



>Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

Saxion Hogescholen
T.a.v. College van Bestuur
Postbus 70.000
7500 KB ENSCHEDE

**Hoger Onderwijs en
Studiefinanciering**
Rijnstraat 50
Den Haag
Postbus 16375
2500 BJ Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
30169731

Bijlagen
1

Datum 01 november 2021
Betreft Besluit macrodoelmatigheid Human High Performance

*Als u belang hebt bij dit besluit,
dan kunt u hiertegen binnen 6
weken, gerekend vanaf de
verzendsdatum, bezwaar maken.
Stuur uw bezwaarschrift naar
DUO, Postbus 30205, 2500 GE
Den Haag. U kunt uw bezwaar
ook digitaal indienen op
www.bezwaarschriftenocw.nl.*

Geacht College,

Met de brief van 2 september 2021, door de Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs (hierna: CDHO) ontvangen op 9 september 2021, hebt u mij het voornemen voorgelegd om de hbo-masteropleiding Human High Performance als bekostigde opleiding te verzorgen in Deventer.

Advies CDHO

De CDHO heeft mij bij brief van 11 oktober 2021, kenmerk 2021/084, negatief geadviseerd over uw aanvraag. Dit advies, dat integraal deel uitmaakt van dit besluit, treft u hierbij aan.

Besluit

Gelet op het bovengenoemd advies van de CDHO, het bepaalde in de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (hierna: WHW) en in de Regeling macrodoelmatigheid hoger onderwijs (hierna: Regeling), heb ik besloten niet in te stemmen met uw voornemen om de hbo-masteropleiding Human High Performance als bekostigde opleiding te verzorgen in Deventer.

Beoordelingskader

De wettelijke grondslag voor mijn besluitvorming is gelegen in artikel 6.2 van de WHW. Voorts is de Regeling leidraad geweest voor mijn afwegingen.

Motivering

Overeenkomstig het advies van de CDHO concludeer ik dat uw aanvraag niet voldoet aan de criteria a en b van artikel 4, eerste lid, van de Regeling. Voor de nadere motivering verwijs ik u naar het advies van de CDHO.

Een afschrift van deze brief is verzonden aan de CDHO, de NVAO, DUO-Groningen, de Inspectie van het Onderwijs en de Vereniging Hogescholen.

Met vriendelijke groet,

de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
Ingrid van Engelshoven
namens deze,
de directeur Hoger Onderwijs en Studiefinanciering,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping, stylized strokes that form a unique, abstract shape.

drs. F.A. Hofman

Onze referentie
30169731

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
t.a.v. de Minister
Mw. mr. drs. I.K. van Engelshoven
Postbus 16375
2500 BJ DEN HAAG

Postadres
Postbus 85498
2508 CD Den Haag
Bezoekadres
Parkstraat 83
2514 JG Den Haag
T: 070 8505300
W: www.cdho.nl
E: info@cdho.nl

Advies nieuwe opleiding

| Onderwerp | Ons Kenmerk | Datum |
|---|-------------|------------|
| Nieuwe opleiding Saxion Hogeschool deeltijd en voltijd hbo master Human High Performance Deventer | 2021/084 | 11/10/2021 |

Geachte mevrouw Van Engelshoven,

Op 09/09/2021 heeft de Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs het voornemen ontvangen van Saxion Hogeschool om de hbo master Human High Performance als bekostigde opleiding te verzorgen te Deventer (brief van 02/09/2021 zonder kenmerk). De aanvraag was voorzien van alle voor de beoordeling benodigde gegevens en is door de commissie in behandeling genomen.

Advies Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs

Gelet op het hiernavolgende adviseert de commissie u om negatief te besluiten op het verzoek van Saxion Hogeschool om de hbo master Human High Performance als bekostigde opleiding te Deventer te verzorgen.

Beoordelingskader

De wettelijke grondslag voor dit advies is gelegen in art. 6.2 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW). Voorts heeft de Regeling macrodoelmatigheid hoger onderwijs van 20 juni 2018, verder te noemen de Regeling, voor de commissie als leidraad gediend. Het beoordelingskader treft u in de bijlage bij dit advies aan.

