

Onderzoeksrapport Microcredentials

Irene Boven
Maaïke van de Laarschot
Sanna Verhoeff

Het Platform
Oliemolenhof 14a
3800 AX Amersfoort

Postbus 907
3800 AX Amersfoort

tel. 033 46 77 746
info@ochtendmensen.nl

www.ochtendmensen.nl



Managementsamenvatting

Npuls werkt aan een toekomstbestendig onderwijssysteem waarin lerenden regie hebben over hun eigen leerroute. Microcredentials vormen hierin een sleutelcomponent: ze maken het mogelijk om onderwijs aan te bieden in kleinere, gecertificeerde eenheden, waarmee flexibiliteit en herkenbare waarde worden toegevoegd aan het Leven Lang Ontwikkelen-aanbod van onderwijsinstellingen.

In opdracht van Npuls heeft het onafhankelijke adviesbureau OchtendMensen een onderzoek uitgevoerd naar de urgentie en relevantie van microcredentials. Het doel van het onderzoek was om praktijkervaringen van onderwijsprofessionals uit het mbo, hbo en wo, lerenden en werkgevers te verzamelen en te analyseren, ter ondersteuning van beleidsvorming op landelijk niveau en ter bevordering van kennisdeling tussen onderwijsinstellingen.

Het onderzoek is gebaseerd op 27 semi-gestructureerde diepte-interviews met onderwijsprofessionals, lerenden en werkgevers. Uit de interviews blijkt dat microcredentials in toenemende mate worden ingezet als antwoord op actuele vragen vanuit de arbeidsmarkt. Ze maken het mogelijk om snel en gericht in te spelen op ontwikkelingen en vergroten de mobiliteit van lerenden. Daarnaast stimuleren microcredentials innovatie binnen het onderwijsstelsel en vormen ze een waardevolle aanvulling naast de diplomagerichte leerwegen. Vooral voor universiteiten bieden ze bovendien kansen voor betere aansluiting op internationale ontwikkelingen. De belangrijkste lessen uit het onderzoek zijn dat sectorale verschillen vragen om maatwerk; dat samenwerking tussen instellingen loont, maar vraagt om meer afstemming; dat organisatorische verankering essentieel is en dat bekendheid en legitimiteit voorwaardelijk zijn voor verdere duurzame verankering.

Dit onderzoek bevestigt de potentie van microcredentials als instrument voor flexibilisering, innovatie en versterking van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Voor duurzame implementatie is het van belang dat microcredentials stevig worden ingebed in het onderwijsstelsel en breed worden erkend door zowel onderwijsinstellingen als het werkveld.



Inhoudsopgave

1.	Introductie	5
1.1	Inleiding	5
1.2	Aanleiding en doel van huidig onderzoek	5
1.3	Opbouw van dit onderzoeksrapport	5
1.4	Begrippenlijst	6
2.	Achtergrond	7
2.1	Relevante bevindingen uit eerdere onderzoeken	7
2.2	Evaluatie van de Pilot Microcredentials	7
2.3	Tussentijdse Evaluatie Pilot Microcredentials mbo	8
2.4	Kwantitatieve data vanuit dienst Edubadges	9
2.5	Data vanuit de catalogus Edubadges	11
3.	Onderzoeksmethodiek	12
3.1	Thema's en onderzoeksvragen	12
4.	Resultaten	15
5.	Arbeidsmarkt en Samenleving	16
5.1	Drijfveren voor het aanbieden van microcredentials	16
5.2	Aansluiting van microcredentials op de arbeidsmarkt en de samenleving	16
5.3	Toegevoegde waarde van microcredentials voor de samenleving	17
5.4	Effecten van microcredentials op de loopbaan(ontwikkeling) van lerenden	18
5.5	Effecten van microcredentials voor werkgevers	19
	Spotlight 1: Gericht leren naast je baan	21
	Spotlight 2: Snel leren, slim werken: microcredentials in de bouwsector	22
6.	Kwaliteitszorg	23
6.1	Kwaliteitszorg op mbo-niveau	23
6.2	Kwaliteitszorg op hbo-niveau	23
6.3	Kwaliteitszorg op wo-niveau	24
	Spotlight 3: Vertrouw, maar onderbouw: kwaliteitsborging van microcredentials bij Maastricht University	26
7.	Aansluiting op bestaande kennis en ervaring	27
7.1	Aansluiting op bestaande kennis en ervaring op mbo-niveau	27
7.4	Ervaringen van lerenden met aansluiting op bestaande kennis en ervaring	28
	Spotlight 4: Hoe microcredentials een carrièreswitch naar de IT mogelijk maken	30
8.	Ontwikkeling van Microcredentials	31
8.1	Helpende en beperkende factoren in het algemeen	31
8.2	Ontwikkeling van microcredentials op mbo-niveau	32



8.3	Ontwikkeling van microcredentials op hbo-niveau	32
8.4	Ontwikkeling van microcredentials op wo-niveau	33
	Spotlight 5: Onderwijs op maat voor het verminderen van het lerarentekort	34
9.	Acceptatie en overdraagbaarheid	35
9.1	Overdraagbaarheid op mbo-niveau	35
9.2	Overdraagbaarheid op hbo-niveau	35
9.3	Overdraagbaarheid op wo-niveau	35
9.4	Algemene succesfactoren bij acceptatie en overdraagbaarheid	36
9.5	Acceptatie en overdraagbaarheid ervaren door werkgevers en lerenden	37
	Spotlight 6: De Manufacturing Excellence Course: leren en groeien binnen de chipindustrie	39
10.	Onderdelen van bestaand en nieuw onderwijs	40
10.1	Microcredentials als onderdeel van bestaand en nieuw onderwijs op mbo-niveau	40
10.2	Microcredentials als onderdeel van bestaand en nieuw onderwijs op hbo-niveau	41
10.3	Microcredentials als onderdeel van bestaand en nieuw onderwijs op wo-niveau	41
	Spotlight 7: Microcredentials: investeren in docenten én werkgeverschap	42
11.	Conclusie	43
11.1	Geleerde lessen uit de praktijk	43
11.2	Kansen voor de toekomst	43
	Bijlagen	45



1. Introductie

1.1 Inleiding

Binnen het domein ‘leren zonder drempels’ werkt Npuls aan de ontwikkeling van mbo, hbo en wo naar een systeem waarin de lerende – zowel de initiële student als de leven lang lerende – regie heeft op de eigen leerroute met meer keuzemogelijkheden. Npuls werkt hiervoor onder andere aan het mogelijk maken van de eigen leerroute, eenduidige certificering, regie op persoonlijke leeropbrengsten en verbinding, kennisdeling en samenwerking.

Voor het wendbaar organiseren van onderwijs zijn microcredentials een steeds bekender concept in het vervolgonderwijs. Een microcredential is een betrouwbaar certificaat waarmee lerenden kunnen aantonen wat ze weten, kunnen en begrijpen na succesvolle afronding van een (kleine) onderwijseenheid. Microcredentialing – het aanbieden van onderwijs in kleinere eenheden die afzonderlijk worden gecertificeerd – stimuleert flexibilisering van het onderwijs en geeft herkenbare waarde aan het Leven Lang Ontwikkelen aanbod van instellingen.

In januari 2025 is onafhankelijk adviesbureau OchtendMensen, in opdracht van Npuls, gestart met een onderzoek naar microcredentials in het mbo, hbo, wo en het werkveld.

1.2 Aanleiding en doel van huidig onderzoek

In oktober 2021 startte de Pilot Microcredentials, waaraan 32 hogescholen en universiteiten deelnamen. Door het succes van deze pilot werd, onder de vlag van Npuls, begin 2024 hier vervolg aan gegeven in het project ‘Samen doorbouwen aan microcredentials’. Naast het hbo en wo werd ook in het mbo een start gemaakt met microcredentials in de ‘pilot microcredentials mbo’. Door het succes van de pilots en de groeiende internationale belangstelling worden de ontwikkelingen rondom microcredentials voortgezet.

Begin 2023 is het ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschappen (OCW) gestart met een werkgroep microcredentials. Deze werkgroep, bestaand uit vertegenwoordigers uit het werkveld en afgevaardigden van de drie sectorverenigingen, houdt zich bezig met vraagstukken met betrekking tot financiering en wettelijke verankering van microcredentials. Deze groep kan een belangrijke rol spelen in het duurzaam vormgeven van microcredentials in het Nederlandse onderwijs. Om beleidsvoorbereidingen op landelijk niveau mogelijk te maken, ontstond de vraag naar ervaringsverhalen rondom microcredentials.

Het doel van dit onderzoek is daarom het bieden van inzicht in de urgentie en relevantie van microcredentials door het optekenen van ervaringsverhalen van projectleiders (binnen onderwijsinstellingen), lerenden, en werkgevers die betrokken zijn (geweest) bij de pilots in het wo, hbo en mbo. Naast het bijdragen aan beleidsontwikkelingen op landelijk niveau, heeft dit onderzoek tot doel om kennisdeling tussen onderwijsinstellingen onderling en tussen onderwijsinstellingen en werkgevers te bevorderen.

1.3 Opbouw van dit onderzoeksrapport

Omdat dit onderzoek voortbouwt op de kennis en inzichten uit eerdere onderzoeken naar microcredentials, wordt in *Hoofdstuk 2: Achtergrond* een kort overzicht gegeven van de belangrijkste inzichten en conclusies. Vervolgens wordt in



Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethodiek beschreven hoe onderhavig onderzoek is uitgevoerd. In *Hoofdstukken 4 tot en met 10* wordt antwoord gegeven op de opgestelde onderzoeksvragen en worden ervaringsverhalen uitgelicht. Tot slot volgt in *Hoofdstuk 11: conclusie* een overzicht van de belangrijkste geleerde lessen uit de praktijk en kansen voor de toekomst.

1.4 Begrippenlijst

Omdat sommige termen die in dit onderzoek gebruikt worden geen eenduidige definitie kennen en/of niet voor alle betrokkenen bekend zijn, is hieronder een begrippenlijst toegevoegd. De omschrijving die hier is opgenomen is veelal geen feitelijke definitie maar de manier waarop de term in dit onderzoek gebruikt wordt.

Begrip	Omschrijving
Lerende	Zowel de initiële student (in de zin van de wet) als de leven lang lerende (professional).
Acceptatie van microcredentials	De mate waarin werkgevers microcredentials herkennen en erkennen als waardevolle en betrouwbare certificering.
Overdraagbaarheid van microcredentials	De mate waarin onderwijsinstellingen microcredentials herkennen en erkennen en deze kunnen worden ingezet voor toelaatbaarheid of vrijstellingen van onderwijs.
Leven Lang Ontwikkelen (LLO)	Het continu nastreven van nieuwe kennis, vaardigheden en competenties gedurende het hele leven. Dit omvat zowel scholing als informeel leren, zoals werkervaring en persoonlijke groei.
Edubadge	Een digitaal bewijs van verworven kennis of vaardigheden. Het toont aan dat de houder een bepaalde competentie of leeruitkomst heeft behaald, bijvoorbeeld door het volgen van een cursus, workshop of andere leeractiviteit, zowel formeel als informeel.
Arbeidsmarktrelevantie	De mate waarin de inhoud en leeruitkomsten van een microcredential aansluiten bij de actuele en toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt.
Formeel onderwijs	Onderwijs dat leidt tot erkende diploma's of graden binnen een wettelijk kader.
Non-formeel onderwijs	Onderwijs buiten het formele onderwijssysteem, zoals cursussen of trainingen, die niet leiden tot erkende diploma's of graden.
Accreditatie	Accreditatie van onderwijs in Nederland wordt uitgevoerd door de NVAO. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) is verantwoordelijk voor de erkenning van instellingen die hoger onderwijs mogen aanbieden en voor het vaststellen van de wettelijke kaders waarbinnen de NVAO opereert.
Initieel onderwijs	Onderwijs dat wordt gevolgd door een lerende vóórdat die de arbeidsmarkt betreedt.
Post-initieel onderwijs	Onderwijs dat wordt gevolgd nadat een lerende de initiële opleiding heeft afgerond en de arbeidsmarkt betreden heeft. Wordt veelal ingezet voor om- of bijscholing van professionals.
ECTS	Een systeem dat wordt gebruikt in het hoger onderwijs in Europa om studiepunten toe te kennen aan vakken en opleidingen. 1 ECTS staat gelijk aan 28 uur studiebelasting.



2. Achtergrond

2.1 Relevante bevindingen uit eerdere onderzoeken

Dit onderzoek bouwt voort op bestaande kennis en inzichten die zijn opgedaan tijdens eerdere onderzoeken naar microcredentials in Nederland. In dit hoofdstuk wordt daarom een beknopt overzicht gegeven van de – voor het huidige onderzoek – relevante bevindingen uit de *Evaluatie van de Pilot microcredentials* (Andersson Elffers Felix, december 2023) en de *Rapportage tussentijdse evaluatie pilot microcredentials mbo* (Andersson Elffers Felix, februari 2025). Daarnaast worden gegevens van deelnemende instellingen uit dit onderzoek weergegeven, onder meer over het aantal uitgegeven microcredentials en de studielast.

2.2 Evaluatie van de Pilot Microcredentials

De eerste fase van de pilot microcredentials in het hoger beroepsonderwijs (hbo) en wetenschappelijk onderwijs (wo) vond plaats van oktober 2021 tot december 2023. De pilot omvat alle 32 deelnemende hogescholen en universiteiten en is inmiddels voorgezet. Uit de evaluatie van de deze fase (Andersson Elffers Felix, 2023) komen verschillende inzichten naar voren die relevant zijn voor dit onderzoek:

Beroepssectoren

Het onderzoek toont aan dat microcredentials voornamelijk worden aangeboden in sectoren waar sprake is van aanzienlijke tekorten op de arbeidsmarkt, zoals ICT, zorg en welzijn, en pedagogische beroepen (p. 15).

Herkenbaarheid

Een belangrijke bevinding is dat de bekendheid van microcredentials nog beperkt is, mede doordat er nog geen wettelijke erkenning is (p. 28). Om dit probleem aan te pakken, heeft het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) een werkgroep opgericht om te onderzoeken wat nodig is om microcredentials een plaats te geven in het Nederlandse onderwijssysteem.

Divers aanbod

Het gevarieerde aanbod van microcredentials heeft het onderwijs op verschillende manieren verrijkt (p. 30). Het heeft bijgedragen aan het verbreden van de doelgroep, het uitbreiden van het onderwijsaanbod en het beter aansluiten bij de wensen van werkgevers en werknemers. Toch constateren instellingen dat de meerwaarde voor werkgevers en professionals nog niet altijd zichtbaar is (p. 31). Werkgevers zijn vaak niet goed op de hoogte, en de afstemming tussen werkgevers en instellingen is nog niet optimaal. Bovendien wordt communicatie bemoeilijkt door het tijdelijke karakter van microcredentials, waardoor instellingen terughoudend zijn met communicatie.

Waarde van certificering

De waarde van een microcredential blijkt volgens de geïnterviewde onderwijsinstellingen sterk afhankelijk te zijn van de sector (p. 32). Een microcredential is voor sectoren met veel beschermde beroepen alleen van waarde wanneer een microcredential voldoet aan de vereiste standaarden. Daarnaast is de verwachting dat microcredentials voornamelijk interessant zijn voor grote bedrijven (p. 32).

Ontwikkeling van microcredentials

Er is aanzienlijke variatie tussen instellingen in het aantal microcredentials dat zij hebben ontwikkeld, aangeboden en afgerond. Dit komt mede door verschillen in draagvlak binnen instellingen en capaciteit. Deelnemende instellingen focussen, conform onderling gemaakte afspraken, op hun inhoudelijke expertises (p. 12). Nieuw onderwijsaanbod wordt ontwikkeld op basis van zowel werkgeversvraag als de waarneming van de instelling van de maatschappelijke



potentie van microcredentials. Hierdoor wordt de inhoud van het onderwijsaanbod verbreed en aangepast aan de veranderende behoeften. Microcredentials worden, vooral door hogescholen, in samenwerking met het werkveld ontwikkeld (p. 33).

Externe peerreviews

Externe peerreviews worden ingezet om de kwaliteit van uitgegeven microcredentials extra te waarborgen en om kennisuitwisseling tussen instellingen te stimuleren (p. 37). Tijdens deze peerreviews wordt het kwaliteitskader van uitgegeven microcredentials beoordeeld. Instellingen zien peerreviews als een nuttig instrument voor kennisuitwisseling en verbetering van de interne organisatie. Wanneer microcredentials wettelijk worden verankerd, is het de vraag of de huidige vorm van peerreviews nog volstaat, of dat een andere aanpak nodig is.

Overdraagbaarheid

Tijdens de pilot bleek dat er nog geen ruimte was om microcredentials onderling overdraagbaar te maken tussen instellingen (p. 40). Een aandachtspunt is dat een te sterke focus op de eigen organisatie de onderlinge overdraagbaarheid kan belemmeren.

Kwaliteitstoetsing en -borging

Bij een meerderheid van de instellingen wordt de kwaliteit van een microcredential getoetst door de examencommissie (p. 37). Instellingen adviseren om te werken met een multidisciplinair team met voldoende capaciteit, waaronder leden van de examencommissie, communicatie- en IT-medewerkers (p. 24).

2.3 Tussentijdse Evaluatie Pilot Microcredentials mbo

In maart 2024 is de pilot microcredentials ook van start gegaan in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), de pilot loopt (in principe) tot januari 2026. In februari 2025 werd een tussentijdse evaluatie van de pilot microcredentials in het mbo gepubliceerd, waarbij 27 deelnemende mbo-instellingen betrokken waren (Andersson Elffers Felix, februari 2025, p. 7). Van deze instellingen hadden 17 instellingen (destijds) één of meerdere microcredentials in ontwikkeling. Twee derde van deze microcredentials werd ontwikkeld voor mbo-niveau 4. Uit deze tussentijdse evaluatie kwamen verschillende relevante bevindingen naar voren:

Beroepssectoren

Microcredentials worden ontwikkeld in uiteenlopende sectoren. Opvallend is dat bijna de helft van de initiatieven zich richt op de sector zorg, welzijn en sport (p. 7).

