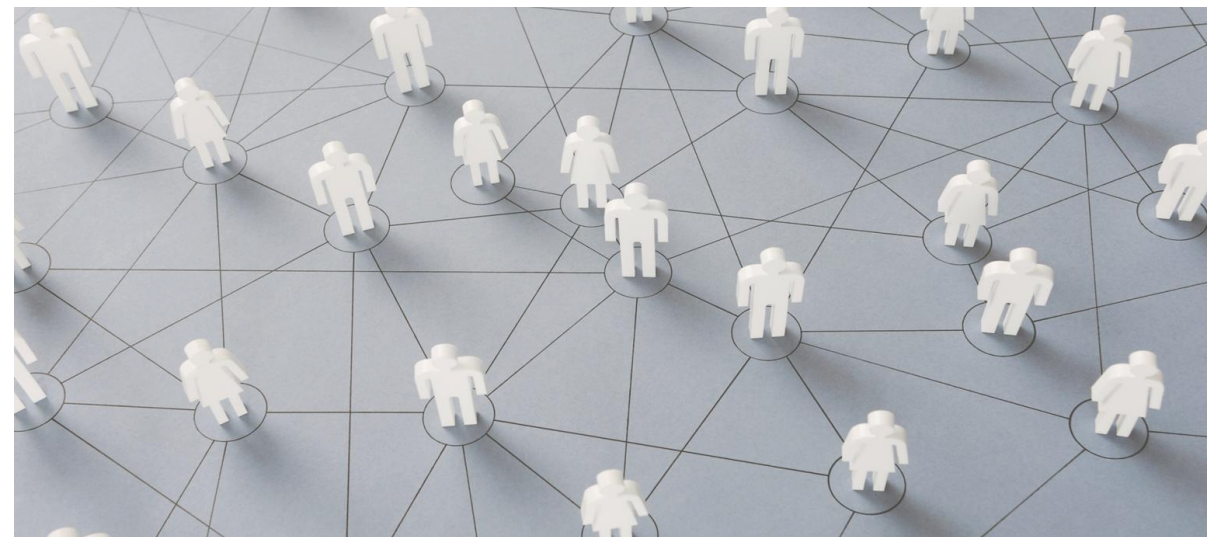
Landelijke afstemming is volgens projectleiders en kwaliteitszorgmedewerkers noodzakelijk om onderlinge vergelijkbaarheid en erkenning te versterken. Tegelijkertijd moeten die afspraken niet te gedetailleerd zijn, omdat te veel standaardisering de regionale wendbaarheid kan beperken. Waar die balans precies zit, is nog niet duidelijk.

#### Uitwisseling gaat ook over vergelijkbaarheid internationaal en met ho

Bij sommige instellingen speelt daarnaast de bredere, internationale context van microcredentials. Verschillende (Europese) landen zijn bezig met het concept microcredentials. Internationale ontwikkelingen richten zich daarbij ook op het bevorderen van grensoverschrijdende herkenning en waardering. Vooral bij instellingen in grensregio's wordt dit genoemd als aandachtspunt. Op dit moment is internationale vergelijkbaarheid nog beperkt. Ook richting het hbo/wo is nog weinig afstemming, terwijl microcredentials worden gezien als potentieel stapelbaar of complementair aan andere vormen van certificeerbaar leren.

#### Uitwisseling van microcredentials is op dit moment nog toekomstmuziek

Zoals in het begin van deze paragraaf beschreven, is onderlinge erkenning in deze fase van de pilot nog geen vraagstuk. De pilot laat zien dat instellingen vooral werken aan interne processen en dat onderlinge afstemming beperkt is. Daardoor ontbreekt een basis om microcredentials automatisch bij elkaar te erkennen. Dit maakt dat uitwisselbaarheid vooral een ambitie voor de langere termijn is.



## Hoofdstuk 5 Ervaring werkgevers en lerenden

Dit hoofdstuk beschrijft de ervaringen van werkgevers (5.1) en lerenden (5.2) met microcredentials. De bevindingen zijn gebaseerd op vier flitsinterviews met werkgevers en een korte vragenlijst die door 14 werkgevers van één instelling is ingevuld. Daarnaast zijn onderwijsbeoordelingen uit zes instellingen benut, ingevuld door in totaal 31 lerenden. Ook is relevante input uit de groepsessies met projectleiders meegenomen. De gebruikte bronnen zijn divers, maar in omvang beperkt, waardoor de resultaten vooral een indicatief beeld geven en niet als representatief voor alle werkgevers en lerenden kunnen worden gezien.

### 5.1 Ervaringen van werkgevers

#### Betrokken werkgevers waarderen de samenwerking met het onderwijs

Uit de gesprekken en vragenlijst blijkt dat werkgevers vooraf meestal nog niet bekend waren met microcredentials. Instellingen nemen hen daarom actief mee in de ontwikkeling en uitwerking ervan. Werkgevers waarderen de mogelijkheid tot maatwerk, de korte lijnen en het samenwerken met het onderwijs. In verschillende casussen waren werkgevers nauw betrokken bij het formuleren van leeruitkomsten, het vormgeven van de studielast of het beoordelen van de resultaten. Voor sommige werkgevers was die actieve betrokkenheid zelfs een voorwaarde om mee te doen. Andere werkgevers gaven juist aan dat co-creatie niet noodzakelijk was, zolang het traject goed aansloot bij hun praktijk.

#### De mate van betrokkenheid van het werkveld verschilt per sector

Instellingen signaleren dat de mate van betrokkenheid sterk verschilt per sector. In sectoren waar al langer wordt samengewerkt met het werkveld, zoals de zorg en techniek, verloopt de samenwerking doorgaans soepel en is de vraag vanuit het werkveld concreet. Werkgevers in deze sectoren herkennen de toegevoegde waarde van kort en gericht opleiden, mede omdat personeelstekorten groot zijn. In sectoren waar het werkgeverslandschap versnipperd is, zoals de creatieve industrie, is het lastiger om collectieve leervragen te formuleren of om werkgevers actief te betrekken bij de ontwikkeling. Hierdoor blijft de betrokkenheid in deze sectoren vooralsnog beperkt.

#### Onbekendheid met microcredentials belemmert draagvlak in organisaties

Hoewel betrokken werkgevers positief zijn over microcredentials, vormt onbekendheid binnen organisaties een duidelijke drempel. Medewerkers weten vaak niet wat een microcredential inhoudt en zijn gewend aan diploma's en bestaande certificaten. Werkgevers ervaren dat er veel uitleg nodig is om deelnemers mee te krijgen, zeker wanneer een microcredential als nieuw of abstract wordt gezien. Instellingen herkennen dit en geven aan dat het enthousiasme van werkgevers nog afhankelijk is van enkele interne kartrekkers. Structurele betrokkenheid van het werkveld vormt hiermee een uitdaging.