Omschrijving van de aanvraag

Aanvrager wil de hbo master Human High Performance in Deventer in voltijd- en deeltijdvorm aanbieden. Het gaat om een Nederlandstalige hbo master. Aanvrager wil de opleiding in het Croho onderdeel Gedrag en maatschappij laten registreren. De opleiding omvat 60 ECTS.

De hbo master Human High Performance leidt op tot professionals die zich bekwamen in het optimaliseren van een ontwikkel- en prestatieklimaat. De opleiding is vormgegeven aan de hand van acht modules (van elk 5 ECTS): fundamenten van prestatiegedrag, presteren en het brein, besluitvorming en communicatie onder druk, high performing organisaties, de weerbare

professional en organisatie, selectie, training en opleiding, leren en presteren en technologie en presteren. Bij elke module wordt de vertaling gemaakt hoe deze thematieken individuele, team- en organisatieprestaties beïnvloeden. De opleiding wordt afgesloten met een meesterproef van 20 ECTS.

De voltijdvariant is toegankelijk voor afgestudeerden met een afgeronde hbo-bachelor binnen de domeinen sport, sociale studies, human resource management, bedrijfskunde, gezondheid, technologie, veiligheid en economie. De deeltijdvariant is toegankelijk voor werkenden die een functie bekleden in één van voornoemde domeinen (bijvoorbeeld in de functie van adviseur, beleidsmaker, (lijn)manager, trainer, coach en teamleider) en zich verder willen specialiseren in aspecten van 'Human High Performance'. Werkenden dienen blijkens de aanvraag over een (on-)betaalde werkplek van minstens 16 uur per week te beschikken.

Aanvrager heeft aangegeven dat afgestudeerden worden opgeleid tot prestatiedeskundigen. Aanvrager heeft echter niet duidelijk gemaakt in welke type functies de afgestudeerden terechtkomen.

Motivering

De aanvraag voldoet naar mening van de commissie niet aan de criteria a en b in art. 4 lid 1 van de Regeling. De kern van de afwijzing berust op de constatering dat aanvrager niet heeft aangetoond dat de hbo master Human High Performance beantwoordt aan een arbeidsmarktbehoefte en een maatschappelijke behoefte.

Beoordeling criterium a

Aanvrager stelt dat de hbo master Human High Performance aansluit op een arbeidsmarktbehoefte in combinatie met een maatschappelijke behoefte.

Beoordeling arbeidsmarktbehoefte

Aanvrager verwijst ter onderbouwing van de arbeidsmarktbehoefte naar ROA's database AIS, de rapporten 'Regio in Beeld Twente' en 'Regio in Beeld Stedendriehoek en Noordwest Veluwe' van het UWV (oktober 2020). Daarnaast doet aanvrager een beroep op aanvullend onderzoek door EXPHO en Tien Organisatieadvies. De resultaten van dit onderzoek zijn vastgelegd in het rapport 'Eindrapport Doelmatigheidsonderzoek voor een Masteropleiding High Performance Saxion' (24 maart 2021).

Aanvrager beroept zich op de arbeidsmarktprognoses binnen ROA's database AIS van de opleidingstypen master economie en maatschappij, de master management, bedrijfs- en personeelwetenschappen en de master psychologie. De commissie merkt op dat de master economie en maatschappij geen afzonderlijk opleidingstype is, doch een overkoepelende categorie waarbinnen onder meer het specifieke opleidingstype master management, bedrijfs- en personeelwetenschappen is geschaard. Daarom heeft de commissie de prognoses ten aanzien van de overkoepelende master economie en maatschappij buiten beschouwing gelaten. Het AIS van ROA bevat geen aparte categorie voor afgestudeerden van opleidingen arbeids- en organisatiepsychologie. Gelet hierop heeft aanvrager gekeken naar ruimere opleidingstypen, te weten de master management, bedrijfs- en personeelwetenschappen en de master psychologie. De commissie acht de arbeidsmarktprognoses van het opleidingstype master management, bedrijfs- en personeelwetenschappen enigszins representatief, omdat hierin de aanverwante masters Human Resource Studies en Human Resource Management zijn opgenomen. De commissie merkt voorts op dat binnen dit opleidingstype vele niet verwante opleidingen zijn geschaard. Daarom biedt dit opleidingstype slechts een indicatie van de toekomstige arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de hbo master Human High Performance. Het verwachte aantal baanopeningen tot 2026 is gemiddeld. ROA typeert de toekomstige arbeidsmarktsituatie voor afgestudeerden van dit opleidingstype als redelijk. ROA verwacht enige knelpunten in de toekomstige personeelsvoorziening in 2026 (tabel 1).