Totstandkoming microcredentials

Ongeveer een derde van de microcredentials is volledig nieuw ontworpen; de rest is gebaseerd op bestaande onderwijseenheden (p. 8). Instellingen spelen in op opleidingen waarvoor veel belangstelling bestaat vanuit zowel het werkveld als de lerenden. In sommige gevallen is een bestaand cursusaanbod slechts voorzien van het label 'microcredential', maar meestal is het aanbod inhoudelijk aangepast. Uit interviews blijkt dat de aanleiding voor ontwikkeling sterk varieert: instellingen grijpen kansen aan om in te spelen op bestaande vragen uit het werkveld, delen bestaande opleidingen op in kleinere eenheden of experimenteren met nieuwe vormen van onderwijs.

Samenwerking met het werkveld

Bij 12 van de 17 microcredentials kwam het initiatief vanuit het werkveld. In bijna evenveel gevallen werd de ontwikkeling in samenwerking met het werkveld vormgegeven (p. 8). Bij vijf instellingen was het werkveld ook



betrokken bij de beoordeling van de microcredential. Bij ongeveer één op de acht microcredentials vond ook de uitvoering plaats in samenwerking met werkgevers. (p. 8).

Kwaliteitstoetsing en -borging

De kwaliteitsborging van onderwijs voor Leven Lang Ontwikkelen (LLO) staat nog in de kinderschoenen en is nog niet volledig geïntegreerd in de reguliere kwaliteitszorgsystemen (p. 13). Instellingen geven aan dat de kwaliteitsborging op verschillende manieren wordt ingericht. Bij een ruime meerderheid van de 17 instellingen die al zover zijn, wordt de kwaliteit getoetst door de examencommissie. Daarnaast proberen veel instellingen de kwaliteitsborging structureel te verankeren in hun bestaande kwaliteitszorgsysteem, hoewel dit niet eenvoudig is vanwege het feit dat deze nog niet toegerust zijn voor het LLO-onderwijs.

De grootste zorg bij de geïnterviewden ligt bij de kwaliteitsborging op de langere termijn (p. 14). Bij een bredere uitrol is het essentieel dat de kwaliteit van begin tot eind gewaarborgd blijft. Waar nu nog sprake is van intensieve, kleinschalige controle, zal dit bij opschaling niet meer haalbaar zijn. Er zijn ook zorgen over de huidige kwaliteit, aangezien het kwaliteitszorgsysteem nog in ontwikkeling is. Zowel lerenden als werkgevers moeten erop kunnen vertrouwen dat ook de huidige microcredentials voldoen aan alle kwaliteitscriteria.

2.4 Kwantitatieve data vanuit dienst Edubadges

Van de deelnemende instellingen aan dit onderzoek is op 12 februari 2025 een aantal gegevens uitgevraagd bij de dienst Edubadges. Edubadges is het platform voor digitale certificaten, waaronder microcredentials, voor het Nederlandse onderwijs.

Aantal aangeboden en uitgegeven microcredentials

Het aantal aangeboden microcredentials varieert van nul (alle mbo-instellingen) tot 31 (Hogeschool van Amsterdam). In dezelfde lijn varieert het aantal uitgegeven microcredentials van nul (alle mbo-instellingen) tot 538 (Hogeschool van

Amsterdam). Het is duidelijk dat de hogescholen en universiteiten vooroplopen in het aanbod en uitgifte van microcredentials terwijl de mbo-instellingen achterblijven. Dit verschil is verklaarbaar doordat de mbo-instellingen pas in 2024 zijn gestart met de pilot microcredentials in het mbo, terwijl de hogescholen en universiteiten in oktober 2021 van start zijn gegaan.

Verhoudingen regulier, extra-curriculair en microcredentials

Met een Edubadge tonen studenten of werkenden aan dat zij bepaalde kennis vaardigheden hebben opgedaan in het regulier geaccrediteerd onderwijs of tijdens een niet-formeel onderwijsstraject. Binnen de dienst Edubadges bestaan drie verschillende soorten edubadges, namelijk: regulier, microcredential en extra-curriculair.

- Regulier: een regulier certificaat is onderdeel van een erkende opleiding. Het gaat hierbij dus om een onderwijseenheid van een bestaande diplomagerichte route.
- Microcredential: een digitaal certificaat met een landelijk of zelfs internationaal erkend kwaliteitskader.
- Extra-curriculair: een digitaal certificaat dat wordt toegekend voor niet geaccrediteerd/erkend onderwijs. Hier is geen vorm van studiepunten of formele waardering aan verbonden.



In tabel 1, 2 en 3 is te zien dat het aantal uitgegeven microcredentials door wo- en hogescholen een stuk lager is dan de uitgegeven extra-curriculaire edubadges. Het verschil kan worden verklaard door het ontbreken van een kwaliteitskader van extra-curriculaire edubadges. De voorwaarden om extra-curriculaire edubadges te halen zijn lager dan bij een microcredential. Over het algemeen is er geen sprake van uitgifte van reguliere edubadges door de deelnemende instellingen, met uitzondering van Avans en de Rijksuniversiteit Groningen.

Claimrate

De claimrate is per instelling weergegeven in onderstaande tabellen. De claimrate verwijst naar het percentage van de uitgegeven microcredentials dat daadwerkelijk door de lerenden is geclaimd via de Dienst Edubadges en toegevoegd aan de digitale 'backpack' van de lerende.

Er moet voorzichtig worden omgegaan met de interpretatie van de claimrates, omdat er tussen instellingen verschillen zijn in de manier waarop het uitgeven van een microcredential wordt vormgegeven. Instellingen kunnen ervoor kiezen om lerenden na het behalen van de microcredential automatisch een mail te versturen zodat de lerende de microcredential kan 'claimen'. Een andere mogelijkheid is dat onderwijsinstellingen het initiatief bij de lerende legt, waarbij de lerende de microcredential actief moet aanvragen. Ervan uitgaande dat een lerende de microcredential claimt wanneer diegene het actief heeft aangevraagd zou de claimrate 100% zijn wat een vertekent beeld weergeeft. De claimrate van de onderwijsinstellingen die voor de tweede optie hebben gekozen is daarom in de tabel als 'n.v.t.' gelabeld.

De claimrates van de deelnemende instellingen lopen uiteen van 33% tot 64%. Volgens de productmanager van Edubadges zijn er diverse redenen waarom een student een microcredential niet claimt. Voorbeelden hiervan zijn: het lukt de student niet, het is op dit moment niet interessant genoeg voor de student, er is weinig bekendheid gegeven aan het claimen door de onderwijsinstelling, en door een technische fout is de microcredential wel uitgereikt maar niet geclaimd.

Hogescholen	Aanbod mc	Uitgegeven mc	Claimrate mc	Uitgegeven regulier	Uitgegeven extra-curriculair
Hogeschool Utrecht	6	90	64%	0	587
Saxion	19	38	40%	0	923
HAS	6	22	53%	0	25
HAN	4	11	n.v.t.	0	26
Avans	12	22	35%	506	73
Hogeschool Rotterdam	6	69	49%	0	2186
Hogeschool van Amsterdam	31	538	n.v.t.	0	1

Tabel 1: gegevens Dienst Edubadges hogescholen

Universiteiten	Aanbod mc	Uitgegeven mc	Claimrate mc	Uitgegeven regulier	Uitgegeven extra-curriculair
Rijksuniversiteit Groningen	2	27	44%	27	97
TU Delft	14	40	33%	0	0
Universiteit Twente	1	5	n.v.t.	0	261
Radboud Universiteit	2	53	n.v.t.	0	53



Maastricht University	2	2	n.v.t.	0	409
-----------------------	---	---	--------	---	-----

Tabel 2: gegevens Dienst Edubadges universiteiten

Mbo-instellingen	Aanbod mc	Uitgegeven mc	Claimrate mc	Uitgegeven regulier	Uitgegeven extra-curriculair
Firda	0	0	n.v.t.	0	0
Curio	0	0	n.v.t.	0	0
Cibap	0	0	n.v.t.	0	0
Graafschap college	0	0	n.v.t.	0	0

Tabel 3: gegevens Dienst Edubadges mbo-instellingen

2.5 Data vanuit de catalogus Edubadges

Uit de catalogus van de dienst Edubadges is op 18 maart 2025 een aantal gegevens uitgelezen van de deelnemende instellingen aan dit onderzoek, deze gegevens zijn weergegeven in de bijlage.

Studielast

Onderdeel van het kwaliteitskader is de omvang van de microcredentials, oftewel het aantal studiebelastingsuren/ECTS. Voor de hogescholen varieert de studielast tussen 3 ECTS en 30 ECTS, conform het kwaliteitskader. Van de 112 aangeboden microcredentials in de Edubadge catalogus zijn de meest voorkomende studielasten 5 ECTS (36), 15 ECTS (25), 3 ECTS (18) en 10 ECTS (13).

Wat betreft de universiteiten varieert de studielast tussen de 3 ECTS en 7 ECTS, ook conform het kwaliteitskader. Van de 21 aangeboden microcredentials in de Edubadge catalogus is de meest voorkomende studielast 3 ECTS (9). Vergeleken met de hogescholen is er dus minder variatie in de studielast op te merken. Daarnaast zijn de microcredentials aangeboden door wo-instellingen lager in studielast vergeleken met het aanbod in het hbo.

Voor de mbo-instellingen is er minder data beschikbaar wat verklaarbaar is door de korte looptijd van de pilot. Bij de deelnemende instellingen varieert de studielast tussen de 80 SBU en 240 SBU. In het begin van de pilot was 240 SBU het minimum, deze norm is inmiddels verruimd naar minimaal 80 SBU.



3. Onderzoeksmethodiek

3.1 Thema's en onderzoeksvragen

Voor dit onderzoek naar de relevantie en urgentie van microcredentials heeft OchtendMensen in januari 2025 negen onderzoeksvragen opgesteld binnen zes thema's. De thema's en onderzoeksvragen zijn opgesteld op basis van input van het ministerie van OCW, de MBO-Raad, de Vereniging Hogescholen, de Universiteiten van Nederland en Npuls.

De thema's en onderzoeksvragen zijn weergegeven in tabel 4.

Thema	Onderzoeksvraag	Respondenten
Arbeidsmarkt en samenleving	Welke interactie vindt plaats tussen onderwijsinstellingen en werkgevers in het vormgeven van het aanbod van microcredentials?	Onderwijsinstellingen Werkgevers
	Hoe gaan onderwijsinstellingen om met het waarborgen van de aansluiting van het aanbod van microcredentials bij de arbeidsmarkt (arbeidsmarktrelevantie) en de samenleving?	Onderwijsinstellingen
	Wat zijn de effecten van microcredentials op de loopbaan(ontwikkeling) van lerenden?	Lerenden Werkgevers
	Wat zijn de effecten van microcredentials op het werkgeverschap van werkgevers?	Werkgevers
Kwaliteitszorg	Wat zijn de ervaringen van onderwijsinstellingen in het waarborgen van de kwaliteit van het aanbod van microcredentials?	Onderwijsinstellingen
Aansluiten op bestaande kennis en ervaring van lerenden	Hoe gaan onderwijsinstellingen om met de aansluiting van de inhoud van microcredentials op wat de lerende al kent en kan?	Onderwijsinstellingen Lerenden
Ontwikkeling van microcredentials	Welke factoren ervaren onderwijsinstellingen als helpend of beperkend in het ontwikkelen en aanbieden van microcredentials?	Onderwijsinstellingen
Acceptatie en overdraagbaarheid	Hoe ervaren onderwijsinstellingen, werkgevers en lerenden de acceptatie en overdraagbaarheid van microcredentials?	Onderwijsinstellingen Werkgevers Lerenden
Onderdelen van bestaand en nieuw onderwijs	Wat zijn de ervaringen van onderwijsinstellingen met microcredentials die wel of niet onderdeel zijn van een bestaande opleiding in het publieke onderwijs?	Onderwijsinstellingen

Tabel 4: thema's en onderzoeksvragen



3.2 Werving van respondenten

Voor het beantwoorden van de opgestelde onderzoeksvragen zijn 27 semigestructureerde diepte-interviews afgenomen met onderwijsinstellingen, lerenden en werkgevers, zie tabel 5.

Type interview	Aantal afgenomen
Onderwijsinstelling	15
Lerenden	6
Werkgevers	6
Totaal	27

Tabel 5: afgenomen interviews per type respondent

De projectleiders microcredentials van de onderwijsinstellingen zijn geworven via het netwerk van Npuls. Alle instellingen die benaderd zijn, nemen deel aan één van de pilots Microcredentials. Npuls heeft hen een e-mail gestuurd met een korte toelichting over het onderzoek van OchtendMensen en hen om toestemming gevraagd om benaderd te worden. Bijna alle instellingen hebben hiervoor toestemming gegeven. Zij ontvingen van OchtendMensen een e-mail met uitgebreide informatie en de vraag om deel te nemen aan een digitaal interview.

Tijdens de interviews met de onderwijsinstellingen is aan de respondenten gevraagd om mee te denken over het werven van werkgevers en lerenden. In veel gevallen zijn de projectleiders intern gaan kijken of zij lerenden en werkgevers in het netwerk hadden die hiervoor openstonden. Deze werden vervolgens door OchtendMensen benaderd voor het plannen van een interview. Om meer werkgevers te bereiken is tevens via Npuls een LinkedIn bericht geplaatst met een oproep om deel te nemen aan een interview.

Het werven van lerenden en werkgevers bleek een uitdaging te zijn, mede doordat deze groepen nog beperkt bekend zijn met microcredentials. Het is belangrijk om de resultaten met betrekking tot deze groepen te interpreteren met inachtneming van de relatief kleine omvang, wat de generaliseerbaarheid van de uitkomsten beperkt.

Onderwijsinstellingen

Alle onderwijsinstellingen die gereageerd hebben op de oproep, zijn geïnterviewd. Het gaat om vier mbo-instellingen, zes hogescholen en vijf universiteiten (zie tabel 6). Bij veel onderwijsinstellingen waren meerdere betrokkenen bij het interview aanwezig, bijvoorbeeld de projectleider en een onderwijskundig adviseur. De interviews werden digitaal afgenomen en duurden tussen de 45 en 90 minuten. Voor het afnemen van de interviews werd een gesprekscanvas gebruikt (bijlage 2). De interviews met de onderwijsinstellingen vonden plaats in maart, april en mei 2025.

Type onderwijsinstelling	Aantal afgenomen
Mbo	4
Hbo	6
Universiteit	5
Totaal	15

Tabel 6: afgenomen interviews met onderwijsinstellingen

Lerenden

In totaal zijn zes lerenden geïnterviewd, waarvan drie een microcredential hebben behaald op mbo-niveau en drie op hbo-niveau (zie tabel 7). Deze interviews werden individueel en digitaal afgenomen. De gesprekken duurden tussen de 15 en 30 minuten. Voor het afnemen van de interviews werd een gesprekscanvas gebruikt (bijlage 2). De interviews met de lerenden vonden plaats in april en mei 2025.



Type respondent	Aantal afgenomen
Lerende mbo	3
Lerende hbo	3
Totaal	6

Tabel 7: afgenomen interviews met lerenden

Werkgevers

Er zijn zes werkgevers geïnterviewd, waarvan twee in de bouw, één in de techniek, twee in het onderwijs, één in de zorg (zie tabel 8). De interviews werden digitaal afgenomen en duurden tussen de 30 en 60 minuten. Voor het afnemen van de interviews werd een gesprekscanvas gebruikt (bijlage 3). De interviews met de werkgevers vonden plaats in april en mei 2025.

Type respondent	Verbonden aan pilot	Aantal afgenomen
Werkgever in bouwsector	mbo	2
Werkgever in technologiesector	hbo	1
Werkgever in onderwijssector	hbo	2
Werkgever in zorgsector	mbo	1
Totaal		6

Tabel 8: afgenomen interviews met werkgevers

3.4 Analyse

De interviews zijn digitaal afgenomen via Microsoft Teams en – na toestemming van de respondent – door dit programma opgenomen en getranscribeerd. De transcripten zijn geanonimiseerd en vervolgens taalkundig verbeterd. De verbeterde transcripten zijn geïmporteerd in het programma Atlas.ti, waarin de interviews systematisch zijn gecodeerd. Hierbij zijn alle relevante interviewfragmenten gekoppeld aan codes die gebaseerd zijn op de vooraf opgestelde thema's en onderzoeksvragen. Deze codes vormden de basis voor de thematische analyse en zijn gebruikt om gestructureerd antwoord te geven op de onderzoeksvragen.

Van zeven ervaringsverhalen zijn zogenaamde spotlightverhalen geschreven, waarin de ervaring van één onderwijsinstelling, werkgever of lerende centraal staat. Deze spotlightverhalen zijn voorgelegd aan de betreffende respondent om te valideren of de ervaring correct is opgeschreven en om toestemming te vragen voor het gebruik van diens ervaring.



4. Resultaten

In hoofdstukken vijf tot en met tien worden de eerder geformuleerde onderzoeksvragen beantwoord. De resultaten zijn gecategoriseerd op basis van de zes thema's: arbeidsmarkt en samenleving, kwaliteitszorg, aansluiten op bestaande kennis en ervaring van lerenden, ontwikkeling van microcredentials, acceptatie en overdraagbaarheid, en onderdelen van bestaand en nieuw onderwijs. Daarnaast worden tussen de hoofdstukken diverse ervaringsverhalen uitgelicht van verschillende respondenten in de vorm van spotlights.