#### Betrokken werkgevers zien meerwaarde in het concept microcredential

Uit de gesprekken en vragenlijst blijkt dat de meeste werkgevers microcredentials een waardevolle aanvulling vinden op het bestaande LLO-aanbod. De compacte, praktijkgerichte vorm sluit volgens hen goed aan op concrete leervragen op de werkvloer. Vakvaardigheden kunnen volgens werkgevers in korter tijdsbestek worden aangeleerd dan voorheen en medewerkers zijn hierdoor sneller inzetbaar dan bij reguliere trajecten. Een werkgever in de techniek beschrijft hoe pijpfitten in korte tijd en sterk praktijkgericht wordt aangeleerd: een goede combinatie van leerdagen op school en toepassing op de werkvloer. Ook in de zorg zien werkgevers de voordelen van een compact traject: microcredentials richten zich op specifieke rollen of taken, zoals welzijnswerk binnen de ouderenzorg. Tegelijkertijd geven werkgevers aan dat een microcredential wel voldoende 'body' moet hebben: te korte trajecten zouden minder waardevol kunnen worden gevonden.



*Werkgever: 'Ons ideaal is een soort menukaart. We kunnen steeds meer op maat gaan kijken: wat hebben we nodig?'*

### Het oordeel over de meerwaarde van digitale certificering verschilt

Een deel van de werkgevers is positief over de digitale waardering via edubadges. Zij zien kansen voor medewerkers om een digitaal portfolio op te bouwen dat ook tussen organisaties kan worden gebruikt. Sommige werkgevers geven aan in de toekomst microcredentials van andere instellingen te willen erkennen, als er een landelijk of gestandaardiseerd platform is. Tegelijkertijd signaleren instellingen dat veel werkgevers vooral gefocust zijn op de inhoud en de vaardigheden die worden aangeleerd, en minder op de vorm van certificering.

### Werkgevers zien innovatiekansen, maar structurele borging is nodig

Werkgevers zien dat de snelheid en flexibiliteit van scholing met microcredentials kunnen bijdragen aan innovatie in hun organisatie. Compacte trajecten verlagen drempels, maken doorleren aantrekkelijker en helpen organisaties om snel in te spelen op nieuwe taken of functies. Tegelijkertijd geven werkgevers en instellingen aan dat verdere structurele stappen nodig zijn om deze innovatiekracht te benutten. Bekendheid, heldere kwaliteitsborging en landelijke erkenning worden genoemd als voorwaarden om microcredentials breder in te zetten.



*Werkgever: 'Ik vind deze manier van leren wel van anno 2025 en verder.'*

## 5.2 Ervaringen van lerenden

### Lerenden kiezen vooral voor de inhoud, niet voor het label microcredential

Lerenden volgen microcredentials om uiteenlopende redenen. De meest genoemde motivatie is bijscholing voor de huidige functie, gevolgd door persoonlijke ontwikkeling en, in mindere mate, bijscholing met het oog op een nieuwe functie. Uit de evaluaties blijkt dat de meeste lerenden niet bewust kozen voor een microcredential als opleidingsvorm: zij wisten vooraf niet dat het traject als microcredential werd aangeboden, of deelname was verplicht vanuit de werkgever. Dit bevestigt dat microcredentials als opleidingsoptie nog relatief onbekend zijn onder lerenden en dat de inhoud meer leidend is dan de vorm.

### De inhoud sluit goed aan op ervaring, leervraag en verwachting van lerenden

Lerenden ervaren het niveau van de microcredential overwegend als gemiddeld tot hoog en de studielast als gemiddeld. De inhoud sloot voor de meeste lerenden goed aan op hun bestaande kennisbasis en leervraag, en in de meeste gevallen voldeed het traject aan hun verwachtingen. Vrijwel alle lerenden bereikten hun doel met het volgen van de microcredential (28 van de 31). In enkele trajecten werd benoemd dat de praktische organisatie en informatievoorziening nog verbeterpunten zijn. Dit zit dus niet op de inhoud van de microcredential, maar op de uitvoeringspraktijk.

### De meerwaarde voor de loopbaan van lerenden wisselt

De meest genoemde meerwaarde voor de loopbaan is dat de microcredential zicht geeft op kennis en vaardigheden richting de werkgever. Daarnaast is een deel van de lerenden van plan de edubadge te gebruiken om deze vaardigheden te tonen bij een andere opleiding of op hun cv of LinkedIn. Tegelijkertijd geeft ongeveer een derde van de lerenden aan (nog) niet te weten wat de meerwaarde is, of verwacht de edubadge niet actief te gebruiken. Deze bevinding past bij wat instellingen signaleren: edubadges worden niet altijd geclaimd en de loopbaanwaarde van microcredentials is voor veel lerenden nog abstract. Dit onderstreept dat, net als bij werkgevers, de bekendheid en positionering van microcredentials nog verder moeten groeien voordat lerenden deze structureel als loopbaaninstrument gaan inzetten. Waar lerenden de meerwaarde wél ervaren, gaat het vooral om directe toepasbaarheid van de opgedane kennis, de verdieping die het traject biedt en het bewijs van bekwaamheid richting hun werkgever.



*Docent: 'Op de inhoud stond men te springen. Maar die badge hoefden mensen niet per se op te halen. Sommigen hebben dit ook niet gedaan.'*

# Hoofdstuk 6 Doelen van de pilot

In dit hoofdstuk staan we concluderend stil bij de vier doelen van de pilot.



**1. Bevorderen slagvaardigheid en wendbaarheid: Kunnen mbo-instellingen met het aanbieden van microcredentials snel(ler) inspelen op vragen vanuit de (regionale) arbeidsmarkt?**

De pilot laat zien dat microcredentials mbo-instellingen in potentie slagvaardiger en wendbaarder maken in het inspelen op vragen uit de regionale arbeidsmarkt. Een belangrijk voordeel is dat instellingen zonder landelijke wetgeving en kaders direct kunnen reageren op vragen vanuit het werkveld. In verschillende casussen zien we dat werkgevers actief meedenken en mede-ontwikkelen, wat leidt tot microcredentials die goed aansluiten bij actuele praktijkvragen. Opvallend hierbij is dat het grootste deel van de microcredentials wordt ontwikkeld in sectoren met grote arbeidsmarkttekorten, zoals zorg en techniek. Dit onderstreept dat instellingen in staat zijn om rechtstreeks op de arbeidsmarkt vraag in te spelen.

