



# Hoger Bedrijfsdiploma (HBd)

Hans Daale

Christa Heering

# opzet

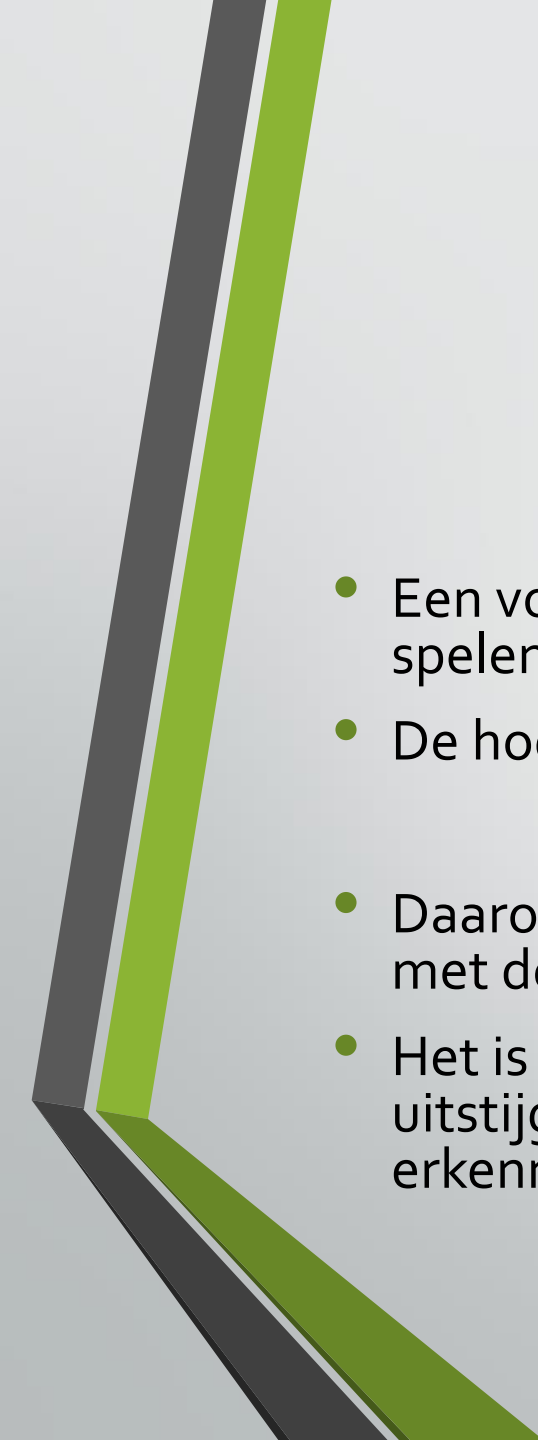
- Korte inleiding en dan veel vragen en antwoorden
- Leido en HBd-register
- Wat is het HBd – en waarom is het interessant voor het werkveld (werkgevers en werknemers)
- Ontwikkelingen en verwachtingen

# Leido en het HBd-register

- (Stichting) Leido is sinds 1999 een landelijk netwerk voor levenlang leren en daarmee samenhangende thema's (dual / Ad / mbo-hbo / wetgeving / flexibilisering e.d. – maar men is ook internationaal actief)
- Een combinatie van Ad, flexibilisering en LLL heeft geleid tot de ontwikkeling van het HBd in 2013/14, met een daarbij behorend landelijke register waarin staan: naam / aanbieder(s) / betrokken werkveldorganisaties (in de breedste zin des woords)

# Waarom het HBd

- In Nederland ligt vanuit de overheid de focus op het formele onderwijs, in het hogere segment (NVAO / Inspectie) met hogescholen en universiteiten
- Formele opleidingen zijn gericht op de ontwikkeling van een persoon naar een bepaald niveau (competenties) om ergens aan de slag te kunnen gaan – terwijl de functies (beroepen) op zo'n niveau vaak om een andere combinatie van competenties vragen (andere soorten - hoger en/of lager...)
- Daarom is het aanhaken van werkveldorganisaties bij hogescholen vaak aanleiding voor een 'mismatch' qua inhoud, vorm en verwachtingen