5. Arbeidsmarkt en Samenleving

5.1 Drijfveren voor het aanbieden van microcredentials

Onderwijsinstellingen op mbo-, hbo- en wo-niveau zien microcredentials als een middel om flexibel en wendbaar onderwijs te organiseren dat beter aansluit op de snel veranderende behoeften van de arbeidsmarkt. Instellingen zien dat microcredentials voordelen bieden voor de lerende en dat ze bijdragen aan het waarborgen van de onderwijskwaliteit. Ze versterken de samenwerking tussen onderwijsinstellingen en het werkveld, wat leidt tot meer relevante en toekomstbestendige leertrajecten. Microcredentials worden gezien als een brug tussen initieel en volwassenonderwijs, waarbij dezelfde kwaliteitsstandaarden gelden als bij reguliere opleidingen.

Tot slot, benoemen instellingen microcredentials te zien als een belangrijke beweging waarin zij nu willen investeren om relevant te blijven in een veranderend onderwijslandschap. *“Mee kunnen bewegen met de ontwikkelingen in de maatschappij vraagt om flexibel georganiseerd onderwijs. We zijn nu nog te log met z’n allen. Daarin zijn microcredentials iets waar je als school in mee moet”*, aldus een projectleider van een mbo-instelling.

Nuances per onderwijsniveau

Mbo-instellingen benoemen specifiek dat zij microcredentials zien als een middel om de samenwerking met werkgevers te verstevigen door de invloed die werkgevers kunnen uitoefenen op de inhoud te vergroten.

Daarnaast benadrukken hogescholen dat zij met microcredentials waardevolle, korte leertrajecten willen aanbieden die direct toepasbaar en van meerwaarde zijn voor professionals en hun werkgevers. Flexibilisering van het onderwijs en regionale aansluiting op de arbeidsmarkt – bijvoorbeeld op transitie in sectoren als zorg, onderwijs, haven, techniek en economie – zijn belangrijke motieven. Zo vertelt een projectleider van een hogeschool: *“Microcredentials zagen we als een manier om de behoefte aan scholing een impuls te geven. Je kunt kleinere stukjes onderwijs volgen, die gecertificeerd zijn en die je later opnieuw kunt gebruiken, bijvoorbeeld als opstap naar een volledige opleiding. Zo behoudt het onderwijs blijvende waarde en kun je je ontwikkeltraject beter sturen en onderbouwen.”*

Universiteiten leggen bij het noemen van drijfveren minder nadruk op de samenwerking met werkgevers en meer op de meerwaarde van het kwaliteitskeurmerk van microcredentials en de centrale registratie. Hierdoor kunnen zij door het werken met microcredentials de onderwijskwaliteit beter garanderen, zicht krijgen op hun totale aanbod en monitoren of dit aansluit bij de eigen visie en eisen.

5.2 Aansluiting van microcredentials op de arbeidsmarkt en de samenleving

Onderwijsinstellingen van alle niveaus benadrukken dat de aansluiting van hun aanbod op de vraag vanuit de arbeidsmarkt één van de belangrijkste aspecten is. Bijna al het aanbod wordt ontwikkeld na een onderzoek over de marktwaarde of een specifieke vraag vanuit één of meerdere bedrijven.

Aansluiting van microcredentials op de arbeidsmarkt en samenleving op mbo-niveau

Mbo-instellingen werken vraaggericht en ontwikkelen microcredentials bijna altijd in overleg met het regionale bedrijfsleven. Arbeidsmarktrelevantie is een voorwaarde: het moet iets opleveren voor de lerende én gedragen worden door werkgevers. Relatiebeheerders onderhouden actief contact met bedrijven, en het aanbod wordt in nauwe samenwerking met werkgevers vormgegeven. In alle fase van de ontwikkeling worden werkgevers betrokken en



verschillende instellingen benoemen dat zij adviseurs of relatiemanagers in dienst hebben die bij werkgevers langs gaan om gesprekken te voeren en de behoefte op te halen. De samenwerking is vaak gestoeld op het innovatieve vermogen om samen op te trekken. *“Dus niet zozeer onderwijzen vanuit het onderwijs, maar juist gebruik maken van de kennis vanuit de bedrijven”, aldus een projectleider. Benoemd wordt dat de nauwe banden met het werkveld kenmerkend is voor het mbo en mede voortkomen uit de vele stages die studenten lopen. Een projectleider vertelt: “Er zijn allerlei netwerken die met elkaar verbonden zijn, waarin mensen regelmatig elkaar spreken [...]. Dat betekent dat we met name de adviseurs Leren en Ontwikkelen van eigenlijk alle zorgorganisaties in onze regio heel regelmatig zien. [...] In de sector Zorg en Welzijn kijken we ook heel goed naar wat de ontwikkelingen zijn die zich in die markt afspelen. Dat zijn de fundamenteën van waaruit we werken en daarin is het heel organisch dat we de werkgever heel vaak treffen in allerlei gremia.”*

Aansluiting van microcredentials op de arbeidsmarkt en samenleving op hbo-niveau

Ook hogescholen waarborgen arbeidsmarktrelevantie via nauwe samenwerking met het werkveld, onder andere door docenten die studenten op de werkplek begeleiden en via beroepenveldcommissies die adviseren over het curriculum. Nieuwe modules worden getoetst op marktvraag en haalbaarheid via een businesscase. Daarnaast signaleren accountmanagers en docenten behoeften vanuit bedrijven, zodat het aanbod goed aansluit op actuele ontwikkelingen, en werkgevers microcredentials erkennen als waardevol bewijs van hbo-niveau. De mate waarin hogescholen vraaggericht werken verschilt tussen de instellingen. Sommige projectleiders benoemen dat vraaggericht werken een nieuwe en andere manier van werken is. Een projectleider vertelt: *“We halen bij het werkveld op of er vragen zijn waarvoor we onderdelen uit de opleiding op een andere manier kunnen aanbieden. Als dat zo is dan kunnen microcredentials hierin een antwoord zijn. Die benadering is anders en leeft nog niet bij iedereen.”* Een projectleider van een andere instelling zegt hierover: *“Vraaggericht werken is een verandering van mindset, want het onderwijs werkt in het algemeen nog heel aanbodgericht.”* Een andere projectleider vertelt: *“We hebben nu beleid vanuit het CvB dat we vraaggericht gaan werken. [...] Wil je actueel en relevant blijven, dan moeten we het werkveld nog meer betrekken.”*

Aansluiting van microcredentials op de arbeidsmarkt en samenleving op wo-niveau

Ook Universiteiten borgen arbeidsmarktrelevantie door structureel contact met het werkveld via collega's die actief netwerken, gesprekken voeren met de industrie en deelnemen aan bijeenkomsten. De expertise zit vooral bij de faculteiten zelf. Een projectleider vertelt: *“Een goed voorbeeld is het grote project ‘Waterstof Werkt’. In de energietransitie speelt waterstof een belangrijke rol, maar in het bedrijfsleven is daar nog weinig kennis over.”* Het ontwikkelen van de inhoud van een microcredential ligt, meer dan bij het mbo en hbo, bij de universiteit zelf en gebeurt vaak nog niet in samenwerking met de werkgever.

5.3 Toegevoegde waarde van microcredentials voor de samenleving

Onderwijsinstellingen benoemen dat microcredentials van grote waarde zijn omdat het kleine onderwijseenheden zijn die snel kunnen inspelen op actuele ontwikkelingen. Een projectleider illustreert: *“Ik neem zelf steeds als voorbeeld warmtepompmonteurs. Die bestaan niet, maar je hebt ze wel nodig. We hebben wel de kennis, dus we zouden ze in relatief korte tijd kunnen opleiden. Volgens mij moet je dat vooral doen.”*

Microcredentials maken het daarnaast mogelijk om specifieke vaardigheden te certificeren, precies afgestemd op wat een professional op dat moment nodig heeft en zijn eenvoudiger te combineren met werk en privéleven dan een volledige opleiding. Een onderwijsadviseur stelt: *“Door kleinere leereenheden te volgen, kun je aantonen wat je kunt – ook als je leven niet altijd een rechte lijn volgt. Het biedt continuïteit: net zoals een diploma van de basisschool of*



middelbare school deuren opent, kunnen microcredentials dat ook doen. Als je dat soort bewijs niet hebt, moet je telkens opnieuw aantonen wat je kunt. Dat kan leiden tot langdurige en kostbare trajecten.”

Veel onderwijsinstellingen benoemen dat de echte waarde van de microcredential pas volledig tot uiting zal komen wanneer er meer bekendheid is.

5.4 Effecten van microcredentials op de loopbaan(ontwikkeling) van lerenden

De ervaringen van lerenden met microcredentials en hun invloed op loopbaan(ontwikkeling) zijn divers. In de interviews kwamen drie aspecten aan bod: de drijfveren van lerenden om te kiezen voor microcredentials, de ervaren voor- en nadelen na het behalen ervan, en de gevolgen voor hun loopbaan(ontwikkeling). Lerenden noemen verschillende drijfveren, zoals persoonlijke groei en praktische toepasbaarheid. De interviews tonen daarnaast aan dat het leerproces rond microcredentials zowel kansen als knelpunten biedt. Verder variëren de effecten van bredere inzetbaarheid tot het volgen van vervolgopleidingen of het maken van een loopbaanswitch.

Drijfveren

In de interviews gaven de lerenden uiteenlopende drijfveren om te kiezen voor het behalen van microcredentials. Sommigen kozen bewust voor het volgen van een microcredential, onder andere omdat het een kleinere leereenheid betreft en hierom goed te combineren is met werk of privé. Anderen kwamen er toevallig mee in aanraking, bijvoorbeeld doordat het onderdeel was van breder programma. Voor meerderen is het een manier om zich te ontwikkelen, verdiepen en te verbreden in hun huidige functie. Zoals de lerende van de microcredential *Leerkracht Ondersteuner Speciaal Onderwijs+*, beschrijft: “Mijn drijfveer was om meer diepgang te krijgen in mijn functie en om zoveel mogelijk te leren, zodat ik breder inzetbaar ben.”

Ook het feit dat microcredentials kunnen bijdragen aan de loopbaanontwikkeling, zoals het verkrijgen van vrijstellingen of het makkelijker instromen in vervolgopleidingen kwam naar voren in de interviews. Anderen gebruiken een microcredential als opstap naar een loopbaanswitch, bijvoorbeeld om in te stromen in een sector waarin zij nog geen ervaring of diploma hadden. Voor meerdere lerenden speelt het behalen van een erkend certificaat bij een publieke onderwijsinstelling een belangrijke rol, omdat het de betrouwbaarheid en aantoonbaarheid van hun verworven kennis en vaardigheden versterkt vergeleken met onbekendere private onderwijsinstellingen.

Voor- en nadelen na het behalen

Niet alle lerenden hadden ten tijde van het interview de microcredential volledig afgerond of actief toegepast. Hierdoor konden sommigen minder goed aangeven welke voordelen en uitdagingen zij hebben ervaren. Toch leverden de interviews waardevolle inzichten op. Zo werd het proces van het behalen van een microcredential vaak als positief ervaren vanwege de snelheid en flexibiliteit: het traject was goed beter te combineren met werk en gaf lerenden veel eigenaarschap over hun leerproces. Ook bood het afronden van de microcredential nieuwe kansen, bijvoorbeeld door het vergroten van het netwerk en kennis. “Mijn netwerk is groter geworden, ik weet nu meer over verschillende methodes en mijn kennis is breder. [...] Didactisch kan ik meer betekenen voor de groep.” aldus de lerende van de microcredential *Leerkracht Ondersteuner Speciaal Onderwijs+*. Tegelijkertijd, werden er ook nadelen benoemd, zoals de hoge mate van zelfstandigheid die in een korte tijd werd verwacht. Daarnaast werd de verplichte aanwezigheid bij alle lessen om het certificaat behalen, een specifieke eis van deze microcredential, als beperkend ervaren door een lerende.

Gevolgen op loopbaan(ontwikkeling)

Ook hier geldt dat niet alle lerenden de gevolgde microcredential actief hebben benut of afgerond waardoor zij geen directe gevolgen konden benoemen voor hun eigen loopbaan(ontwikkelingen). In de interviews kwamen wel



interessante (verwachte) effecten naar voren. Zo gaf het behalen van een microcredential sommigen de mogelijkheid tot verdieping in hun huidige functie en een bredere inzetbaarheid binnen hun stageplek, met uitzicht op directe tewerkstelling bij het bedrijf. Ook gaf het volgen van de microcredential vrijstellingen bij vervolgoopleidingen, zoals het kunnen instromen op een gevorderd niveau bij een barbier opleiding. Voor anderen fungeerde de microcredential als opstapje naar een vervolgopleiding, bijvoorbeeld de pabo. Daarnaast werd het behalen van een microcredential genoemd als middel om een loopbaanswitch te realiseren naar bijvoorbeeld de ICT sector. Tegelijkertijd werd door sommigen aangegeven dat het label ‘microcredential’ op zichzelf geen directe impact had, maar dat het afronden van het gehele traject wel bepalend was voor hun loopbaanontwikkeling.

5.5 Effecten van microcredentials voor werkgevers

Werkgevers geven uiteenlopende perspectieven op microcredentials en hun impact op het werkgeverschap. In de interviews stonden drie onderwerpen centraal: de drijfveren van werkgevers om bij te dragen aan de ontwikkeling van microcredentials, de redenen om te kiezen voor werknemers die een microcredential hebben behaald, en de implicaties voor hun rol als werkgever. Werkgevers noemen uiteenlopende drijfveren, zoals het inspelen op veranderende leerbehoeften en het aanpakken van personeelstekorten. Werkgevers zien daarnaast voordelen in het aannemen van medewerkers met een microcredential, onder andere omdat het inzicht biedt in hun kennis en leerbereidheid. Verder lopen de ervaren gevolgen op het werkgeverschap uiteen van het kunnen bieden van gerichte bijscholing tot het aantrekken en behouden van talent in sectoren met krapte.

Drijfveren bijdragen aan ontwikkeling

De werkgevers benoemen uiteenlopende drijfveren om bij te dragen aan de ontwikkeling van microcredentials. Zo wordt het gezien als een manier om medewerkers continu bij te kunnen scholen in een snel veranderende omgeving, zoals in de techniek, om veilig en efficiënt werk te waarborgen. Ook maken microcredentials het mogelijk om opleidingen op te knippen in behapbare onderdelen, wat aantrekkelijk is voor medewerkers die al langer niet hebben geleerd of vanwege omstandigheden geen volledige opleiding kunnen of willen volgen. Zoals werkgever (zorg, pilot mbo) het verwoordt: *“Een microcredential heeft in dit geval ook een extra meerwaarde, omdat het laagdrempelig is en je per onderdeel afrondt met een badge die landelijk erkend is.”* Microcredentials bieden daarom civiele waarde, stimuleren ontwikkeling en sterken professionals in hun functie volgens de werkgevers.

Daarnaast benadrukken verschillende werkgevers het belang van microcredentials voor het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en competenties in een groeiende sector en de sector overstijgende erkenning hiervan. Door samen met het werkveld de inhoud van microcredentials te ontwikkelen en gebruik te maken van digitale certificering, ontstaat er vertrouwen in de waarde van opgedane kennis en vaardigheden. Een werkgever (techniek, pilot mbo) stelt hierover: *“[...] we ontwikkelen samen met marktpartijen passend aanbod, dan kom je ook bij het skills gericht erkennen.”* Hierin is vertrouwen in en tussen sectoren essentieel, want: *“Op het moment dat er vertrouwen is, kun je elkaars bewijs van skills gaan accepteren.”* Een andere werkgever (onderwijs, pilot hbo) licht de meerwaarde van erkende certificering toe: *“Sommige mensen hebben vanwege privéomstandigheden of andere redenen geen behoefte om direct een pabo te volgen, maar willen dat misschien wel in de toekomst doen en hebben de potentie om dat te doen. Dus vonden wij het belangrijk dat die mogelijkheid er was en dat je vooral kijkt naar de mogelijkheden waardoor mensen in hun eigen tempo een opleiding kunnen volgen en dat wat ze gevolgd hebben ook aansluit en toegang geeft tot een vervolgopleiding. De microcredentials in het traject Leerkrachtondersteuner Plus geven voor een aantal punten vrijstellingen.”*



Microcredentials vergroten verder niet alleen de kansen van medewerkers op de arbeidsmarkt, maar bieden ook een strategisch instrument om personeelstekorten in sectoren zoals het onderwijs gericht aan te pakken. Daarnaast worden microcredentials door werkgevers gezien als een middel om medewerkers binnen te halen, te binden en te boeien, doordat ze inspelen op persoonlijke leerbehoeften en flexibiliteit in scholing mogelijk maken.

Drijfveren keuze werknemer met microcredential

Werkgevers kiezen voor werknemers met een behaalde microcredential omdat dit inzicht geeft in hun actuele kennis en vaardigheden, en laat zien dat zij zich actief blijven ontwikkelen. Zoals een werkgever (zorg, pilot mbo) het verwoordt: *“Elk stuk onderwijs dat je meeneemt als medewerker is van meerwaarde.”*. Microcredentials maken het mogelijk om gericht bij te scholen en tonen aan dat iemand over een bepaald werk- en denkniveau beschikt. Dit biedt medewerkers niet alleen kansen binnen hun huidige functie, maar ook voor interne of externe loopbaanstappen. Daarnaast kunnen microcredentials een specifieke expertise zichtbaar maken die direct toepasbaar is in de praktijk. Zo geeft een werkgever (onderwijs, pilot hbo) aan: *“Als je weet dat iemand de microcredential heeft op specifiek dat gebied wat je nodig hebt, dan hoeft diegene niet een gehele opleiding te hebben gevolgd.”*

Gevolgen voor werkgeverschap

Werkgevers signaleren verschillende gevolgen van de opkomst van microcredentials voor hun werkgeverschap. Enerzijds worden ze gezien als een waardevol instrument om medewerkers gericht bij te scholen en hun mobiliteit te vergroten. Zo stelt een werkgever uit de technologische industrie dat microcredentials bijdragen aan door- en uitstroom van personeel wat essentieel is in een groeiende sector. Ook in het onderwijs worden microcredentials benut om talenten met specifieke expertise in te zetten, bijvoorbeeld als iemand niet de volledige opleiding heeft gevolgd maar wel over relevante vaardigheden beschikt. Tegelijkertijd, zijn er ook werkgevers die nog afwachtend zijn in de gevolgen voor het werkgeverschap, bijvoorbeeld omdat nog moet blijken of microcredentials voldoende aansluiten bij de behoefte van de werkvloer.