Tabel 1. Arbeidsmarktprognoses opleidingstype master management, bedrijfs- en personeelwetenschappen

| Opleidingstype | Arbeidsmarktprognose variabele | Indicator | Aantal | Totaal % 6 jr. | Gem. jaarlijks % | Typering |
|---|---|-----------|--------|----------------|------------------|-----------|
| >> Master - management, bedrijfs- en personeelwetenschappen | verwachte uitbreidingsvraag tot 2026 | | 12800 | 6 | 0.9 | hoog |
| >> Master - management, bedrijfs- en personeelwetenschappen | verwachte vervangingsvraag tot 2026 | | 30200 | 13 | 2.1 | gemiddeld |
| >> Master - management, bedrijfs- en personeelwetenschappen | verwachte baanopeningen tot 2026 | | 43000 | 19 | 2.9 | gemiddeld |
| >> Master - management, bedrijfs- en personeelwetenschappen | verwachte instroom van schoolverlaters tot 2026 | | 44100 | 19 | 3 | gemiddeld |
| >> Master - management, bedrijfs- en personeelwetenschappen | ITKP toekomstige knelpunten personeelsvoorziening in 2026 | 1.03 | | | | enige |
| >> Master - management, bedrijfs- en personeelwetenschappen | ITA toekomstige arbeidsmarktsituatie in 2026 | 1.03 | | | | redelijk |

Bron: ROA AIS

De commissie acht daarnaast het opleidingstype master psychologie enigszins relevant, omdat hierin de master Social Psychology met daarin de sterk inhoudelijk verwante track Work and Organizational Psychology is opgenomen. De commissie merkt ook ten aanzien van de master psychologie op dat binnen dit opleidingstype vele niet verwante opleidingen zijn geschaard. Gelet hierop biedt dit opleidingstype eveneens slechts een indicatie van de toekomstige arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de master Human High Performance. Het verwachte aantal baanopeningen tot 2026 is gemiddeld. ROA typeert de toekomstige arbeidsmarktsituatie voor afgestudeerden van dit opleidingstype als redelijk. ROA verwacht enige knelpunten in de toekomstige personeelsvoorziening in 2026 (tabel 2).

Tabel 2. Arbeidsmarktprognoses opleidingstype master psychologie

| Opleidingstype | Arbeidsmarktprognose variabele | Indicator | Aantal | Totaal % 6 jr. | Gem. jaarlijks % | Typering |
|-------------------------|---|-----------|--------|----------------|------------------|-----------|
| >> Master - psychologie | verwachte uitbreidingsvraag tot 2026 | | 3900 | 5 | 0.8 | hoog |
| >> Master - psychologie | verwachte vervangingsvraag tot 2026 | | 10900 | 15 | 2.3 | gemiddeld |
| >> Master - psychologie | verwachte baanopeningen tot 2026 | | 14800 | 20 | 3 | gemiddeld |
| >> Master - psychologie | verwachte instroom van schoolverlaters tot 2026 | | 17100 | 23 | 3.5 | gemiddeld |
| >> Master - psychologie | ITKP toekomstige knelpunten personeelsvoorziening in 2026 | 1.03 | | | | enige |
| >> Master - psychologie | ITA toekomstige arbeidsmarktsituatie in 2026 | 1.03 | | | | redelijk |