Ook intern ervaren instellingen dat het lukt om slagvaardig te zijn als er korte lijnen zijn en een multidisciplinair projectteam om snel te kunnen schakelen. Een belangrijke voorwaarde hiervoor is samenwerking met de examencommissie: wanneer die vroeg wordt betrokken, ontstaat ruimte voor maatwerk en meebewegen, waardoor processen soepeler verlopen. Als de examencommissies echter microcredentials behandelen alsof het reguliere opleidingen of keuzedelen zijn, leidt dat tot trage processen en minder slagvaardigheid.

De slagvaardigheid wordt in de praktijk nog beperkt door factoren die samenhangen met de nieuwigheid van microcredentials. Het kost instellingen veel tijd om onderwijsteams mee te krijgen, mede door onbekendheid met LLO en het werken met leeruitkomsten. Administratieve en technische uitdagingen, zoals ICT-systemen die nog niet zijn ingericht op microcredentials, vertragen de uitvoering en vragen veel handmatig werk. Het nieuwe en onbekende proces levert dus nu minder snelheid dan gewenst zou zijn voor microcredentials: instellingen verwachten dat dit verbetert naarmate meer ervaring wordt opgedaan.

Over het algemeen zijn de signalen positief over de potentie van microcredentials om slagvaardigheid en wendbaarheid te vergroten, maar de belangrijkste belemmeringen liggen in de onbekendheid en het opzetten van nieuwe processen.



**2. Kwaliteitsborging: Hebben de instellingen het kwaliteitszorgproces rondom de microcredentials ingericht conform het kwaliteitskader en draagt dit kader bij aan het waarborgen van de kwaliteit?**

De pilot laat zien dat alle mbo-instellingen bij het kwaliteitsproces rondom microcredentials het kwaliteitskader hebben gevolgd en dat dit kader in de praktijk wordt gewaardeerd vanwege de ruimte voor maatwerk. Instellingen vinden het kwaliteitskader goed werkbaar, omdat het experimenteren mogelijk maakt en niet dezelfde mate van regulering vraagt als het reguliere onderwijs. Deze ruimte helpt instellingen om microcredentials te ontwikkelen die goed aansluiten op behoeften uit het werkveld en om flexibel om te gaan met toetsing en borging.

Tegelijkertijd blijkt uit de pilot dat deze ruime kaders ook leiden tot onduidelijkheid en uiteenlopende interpretaties. Doordat het kwaliteitskader op hoofdlijnen is, vraagt het van instellingen om zelf formats, procedures en kwaliteitscriteria te ontwikkelen. Dit leidt tot de situatie waarin iedere instelling het wiel opnieuw gaat uitvinden. Veel mbo-professionals zijn gewend aan de vaste structuur van kwalificatiedossiers, het zelfstandig formuleren van leeruitkomsten en ontwikkelen van toetsing vraagt om nieuwe expertise. In de praktijk betekent dit dat kwaliteitsborging nog vaak ad hoc wordt ingericht en afhankelijk is van betrokken projectleiders, docenten en examencommissies. Hierdoor variëren de borgingsprocessen sterk tussen instellingen: sommige instellingen kiezen voor een zware, formele borging vergelijkbaar met regulier onderwijs, terwijl anderen veel lichter en flexibeler beoordelen. Dit lijkt erop te wijzen dat instellingen verschillend inschatten welke mate van borging voldoende is.

Instellingen merken op dat hiermee het risico ontstaat dat de kwaliteit van microcredentials tussen scholen ongelijk wordt. Omdat kwaliteitsprocessen nu intern worden opgezet, leven er bij instellingen zorgen over of daarmee de kwaliteit voldoende geborgd is. Het roept ook vragen op over onderlinge erkenning en het voorkomen van wildgroei.

Hoewel het kwaliteitskader ruimte biedt en als werkbaar wordt ervaren, laat de huidige werkwijze zien dat het ontbreken van gezamenlijke formats en basiscriteria leidt tot grote verschillen in de manier waarop instellingen het kader toepassen. Daardoor is er geen sprake van een uniform kwaliteitsproces voor het ontwikkelen en aanbieden van microcredentials.



### 3. Uitwisseling en erkenning: Het onderling erkennen van microcredentials door mbo-instellingen, om optimale flexibiliteit voor de lerenden mogelijk te maken.

De pilot laat zien dat het onderling erkennen en uitwisselen van microcredentials tussen mbo-instellingen op dit moment nog nauwelijks van de grond komt. Hoewel instellingen het principe van uitwisselbaarheid ondersteunen, ervaren zij dat dit in de praktijk nog niet haalbaar is. Een belangrijke verklaring hiervoor is dat er in de pilotfase nog relatief weinig microcredentials zijn uitgereikt, waardoor er in de praktijk nog geen situaties zijn geweest waarin instellingen daadwerkelijk een microcredential van een andere instelling moesten erkennen. Dit proces is dus bij instellingen nog niet ingericht, en de behoefte is in deze fase nog beperkt.

Daarnaast zijn instellingen op dit moment vooral intern gericht op het opzetten van processen. Een belangrijke belemmering voor onderlinge erkenning is dat instellingen daardoor geen zicht hebben op elkaars kwaliteitsprocessen. Omdat borging nu grotendeels intern en ad hoc is ingericht, weten instellingen onvoldoende hoe microcredentials elders tot stand komen en hoe zwaar of licht deze zijn beoordeeld.

Tegelijkertijd laat de pilot positieve signalen op kleine schaal zien. In regio's waar instellingen al langer samenwerken, zoals in Noord-Brabant, wordt gewerkt aan afstemming en gezamenlijke ontwikkeling van microcredentials. Zo'n regionaal initiatief laat zien dat uitwisseling mogelijk is wanneer vertrouwen, gezamenlijke taal en gedeelde werkwijzen aanwezig zijn.

Op basis van de pilot wordt duidelijk dat voor echte uitwisseling en onderlinge erkenning meer gezamenlijke structuren nodig zijn, zoals vergelijkbare formats voor leeruitkomsten en duidelijkheid over kwaliteitscriteria. Daarnaast is er vanuit instellingen de behoefte aan een gedeelde visie op wat een microcredential onderscheidt van andere vormen van onderwijs en certificering en wat het toekomstbeeld is van microcredentials.



#### 4. Meerwaarde arbeidsmarkt: Wordt de microcredential herkend en erkend door de arbeidsmarkt als zelfstandige waarde die meerwaarde biedt voor werkgevers?