Daarnaast zien werkgevers kansen om microcredentials strategisch in te zetten, bijvoorbeeld door ze te gebruiken in externe communicatie. Een werkgever in de zorgsector beaamt: *“We maken onszelf graag kenbaar hierin”*. Ook wordt benadrukt dat microcredentials flexibiliteit bieden in het opleidingsaanbod, waardoor medewerkers op een laagdrempelige manier kunnen doorgroeien of zich verdiepen in specifieke vakgebieden. Tot slot, worden microcredentials genoemd als middel om jonge professionals te boeien en op een toegankelijke manier te ondersteunen in hun loopbaanontwikkeling.

Samenwerking vormgeving aanbod werkgevers en onderwijsinstelling

Het aanbod van microcredentials wordt in nauwe samenwerking tussen onderwijsinstellingen en werkgevers vormgegeven. Werkgevers geven aan vanaf het begin betrokken te zijn bij het ontwikkelproces, waarbij zij hun behoeften kenbaar maken en samen met de onderwijsinstelling de inhoud bepalen. Deze samenwerking varieert van het gezamenlijk ontwikkelen van modules tot het kritisch meeluisteren en bewaken van de kwaliteit. Een werkgever (zorg, pilot mbo) beschrijft het proces van het bepalen van de inhoud als volgt: *“We hebben in samenwerking en in nauw overleg gekeken welke onderdelen sowieso onderdeel moeten zijn van dit opleidingsstuk.”* In veel gevallen fungeert de werkgever als opdrachtgever of initiator, en wordt het aanbod afgestemd op de praktijkbehoeften van de werkvloer. Volgens de werkgevers zorgt deze samenwerking ervoor dat microcredentials relevant, toepasbaar en waardevol zijn voor zowel werknemer als werkgever. *“Er is een goede aansluiting omdat we het gezamenlijk hebben vormgegeven.”* aldus een werkgever (onderwijs, pilot hbo).



Gericht leren naast je baan

Een lerende volgt de microcredential **Heren knippen** bij het Graafschap College. Zij is eerder aan dezelfde onderwijsinstelling afgestudeerd op niveau 2/3 op Dames knippen. Om ook heren te mogen knippen volgt zij nu, naast haar baan, deze microcredential. Dit is een bewuste keuze omdat het haar de mogelijkheid geeft om gericht te leren wat voor haar nodig is. Daarnaast is het volgen van de microcredential veel beter te combineren met haar baan, doordat het compacter wordt aangeboden en op een gunstiger tijdstip.

De microcredential sluit goed aan bij wat zij al kan en de docent stelt haar in staat om zelf regie te hebben op wat zij wanneer leert en hoe snel dat gaat. De lerende vertelt:

“Ik kan zelf gerichte keuzes maken. Ik neem bijvoorbeeld nu een model mee voor het lange herenhaar en dan neem ik een model mee voor het korte herenhaar. Anders werd het echt stap voor stap voor stap.”

Hoewel ze ook een opleiding via haar kapsalon had kunnen volgen, koos ze voor deze microcredential. Zo kan ze haar leerresultaten ook aantonen als ze in de toekomst bij een andere salon aan de slag gaat.

Interview met lerende microcredential heren knippen (Graafschap College)

Spotlight 1: Gericht leren naast je baan



Snel leren, slim werken: microcredentials in de bouwsector

Om snel in te kunnen spelen op de veranderende behoefte in de bouwsector, werkt Bouwbedrijf Bloemendal samen met een ROC aan het ontwikkelen van microcredentials. De belangrijkste drijfveer om hieraan mee te werken is de groeiende kloof tussen het aanbod van het reguliere onderwijs en de snel veranderende praktijk in technische beroepen. Het huidige onderwijssysteem kan niet snel genoeg inspelen op innovaties. Nieuwe technieken en vaardigheden, zoals het werken met grootformaat tegels of het installeren van moderne energiesystemen, worden vaak pas jaren later opgenomen in het curriculum. Hierdoor lopen studenten en vakmensen achter op de realiteit van de werkvloer en is het als werkgever moeilijk om het personeel bekwaam te houden.

Microcredentials bieden volgens het bouwbedrijf een krachtig antwoord op deze uitdaging. Ze maken het mogelijk om snel en gericht in te spelen op actuele ontwikkelingen, zonder dat het hele curriculum moet worden aangepast. In plaats van langdurige opleidingen die deels achterhaalde onderdelen bevatten, kunnen vakmensen via microcredentials precies die vaardigheden aanleren die op dat moment nodig zijn.

Hij pleit voor een meer flexibele en modulaire aanpak van opleiden, waar microcredentials een centrale rol spelen. Zeker in sectoren als de energietransitie, waar de vraag naar goed opgeleide monteurs snel toeneemt, kunnen microcredentials helpen om sneller en doelgerichter vakbekwaam personeel op te leiden. Met microcredentials kunnen specialisaties worden opgebouwd die aansluiten bij specifieke taken, zoals het aanpassen van meterkasten voor zonnepanelen of het veilig werken met hoogspanningskabels. Zo hoeft niet elke monteur overal voor opgeleid te worden en alles te kunnen, maar kan gewerkt worden vanuit een specialisatie. Door microcredentials structureel in te zetten, kan het onderwijs beter aansluiten op de behoeften van bouwbedrijven én de maatschappij.

Interview met Bouwbedrijf Bloemendal (eigenaar)

Spotlight 2: Snel leren, slim werken: microcredentials in de bouwsector



6. Kwaliteitszorg

Binnen alle onderwijsniveaus – mbo, hbo en wo – wordt kwaliteitszorg rondom microcredentials serieus genomen. In vrijwel alle gevallen sluit de kwaliteitsborging nauw aan bij de bestaande systemen voor regulier onderwijs. Dit zorgt voor een stevige basis, en ook voor ruimte om de aanpak verder toe te spitsen op deze relatief nieuwe onderwijsvorm. Een belangrijk onderscheid is dat het mbo, meer dan het hbo en wo, sterk vraaggericht werkt. Werkgevers spelen een actieve rol in het kwaliteitsproces, wat zich uit in afstemming over leeruitkomsten, inzet van praktijkgerichte evaluaties en aansluiting bij behoeften uit de sector.

6.1 Kwaliteitszorg op mbo-niveau

Binnen het mbo zijn de eerste stappen gezet om microcredentials in te bedden binnen een eigen kwaliteitscyclus. Verschillende mbo-instellingen hebben concrete handreikingen opgesteld voor hun kwaliteitsteams, met als doel leeruitkomsten te formuleren die goed aansluiten bij de praktijk. Voor het meedenken op kwaliteit worden verschillende personen betrokken die normaal gesproken ook aangehaakt zijn bij reguliere kwaliteitszorg, zoals medewerkers Onderwijs & Kwaliteit en docenten. Projectleider mbo-instelling: *“Waar we op dit moment mee bezig zijn, is om zo’n kwaliteitssysteem op te tuigen. Dat doen we met hulp van de projectgroep die er is. Daarbij toetsen we ook steeds aan wat er gebeurt in andere organisaties en natuurlijk voor een deel ook aan de wens van de werkgever. Alleen, het is nog niet een machine die al helemaal klaar is en volledig draait. Dat is echt een beetje zoekend je weg zien te vinden.”*

Ook een andere mbo-instelling is bezig met het optuigen van een kwaliteitscyclus die verdeeld is in verschillende fasen. Na elke ontwikkelfase vindt een check plaats met interne teams, inclusief vertegenwoordiging van het bedrijfsleven. Bij het optuigen van kwaliteitscycli wordt zoveel mogelijk aangesloten bij het kwaliteitskader dat er al is voor regulier onderwijs, zoals bestaande afrondingseisen of toetsmatrix. Projectleider mbo-instelling: *“Waar het kan, proberen we in ieder geval aan te haken bij de kwaliteitsstandaarden die we al kennen. Dus gaandeweg het proces krijgt dat stappenplan vorm. Je pakt erbij wat er al is.”* Ook het kwaliteitskader dat binnen de pilot microcredential is opgesteld wordt gebruikt, zoals richtlijnen van het aantal uren. Hierbij worden zaken door instellingen zelf toegevoegd, zoals evaluaties met studenten, feedbackmomenten tijdens lessen en werkgeversinput.

6.2 Kwaliteitszorg op hbo-niveau

Binnen hogescholen vormen de kwaliteitsprocedures uit het reguliere onderwijs de basis voor microcredentials, in lijn met het kwaliteitskader microcredentials voor professionals hbo en wo. Hier wordt doorgaans een standaard handreiking voor gebruikt met drie fasen: voorafgaande kwaliteitstoetsing, tussentijdse evaluatie en eindtoetsing. Projectleider: *“Er zijn zowel stappen die voorafgaand aan de opleiding worden ondernomen als tijdens de opleiding plaatsvinden. Dit is cruciaal. [...] Als een module niet aan de gestelde accreditatie-eisen voldoet, komt de module niet in aanmerking om als microcredential te worden aangeboden.”*

Binnen het post-hbo-onderwijs wordt kwaliteitsborging vaak geregeld in samenwerking met een beroepsorganisatie die de waarde van de cursus erkent. Voor microcredentials is er echter nog weinig ervaring met hoe deze samenwerking precies vorm moet krijgen. Een hogeschool spreekt de ambitie uit hierop in te willen zetten: Projectleider: *“Er zijn eigenlijk veel kansen bij post-HBO. Vaak is er dan al een soort beroepsaccreditatie. Daar willen we beter bij aansluiten. Dat gaat dit jaar echt gebeuren.”*



Ook zijn er enkele instellingen die, naast de reguliere kwaliteitsroutes, stappen zetten om specifiek voor microcredentials een aparte kwaliteitsborging op te zetten. In alle gevallen heeft de instelling een orgaan aangewezen welke het eindniveau van microcredential gecertificeerd onderwijs kan garanderen, in sommige gevallen wordt hiervoor zelfs een aparte examencommissie opgericht. Deze aanvullende ontwikkelingen staan echter nog in de kinderschoenen. De initiatieven bevinden zich nog in een experimentele fase, maar laten zien dat er binnen instellingen wel degelijk aandacht is voor het ontwikkelen van passende kwaliteitsmechanismen voor microcredentials. Hiernaast is er bewustzijn dat de rol van examencommissies mogelijk kan veranderen bij kwaliteitsborging van microcredentials. *Projectleider: “Heel belangrijk is dat je je examencommissies vroegtijdig aanhaakt. Hun rol verandert straks. Zij zijn niet meer achteraf een handtekening aan het zetten, maar vooraf betrokken in dit proces.”*

Tegelijkertijd, wordt er binnen het hbo geëxperimenteerd met samenwerkingen tussen onderwijsinstellingen, gericht op gezamenlijke kwaliteitsborging. Zo werkt een instelling aan kleinschalige audits tussen instellingen om inzicht te krijgen in elkaars aanpak, projectleider: *“Omdat je straks elkaars microcredentials wil gaan erkennen, zijn we bezig met een soort kleine audit tussen twee instituten die microcredentials aanbieden. Daaruit willen we leren: wat gebeurt er nou als je gaat auditen?”*

Niet alleen de inhoud van het onderwijs wordt op kwaliteit getoetst. Ook andere criteria, zoals de omvang van de module en de eventuele vereiste voorkennis van een lerende.

6.3 Kwaliteitszorg op wo-niveau

Bij alle wo-instellingen wordt onderwijs dat in de vorm van een microcredential wordt aangeboden, geacht te voldoen aan dezelfde eisen als het reguliere initieel onderwijs. De kwaliteitsstandaarden en werkwijzen zijn dan ook grotendeels bekend terrein voor docenten en onderwijsontwikkelaars. Een onderwijskundig adviseur licht toe:

“Ik denk niet dat de kwaliteitseisen voor docenten die ook initieel onderwijs geven nieuw zijn. We proberen zoveel mogelijk dezelfde taal te blijven spreken.”

Voor microcredentials hanteren examencommissies vooralsnog dezelfde basisprincipes bij kwaliteitsstructuren: leerdoelen moeten aansluiten bij de leeractiviteiten en toetsing, en het geheel moet passen binnen de visie en formele eisen van de instelling. Vaak zijn hierin examencommissies meegenomen. Toch ontstaan er ook initiatieven voor meer specifieke kwaliteitschecks. Zo hebben sommige instellingen een aparte centrale commissie of evaluatiecommissie in het leven geroepen. Anderen verwerken microcredentials binnen bestaande kwaliteitsadviescommissies.

Voor de evaluatie achteraf is er in veel gevallen geen specifiek proces ingericht of het gebeurt op dezelfde wijze als bij regulier onderwijs. Zoals een projectleider zegt: *“[...] ik denk dat dit verbetering zou kunnen krijgen, want de kwaliteitszorg is heel erg aan de voorkant. We gaan uit van vertrouwen, maar we hebben nog geen steekproef gedaan van wat er met de resultaten van een evaluatie wordt gedaan.”*

Er zijn wel voorbeelden waarbij er wordt gezocht naar aanvullende methodieken, zoals steekproefsgewijze toetsen en evaluaties die beter aansluiten bij het kortcyclische karakter van microcredentials. Projectleider: *“De kwaliteit wordt aan alle kanten gewaarborgd. Maar we hebben gezegd: voor microcredentials moet je nog wel wat extra's doen, en dat gaat ook weer via de Quality Assurance Board. Dan wordt beoordeeld of het aanbod daadwerkelijk als microcredential erkend mag worden.”*



Een andere projectleider wijst op het spanningsveld tussen kwaliteitsborging en uitvoeringsdruk: *“Als kwaliteitsmens zou ik zeggen: we gaan alles helemaal doorlichten en zetten er een mooi proces op, maar dat moeten we in dit geval niet te ver voorbijstreven.”*



Vertrouw, maar onderbouw: kwaliteitsborging van microcredentials bij Maastricht University

Maastricht University (UM) investeert via de UM Academie voor Leven Lang Ontwikkelen (LLO) in microcredentials om onderwijs flexibeler en beter afgestemd op de arbeidsmarkt te maken. Microcredentials bieden een intern kwaliteitskeurmerk en centrale registratie, waardoor UM zicht houdt op het LLO-onderwijsaanbod en de aansluiting ervan bij haar visie en kwaliteitsnormen.

Sinds januari 2025 kunnen interne aanvragen voor de ontwikkeling van microcredentials worden ingediend. De coördinator microcredentials legt uit: *“Op basis van de nationale pilot microcredentials en de UM-visies op kwaliteitszorg, onderwijs en toetsing moeten aanvragers alle benodigde informatie aanleveren en voldoen aan een aantal minimumeisen. Een microcredential moet bijvoorbeeld minimaal 3 ECTS omvatten, aansluiten bij een specifiek NLQF-niveau, leerdoelen formeel toetsen, en passen bij de expertise van het onderzoek of onderwijs.”*

De coördinator beoordeelt de aanvraag op volledigheid en geeft een advies aan de microcredential evaluatiecommissie. Deze commissie, bestaande uit een voorzitter van een examencommissie, een vicedecaan onderwijs van een faculteit en de dean van de UM Academie voor Leven Lang Ontwikkelen, toetst of de aanvraag voldoet aan de UM-visie en formele eisen.

Een van de principes van de visie van de UM op kwaliteitszorg is ‘vertrouw, maar onderbouw’. De modulecoördinator krijgt vertrouwen en ruimte om de onderwijskwaliteit te waarborgen, waarbij keuzes in het onderwijsontwerp niet vooraf volledig wetenschappelijk hoeven te worden onderbouwd. Wel moeten deze keuzes helder worden uitgelegd wanneer daar om gevraagd wordt. Continue evaluatie en doorontwikkeling zijn essentieel. De coördinator microcredentials licht toe: *“De evaluatie ligt primair bij de modulecoördinator, die dicht bij het onderwijs staat. Op basis van bereikte doelen en feedback worden keuzes aangepast voor continue verbetering. De evaluatiecommissie voert steekproefsgewijs controles uit en stelt vragen ter verduidelijking van keuzes en evaluaties.”*

De coördinator microcredentials vervolgt: *“Aangezien het vaak om persoonlijk en praktijkgericht onderwijs gaat in kleine groepen, met leerdoelen afgestemd op de behoeften van de arbeidsmarkt, heeft de module coördinator direct contact met de deelnemers. Dat maakt dat je vaak informele feedback krijgt die niet altijd wordt vastgelegd. Door het maken van een evaluatie ‘one-pager’ wordt die verbeter-loop vastgelegd, door middel van een korte reflectie op drie vragen: Wat was mijn doel? Wat heb ik gehoord? Wat ga ik nu doen? [...] Wat ten goede komt aan het proces is, is dat we uitgaan van vertrouwen en op die manier proberen om de bureaucratie zo beperkt mogelijk te houden.”*

Door microcredentials te ontwikkelen binnen een helder kwaliteitskader, dat aansluit bij de UM-visie, waarborgt Maastricht University de onderwijskwaliteit via toetsbare criteria, inhoudelijke afstemming en continue evaluatie.