- 
- Een voorbeeld is de Associate degree (tweejarig hbo), gezien als een kans om in te spelen op de arbeidsmarkt... - maar het mag geen bedrijfsopleiding zijn
  - De hogeschool is eigenaar en bepaalt wat de invloed van het werkveld is
  - Daarom is er ruimte in het systeem voor een ander type opleiding, vergelijkbaar met de Ad, maar dan 'anders' nl. met het werkveld aan het stuur (met een roer)
  - Het is een **type** als een overkoepelend borging van de wijze van erkenning, uitstijgend boven de kwalificaties per branche (die verschillende scenario's voor erkenning / borging kennen)

# Wat is het HBd

- Het is een opleiding van (om een beeld te krijgen) van 1,5 tot 2 jaren in deeltijd (maar verder flexibel te verzorgen)
- De opleiding is gebaseerd op bijbehorende functies (instroom/opscholing)
- De opleiding kent leeruitkomsten die passen bij de functieprofielen
- Het is een niet-formele opleiding d.w.z. een private (bedrijfs)opleiding

# HBd

- De opleiding wordt aangereikt door het werkveld (inclusief examinering en andere vormen van borging)...
- ... aan opleiders die in staat zijn deze opleiding te kunnen verzorgen, passend bij de mogelijkheden van de vragers naar de opleiding
- De basis voor de actualisatie is dat er elk jaar twee overlegmomenten zijn tussen vragers en aanbieders (in een 'HBd Skills Council'):
  - september: inventariseren ontwikkelingen rond de opleiding
  - februari: verantwoording inbedding ervan in het HBd voor dat netwerk

# HBd

Er zijn twee scenario's voor de opname van een dergelijke opleiding, aldus geborgd en samengesteld, in het HBd-register:

1. De aanbieder laat de opleiding opnemen in het NLQF-register, op niveau 5.
2. De aanbieder heeft een sluitende overeenkomst met een hogeschool over het op basis van het HBd verlenen van een dusdanige hoeveelheid vrijstellingen voor een Ad of Bachelor dat er sprake is van minimaal een jaar verkorting (voor de Ad geldt tevens dat deze in maximaal 1 jaar in deeltijd kan worden afgemaakt).



# Hoe te komen tot zo'n HBd

- Scenario 1 geldt voor private aanbieders die er belang bij hebben om meerdere keren en voor meerdere werkgevers een herkenbaar type op niveau 5 te kunnen aanbieden, over de sectoren in het werkveld heen.
- Scenario 2 is bij uitstek mogelijk voor private hogescholen en mbo-instellingen (dan wel de private onderdelen van bekostigde instellingen) – als een spin-off van bestaande Ad's en Bachelors en voortbouwend op mbo-4.  
(Het HBd is dan een groot deel ervan, aangevuld met functiegerichte onderdelen, maatwerk en snel te actualiseren.)

# Inspanningen...

- In beide gevallen zit het voorwerk bij de vragers en aanbieders:
  - inschalen in het NLQF (kost geld)
  - opnemen in overeenkomst met (private) instellingen
- Leveren per type HBd van experts voor de 'skills councils' namens het werkveld en de aanbieders
- Overleg elk jaar (NVAO: elke 6 jaar / NLQF: elke 5 jaar)
- Kosten voor deze structuur alleen voor organisatie en bureau (low-cost)

# Wat ontwikkelingen en verwachtingen...

- Wetgeving voor ge- en misbruik van formele namen voor het hbo
- Idem voor het inbedden van het NLQF in het gehele systeem, maar... (zo ja, dan komen Ad en HBd naast elkaar te staan in het overzicht)
- Opname in CAO's en andere afspraken over scholing
- Toekomst: opname in regelingen van de overheid e.d. En dat geldt niet voor losse kwalificaties
- Opname in de Regionale Associate Colleges  
Met een nadere ontwikkeling voor gelijksoortige voortzettingen naar niveau 6

# Waarom het HBd...

- Voor het ondersteunen van werkgevers bij scholing...
- Maar vooral ook voor werknemers die zich moeten/kunnen/mogen scholen...
- Past in personeelsbeleid en levenlang leren van individuen
  - loopbaanbeleid aan de hand van een functiehuis
  - personen kunnen de door het bedrijf gefinancierde HBd gebruiken om binnen relatief korte tijd zelf in het formele deeltijd-hbo een Ad te behalen
- De werkgever zorgt aldus voor een balans tussen functiegerichte en persoonlijke ontwikkeling van werknemers (en andere groepen)



- Vragen...
- Hans Daale
- [info@leido.nl](mailto:info@leido.nl)
- [www.hogerbedrijfsdiploma.nl](http://www.hogerbedrijfsdiploma.nl)