De pilot laat zien dat werkgevers die betrokken zijn bij de ontwikkeling of uitvoering van microcredentials overwegend positief zijn. Zij waarderen vooral het compacte, praktijkgerichte en vraaggestuurde karakter. Omdat zij direct invloed hebben op de inhoud, vormgeving en toetsing, sluit de microcredential goed aan op wat in hun organisatie nodig is. Werkgevers geven aan dat de microcredential hen helpt om medewerkers sneller inzetbaar te maken, en dat de aantoonbare vaardigheden, meer dan de vorm van certificering, centraal staan. In deze praktijksituaties wordt de microcredential als waardevol ervaren.

Tegelijkertijd laat de pilot zien dat deze positieve ervaringen nog niet representatief zijn voor de bredere arbeidsmarkt. De grootste belemmering is onbekendheid: veel werkgevers kennen het concept microcredential niet en weten niet hoe het zich verhoudt tot bestaande vormen van scholing en certificering zoals keuzedelen en mbo-certificaten. Dit maakt dat werkgevers vaak eerst overtuigd moeten worden voordat zij instappen, én dat de microcredential nog niet vanzelfsprekend wordt gezien als zelfstandige waarde. Ook verschilt de betrokkenheid sterk per sector: in sectoren waar keuzedelen of andere certificaten al spelen, zoals zorg en techniek, zien werkgevers sneller de meerwaarde, terwijl dit in verspreide of minder georganiseerde sectoren achterblijft.

Bij de lerenden is een vergelijkbaar beeld zichtbaar. De meeste lerenden kozen niet bewust voor de microcredential, maar voor de inhoud. Een deel van de lerenden claimt de edubadge die aan de microcredential is gekoppeld dan ook niet of weet nog niet waarvoor deze gebruikt kan worden.

Hoewel de pilot veelbelovende voorbeelden laat zien van samenwerking met en waardering door betrokken werkgevers, worden microcredentials nog niet breed herkend of erkend als zelfstandige waarde op de arbeidsmarkt. Daarvoor is meer bekendheid en duidelijkere positionering nodig.



#### 5. Bevorderen innovatiekracht: Draagt het instrument microcredentials bij aan innovatie op de (regionale) arbeidsmarkt?

Op basis van de uitgevoerde evaluatie kunnen we nog geen onderbouwde conclusie kunnen trekken over de mate waarin dit doel is gerealiseerd. De pilotperiode is daarvoor te kort en de beschikbare informatie hierover te beperkt om vast te stellen of microcredentials daadwerkelijk leiden tot structurele innovatie. Hoewel in de pilot positieve signalen zichtbaar zijn, zoals de betrokkenheid van werkgevers bij het ontwikkelen van nieuwe leertrajecten en het sneller inspelen op actuele praktijkvragen, is het effect op innovatieprocessen op de langere termijn nog niet vast te stellen. Dit vraagt om een langere looptijd, waarin kan worden gevolgd hoe microcredentials worden benut in organisaties en in hoeverre zij leiden tot nieuwe werkwijzen, functies of samenwerkingsvormen op de arbeidsmarkt.



## Hoofdstuk 7 Vergelijking met pilot hbo/wo

De pilot microcredentials in het mbo staat niet op zichzelf. Tussen 2021 en 2023 heeft eenzelfde pilot plaatsgevonden in het hbo en wo, waarbij vergelijkbare doelen zijn nagestreefd: het vergroten van flexibiliteit, het beter aansluiten op vragen uit de arbeidsmarkt en het stimuleren van leven lang ontwikkelen. Het vergelijken van de uitkomsten uit beide pilots biedt inzichten in overkoepelende succesfactoren en knelpunten, en waar sectorspecifieke verschillen relevant zijn voor de verdere ontwikkeling en borging van microcredentials in het mbo.

### Microcredentials vragen in alle drie de sectoren om nieuwe organisatiestructuren

Zowel in het mbo als in het hbo en wo laten de pilots zien dat microcredentials niet vanzelfsprekend passen binnen bestaande onderwijs- en organisatieprocessen. In alle drie de sectoren vraagt de ontwikkeling en uitvoering van microcredentials om afstemming tussen meerdere functies en afdelingen, zoals onderwijsontwikkeling, kwaliteitszorg, administratie en ICT. In beide pilots is zichtbaar dat instellingen zoekende zijn naar hoe microcredentials organisatorisch het best kunnen worden gepositioneerd, bijvoorbeeld binnen bestaande structuren voor regulier onderwijs of binnen aparte eenheden voor leven lang ontwikkelen.

### Instellingen maken eigen keuzes voor het inrichten van kwaliteitsborging

Een tweede overeenkomst is dat instellingen in zowel het mbo als het hbo en wo ervaring hebben opgedaan met het werken op basis van leeruitkomsten. In beide pilots vormen leeruitkomsten een belangrijk instrument om het onderwijs te beschrijven, toetsing vorm te geven en transparantie te bieden richting lerenden, werkgevers en andere instellingen. Daarbij hebben de leeruitkomsten tot doel om te zorgen voor (h)erkenning tussen instellingen en richting het werkveld, wat bijdraagt aan de kwaliteitsborging. In alle drie de sectoren komt naar voren dat instellingen verschillende keuzes maken in de wijze waarop zij kwaliteitsborging organiseren. De mate van formalisering, de rol van examencommissies of vergelijkbare gremia en de aansluiting op bestaande kwaliteitszorgsystemen lopen uiteen. Deze variatie is zichtbaar in zowel het mbo als het hbo en wo.



### Betrokkenheid van het werkveld is sterker in het mbo dan in het hbo/wo

Een duidelijk verschil tussen de mbo-pilot en de hbo/wo-pilot betreft de betrokkenheid van het werkveld. In het mbo blijkt het werkveld in veel gevallen actief betrokken bij de ontwikkeling van microcredentials. Leervragen komen vaak direct vanuit werkgevers of regionale netwerken en werkgevers denken regelmatig mee over inhoud, vormgeving en soms ook beoordeling.

In het hbo en wo is de betrokkenheid van het werkveld bij microcredentials minder vanzelfsprekend en wisselender. Daar wordt vaker gezocht naar passende vormen van samenwerking, en is het betrekken van werkgevers niet in alle gevallen een vanzelfsprekend onderdeel van het ontwikkelproces. Dit verschil hangt samen met de sterke regionale en praktijkgerichte positionering van het mbo.