Interview met Maastricht University (coördinator microcredentials)

Spotlight 3: Vertrouw, maar onderbouw: kwaliteitsborging van microcredentials bij Maastricht



7. Aansluiting op bestaande kennis en ervaring

Mbo-, hbo- en wo-instellingen hanteren verschillende werkwijzen om de inhoud van microcredentials aan te laten aansluiten op de wat de lerende al kent en kan. Binnen het mbo varieert de aanpak sterk, wat verklaarbaar is door de korte looptijd van de pilot. Hogescholen tonen meer overeenkomsten, zoals het gebruik van intakegesprekken, maar ook hier komen verschillende aanpakken voor zoals instroomeisen, leerwegonafhankelijke routes en vrijstellingen. In het wo ligt de focus vooral aan de voorkant van het proces en worden praktijkcasussen ook regelmatig ingezet om aansluiting op de bestaande kennis en ervaring van lerenden te waarborgen. Ondanks deze variatie is het gezamenlijke doel: onderwijs dat aansluit op wat lerenden al weten en kunnen.

7.1 Aansluiting op bestaande kennis en ervaring op mbo-niveau

Waar sommige mbo-instellingen zich op dit gebied nog aan het oriënteren zijn, hebben anderen al concrete stappen gezet. Instellingen benaderen het aansluiten van de microcredentials op bestaande kennis en vaardigheden van lerenden dan ook op diverse manieren. Ze halen bijvoorbeeld behoeften op door met bedrijven en professionals in gesprek te gaan. Een docent benadrukt: *“Je praat erover met die bedrijven: wat is nodig, wat kunnen ze al, wat moeten ze kunnen?”* Ook krijgt het individu aandacht, bijvoorbeeld via een profielscan voorafgaand aan de start, waarbij leeruitkomsten gekoppeld worden aan kennis, vaardigheden en gedrag. Zo stellen lerenden hun eigen ontwikkelplan op. Het belang van zelfreflectie gedurende de looptijd van de microcredential kwam ook naar voren. Een programmamanager van een andere instelling zegt: *“Na elke les kan de student zelf invullen waar hij of zij staat en waar nog extra inzet nodig is. Zo sluiten we aan op het individu.”* Daarnaast verschillen starteisen per opleiding. Sommige instellingen hanteren een drempelloze instroom, terwijl andere, zoals het kappersvak, duidelijke niveaueisen stellen waarbij een diploma op niveau 2, 3 of 4 vereist is.

7.2 Aansluiting op bestaande kennis en ervaring op hbo-niveau

Hogescholen zetten ook verschillende methoden in om de aansluiting op de kennis en vaardigheden van lerenden te waarborgen. Veel instellingen voeren een intakegesprek waarin de beginsituatie van de lerende wordt vastgesteld. Hierbij wordt gekeken naar bestaande kennis, inzicht en vaardigheden, maar ook naar motivatie en houding. Een projectlid beschrijft dit proces als volgt: *“Een lerende meldt zich aan en vervolgens vindt er een intakegesprek plaats. Daarin wordt gekeken naar wat het beste aansluit bij zijn of haar behoefte, leervraag en leerdoelen.”* Een projectleider werkzaam bij een andere hogeschool beaamt dit: *“We hebben vaak toch wel uitgebreide gesprekken om echt goed te achterhalen wat nu eigenlijk nodig is om die lerende te helpen. [...] Is dit echt de vraag en helpt dit jou als lerende om verder te komen?”*

In bepaalde gevallen gelden instroomeisen, zoals een minimale vooropleiding of specifieke certificaten. Tegelijkertijd, kunnen sommige microcredentials leerwegonafhankelijk worden behaald, waardoor lerenden verschillende routes kunnen volgen om de vereiste leeruitkomsten te bereiken. Een projectleider beschrijft dit als volgt:

Bij microcredentials werken we met leeruitkomsten die leerwegonafhankelijk behaald kunnen worden. Dat betekent dat deelnemers zelf kunnen bepalen hoe ze die leeruitkomsten bereiken – via lessen of op een andere manier. Het uitgangspunt is dat je mensen met verschillende achtergronden bij elkaar zet en de aanwezige kennis in de groep benut. [...] Verpleegkundigen, maatschappelijk werkers en psychologen kunnen bijvoorbeeld samen een module volgen over



gesprekstechnieken. De context verschilt, maar de basisvaardigheden zijn vergelijkbaar. En juist door die verschillen leren ze van elkaar.”

Daarnaast blijkt uit de interviews dat in sommige gevallen vrijstellingen mogelijk zijn voor professionals die reeds beschikken over relevante kennis en vaardigheden. Zij kunnen deze aantonen via bijvoorbeeld een portfolio of assessment.

7.3 Aansluiting op bestaande kennis en ervaring op wo-niveau

In de interviews met de wo-instellingen werd duidelijk dat de aansluiting op de bestaande kennis en ervaring voornamelijk aan de voorkant van het proces gebeurt. Namelijk in het bepalen van de doelgroep, toelatingseisen en in sommige gevallen het afnemen van intakegesprekken om de aanwezige kennis en ervaring te toetsen. Een coördinator microcredentials legt uit dat dit mede komt doordat microcredentials specifieke leerdoelen formuleren die getoetst moeten worden: *“[hierdoor] heb je wat minder vrijheid om puur de kennis en ervaring van de deelnemer mee te nemen en die verder te ontwikkelen en dan geen formeel certificaat te geven, omdat er toch door die eis van toetsing een bepaald formeel eindniveau bereikt moet zijn.”*

Daarnaast wordt er vaak gewerkt met casussen uit de praktijk, waardoor het onderwijs aansluit op wat de lerende al kent. Een coördinator microcredentials legt uit dat het voortborduren op de praktijkervaring passend is voor de lerende die de microcredentials combineren met een fulltimebaan: *“Typisch is het voorbeeld waarbij je een bepaalde casus uit je werk meeneemt, die gaat uitwerken en meteen ook weer in je werk kan toepassen, waardoor datgene wat je in de cursus doet niet per se erbovenop komt, maar in het verlengde van je reguliere werk ligt.”*

7.4 Ervaringen van lerenden met aansluiting op bestaande kennis en ervaring

Tijdens de interviews met de lerenden kwamen de verschillende strategieën van onderwijsinstellingen naar voren om de inhoud van microcredentials goed te laten aansluiten op de bestaande kennis en vaardigheden van lerenden. Uit hun ervaringen blijkt dat er in vrijwel alle gevallen aandacht is voor het benutten van praktijkervaring en het bieden van flexibiliteit in het leertraject. Toch zijn er verschillen in de manier en mate waarin dit gebeurt op te merken.

Verschillende lerenden gaven aan dat praktijkervaring actief werd ingezet, bijvoorbeeld door het delen van ervaringen tijdens colleges of het werken met casussen uit de eigen werkomgeving. Dit helpt hen om de lesstof direct te verbinden aan hun bestaande kennis en werkcontext. Zoals een lerende van de microcredential *Enterprise Architecture* het verwoordde: *“Elke student brengt zijn eigen ervaring mee en deelt die. Dit sluit goed aan op de kennis en ervaring van de docenten, die ook uit de praktijk komen.”*

Ook kwam in de interviews naar voren dat bestaande kennis regelmatig wordt herhaald, maar dan vanuit een nieuwe invalshoek of met extra verdieping. Dit versterkt en verrijkt eerder opgedane kennis. Een lerende van de microcredentials *Leerkracht Ondersteuner Speciaal Onderwijs+*, benoemde hierover: *“Veel dingen waren herkenbaar vanuit de praktijk en vanuit mijn opleiding tot onderwijsassistent. Didactisch ging het wel wat meer de diepte in, bijvoorbeeld bij taal, rekenen en onderwijskunde.”*

In sommige gevallen is er ruimte voor lerenden om aan te geven wat zij al beheersen en om zich te richten op vaardigheden die extra oefening vereisen. Uit ervaringen van deelnemers aan de microcredentials *Houtbewerking* en *Heren knippen* blijkt dat docenten vaak inschatten wie welke vaardigheden al onder de knie heeft en waar extra ondersteuning nodig is. In het geval van *Houtbewerking* kregen lerenden aanvullend



lesmateriaal aangeboden voor beginners, zodat zij zelfstandig verder konden leren. Volgens de lerenden hebben docenten een belangrijke rol in het aansluiten van de inhoud van een microcredential op de bestaande kennis en kunde van de lerenden.

De mate van flexibiliteit verschilt echter per instelling. Sommige microcredentials bieden de mogelijkheid om lessen over te slaan als de stof al bekend is. Een lerende van het *Make IT Work*-traject beschreef dit als volgt: *“Bij een aantal vakken moest ik wel het tentamen doen, maar hoefde ik de lessen niet bij te wonen.”* Andere opleidingen hanteren juist een uniforme aanpak, ongeacht de ervaring van de lerende. Een lerende van de microcredential *Enterprise Architecture* gaf aan: *“Iedereen moest de verplichte modules volgen, ongeacht ervaring. Er waren geen vrijstellingen.”*



Hoe microcredentials een carrièreswitch naar de IT mogelijk maken

Het omscholingstraject Make IT Work, ontwikkeld door de Hogeschool van Amsterdam en IT Academy Noord-Nederland, biedt professionals zonder IT-achtergrond de kans om zich in korte tijd om te scholen tot IT-professional. Deelnemers volgen een intensief programma van vijf maanden, gevolgd door een werkperiode van minimaal zes maanden bij een aangesloten werkgever.

Voor een 34-jarige lerende betekende dit traject een succesvolle overstap van de zorg naar de IT-sector. *“Ik wilde een opstap maken naar de IT en met deze omscholing kon ik dat mogelijk maken.”*

De deelnemer volgde het traject aan de Hogeschool van Amsterdam en behaalde microcredentials voor elk afgerond vak. Deze microcredentials vormden een belangrijk bewijs van opgedane kennis en vaardigheden. *“Wat mij het meeste aansprak was dat het verbonden was aan de Hogeschool van Amsterdam [...] en dat er deze microcredentials aan vastzitten. Dan is de werkgever voor mijn gevoel al veel sneller overtuigd dat je echt iets hebt geleerd.”*

De vorm van het onderwijs speelde een doorslaggevende rol: *“Ik had dit nooit gedaan als ik een reguliere opleiding had moeten volgen. [...] Dat was voor mij een veel te grote en lange investering.”* Tegelijkertijd vraagt het traject veel zelfstandigheid: *“Er wordt wel heel veel van je verwacht in een korte tijd. [...] Er is gewoon niet letterlijk de tijd om je alles mee te geven zoals je dat zou doen in een reguliere opleiding. Je hebt dus meer verantwoordelijkheid in het zelf aan de slag gaan en het doen van onderzoek.”*

Toch is er ruimte voor verbetering. De lerende merkt op dat er tijdens en na het traject weinig aandacht is voor het vinden, gebruiken en delen van microcredentials. Wat de lerende verder hoopt, is dat het concept van microcredentials bekender wordt. *“Ik heb niet het gevoel dat, ieder geval in mijn sociale kringen, mensen het concept kennen.”*

Ondanks dat blijft het enthousiasme groot. *“Ik vind het een supermooi concept. [...] Het maakt het heel laagdrempelig voor volwassenen om bij te leren of ergens naartoe te werken om bijvoorbeeld een andere baan te kunnen vinden in een andere sector.”*

Het Make IT Work traject laat zien hoe microcredentials kunnen bijdragen aan een succesvolle overstap naar de IT-sector.

Interview met lerende met behaalde microcredentials via het Make IT Work traject (Hogeschool van Amsterdam)

Spotlight 4: Hoe microcredentials een carrièreswitch naar de IT mogelijk maken



8. Ontwikkeling van Microcredentials

Hoewel microcredentials worden gezien als kansrijk instrument voor flexibilisering in het onderwijs en het bevorderen van leven lang ontwikkelen, blijkt de implementatie in de praktijk weerbarstig. Instellingen lopen aan tegen onduidelijkheid over definities, beperkte bekendheid bij professionals en werkgevers, en belemmeringen in systemen en processen. Tegelijkertijd, ontstaan er waardevolle samenwerkingen en groeit het enthousiasme onder betrokkenen.

8.1 Helpende en beperkende factoren in het algemeen

Beperkte bekendheid en verwarring over het begrip

Binnen onderwijsinstellingen op alle niveaus is het begrip microcredentials voor velen nog vaag, hoewel het in gesprekken over Leven Lang Ontwikkelen en flexibel onderwijs wel ter sprake komt. Er is vaak verwarring over het verschil tussen microcredentials, badges, certificaten en reguliere diploma's. Projectleider: *"Je moet veel collega's overtuigen van wat het is, waarom we dat doen, en hoe dat moet."* Ook voor lerenden en werkgevers is er nog weinig bekend over het begrip. Instellingen proberen dit te verhelderen via interne communicatie, informatie op hun website en presentaties, maar geven aan dat landelijke communicatie en wettelijke verankering nodig zijn voor bredere legitimiteit. Zoals een geïnterviewde het verwoordt: *"Iedereen heeft er wel van gehoord, maar niemand weet precies wat het is."* Een projectleider merkt op: *"Als instelling heb je maar beperkte mogelijkheden om het concept breed te verspreiden."*

Kwaliteitszorg en borging als randvoorwaarde

Alle sectoren erkennen het belang van kwaliteitsborging, maar worstelen met de praktische uitvoering ervan. Hoewel veel elementen uit het reguliere onderwijs worden overgenomen, worden ze afgestemd op de behoeften van de cursist en de markt. Deze zorgvuldige aanpak draagt bij aan het vertrouwen in de kwaliteit van het aanbod. Er zijn handreikingen, kwaliteitskaders en beoordelingscommissies ingericht ten behoeve van microcredentials, maar de balans tussen controle en werkbaarheid is lastig. Vooral bij kleinere eenheden, zoals microcredentials van 1 EC, rijst de vraag of de vereiste kwaliteitszorg wel in verhouding staat. *"Je wilt mensen ook niet heel erg beperken,"* zegt een betrokken coördinator. *"Je kunt het enorm complex maken en tot in detail uitvragen, maar dan verlies je de flexibiliteit die juist zo waardevol is."* Ook een projectleider beaamt het belang van de flexibiliteit: Projectleider: *"[...] Die flexibiliteit is juist nodig om in te spelen op de arbeidsmarktbehoeften, iets wat met het reguliere onderwijs niet altijd mogelijk is."* De zoektocht naar een balans tussen de bureaucratische kanten van kwaliteitszorg en de wens tot flexibiliteit is nog gaande. Zoals een projectteamlid het verwoordt: *"[...] De inrichting daarvan houdt ons erg bezig. Dat bepaalt nu eigenlijk het tempo waarin we kunnen uitrollen."*

Administratieve en technische belemmeringen

In alle sectoren wordt de administratieve last als een belangrijke belemmering genoemd. Zelfs wanneer het begrip microcredential duidelijk is, en de kwaliteitsborging adequaat is ingericht, ondervinden instellingen belemmeringen op administratief en technisch vlak. Veelgebruikte systemen zijn doorgaans niet toegerust op het faciliteren van korte, flexibele leertrajecten. Handmatige processen, zoals het uitreiken van microcredentials of het inschrijven van deelnemers, worden als foutgevoelig en tijdrovend ervaren. Een projectmedewerker vertelt: *"Ik persoonlijk zit handmatig microcredentials uit te reiken."* Een collega voegt toe: *"Dat hele proces inrichten, dat je iedere keer trajecten hebt van 3 studiepunten, dat is best veel werk."* De wens om te professionaliseren is er, maar de middelen en systemen zijn nog niet altijd toereikend.



Hoewel de ambitie om te professionaliseren breed wordt gedeeld, blijven de beschikbare systemen en middelen in veel gevallen ontoereikend.

Zoektocht naar passende omvang van microcredentials

Een terugkerend vraagstuk binnen mbo-, hbo- en wo-instellingen is de omvang van microcredentials. De balans tussen flexibiliteit en formele eisen blijkt lastig. In het mbo bleek het oorspronkelijke uitgangspunt van 240 studiebelastingsuren (SBU) in de praktijk te omvangrijk voor de korte, praktijkgerichte trainingen die vaak worden aangeboden. Daarom is dit tijdens de pilot bijgesteld naar blokken van 80 SBU. Projectleider mbo-instelling: *“240 SBU bleek al snel te veel. Die mensen komen niet voor de veelheid aan theorie, die komen juist om bezig te zijn.”* Bij hbo- en wo-instellingen wordt gediscussieerd over de ondergrens van respectievelijk 3 en 1 EC. Kleinere eenheden sluiten beter aan bij de behoefte van werkenden en het werkveld, maar roepen ook vragen op over kwaliteitsborging. Deze zoektocht naar een werkbare en herkenbare omvang is essentieel voor verdere opschaling.

Samenwerking en enthousiasme

Ondanks de uitdagingen zijn er ook duidelijke succesfactoren. De samenwerking tussen instellingen binnen de pilot wordt als zeer waardevol ervaren. *“We leren veel van elkaar,”* zegt een projectleider van een mbo-instelling. Deze uitwisseling helpt bij het ontwikkelen van onder andere gedeelde kwaliteitskaders en het opbouwen van een gemeenschappelijke taal rondom Microcredentials. Ook het enthousiasme binnen projectgroepen draagt bij: Projectleider hogeschool: *“Het zijn gemotiveerde mensen die dit belangrijk vinden en welwillend zijn. Dat helpt enorm.”*

8.2 Ontwikkeling van microcredentials op mbo-niveau

Binnen het mbo worden microcredentials grotendeels vraaggericht ontwikkeld. De behoefte vanuit het werkveld vormt het startpunt: *“Het eerste criterium voor ontwikkeling is dat het werkveld om een onderwerp verlegen zit,”* aldus een programmamanager microcredentials op een mbo-instelling.