Bron: ROA AIS

Aanvrager doet binnen het AIS van ROA tevens een beroep op de arbeidsmarktprognoses voor de beroepsgroepen bedrijfskundigen en organisatieadviseurs, managers, algemeen directeuren, overheidsbestuurders, beleidsadviseurs en pedagogische beroepen. Volgens aanvrager hebben al deze beroepsgroepen een relatie met de hbo master Human High Performance. De commissie overweegt dat binnen ROA's prognoses per opleidingstype zowel verwachte vacatureaantallen worden opgenomen als de uitstroomcijfers van afgestudeerden. Zodoende wordt inzichtelijk

gemaakt wat de verhouding is tussen werkzoekenden en baanopeningen, waardoor een arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van een bepaald opleidingstype kan worden vastgesteld. In ROA's prognoses per beroepsgroep is slechts het aantal verwachte vacatures opgenomen, zonder dat dit wordt afgezet tegen de uitstroom uit opleidingen of het gevraagde opleidingsniveau. Om die reden kent de commissie in algemeenheid het meeste gewicht toe aan relevante opleidingstypen in ROA's database AIS. De commissie stelt vast dat blijkens het beroepsprofiel afgestudeerden van de voorgenomen master onderdeel worden van een inter- of multidisciplinair team waarbij zij (mede) verantwoordelijk zijn voor ontwerp, optimalisatie of innovatie van werk- en leeromgevingen, waar mogelijk met toepassingen van de technologie. Aanvrager heeft voorts aangegeven dat de deeltijdopleiding toegankelijk is voor onder meer adviseurs, beleidsmakers, (lijn)managers, trainers, coaches en teamleiders met een afgeronde hbo-bacheloropleiding binnen het domein van sport, gezondheid, human resource management, sociale studies, bedrijfskunde, technologie, economie en de brede veiligheidssector. Aanvrager heeft echter niet aangegeven voor welke type (bestaande) functies afgestudeerden van de voorgenomen voltijdmasters in aanmerking komen en heeft volstaan met de stelling dat afgestudeerden worden opgeleid tot 'prestatiedeskundigen'. De beroepsgroep bedrijfskundigen en organisatieadviseurs omvat blijkens de ROA-classificatie onder meer organisatieadviseurs en is daarmee naar het oordeel van de commissie van toepassing op de master Human High Performance. De commissie overweegt dat met name afgestudeerden die voorafgaand aan deze master een bachelor Human Resource Management of Bedrijfskunde hebben gevolgd in aanmerking zouden kunnen komen voor de functie van organisatieadviseurs, aangezien in de voorgenomen masteropleiding geen substantiële vakinhoudelijke kennis op deze terreinen worden onderwezen. De geschiktheid van de genoemde functie is hierdoor mede afhankelijk van de vooropleiding van de studenten. Om die reden is de commissie van mening dat de prognoses van de beroepsgroep bedrijfskundigen en organisatieadviseurs ten dele van toepassing zijn op de master Human High Performance. ROA verwacht binnen deze beroepsgroep grote knelpunten in de personeelsvoorziening in de periode tot 2026 en het aantal verwachte baanopeningen voor deze beroepsgroep is gemiddeld. Daarnaast acht de commissie de beroepsgroep beleidsadviseurs relevant. ROA verwacht binnen deze beroepsgroep eveneens grote knelpunten in de personeelsvoorziening in de periode tot 2026 en het aantal verwachte baanopeningen voor deze beroepsgroep is gemiddeld. De commissie is van mening dat de overige beroepsgroepen - bij het ontbreken van een nadere toelichting van de kant van aanvrager - onvoldoende verwantschap vertonen met de voorgenomen master.

Daarnaast doet aanvrager binnen ROA's AIS een beroep op de groeiprognoses voor de bedrijfssectoren specialistische zakelijke dienstverlening, informatie en communicatie, openbaar bestuur en overheidsdiensten, zorg en welzijn voor de arbeidsmarktregio's Twente en Stedendriehoek en Noordwest Veluwe. Ten aanzien van de prognoses voor bedrijfssectoren overweegt de commissie dat deze slechts een algemeen beeld geven van de toekomstige arbeidsmarktsituatie in een bepaalde sector, waarin uiteenlopende beroepen op uiteenlopende opleidingsniveaus zijn vertegenwoordigd. De werkgelegenheidsontwikkeling in de sectoren zegt in onderhavige aanvraag (voor hbo-masters geldt immers een beroepsgerichte focus) weinig over een specifieke behoefte aan afgestudeerden van de hbo master Human High Performance. Om die reden laat de commissie de ramingen voor de regionale groei in voornoemde sectoren buiten beschouwing.