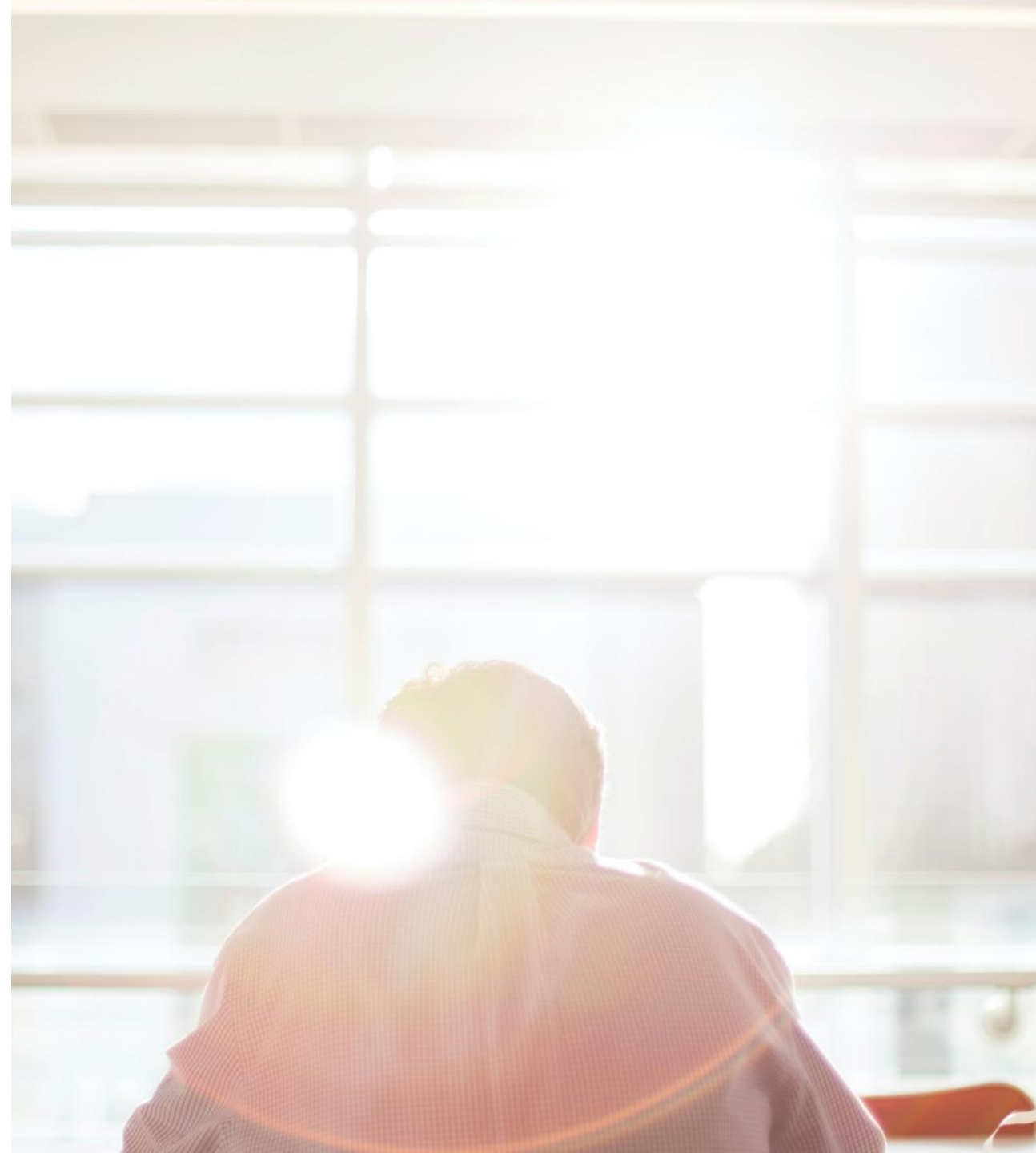
### **De behoefte aan gezamenlijke kaders speelt sterker in het mbo dan het wo/hbo**

Een tweede belangrijk verschil betreft de behoefte aan landelijke kaders. In de mbo-pilot geven instellingen vaker aan behoefte te hebben aan landelijke afspraken, richtlijnen of formats voor de ontwikkeling en borging van microcredentials. Deze behoefte hangt samen met de beperkte ervaring met het werken buiten de vaste structuur van kwalificatiedossiers om. Instellingen zoeken houvast bij het formuleren van leeruitkomsten, het vormgeven van toetsing en het inrichten van kwaliteitsborging, bij voorkeur op centraal of landelijk niveau, om verschillen tussen instellingen te beperken en onderlinge vergelijkbaarheid en (h)erkenning te bevorderen.

In het hbo en wo is de behoefte aan landelijke kaders en centrale afstemming minder nadrukkelijk aanwezig. Dit hangt samen met de manier waarop deze sectoren zijn ingericht: instellingen zijn van oudsher gewend om zelf keuzes te maken over de inrichting en kwaliteit van hun onderwijs. Die autonomie betekent echter niet dat onderlinge erkenning in het hbo en wo probleemloos verloopt. Met name bij reguliere opleidingen is bekend dat instellingen bij onderlinge erkenning vaak aanvullende eisen stellen, bijvoorbeeld om zeker te zijn dat de opgedane kennis en vaardigheden aansluiten bij de eigen standaarden. Of en in hoeverre dit ook speelt bij microcredentials moet nog blijken; de ervaring met en daarmee de empirische kennis over onderlinge erkenning van microcredentials in het hbo en wo is op dit moment beperkt.

### **De vergelijking tussen mbo en hbo/wo biedt richting voor het vervolg**

Het inzicht in de overeenkomsten en verschillen tussen de pilots in het mbo en hbo/wo biedt extra aanknopingspunten om lessen te trekken voor de fase na afloop van de pilot. Deze lessen beschrijven we in het volgende hoofdstuk.





## Hoofdstuk 8 Lessen voor de toekomst

In dit laatste hoofdstuk trekken we lessen voor de toekomst van microcredentials vanuit de pilot. Welke inzichten kunnen instellingen zelf benutten in de verdere doorontwikkeling van microcredentials en welke randvoorwaarden en keuzes op landelijk niveau zijn bepalend voor duurzame borging en opschaling?

*De lessen op instellingsniveau:*

### **Structurele inbedding is noodzakelijk voor doorontwikkeling van microcredentials**

Een belangrijke les uit de pilot is dat microcredentials niet duurzaam kunnen worden ontwikkeld wanneer zij afhankelijk blijven van tijdelijke projecten of individuele kartrekkers. In veel instellingen zijn microcredentials ontstaan vanuit enthousiasme en pionierswerk van projectleiders. De pilot laat echter zien dat dit kwetsbaar is. Voor verdere doorontwikkeling is structurele inbedding nodig in beleid, processen en ondersteunende systemen van instellingen. Dit betekent dat microcredentials expliciet een plek moeten krijgen binnen de bredere LLO-strategie van de instelling en dat er duidelijkheid moet zijn over verantwoordelijkheden, besluitvorming en ondersteuning. Zonder deze inbedding blijft opschaling lastig en is de continuïteit nog niet voldoende geborgd.