Een belangrijke uitdaging bij de ontwikkeling is de formulering van leeruitkomsten, die idealiter tussen verschillende mbo-instellingen gelijk zijn. De vrijheid om maatwerk te leveren wordt gewaardeerd, maar leidt ook tot verschillen in aanpak. Projectleider: *“Een helpende maar ook beperkende factor zijn de leeruitkomsten. We hebben een bijeenkomst gehad over hoe je die moet formuleren, maar we hebben nog geen concrete afspraken gemaakt. Het is zoeken naar ruimte en grip krijgen op de formulering.”*

8.3 Ontwikkeling van microcredentials op hbo-niveau

Ook bij sommige hogescholen speelt de vraag vanuit de markt een expliciete rol bij de besluitvorming over het ontwikkelen van microcredentials. Zoals een projectleider toelichtte: *“Er moet vraag uit de markt zijn. Dat is eigenlijk de basis, want anders ga je heel veel dingen opzetten en ontwikkelen terwijl er niet per se behoefte aan is.”* Er worden verschillende activiteiten ondernomen om de markt vraag te achterhalen. Zo wordt er bij instellingen een ‘business case’ opgetuigd om de behoefte achterhalen. In één van de geïnterviewde instellingen worden coördinatoren aangesteld om de aansluiting met het werkveld te versterken. Deze coördinatoren brengen in kaart welke vragen er leven binnen hun sector en verkennen of daar microcredentials op ontwikkeld kunnen worden.

Om microcredentials succesvol te implementeren, zoeken hogescholen actief naar manieren om deze te koppelen aan bredere onderwijsambities. Projectleider hogeschool: *“Doordat wij het hebben kunnen koppelen aan student journey,*



studentenroutes in relatie tot flexibilisering van het onderwijs en studentsucces, hebben we voet aan de grond gekregen binnen de organisatie.” Deze strategische inbedding helpt om intern draagvlak te creëren en microcredentials te positioneren als middel in plaats van doel op zich.

8.4 Ontwikkeling van microcredentials op wo-niveau

Binnen universiteiten is de positionering van microcredentials nog onduidelijk. In tegenstelling tot het mbo en hbo, waar ze vaak voortkomen uit marktvraag of bestaande programma's, is in het wo nog weinig consensus over wat een microcredential precies is en hoe deze zich verhoudt tot andere erkenningsvormen. Deze onduidelijkheid belemmert de interne acceptatie. Zoals een coördinator het verwoordt: *“De plaats van Microcredentials is voor de meesten nog onbekend. Wat is dat niet-formele, niet-reguliere onderwijs? Wat is een edu badge? Hoe verhoudt zich dat tot elkaar?”* In meerdere instellingen wordt aangegeven dat het concept nog onvoldoende ingebed is in het reguliere onderwijsbeleid. De formele status van Microcredentials is beperkt, wat de motivatie om ze te ontwikkelen niet altijd versterkt. Tegelijkertijd wordt benadrukt dat het ontwikkelen van microcredentials vaak als extra taak wordt ervaren. De werkdruk is hoog, en het ontbreekt aan structurele middelen. *“Als dit echt zo belangrijk is, dan moet er ook wel iets tegenover staan.”* zo zegt een projectleider.

Een specifiek aandachtspunt voor universiteiten, ten opzichte van mbo-instellingen en hogescholen, is de internationale oriëntatie van hun doelgroep. Verschillende instellingen geven aan dat het Nederlandse systeem – inclusief het platform Edubadges en het kwaliteitskader – onvoldoende aansluit bij de behoeften van internationale deelnemers. *“Wij geven dan een microcredential aan iemand in Israël [...] dan voelt dat als iets wat niet heel overtuigend overkomt als alle communicatie en websites in het Nederlands zijn.”* Ook de aansluiting bij Europese definities en systemen, zoals Europass, wordt als problematisch ervaren. In sommige gevallen leidt dit tot dubbele administratieve lasten of verwarring bij deelnemers. Tegelijkertijd wordt erkend dat er stappen worden gezet richting Europese integratie, bijvoorbeeld via Edu-wallets.



Onderwijs op maat voor het verminderen van het lerarentekort

Om het lerarentekort in het gespecialiseerd onderwijs aan te pakken, hebben stichting BOOR en de Hogeschool Rotterdam het traject *Leerkrachtondersteuner -plus in het (voortgezet) speciaal onderwijs* ontwikkeld. Dit opleidingstraject biedt onderwijsassistenten van stichting BOOR de mogelijkheid zich verder te professionaliseren, met specifieke aandacht voor pedagogiek en didactiek binnen het speciaal onderwijs.

Het initiatief ontstond vanuit een duidelijke behoefte in de praktijk. De programmamanager Anders organiseren (v)so van stichting BOOR licht toe:

“Door het tekort aan leerkrachten, vooral in het gespecialiseerd onderwijs, zijn we constant aan het kijken hoe we het beste de negatieve gevolgen hiervan kunnen tegengaan. Dit doen we onder anderen door meer medewerkers binnen te halen, maar ook door extra in te zetten op het binden en boeien van de medewerkers die we al hebben”

Eén voorbeeld van binden en boeien is om het volgen van een pabo mogelijk te maken voor onderwijsassistenten. Stichting BOOR beseft dat het volgen van een volledige pabo-opleiding niet voor iedereen haalbaar is en zocht daarom naar alternatieve routes die aansluit bij de medewerkers.

De samenwerking met de Hogeschool Rotterdam begon met een concrete vraag vanuit het werkveld: *“We willen niet een hele lange opleiding, maar hebben wel extra handen in de klas nodig die de leerkrachten ontlasten. Dit kan in de vorm van een leerkrachtondersteuner met diepgaandere kennis van didactiek en pedagogiek van onze doelgroep. Wat kunnen jullie daarin betekenen?”*

Op basis van deze vraag is een maatwerktraject ontwikkeld waarin microcredentials centraal staan. Deze erkende bewijzen van afgeronde modules maken het mogelijk om onderdelen van de pabo over te slaan wanneer deelnemers besluiten door te studeren. Zo verlagen microcredentials de drempel naar verdere ontwikkeling.

Binnen stichting BOOR is er veel draagvlak voor deze aanpak: *“Het wordt omarmd omdat het echt valideert wat de mensen kunnen.”* Toch is er nog werk te doen aan de bekendheid ervan: *“Het probleem is dat microcredentials nog vrij onbekend zijn.”* aldus de programmamanager. Zij ziet dan ook kansen in het vergroten van de bekendheid: *“Niet alleen binnen scholen, maar ook op opleidingsinstituten en in andere sectoren. Het moet duidelijk worden wat het is en wat je ermee kunt.”*

Met het traject *Leerkrachtondersteuner Speciaal onderwijs-plus* laten stichting BOOR en de Hogeschool Rotterdam zien hoe praktijkgerichte samenwerking kan leiden tot duurzame oplossingen voor het lerarentekort.

Interview met stichting Boor (programmamanager Anders organiseren (v)so)

Spotlight 5: Onderwijs op maat voor het verminderen van het lerarentekort



9. Acceptatie en overdraagbaarheid

Acceptatie, de mate waarin werkgevers microcredentials erkennen als waardevolle en betrouwbare vormen van leeruitkomsten, staat nog in de kinderschoenen. Op de arbeidsmarkt is het begrip microcredential nog relatief onbekend, waardoor werkgevers het nog niet breed omarmen. Weinig geïnterviewde professionals hebben ervaring met acceptatie in het werkveld.

Verder is de ervaring met overdraagbaarheid, de mate waarin onderwijsinstellingen microcredentials erkennen en deze kunnen worden ingezet voor toelaatbaarheid of vrijstellingen van onderwijs, beperkt en wisselend. De overdraagbaarheid van microcredentials is wel een belangrijk aandachtspunt voor onderwijsinstellingen bij de doorontwikkeling ervan.

9.1 Overdraagbaarheid op mbo-niveau

Binnen het mbo is er nog veel onbekendheid met microcredentials, zowel bij onderwijsinstellingen als in het werkveld. Dit komt mede omdat zij net gestart zijn met de pilot. De overdraagbaarheid van microcredentials is dan ook nog beperkt, ondanks duidelijke behoeften hiervoor; projectleider mbo-instelling: *“Als Jantje in het noorden de pijpfitter opleiding heeft gedaan en verhuist naar het zuiden, dan moet die werkgever weten dat de microcredential pijpfitter hetzelfde is. Zeker in Nederland, een klein landje.”* Er is wel bereidheid om ondanks de onzekerheid microcredentials onderling te erkennen. Projectleider mbo-instelling: *“Dus als iemand straks met een microcredential van een ander ROC bij ons komt, gaan wij daar wel iets mee doen. Maar we vinden het ook spannend.”*

9.2 Overdraagbaarheid op hbo-niveau

Binnen hogescholen is er meer ervaring met overdraagbaarheid binnen verschillende onderwijsinstellingen, maar ook hier is er voorzichtigheid. Projectleider hogeschool: *“Het is niet een automatisme dat die overdraagbaarheid van microcredentials betekent: ‘Oh, die is behaald, die accepteer ik gelijk en daar krijg je 30 studiepunten voor’. Daar zit nog wel veel voorzichtigheid in.”* Tegelijkertijd, zoeken sommige hogescholen actief samenwerking binnen sectoren met landelijke profielen, zoals techniek of onderwijs. Dit vergemakkelijkt wederzijdse erkenning, mits er duidelijke afspraken zijn. Projectleider hogeschool: *“Bijvoorbeeld met de technische modules, zoals productie, installatie, elektrotechniek. Dat is al gewoon volgens een landelijk profiel ingericht en iedereen met dat profiel kan gelijk verder. Ja, zo zouden we beter ons portfolio op elkaar moeten afstemmen en daar ook gewoon afspraken over moeten maken.”* Eén hogeschool benoemd specifiek dat erkenning van microcredentials in de overgang naar wo-onderwijs van belang is. Projectleider: *“Als studenten zich inschrijven bij de ene wo-instelling en daar een microcredential krijgen, terwijl studenten bij de andere wo-instelling dat niet krijgen, dan ontstaat er ongelijkheid. Daarom zou het goed zijn als we dit in Nederland op een uniforme manier aanpakken.”*

9.3 Overdraagbaarheid op wo-niveau

Binnen het wo verschilt de erkenning. In informele gesprekken tonen examencommissies zich vaak positief, maar formele erkenning is beperkt door het nog lage aantal uitgegeven microcredentials. Ook is er binnen het wo nog nauwelijks ervaring met overdraagbaarheid. Doordat microcredentials nog niet breed onder studenten worden uitgegeven, worden ze nog niet benut voor vrijstellingen van onderwijs. Projectleider wo-instelling: *“Het zou natuurlijk fantastisch zijn als je dan zonder allerlei ingewikkelde examencommissies kunt zeggen: wij kunnen elkaars*



microcredentials waarderen en erkennen. Vraag is nog wel een beetje, hoe doe je dat? [...] Het is denk ik nog wel een lange weg te gaan voordat we echt klakkeloos zeggen: die microcredentials kunnen bij ons tot vrijstelling komen.”

Een andere wo-instelling spreekt over het belang van transparantie voor wat betreft het thema acceptatie en overdraagbaarheid. Het gaat hierbij zowel over vrijstelling van of inpassing in ander onderwijs, als over het kunnen aantonen van kennis en vaardigheden bij een werkgever. Projectleider: *“[...] dat zijn twee verschillende perspectieven op acceptatie en overdraagbaarheid. Bij formele bachelor- en mastergraden gaat het vooral om het behalen van leerdoelen, en in het andere geval gaat het over zichtbaar maken aan een werkgever dat je aan een bepaald profiel voldoet en daar voldoende kennis voor hebt opgedaan.”* In het geval van microcredentials is de transfer van onderwijs naar de praktijk dus van belang. Het maakt uit of je je microcredential inzet voor vervolgonderwijs of een vervolgstap in je carrière waarbij het goed moet aansluiten op de werkpraktijk.

9.4 Algemene succesfactoren bij acceptatie en overdraagbaarheid

Acceptatie en urgentie binnen het werkveld

Daar waar de urgentie binnen het werkveld wordt gevoeld, lijkt er meer bereidheid te zijn ten aanzien van acceptatie. Instellingen verwachten dat microcredentials in die sectoren waar schaarste heerst, zoals in het onderwijs, eerder geaccepteerd zullen worden. Dit is zowel binnen mbo-, hbo- als wo-instellingen het geval.

Omvang en flexibiliteit van microcredentials

De geringe omvang, en de snelheid waarmee microcredentials gevolgd en uitgegeven zouden kunnen worden, worden gezien als een succesfactor. Daarbij is de behoefte van professionals en de arbeidsmarkt bepalend, volgens de geïnterviewden. Projectleider wo-instelling: *“In mijn beleving zijn het korte eenheden die je naast je werk doet. Stel dat iemand een deeltijdmaster wil doen, dan ben je al gauw twee jaar bezig. Met microcredentials van een paar studiepunten hoef je minder de rest van je leven eromheen te organiseren.”* Hoewel de microcredential qua snelheid van uitgeven aantrekkelijk zijn, zijn daar nog geen vaste richtlijnen over.

Het aantal uren dat een microcredential inneemt verschilt namelijk nog per microcredential en per instelling. Projectleider wo-instelling: *“[...] Ja, daar lopen de gedachten over uiteen. In het begin begonnen wij met 30 ECTS. Ik zou eerder zeggen 3 ECTS of eigenlijk neig ik ook wel naar 1 ECTS. Uiteindelijk zal de markt ons leren wat mensen acceptabel vinden qua omvang. Dat is ook iets voor het onderwijs. Onderwijs denkt in het algemeen nogal aanbodgericht. Het is ook goed om vraaggericht te denken.”*

Dat inspelen op de behoeften van de arbeidsmarkt en professionals is nog wel toekomstspel volgens projectleiders: *“Alles wat in de buitenwereld speelt, wil je ook een plek geven in je reguliere opleidingen voor je reguliere studenten. Dan kun je sneller inspelen op ontwikkelingen die gaande zijn. [...] Maar ik geloof niet dat we al zover zijn. Dat is toch een beetje een toekomstbeeld.”*

Belang van communicatie en betrokkenheid

Ook communicatie kan een succesfactor zijn bij acceptatie en overdraagbaarheid. Onderwijsinstellingen lijken overwegend bescheiden in hun communicatie over hoever ze zijn met de ontwikkeling van microcredentials. Projectleider: *“We hebben onlangs bij ons technische instituut na lange tijd een werkgever betrokken. Ja, als je daarover communiceert, dat maakt dan gelijk wat los binnen zo'n hogeschool. Dus dan merken we van: dat moeten we dus vaker doen, vaker onze successen delen.”*



Niet alleen communicatie naar buiten toe, maar ook interne communicatie is van belang. Het helpt als College van Bestuur of faculteitsbesturen microcredentials erkennen. Projectleider: “[...] dat mag dan ook benoemd worden. Juist dat uitdragen en het noemen daarvan ook door management en het college, dat zou belangrijk zijn voor anderen om het te weten.” Bij instellingen waar bestuurders afhaken, zwakken lopende trajecten af waardoor microcredentials niet meer worden afgegeven. Projectleider: “Ja, het is wel echt van de lange adem. Het werkt als meerdere mensen betrokken zijn. Van hoog tot laag. Ik ben ook zo blij dat we nu vanuit Leven Lang Ontwikkelen een projectleider hebben, we de werkzaamheden kunnen verdelen en er ook in gefaciliteerd in blijven.”

9.5 Acceptatie en overdraagbaarheid ervaren door werkgevers en lerenden

Ervaringen lerenden

De ervaringen van lerenden met de overdraagbaarheid van microcredentials binnen het onderwijs zijn erg beperkt, waardoor de lerenden in de interviews hier geen ervaring over konden delen. Wat betreft acceptatie zijn de ervaringen wisselend. Sommige lerenden geven aan dat zij hun microcredential niet actief tonen bij hun werkgever. Toch zijn er wel voorbeelden van directe erkenning. Een lerende van de microcredential *Leerkracht Ondersteuner Speciaal Onderwijs+* vertelt: “Mijn ervaring is heel positief. Ik mocht meteen voor de klas staan. Ze zagen dat ik het kon, en ik werd gelijk overal bij betrokken als collega.” Voor een lerende van de microcredential *heren knippen* is het nog tastbaarder. Lerende: “Ik heb al mijn diploma’s, wat handig is voor als ik een keer ergens anders wil werken. Dan kan ik laten zien wat ik allemaal heb behaald. Dat is het voordeel van deze microcredential; deze is bij alle kappers in Nederland geldig.”

Bij het *Make IT-work* traject speelde de microcredential vooral een rol bij de instroom. Lerende: “Ik ben aangenomen met het idee: ik kan dit werk. Mijn werkgever heeft verder niet heel veel geïnformeerd naar wat ik dan precies heb gedaan.” Een lerende van de microcredential *Enterprise Architectuur* zegt hier het volgende over: “Ik heb aangegeven dat dit vak een onderdeel was van mijn master en dat gaf mijn werkgever het vertrouwen dat ik de basiskennis in huis had.”

Samenvattend lijkt dat microcredentials door lerenden vooral worden gewaardeerd als persoonlijk bewijs van ontwikkeling. De formele erkenning ervan, door werkgevers of onderwijsinstellingen, is nog niet vanzelfsprekend, maar wordt wel als wenselijk en veelbelovend gezien.