De commissie resumeert dat ROA de toekomstige arbeidsmarktsituatie voor de enigszins relevante opleidingstypen master management, bedrijfs- en personeelwetenschappen en master psychologie typeert als redelijk en ROA's prognoses voor de relevante beroepsgroepen een positief beeld geven van de toekomstige arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de hbo master Human High Performance. De commissie merkt hierbij op dat ROA geen aparte categorie voor afgestudeerden van opleidingen op het terrein van arbeids- en organisatiepsychologie kent en dat op grond van de door ROA gehanteerde opleidingsclassificatie geen duidelijk arbeidsmarktperspectief voor afgestudeerden van de hbo master Human High

Performance kan worden vastgesteld. Om die reden beschouwt de commissie in dit geval de ROA's prognoses slechts als indicatief.

Aanvrager verwijst ter onderbouwing van de regionale arbeidsmarktbehoefte voorts naar de rapporten 'Regio in Beeld Twente' en 'Regio in Beeld Stedendriehoek en Noordwest Veluwe' van het UWV (oktober 2020). Aanvrager stelt aan de hand van deze rapporten dat, ondanks de dalende werkloosheidscijfers, er krapte blijft zowel op de landelijke arbeidsmarkt als op de arbeidsmarkt in de regio's Twente en Stedendriehoek en Noordwest Veluwe. Aanvrager stelt voorts - onder verwijzing naar een tabel die de spanning voor alle arbeidsmarktregio's in het tweede kwartaal 2020 (landkaart) en naar beroepsklasse voor de Stedendriehoek en Noordwest Veluwe weergeeft - dat de spanningsindicator voor deze regio's aangeven dat in het 2e kwartaal van 2020 nog veel bedrijfssectoren een gemiddelde spanning op de arbeidsmarkt kennen (p. 23 en 24). De commissie acht deze spanningsindicatoren onvoldoende specifiek om op grond daarvan te concluderen dat sprake is van een behoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding.