### **Multidisciplinaire teams en vroege betrokkenheid actoren zijn succesfactor**

De pilot laat zien dat instellingen die werken met multidisciplinaire teams beter in staat zijn om microcredentials slagvaardig te ontwikkelen. Samenwerking tussen onderwijsontwikkeling, beleid, examinering, ICT en administratie zorgt voor korte lijnen en voorkomt dat keuzes in een later stadium moeten worden herzien. In het bijzonder blijkt de vroege betrokkenheid van de examencommissie van grote waarde. Instellingen die examencommissies vanaf het begin meenemen in het ontwerp van microcredentials ervaren meer meedenken en passendere vormen

van kwaliteitsborging. Dit voorkomt stroperige processen en draagt bij aan wederzijds begrip over de toepassing van kaders in een nieuw concept. Deze les is vergelijkbaar met de lessen vanuit de pilot hbo/wo.

### **Structurele betrokkenheid van het werkveld is een belangrijke voorwaarde**

Een derde les uit de pilot betreft de relatie met het werkveld. Microcredentials blijken vooral waardevol wanneer zij voortkomen uit concrete praktijkvragen van werkgevers en werkenden. Dit is in het mbo nog belangrijker dan in het hbo/wo, vanwege de sterke regionale en praktijkgerichte positionering van het mbo. Instellingen geven aan dat structurele betrokkenheid van het werkveld helpt om het aanbod direct aan te laten sluiten op de beroepspraktijk en het relevant, actueel en herkenbaar te houden.

### **De omvang van microcredentials moet aansluiten bij vraag vanuit het werkveld**

Dit raakt ook aan de discussie over de omvang van microcredentials. Vrijwel alle mbo-instellingen vinden de norm van 240 SBU te zwaar en te veel lijken op bestaande certificaten of keuzedelen in het mbo. Een omvang van 80 SBU wordt door de meeste instellingen en werkgevers als passend gezien: het is haalbaar voor werkenden en biedt voldoende inhoud. Tegelijkertijd maakt de evaluatie duidelijk dat de gewenste omvang niet los kan worden gezien van de aard van de leervraag en de beoogde leeruitkomsten. Een vaste norm biedt houvast en voorkomt versnippering, maar kan ook belemmerend werken wanneer deze onvoldoende ruimte laat voor maatwerk. Keuzes over de omvang van microcredentials moeten daarom niet uitsluitend normatief worden benaderd, maar in samenhang met de leeruitkomsten en de vraag uit het werkveld.

## Benut microcredentials als stimulans voor de verdere ontwikkeling van LLO

Tot slot laat de pilot zien dat microcredentials binnen instellingen hebben gezorgd voor meer aandacht voor leven lang ontwikkelen, echter zonder dat dit al heeft geleid tot structurele veranderingen in de positie van LLO. Microcredentials hebben de urgentie van vraaggericht en flexibel opleiden zichtbaar gemaakt en bij veel instellingen het gesprek gestimuleerd over wat LLO betekent en welke plek het in de organisatie zou moeten krijgen. Tegelijkertijd geven instellingen aan dat dit nog kwetsbaar is: de ontwikkeling van microcredentials hangt vaak af van enkele betrokken en gemotiveerde personen.

De les voor de toekomst is dat microcredentials meer expliciet kunnen worden benut als hefboom voor de verdere ontwikkeling van LLO binnen mbo-instellingen. Dit vraagt om het verbinden van microcredentials aan een bredere visie op LLO, waarin flexibel opleiden, samenwerking met het werkveld en interne organisatiekeuzes samenkomen. Zonder deze verbinding bestaat het risico dat microcredentials een waardevol maar geïsoleerd instrument blijven.

*De lessen op landelijk niveau:*

### Er is balans nodig tussen kaders en vertrouwen in eigen verantwoordelijkheid

De pilot laat zien dat mbo-instellingen behoefte hebben aan houvast bij het ontwikkelen en borgen van microcredentials. Deze behoefte hangt samen met de mbo-context, waarin instellingen gewend zijn te werken met landelijke kwalificatiedossiers en externe kwaliteitsborging. Tegelijkertijd maakt de ervaring met microcredentials duidelijk dat te strakke kaders de wendbaarheid en het maatwerk kunnen beperken.

De uitdaging voor de toekomst ligt in het vinden van een balans. Enerzijds zijn gezamenlijke uitgangspunten en ondersteuning nodig om instellingen te helpen groeien in hun rol en verantwoordelijkheid. Anderzijds is voor het mbo vertrouwen in leeruitkomsten en in de eigen kwaliteitsverantwoordelijkheid essentieel om microcredentials tot een flexibel instrument te laten uitgroeien. De ervaring in het hbo en wo laat zien dat verschillen mogelijk zijn zolang leeruitkomsten helder zijn en inzicht geven in niveau, inhoud en kwaliteit.

## Vergroten van bekendheid is een voorwaarde voor het benutten van meerwaarde

Hoewel betrokken werkgevers en lerenden overwegend positief zijn over microcredentials, laat de pilot zien dat de bekendheid van het instrument nog beperkt is. Veel werkgevers en lerenden nemen deel vanwege de inhoud van het traject, maar zijn zich niet altijd bewust van het concept microcredential of de waarde van de bijbehorende certificering. Voor de toekomst is het daarom belangrijk om vanuit de sector te investeren in de landelijke positionering en communicatie rond microcredentials. Dit vraagt om duidelijke uitleg over wat een microcredential is, waarin deze verschilt van bestaande vormen van onderwijs en certificering, en welke waarde eraan kan worden ontleend. De instellingen kijken hiervoor vooral naar Npuls, maar dit kan ook vanuit OCW of de MBO Raad worden aangejaagd. Instellingen hebben zelf ook een belangrijke rol in deze communicatie naar werkgevers en lerenden. Deze opgave geldt niet alleen richting werkgevers en lerenden, maar ook binnen instellingen en bij andere relevante stakeholders binnen en buiten het onderwijsveld. Zonder bredere bekendheid blijft de potentiële meerwaarde van microcredentials onderbenut.

### Gezamenlijke visie en structurele randvoorwaarden zijn nodig voor opschaling

De evaluatie laat zien dat microcredentials zich bevinden op een kantelpunt tussen pilot en structurele inzet. Instellingen zien de meerwaarde, maar ervaren onzekerheid over de toekomst, onder meer op het gebied van bekostiging, landelijke positionering en verdere borging. Een belangrijk onderdeel hiervan is een gezamenlijke visie op de plek van microcredentials binnen het mbo-stelsel en de wijze waarop financiering en bekostiging na afloop van de pilot worden vormgegeven. Zonder deze duidelijkheid blijft de verdere ontwikkeling afhankelijk van tijdelijke projecten en individuele inzet, terwijl de ambitie juist is om microcredentials duurzaam onderdeel te laten worden van het onderwijsaanbod.