Ervaringen werkgevers

Werkgevers die bekend zijn met microcredentials, spreken overwegend positief over de waarde en acceptatie ervan. “De mensen die het kennen, accepteren het zonder problemen.” aldus een werkgever uit het onderwijs (pilot hbo). Een andere werkgever (technologie, pilot hbo) geeft aan dat voor acceptatie in voornamelijk vergelijkbaarheid tussen microcredentials nog een stap gezet moet worden: “De [acceptatie] is een kwestie van tijd. De vergelijkbaarheid van microcredentials is een probleem. De kwaliteit van andere microcredentials doet af aan de kwaliteit van onze cursus. Het is belangrijk dat de inhoud van de opleiding goed is, anders krijgt het certificaat geen waarde.”

Bij de werkgevers die betrokken zijn bij pilots, zoals in de zorgsector of in de technieksector, is er vertrouwen in de inhoud en opzet van microcredentials. Werkgever (zorg, pilot mbo): “Het wordt omarmd, omdat het echt valideert wat mensen kunnen.” Wel wordt benadrukt dat toelichting, voornamelijk vanuit de onderwijsinstellingen, nodig blijft: “We vertrouwen op wat er vanuit het onderwijsinstituut naar voren wordt gebracht hierover. [...] Op het moment dat een werknemer wellicht buiten de organisatie gaat solliciteren, vraagt dat wel extra toelichting, omdat het zo nieuw is.” Er leeft er ook voorzichtigheid: “Uiteindelijk moet in de praktijk blijken hoe zicht dit laat zien op de werkvloer.”



Wat ook een rol speelt bij acceptatie is het vertrouwen dat de kwaliteit goed wordt gecontroleerd. Een werkgever in de bouwsector, pilot mbo: *“Bij opleiders is niet altijd het vertrouwen dat ik als werkgever of examiner het behalen van een microcredential goed beoordeel. Wij zijn ook koploper in het accepteren van dit soort dingen.”* Zelf geeft de werkgever aan wel vertrouwen te hebben in examinering. *“Ik zit regelmatig te vergaderen met ROC’s en de kwaliteit van examineren is gewoon hartstikke goed.”*

In de technieksector wordt gewerkt aan een structuur die overdraagbaarheid versterkt, bijvoorbeeld via een skillscatalogus. *“Transparantie over leeruitkomsten is cruciaal. Dan kun je elkaars skills gaan accepteren,”* aldus een vertegenwoordiger in de technieksector, pilot hbo.

Samenvattend blijkt dat acceptatie onder werkgevers groeit wanneer zij goed geïnformeerd zijn en vertrouwen hebben in de kwaliteit. Bekendheid, transparantie en duidelijke beschrijving van leeruitkomsten zijn daarbij voorwaarden voor bredere erkenning en overdraagbaarheid.



De Manufacturing Excellence Course: leren en groeien binnen de chipindustrie

De Manufacturing Excellence Course, een microcredential ontwikkeld door onderwijsinstellingen Fontys Hogeschool en Mikrocentrum in samenwerking met ASML, biedt medewerkers van ASML en toeleveranciers de mogelijkheid zich professioneel verder te ontwikkelen.

De ontwikkeling van deze microcredential is het resultaat van een sterke samenwerking tussen industrie en onderwijs. ASML fungeerde als opdrachtgever en initiator, waarbij Fontys Hogeschool en Mikrocentrum de inhoud en certificering vormgaven.

ASML beschouwt microcredentials als een krachtig instrument om medewerkers te ondersteunen in bijscholing en het aantonen van hun werk- en denkniveau. *“Microcredentials biedt kansen in hun huidige functie en vergroot hun mobiliteit, waardoor ze makkelijker interne of externe stappen kunnen maken in hun carrière. Dit is vooral belangrijk in de chipindustrie die de komende jaren een forse groei verwacht.”*

ASML benadrukt ook de bredere civiele waarde van microcredentials. *“Het biedt een alternatief diploma en stimuleert persoonlijk leren. Mensen kunnen modules volgen die bij hen passen in plaats van een volledige opleiding.”* Dit maakt de cursus flexibel en toegankelijk voor professionals die zich verder willen ontwikkelen.

Wat deze cursus onderscheidt, is de sterke combinatie van theorie en praktijk. Dankzij deze directe toepasbaarheid ervaren medewerkers de cursus als waardevol. *“Het is een cursus die heel dicht bij het dagelijks werk van de mensen ligt en dat maakt hem heel sterk en populair binnen ASML.”*

Naast inhoudelijke verdieping behalen deelnemers een Green of Black Belt Lean certificering, waarmee ze essentiële kennis en vaardigheden opdoen voor procesoptimalisatie. *“Het is echt een aanvulling op wat ze nu in hun werk doen en het zet hun manier van denken over kwaliteit aan. Bij ASML is continue verbetering een belangrijk thema, want je wilt altijd dat alles verbetert en de productietijd zo kort mogelijk is.”*

Het succes blijkt uit de reacties van deelnemers en de brede betrokkenheid binnen ASML. *“Het doel is om medewerkers trots te maken op hun werk en hen te helpen groeien binnen ASML en de regio Eindhoven.”* Die trots is zichtbaar: *“Wat ik wel zie, is dat medewerkers trots zijn op hun certificaat. [...] Bij de afrondende presentaties waren veel mensen van ASML aanwezig en ze waren allemaal enthousiast.”*

Met de Manufacturing Excellence Course zetten ASML, Fontys en Mikrocentrum in op flexibiliteit, vakmanschap en ontwikkeling binnen de chipindustrie.

Interview met ASML (Lead Manufacturing Career College & Representative Manufacturing Career College ASML)

Spotlight 6: De Manufacturing Excellence Course: leren en groeien binnen de chipindustrie



10. Onderdelen van bestaand en nieuw onderwijs

In de praktijk blijkt dat een groot gedeelte van het huidige aanbod van microcredentials een afgeleide is van bestaand onderwijs, veelal formeel onderwijs. Microcredentials bestaand uit nieuw onderwijs, veelal non-formeel onderwijs, zijn minder vertegenwoordigd in het huidige aanbod. Tijdens de interviews gaven meerdere respondenten aan dat zij moeite hadden met het onderscheid tussen formeel en non-formeel onderwijs, waardoor het beantwoorden van vragen hierover lastig was.

In de interviews kwamen de overwegingen om microcredentials te baseren op bestaand in plaats van nieuw onderwijs wel duidelijk naar voren. Deze overwegingen varieerden van praktische haalbaarheid tot kwaliteitsborging. In het mbo en wo worden microcredentials in de beginfase vaak gekoppeld aan bestaand onderwijs om praktische en organisatorische redenen. In het hbo overheerst de koppeling aan geaccrediteerd onderwijs om de kwaliteit te waarborgen. Tegelijkertijd, zien instellingen in alle sectoren kansen om microcredentials los van bestaande curricula in te zetten, juist vanwege hun flexibiliteit en het vermogen om snel in te spelen op actuele vragen uit het werkveld.

10.1 Microcredentials als onderdeel van bestaand en nieuw onderwijs op mbo-niveau

De overweging om microcredentials te ontwikkelen die onderdeel zijn van een bestaande opleiding komt voornamelijk voort uit praktische overwegingen in de beginfase waarin de pilot zich bevindt. Het is namelijk efficiënter om bestaand onderwijs te vormen tot microcredentials dan geheel nieuwe inhoud te ontwikkelen én tegelijkertijd een nieuw onderwijsvormconcept te introduceren. Door voort te bouwen op het bestaande curriculum wordt voorkomen dat twee onzekere factoren—nieuwe inhoud en nieuw format—tegelijkertijd moeten worden geïmplementeerd. Een van de instellingen was echter ook kritisch op microcredentials die gebaseerd zijn op bestaand onderwijs, aangezien er in sommige gevallen al certificering mogelijkheden zijn in het bestaande systeem.

Mbo-onderwijs kenmerkt zich bovendien door een sterk vraaggerichte benadering, waarbij aansluiting op de behoeften van de arbeidsmarkt centraal staat. Vanuit dit perspectief biedt het concept microcredentials ruimte voor innovatie en flexibiliteit. Door nauwe samenwerking met het werkveld kunnen instellingen wendbaar onderwijs organiseren dat beter aansluit op snelle veranderingen in de arbeidsmarkt. Een projectleider verwoordde dit als volgt: “[...] *wendbaar georganiseerd onderwijs of het inspelen op de huidige manier van arbeid, dat staat eigenlijk recht tegenover een keuzedeel dat jaren geleden ontwikkeld is. Nogmaals, we doen er twee jaar over om dat goed neer te zetten en helemaal geaccrediteerd te krijgen en een kwalificatiedossier eronder te leggen. Dan is de wereld misschien wel weer veranderd.*”

Tijdens het interview bleek ook hier dat respondenten moeite hadden met het vergelijken van microcredentials met mbo-certificaten, wat het beantwoorden van de vraag bemoeilijkte. Wel gaven zij aan dat de toegevoegde waarde van microcredentials ten opzichte van mbo-certificaten vooral ligt in hun flexibiliteit en innovatiepotentieel. Waar mbo-certificaten vooral gericht zijn als deelkwalificatie van een diploma-traject richten microcredentials zich op bij- en omscholing van professionals en sluiten ze aan op concrete regionale of bedrijfsspecifieke opleidingsvragen. Ze bieden meer inhoudelijke vrijheid doordat ze niet gebonden zijn aan bestaande kwalificatiedossiers, wat ruimte geeft voor nieuwe of gecombineerde inhoud. Zoals een teamleider het verwoordt: “*Microcredentials geeft de mogelijkheid om herkenbare waarde toe te kennen aan een kleinere leereenheid, die ook nog aansluit bij een hele concrete vraag van een werkgever of een werknemer.*” Tegelijkertijd zijn er beperkingen, met name in sectoren waar leerinhoud sterk op elkaar voortbouwt zoals in de creatieve sector.



10.2 Microcredentials als onderdeel van bestaand en nieuw onderwijs op hbo-niveau

De microcredentials die worden aangeboden door hogescholen zijn voornamelijk verbonden aan bestaand en geaccrediteerd onderwijs. Bij het merendeel van de hogescholen worden microcredentials hoofdzakelijk ontwikkeld als afgeleiden van bestaand geaccrediteerd onderwijs of kunnen lerenden aansluiten bij geaccrediteerd onderwijs. Dit komt voort uit het streven naar kwaliteit en het waarborgen van accreditatiewaardig onderwijs binnen de huidige pilot. Een projectlid microcredentials licht dit als volgt toe: *“Een van de voorwaarden van Npuls is dat het onderwijs accreditatiewaardig is. [...] Ons reguliere onderwijs voldoet aan die maatstaven. Dus je gaat microcredentials snel afleiden van je bestaande onderwijs.”* Verder biedt een van de instellingen microcredentials ook aan op basis van bestaande cursussen, maar zonder accreditatie of koppeling aan diplomatrajecten. Een andere instelling laat een mengvorm zien, zij bieden zowel bestaand als nieuw onderwijs aan in de vorm van microcredentials. Zo ontwikkelden ze nieuw onderwijs in de vorm van een microcredential rondom fysiotherapie specifiek gericht op longcovid patiënten naar aanleiding van vragen vanuit het werkveld tijdens de coronaperiode.

Meerdere instellingen geven aan de mogelijkheden te verkennen van microcredentials als niet-geaccrediteerd, flexibel instrument om snel in te spelen op actuele vragen uit het werkveld. Bijvoorbeeld concrete opleidingsvragen over nieuwe technologieën zoals batterijtechnologie en energieopslag waar bestaande curricula (nog) onvoldoende op aansluiten. Daarnaast leeft bij verschillende hogescholen de wens om succesvolle microcredentials in de toekomst op te nemen in het formele onderwijs. Hiermee ontstaat een dynamiek waarin microcredentials niet alleen aanvullend zijn, maar ook richtinggevend zijn voor de doorontwikkeling van onderwijs.

10.3 Microcredentials als onderdeel van bestaand en nieuw onderwijs op wo-niveau

Wo-instellingen hebben uiteenlopende ervaringen met het aanbieden van microcredentials die al dan niet onderdeel zijn van bestaande opleidingen. In de beginfase van pilots kiezen sommige instellingen voor een pragmatische aanpak door microcredentials te koppelen aan bestaande vakken. Zoals een projectleider toelicht: *“Toen hebben we gekozen voor laaghangend fruit. Dat waren een paar cursussen die wel onderdeel zijn van een regulier programma, van een masterprogramma. Dat was puur omdat die mensen al in het registratiesysteem stonden, dus systeemtechnisch was het allemaal een stuk makkelijker om dat in te regelen, anders kregen we dat gewoon zo snel niet voor elkaar.”* Tegelijkertijd, vormen organisatorische en administratieve beperkingen een belemmering voor het openstellen van regulier onderwijs, en het aansluiten bij professionals vraagt om een andere didactische aanpak.

Bij veel instellingen ligt de nadruk op het ontwikkelen van nieuw of aangepast onderwijs dat beter aansluit bij de behoeften van professionals. En hoewel professionals via ‘aanschuifonderwijs’ bij sommige instellingen al kunnen deelnemen aan reguliere vakken zonder een formele student te zijn, geven instellingen vaak de voorkeur aan praktijkgericht aanbod. Een onderwijskundig adviseur licht toe: *“[...] we focussen ons nu voor de ondersteuning voornamelijk op nieuw aanbod, of iets wat ergens uitgehaald wordt en apart aangeboden wordt. Dat is echt specifiek voor de professionele doelgroep.”*



Microcredentials: investeren in docenten én werkgeverschap

Bij de Mondriaan Academie, de interne academie voor ROC Mondriaan, worden microcredentials ingezet om het groeiende tekort aan bevoegde docenten aan te pakken én aantrekkelijker te worden als werkgever.

De aanleiding was onduidelijkheid vanuit het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over de eisen aan bevoegde docenten: *“Er waren veel vragen over de eisen die gesteld zouden worden aan de bevoegde docenten [...] en wat er zou gebeuren met de basisvaardigheden Nederlands en rekenen.”*

Samen met de Hogeschool Rotterdam werd een pilot opgezet voor vakdidactiek Nederlands, gericht op docenten met een bestaande bevoegdheid. *“Ze hoeven dan niet meer alle pedagogische zaken te leren, maar alleen hoe ze Nederlands als les kunnen geven aan MBO-studenten.”*

Het programma duurt een jaar en levert microcredentials op die vrijstelling geven voor de lerarenopleiding. *“Dat betekent dat ze bijna twee jaar korting kunnen krijgen op een lerarenopleiding.”* Van de 12 deelnemers vorig jaar zijn er inmiddels 3 doorgestroomd naar de lerarenopleiding. Het model wordt nu ook toegepast in Vakdidactiek Rekenen en Burgerschap die microcredentials opleveren voor de lerarenopleiding Wiskunde en Maatschappijleer.

De inzet van microcredentials is een directe reactie op het nijpende tekort aan vakdocenten: *“Er is een enorm tekort aan docenten Nederlands en rekenen [...] Wij hebben het gevoel dat wanneer we onze collega's goed scholen en ze de kans geven om met microcredentials een volwaardige lerarenopleiding te halen, we ook hun kansen vergroten op de arbeidsmarkt.”*

Tegelijkertijd versterken microcredentials de positie van ROC Mondriaan als werkgever: *“Ik hoop dat we zo niet alleen beter opgeleide docenten krijgen, maar ook aantrekkelijker worden als werkgever. [...] Je kunt bij ons door blijven leren en microcredentials verdienen.”*

Met deze aanpak investeert ROC Mondriaan in duurzame oplossingen voor het lerarentekort én in het binden en boeien van werknemers.

Interview met de Mondriaan Academie (Hoofd Mondriaan Academie)

Spotlight 7: Microcredentials: investeren in docenten én werkgeverschap



11. Conclusie

In de voorgaande hoofdstukken zijn per thema conclusies getrokken over de ontwikkeling, toepassing en impact van microcredentials vanuit het perspectief van mbo-, hbo- en wo-instellingen, lerenden en werkgevers. In dit afsluitende hoofdstuk wordt gereflecteerd op lessen die van waarde zijn voor de verdere ontwikkeling van microcredentials.

11.1 Geleerde lessen uit de praktijk

Sectorale verschillen vragen om ruimte voor maatwerk

De ervaringen binnen mbo, hbo en wo laten zien dat elk onderwijsniveau eigen dynamieken kent. Waar mbo-instellingen sterk vraaggericht werken en nauwe banden met het werkveld benutten, ligt in het wo de nadruk op kwaliteitsborging en internationale positionering. Het hbo bevindt zich daar tussenin, met een sterke focus op toepasbaarheid en accreditatiewaardigheid. Deze verschillen onderstrepen het belang van sectorspecifieke ruimte binnen landelijke pilots en beleidsvorming.

Samenwerking binnen de pilot loont, maar vraagt afstemming

De samenwerking tussen instellingen binnen de pilot wordt breed gewaardeerd en draagt bij aan kennisdeling, gezamenlijke ontwikkeling en het versterken van het netwerk rondom microcredentials. Tegelijkertijd blijkt het soms complex om met drie onderwijssectoren gezamenlijk te opereren. De werkwijzen, tempo's en uitgangspunten verschillen. De behoefte aan uitwisseling binnen sectoren – bijvoorbeeld tussen mbo-instellingen onderling – is groot. Het combineren van gezamenlijke kaders met ruimte voor sectorspecifieke experimenten kan een werkbare aanpak zijn.

Microcredentials vragen om organisatorische verankering

Projectgroepen rondom microcredentials functioneren vaak als pioniers binnen hun instelling. Tegelijkertijd, blijkt dat structurele inbedding in bestaande processen en systemen essentieel is om de bekendheid rondom microcredentials te vergroten. Dat draagt namelijk bij aan acceptatie en overdraagbaarheid van microcredentials, en kan eventueel opschaling in de toekomst mogelijk maken. Dit vraagt om betrokkenheid van onder andere administratieve afdelingen, examencommissies en kwaliteitszorgteams vanaf een vroeg stadium.

Bekendheid en legitimiteit zijn randvoorwaardelijk

Hoewel microcredentials steeds vaker onderwerp van gesprek zijn binnen het onderwijs, is de bekendheid ervan in de bredere samenleving en op de arbeidsmarkt nog beperkt. Dit kwam in eerder onderzoek ook ter sprake (Andersson Elffers Felix, december 2023). Dit beperkt de acceptatie en overdraagbaarheid van microcredentials en zorgt dat betrokkenen, zoals werkgevers, er beperkt bekend mee zijn. Instellingen geven aan dat ze terughoudend communiceren over microcredentials vanwege de ontbrekende wettelijke status. De behoefte aan een helder narratief – ondersteund door concrete voorbeelden en herkenbare verhalen, wordt breed gedeeld. Zichtbaarheid en legitimiteit groeien wanneer verschillende partijen zich verbonden voelen met de ontwikkeling van microcredentials. Dat vraagt om wettelijke verankering en betrokkenheid op meerdere niveaus: van bestuurders en onderwijsprofessionals tot partners in het werkveld. Wanneer microcredentials wettelijk verankerd worden, groeit hun waarde als instrument voor leren en ontwikkelen en ontstaat ruimte voor bredere acceptatie en duurzame verankering.

11.2 Kansen voor de toekomst

Microcredentials als brug tussen onderwijs en arbeidsmarkt



Enkele ervaringen uit het onderzoek laten zien dat microcredentials in de praktijk al worden ingezet als antwoord op concrete vragen vanuit het werkveld, of de potentie hebben om dat te doen. Ze maken het mogelijk om snel en gericht in te spelen op actuele ontwikkelingen, met name in sectoren waar de vraag naar specifieke kennis en vaardigheden groot is. De praktijkvoorbeelden – van warmtepompmonteurs tot de Manufacturing Excellence Course bij ASML – illustreren hoe microcredentials bijdragen aan het vergroten van mobiliteit op de arbeidsmarkt en het zichtbaar maken van actuele competenties. Voor lerenden bieden microcredentials een manier om hun leerpad zelf op te bouwen, afgestemd op persoonlijke ambities en levensfase. De ervaringen uit dit onderzoek laten zien dat microcredentials niet alleen een aanvulling zijn op bestaande opleidingen, maar ook een aanjager kunnen zijn van innovatie binnen het onderwijs. Ze vormen een waardevolle aanvulling op bestaande opleidingsstructuren, met potentie om het onderwijsaanbod responsiever en toekomstbestendiger te maken. Ze bieden ruimte voor samenwerking met het werkveld, voor het ontwikkelen van nieuwe onderwijsvormen, en voor het heroverwegen van de manier waarop kennis wordt erkend en gewaardeerd. Mits goed ingebed, kunnen microcredentials uitgroeien tot een volwaardig instrument binnen een toekomstbestendig en flexibel onderwijssysteem.

Microcredentials als katalysator voor systeemvernieuwing

In de gesprekken met onderwijsinstellingen komt naar voren dat microcredentials het denken over de inrichting van het onderwijsstelsel in beweging zet. Waar het huidige systeem grotendeels is gebaseerd op diplomagerichte leerwegen, bieden microcredentials een alternatief dat meer ruimte laat voor maatwerk en regie voor de lerende. Ze bieden kansen om het onderwijs toegankelijker, responsiever en toekomstbestendiger te maken – niet als vervanging van bestaande structuren, maar als aanvulling die nieuwe vormen van leren en erkennen mogelijk maakt. Ervaringen uit dit onderzoek laten zien dat microcredentials niet alleen een nieuwe onderwijsvorm zijn, maar ook een katalysator kunnen zijn voor bredere systeemvernieuwing. Deze sleutelrol kan, mits hun positie binnen het bredere onderwijsstelsel helder wordt gedefinieerd.

Internationale aansluiting als strategisch aandachtspunt voor wo-instellingen

Uit gesprekken met verschillende wo-instellingen blijkt dat de huidige inrichting van microcredentials nog onvoldoende aansluit bij internationale standaarden en systemen. Internationaal worden belangrijke stappen gezet op dit gebied, en het is van belang dat Nederland hierin meebeweegt. Wo-instellingen geven aan dat zij hierin niet achter willen blijven. De internationale oriëntatie van deze instellingen leidt tot een duidelijke behoefte aan grensoverschrijdende samenwerking en wederzijdse erkenning. De uitkomsten van het onderzoek onderstrepen dan ook het belang van een gedeeld perspectief op de positionering van microcredentials binnen het Europese onderwijslandschap.



Bijlagen

Bijlage 1: kwantitatieve data vanuit dienst Edubadges

Mbo-instellingen	Studielast	Uitgegeven door
Firda	-	-
Curio	240 uren (2)	Opvoeding en onderwijs (1), Zorg, Welzijn en Sport (1)
Cibap	-	-
Graafschap College	80 uren (1)	Sector Economie & Dienstverlening (1)

Tabel 9: gegevens catalogus Edubadges mbo-instellingen

Hogeschool	Studielast	Uitgegeven door
Hogeschool Utrecht	5 ECTS (1)	Institute for Design & Engineering (2), Instituut voor Bewegingsstudies (2), Institute for Information & Communication Technology (1), Institute for People & Business (1), Institute for Social Work (1)
	10 ECTS (2)	
	15 ECTS (4)	
Hogeschool Saxion	5 ECTS (21)	Saxion Parttime School (21)
HAS green academy	90 uur (1)	Food Technology (4), Applied Geo-Information Science (2), Bedrijfskunde en agribusiness (2), Dienst Onderwijs, Onderzoek & Kwaliteit (1), Tuinbouw en akkerbouw (1)
	3 ECTS (1)	
	4 ECTS (2)	
	5 ECTS (2)	
	6 ECTS (3)	
Hogeschool Arnhem en Nijmegen	8 ECTS (1)	Academie Gezondheid en Vitaliteit (5), Academie Business en Communicatie (2), Academie Sport en Bewegen (1)
	30 ECTS (3)	
	10 ECTS (4)	
Avans Hogeschool	6 ECTS (1)	Economie & Management (13), Zorg, Welzijn & Educatie (5), ICT & Techniek (1)
	15 ECTS (17)	
	30 ECTS (2)	
Hogeschool Rotterdam	5 ECTS (3)	Onderwijs domein (5), Economisch domein (1)
	10 ECTS (1)	
	30 ECTS (2)	
Hogeschool van Amsterdam	3 ECTS (17)	Faculteit Digitale Media en Creatieve Industrie (24), Faculteit Onderwijs en Opvoeding (7), Faculteit Techniek (7), HvA Academie (3)
	4 ECTS (3)	
	5 ECTS (9)	
	9 ECTS (1)	
	10 ECTS (6)	
	11 ECTS (1)	
	15 ECTS (4)	

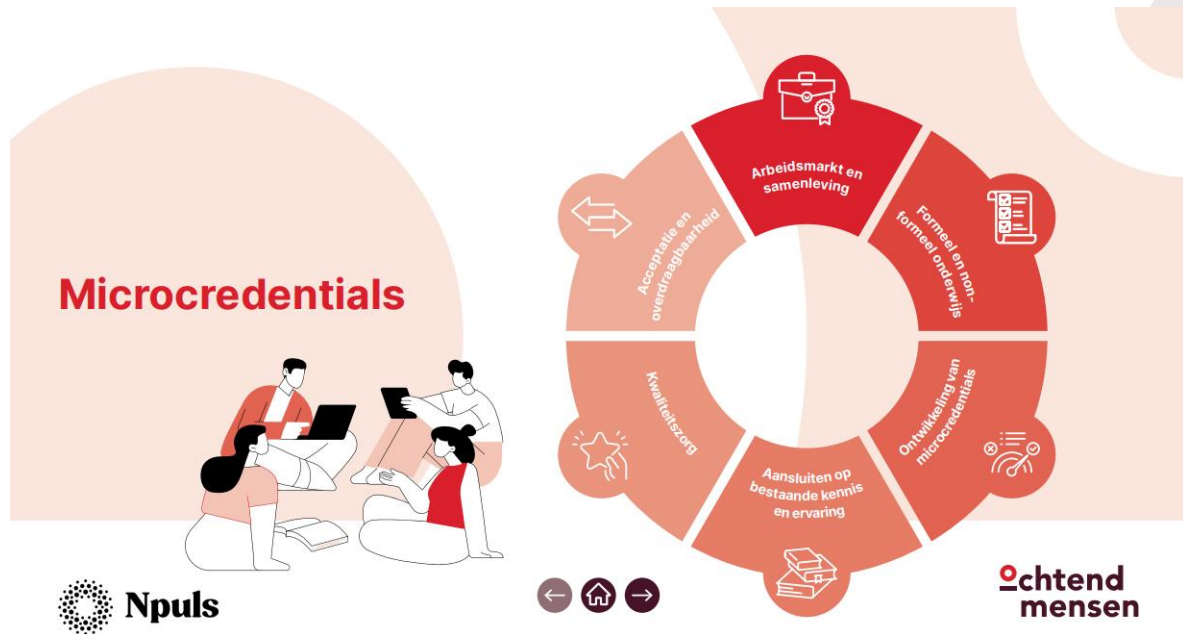
Tabel 10: gegevens catalogus Edubadges hogescholen



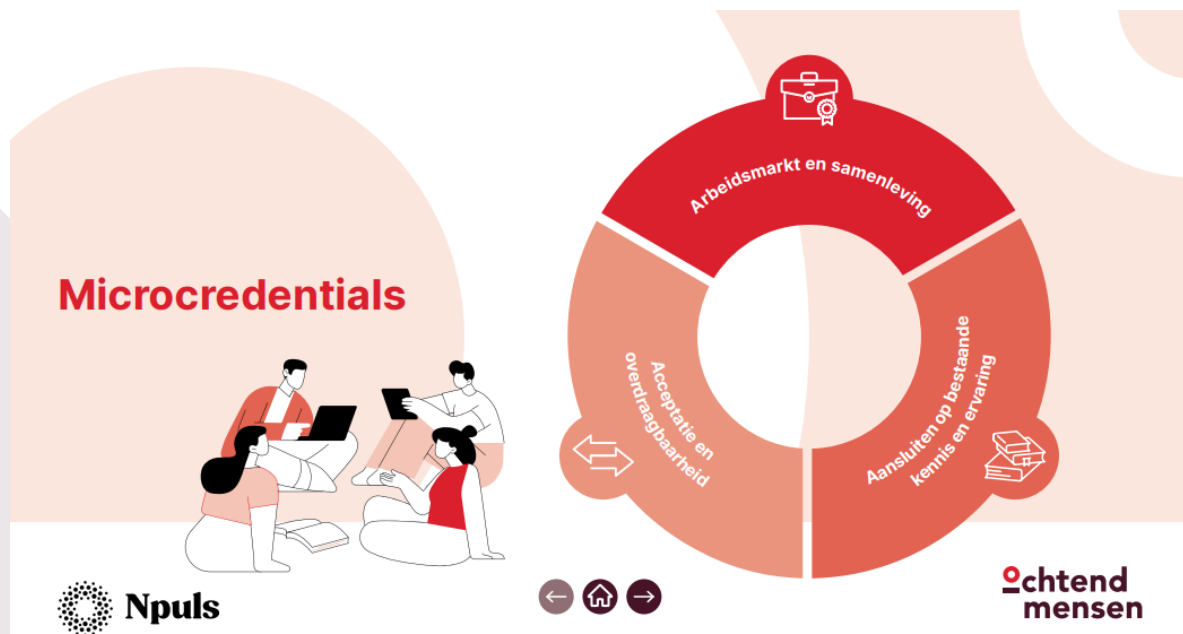
Universiteiten	Studielast	Uitgegeven door
Rijksuniversiteit Groningen	3 ECTS (2)	Data Research Centre (1), Urban & Regional Studies Institute (1),
TU Delft	90 uren (2)	Faculty of Aerospace Engineering (9), Extension School for Continuing Education (6)
	110 uren (2)	
	120 uren (2)	
	3 ECTS (7)	
	4 ECTS (1)	
	5 ECTS (1)	
Universiteit Twente	5 ECTS (1)	Faculty of Electrical Engineering, Mathematics and Computer Science (1)
Radboud Universiteit	200 uren (1)	Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica (1), Radboud Centrum Sociale Wetenschappen (1), Radboud Management Academy (1)
	3 ECTS (3)	
Maastricht University	112 uren (2)	School of Business and Economics (2)

Tabel 11: gegevens catalogus Edubadges universiteiten

Bijlage 2: voorpagina gesprekscaanvassen interviews



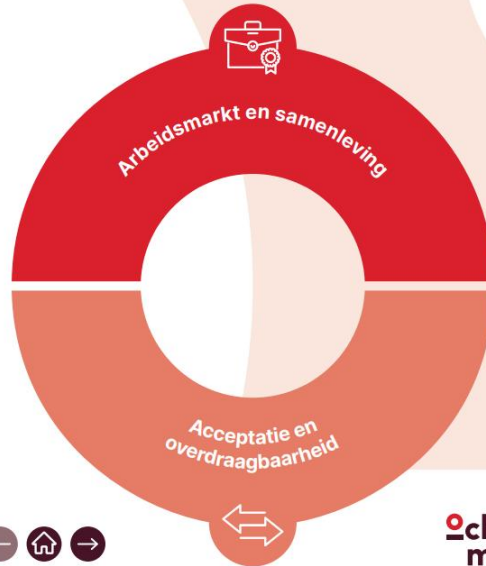
Onderwijsinstellingen



Lerenden



Microcredentials



**Ochtend
mensen**

Werkgevers



Bijlage 3: subonderzoeksvragen per doelgroep

Lerenden

Arbeidsmarkt en samenleving

- Wat zijn de drijfveren van de lerende om te kiezen voor het behalen van microcredentials?
- Welke voor- en nadelen heeft de lerende ervaren na het behalen van microcredentials?
- Welke gevolgen van het behalen van microcredentials ervaart de lerende op de eigen loopbaan(ontwikkeling)?

Aansluiten op kennis en ervaring/resultaten informeel leren

- Hoe ervaart de lerende de aansluiting van de inhoud van microcredentials op wat diegene al kent en kan?

Acceptatie en overdraagbaarheid

- Hoe ervaart de lerende de acceptatie van behaalde microcredentials bij een werkgever/op de arbeidsmarkt?
- Hoe ervaart de lerende de overdraagbaarheid van behaalde microcredentials binnen het onderwijs, bijvoorbeeld de acceptatie door een examencommissie om vrijstelling te kunnen krijgen of voor het behalen van een formele kwalificatie/diploma?

Werkgevers

Arbeidsmarkt en samenleving

- Wat zijn de drijfveren van de werkgever om bij te dragen aan de ontwikkeling van microcredentials?
- Wat zijn de drijfveren van de werkgever om te kiezen voor een werknemer met een behaalde microcredential?
- Welke gevolgen van de ontwikkeling van microcredentials als fenomeen ziet de werkgever voor zijn werkgeverschap?
- Op welke manier wordt het aanbod van microcredentials door de onderwijsinstelling vormgegeven in samenwerking met de werkgever(organisaties)?

Acceptatie en overdraagbaarheid

- In hoeverre accepteert de werkgever/de sector microcredentials als bewijs van kennis en kunde en bijbehorende formele eisen?
- Welke informatie (digitale labels/elementen uit de EC-standaard) is van belang voor de acceptatie van microcredentials voor de werkgever?
- Wat adviseert de werkgever om de acceptatie en overdraagbaarheid van microcredentials te verbeteren?



Onderwijsinstellingen

Arbeidsmarkt en samenleving

- Op basis van welke drijfveren biedt de onderwijsinstelling microcredentials aan en waarom?
- Op welke manier wordt het aanbod van microcredentials door de onderwijsinstelling vormgegeven in samenwerking met de werkgever(organisaties)?
- Welke activiteiten onderneemt de onderwijsinstelling om te waarborgen dat het aanbod van microcredentials aansluit bij de arbeidsmarkt?
- Welke toegevoegde waarde ziet de onderwijsinstelling in het aanbieden van microcredentials voor de samenleving?

Kwaliteitszorg

- Welke activiteiten onderneemt de onderwijsinstelling om de kwaliteit van het aanbod van microcredentials te waarborgen (in relatie tot het kwaliteitskader)?

Aansluiten op kennis en ervaring/resultaten informeel leren

- Op welke manier wordt door de onderwijsinstelling invulling gegeven aan het aansluiten van de inhoud van microcredentials op wat de lerende al kent en kan?

Ontwikkeling van microcredentials

- Welke criteria hanteren onderwijsinstellingen om een microcredential te gaan ontwikkelen en aanbieden?
- Welke factoren ervaren onderwijsinstellingen als helpend en beperkend in het ontwerpen, uitvoeren en borgen van microcredentials (bijvoorbeeld in relatie tot de arbeidsmarkt)?

Acceptatie en overdraagbaarheid

- Hoe ervaart de onderwijsinstelling de acceptatie en overdraagbaarheid van microcredentials binnen het onderwijs (examencommissies intern en extern) en wat zijn eventuele succesfactoren?

Onderdelen van bestaand en nieuw onderwijs

- Wanneer/waarom bieden onderwijsinstellingen microcredentials aan die wel/niet onderdeel zijn van een bestaande opleiding?
- Wat is voor mbo-onderwijsinstellingen de toegevoegde waarde van microcredentials ten opzichte van mbo-certificaten?



Colofon

Auteurs:

Irene Boven

Maaïke van de Laarschot

Sanna Verhoeff

© 2025 OchtendMensen

Het Platform
Oliemolenhof 14a
3812 PB Amersfoort

Postbus 907
3800 AX Amersfoort

tel. 033 46 77 746
info@ochtendmensen.nl

www.ochtendmensen.nl