### Behoud van collectieve energie is essentieel voor duurzame borging

De pilot heeft geleid tot samenwerking, kennisdeling en gezamenlijke reflectie tussen instellingen, wat instellingen heel waardevol vonden. Voor duurzame borging is het van belang deze collectieve energie vast te houden, bijvoorbeeld door het voortzetten van de leergemeenschap als platform voor uitwisseling en het samen bouwen aan microcredentials. Hierbij is ook een goede verbinding met het hbo en wo en de bredere Europese ontwikkelingen van belang.

### Tot slot

De pilot microcredentials mbo laat zien dat instellingen in staat zijn om flexibel en vraaggericht onderwijs te ontwikkelen dat aansluit bij de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd maakt de evaluatie duidelijk dat verdere doorontwikkeling vraagt om structurele keuzes: binnen instellingen, in de samenwerking met het werkveld en op landelijk niveau. Alleen door deze lessen gezamenlijk op te pakken kan de potentie van microcredentials in het mbo volledig worden benut.

Wij adviseren om de inzichten en lessen uit deze evaluatie mee te nemen in de verdere ontwikkeling van microcredentials binnen het vervolgprogramma *Snel en Actueel* van Npuls. In dit programma werken mbo, hbo en wo gezamenlijk aan het verder opschalen en duurzaam inbedden van microcredentials. Door de opgebouwde kennis en ervaringen uit de pilots sectoroverstijgend te benutten, kan worden voortgebouwd op wat werkt, kunnen knelpunten gericht worden aangepakt en kan verdere professionalisering plaatsvinden. Daarmee vormt deze evaluatie geen afsluiting, maar een inhoudelijke basis voor de volgende fase in de gezamenlijke doorontwikkeling van microcredentials.



## Bijlage 1 | Uitkomsten vragenlijst

In deze bijlage geven we een overzicht van de volledige kwantitatieve uitkomsten van de vragenlijst. Dit is weer opgebouwd in de vier hoofdstukken: tussentijdse resultaten, opzetten microcredential, leeruitkomsten en kwaliteitsborging.

Alle 27 deelnemende mbo-instellingen vulden de enquête in tussen 1 september en 29 oktober 2025.



### 1 Resultaten

Status ontwikkeling microcredential	Aantal instellingen
Nog niets in ontwikkeling	2
Ontwikkelfase	6
Ontwikkeld, maar nog niet aangeboden	3
Wordt al aangeboden	12
Al uitgereikt	4
<b>Totaal</b>	<b>27</b>

Niveau microcredential	Aantal mc's
MBO 1	2
MBO 2	5
MBO 3	15
MBO 4	29
<b>Totaal</b>	<b>51</b>

Omvang microcredential (in SBU)	Aantal mc's
80	25
120	1
80 - 160	1
160	5
240	14
360	1
Onbekend	4
<b>Totaal</b>	<b>51</b>



Sector microcredential	Aantal mc's
Creatieve Industrie	6
Handel en ondernemerschap	1
Laboratorium Techniek	1
Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem	3
Niet gekoppeld aan een sector	2
Persoonlijke en Uiterlijke Verzorging	1
Techniek en Gebouwde Omgeving	7
Voedsel, Groen en Gastvrijheid	6
Zakelijke Dienstverlening en Veiligheid	2
Zorg, Welzijn en Sport	22
<b>Totaal</b>	<b>51</b>

Nieuwe of bestaande cursus	Aantal mc's
Er is een volledig nieuwe cursus opgezet	27
De microcredential is gebaseerd op een bestaande cursus, maar met aanpassingen	22
Een bestaande cursus heeft de stempel microcredential gekregen	1
Anders	1
<b>Totaal</b>	<b>51</b>

Betrokkenheid werkveld	Aantal mc's
Als co-creërende partij	31
Als vragende partij	23
Als mede-uitvoerende partij	17
Als mede beoordeelende partij	16
Anders	7
<b>Totaal</b>	<b>51</b>

## 2 Opzetten microcredential

Waaruit komt de behoefte voor het opzetten van een microcredential	Aantal instellingen
Vanuit de vraag van de regio/het werkveld	19
Vanuit één of meerdere docenten	10
Vanuit het management	10
Vanuit de vraag van de lerenden	5
Anders	3
<b>Totaal</b>	<b>25</b>

Betrokken bij opzetten van de microcredential	Aantal instellingen
Docenten	25
Examencommissie	21
Onderwijsbeleid	19
Werkgevers	18
Marketing & Communicatie	18
Management	15
Informatiemanagers (ICT)	14
Lerenden	5
Collega-instellingen	5
Anders	6
<b>Totaal</b>	<b>25</b>

Wat gaat goed in het opzetten van de microcredential	Aantal instellingen
Samenwerking tussen betrokkenen	21
Opzetten van het curriculum	15
Betrokkenheid van de regio/het werkveld	13
Draagvlak vanuit docenten	13
Draagvlak vanuit management	13
Betrokkenheid van de lerenden	2
Betrokkenheid van de examencommissie	2
<b>Totaal</b>	<b>25</b>



Knelpunten in het opzetten van de microcredential	Aantal instellingen
Bekendheid van de microcredential	21
Administratieve problemen rondom procedures van aanbieden microcredential	16
Tijdsgebrek bij betrokkenen	10
Beperkte capaciteit: weinig middelen en ondersteuning	6
Nog niet voldoende betrokkenheid van het werkveld	5
Nog niet voldoende draagvlak vanuit management	3
Nog niet voldoende draagvlak vanuit docenten	2
Anders: nog niet voldoende draagvlak vanuit de examencommissie	4
Anders	2
<b>Totaal</b>	<b>25</b>

### 3 Leeruitkomsten

Basis voor de leeruitkomsten	Aantal instellingen
In overleg met docenten en vakdeskundigen	21
In samenwerking met de regio/het werkveld	17
Gebaseerd op bestaande kwalificaties	13
Met behulp van AI	12
Gebaseerd op input van lerenden	2
Anders	3
<b>Totaal</b>	<b>25</b>

Criteria leeruitkomsten	Aantal instellingen
Herkenbaar voor het werkveld	21
Specifiek en meetbaar	19
Samenhangend	17
Transparant	14
Leerwegaafhankelijk	12
Toekomstbestendig	12
Representatief voor eindkwalificaties van de opleiding	11
Actueel	1
<b>Totaal</b>	<b>25</b>

Betrokken bij formuleren van leeruitkomsten	Aantal instellingen
Docenten	25
Onderwijsbeleid	19
Werkgevers	14
Examencommissie	14
Kwaliteitszorg	10
Lerenden	3
Anders	5
<b>Totaal</b>	<b>25</b>

Wat gaat goed in de totstandkoming van leeruitkomsten	Aantal instellingen
Effectieve samenwerking betrokkenen	18
Positieve feedback van validatiepartijen	7
Duidelijke richtlijnen en kaders	7
Nog in opstartende fase	1
Anders	4
<b>Totaal</b>	<b>25</b>

Knelpunten in de totstandkoming van leeruitkomsten	Aantal instellingen
Complexiteit van het formuleren van leeruitkomsten	12
Nog niet voldoende input van lerenden	9
Balans bewaken tussen specifieke en flexibele leeruitkomsten	8
Nog niet voldoende input van de regio/het werkveld	5
Onvoldoende capaciteit	3
Nog niet voldoende consensus tussen betrokkenen	3
Anders	6
Geen knelpunten	3
<b>Totaal</b>	<b>25</b>

## 4 Kwaliteitsborging

Hoe wordt de kwaliteit geborgd	Aantal instellingen
Toetsing door de examencommissie	21
Evaluaties en/of feedbacksessies met docenten	16
Evaluaties en/of feedbacksessies met lerenden	15
Inbedding in het kwaliteitszorgsysteem van de instelling	13
Overleg met de regio/het werkveld	10
Anders	4
<b>Totaal</b>	<b>25</b>

Betrokken bij de kwaliteitsborging	Aantal instellingen
Examencommissie	23
Kwaliteitszorg	17
Onderwijsbeleid	17
Docenten	17
Werkgevers	11
Management	7
Lerenden	5
Anders	4
<b>Totaal</b>	<b>25</b>

Bijdrage examencommissie bij kwaliteitsborging	Aantal instellingen
Bewaken van kwaliteit van de examinering	21
Goedkeuren van de microcredential	17
Borgen en/of uitreiken van het resultaat	16
Toetsen van de leeruitkomsten	14
Inspraak in het ontwikkelen van het curriculum	1
Gesprek moet nog plaatsvinden	1
Anders	3
<b>Totaal</b>	<b>25</b>

Wat gaat goed in de kwaliteitsborging	Aantal instellingen
Actieve betrokkenheid van de examencommissie	14
Efficiënte samenwerking tussen docenten en de examencommissie	8
Regelmatige bijstelling op basis van feedback	7
Betrokkenheid van lerenden en werkgevers	5
Duidelijke richtlijnen en handvatten	4
Nog in ontwikkeling	5
Anders	2
<b>Totaal</b>	<b>25</b>

Knelpunten in de kwaliteitsborging	Aantal instellingen
Kennis van het proces van kwaliteitsborging van een microcredential	17
Middelen voor kwaliteitsborging	8
Beperkte capaciteit voor kwaliteitsborging	8
Betrokkenheid van de examencommissie	6
Betrokkenheid van lerenden en werkveld	6
Het betrekken van de juiste examencommissie	5
Communicatie tussen betrokkenen	5
Nog in ontwikkeling	2
Anders	4
<b>Totaal</b>	<b>25</b>

## Bijlage 2 | Begrippenlijst

In het rapport worden verschillende begrippen genoemd die niet voor elke lezer bekend zullen zijn. In deze bijlage staan deze begrippen nader uitgelegd.

### Edubadge

Een digitaal certificaat waarmee je kunt aantonen dat je bepaalde vaardigheden of kennis hebt verworven in het regulier geaccrediteerd onderwijs of tijdens een niet-formeel onderwijstraject. Lerenden ontvangen de microcredential in de vorm van een edubadge.

### Keuzedelen

Keuzedelen zijn een verrijking van de kwalificatie (basis- en profieldeel) en kunnen voor de student verbreedend of verdiepend zijn of bijdragen aan een betere instroom van of doorstroom naar een (op)volgende opleiding. De studielast van keuzedelen varieert van 240 tot 720 SBU.

### Kwaliteitskader

Het kwaliteitskader, opgesteld door Npuls, specificiert de criteria waaraan deelnemende instellingen dienen te voldoen bij het ontwikkelen en uitreiken van de microcredentials.

### Leeruitkomsten

Leeruitkomsten zijn datgene wat iemand weet en kan doen na succesvolle afronding van een leerproces (NLQF). Deelnemende instellingen formuleren conform het kwaliteitskader leeruitkomsten in de ontwikkelfase van microcredentials.

### Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

LLO is het geheel van initiatieven, regelingen en leeractiviteiten dat mensen in staat stelt zich gedurende hun loopbaan en leven blijvend te ontwikkelen en kwalificaties of vaardigheden op te doen.

### Mbo-certificaten

Een mbo-certificaat bevat een deel van de kwalificatie-eisen van een mbo-opleiding. De minister van OCW stelt met een regeling vast aan welke onderdelen van een mbo-opleiding een mbo-certificaat wordt verbonden. Een door de student behaald mbo-certificaat wordt geregistreerd in het diplomaregister van DUO. Een mbo-certificaat kan worden verbonden aan een keuzedeel of aan een beroepsgericht onderdeel van een mbo-opleiding. Een mbo-certificaat wordt alleen hieraan verbonden als het een zelfstandige betekenis heeft op de arbeidsmarkt (SBB).

### Microcredentials

Microcredentials zijn kleinere onderwijseenheden met een zelfstandige arbeidsmarktwaarde die gebruikt kunnen worden om mensen na hun startkwalificatie gericht bij, om of op te scholen (MBO Raad).

### Studiebelastinguren (SBU)

Een SBU (studiebelastinguur) is een maat voor de tijd die een gemiddelde deelnemer nodig heeft om een leeractiviteit te volbrengen, inclusief contacturen, zelfstudie, voorbereiding, opdrachten en toetsing. Eén SBU betekent één uur studielast.

### Vraagarticulatie

Vraagarticulatie is het proces van het identificeren en concretiseren van de leerbehoefte vanuit het werkveld, waarna onderwijsinstellingen deze behoefte kunnen vertalen in passende leeruitkomsten.

## Meer weten?



**Inez Vereijken**  
*Adviseur*  
*i.vereijken@aef.nl*



**Janneke Jansink**  
*Adviseur*  
*j.jansink@aef.nl*

- ☎ (030) 236 30 30
- 🌐 Andersson Elffers Felix
- 🌐 [www.aef.nl](http://www.aef.nl)
- ✉ [Mail@aef.nl](mailto:Mail@aef.nl)