Voorts verwijst aanvrager naar een kwalitatief en kwantitatief onderzoek uitgevoerd middels interviews die EXPHO en Tien Organisatieadvies in 2020 hebben gehouden met 17 potentiële werkgevers. De gespreksleidraad, de verslagen van deze gesprekken op hoofdpunten en de namen, functies en organisaties van de geïnterviewden zijn bij het dossier gevoegd. Uit deze gespreksverslagen komt onder meer - samengevat weergegeven - naar voren dat de meeste geïnterviewden de relevantie van de beoogde master onderkennen en dat de master Human High Performance aansluit op trends en ontwikkelingen uit het werkveld. De commissie constateert dat de stellingen in het kwalitatieve deel op een aantal punten te algemeen van karakter zijn dat zij op vrijwel elke opleiding van toepassing kunnen zijn (bijvoorbeeld: samenwerken en informatieverwerking wordt steeds complexer). Meer concreet geven zij volgens aanvrager de inschatting dat binnen hun eigen organisaties in totaal jaarlijks circa 25 zittende werknemers in aanmerking zouden komen om deze opleiding te volgen en een instroombehoefte is van totaal circa 10 afgestudeerden van de voorgenomen opleiding. Voorts refereert aanvrager aan een online enquête waaraan 44 respondenten hebben deelgenomen. Deze enquête is eveneens uitgezet door EXPHO en Tien Organisatieadvies. Aanvrager heeft een overzicht van de respondenten en de gehanteerde vragenlijst bij het dossier gevoegd. Uit het rapport komt naar voren dat de werkgeversenquête is ingevuld door medewerkers van verschillende bedrijven, waarvan de meerderheid werkzaam is als directielid, (12%), manager (35%) en stafmedewerker (35%). Uit de werkgeversenquête komt een totale jaarlijkse behoefte naar nieuwe medewerkers vanuit de master Human High Performance van circa 15. De opscholingsbehoefte onder deze geënquêteerden is wat hoger; uit de enquête blijkt dat de geraadpleegde organisaties verwachten dat zij circa 20 medewerkers laten instromen in de voorgenomen Human High Performance (EXPHO en Tien Organisatieadvies, Wiersma & Van Rooijen, 24 maart 2021, p. 23, 24 en 25). In het rapport wordt gesteld dat in aanvulling op de reacties van de respondenten uit de interviewronde, ook andere werkgevers zijn gevraagd een korte enquête in te vullen over hun vraag naar werknemers op dit gebied. De commissie stelt vast dat blijkens bijlage 3 en 5 van het 'Eindrapport Doelmatigheidsonderzoek voor een Masteropleiding High Performance Saxion' een drietal respondenten (Defensie, Nationale Politie en Roessingh Arbeid) zowel hebben meegewerkt aan de enquête als aan de interviewronde. Het is de commissie niet duidelijk in hoeverre de behoefteramingen (waaronder die van Defensie) zijn ontdubbeld, daarom kunnen de resultaten van dit onderzoek niet ten volle worden gewaardeerd als een kwantitatieve bron van arbeidsmarktbehoefte. De commissie neemt daarbij in aanmerking dat blijkens het gespreksverslag Defensie als geïnterviewde heeft verklaard dat 'het voorstelbaar is dat zij in de orde van 10 medewerkers per jaar vanuit deze opleiding willen hebben'. Aanvrager heeft haar totale behoefteraming voor afgestudeerden van de master Human High Performance middels de interviews aldus louter gebaseerd op een verklaring van één werkgever. Gelet hierop kan niet worden uitgesloten dat er een aantal doublures zijn. De commissie is dan ook terughoudend om veel gewicht toe te kennen aan de uitkomsten van dit arbeidsmarktonderzoek en concludeert dat het onderzoek blijkt geeft van een geringe arbeidsmarktbehoefte die deels bestaat uit een

opcholingsbehoefte.

De commissie concludeert op grond van het bovenstaande dat aanvrager niet heeft aangetoond dat de hbo master Human High Performance aansluit op een arbeidsmarktbehoefte, noch voorziet in een opcholingsbehoefte. De commissie overweegt daartoe dat de ROA-prognoses geen goed beeld geven van de arbeidsmarktperspectieven voor afgestudeerden van de hbo master Human High Performance en aanvrager op grond van het door EXPHO en Tien Organisatieadvies uitgevoerde werkveldonderzoek - mede gezien de niet-ontdubbelde behoefte-ramingen - slechts een geringe arbeidsmarktbehoefte die deels bestaat uit een opcholingsbehoefte aannemelijk heeft gemaakt. De commissie overweegt voorts dat uit de toelichting op de Regeling volgt dat voor hbo-masteropleidingen geldt dat zoveel mogelijk duidelijk moet worden gemaakt in welke type functies de afgestudeerden terechtkomen en of in de beroepenstructuur ruimte is voor de hbo-masterafgestudeerden. Dit heeft te maken met het innoverende aspect van de hbo-masteropleiding waarvoor een civiel effect moet bestaan. De beoogde master is vrijwel uitsluitend gericht op het terrein van prestatieverbetering in de werksituatie en aanvrager heeft niet duidelijk gemaakt in welke type functies de afgestudeerden terechtkomen. Dit aspect heeft de commissie in negatieve zin bij de beoordeling van de arbeidsmarktbehoefte betrokken.

Beoordeling maatschappelijke behoefte

Aanvrager verwijst ter onderbouwing van de maatschappelijke behoefte naar de rapporten 'Het betere werk; De nieuwe maatschappelijke opdracht' van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (januari 2020), 'Missies voor het topsectoren- en innovatiebeleid' van het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat (april 2019), de 'Kennis- en Innovatieagenda Veiligheid: Samen organiseren, samen innoveren, een doel' (oktober 2019) van de Topsector High Tech Systemen en Materialen, Team Dutch Digital Delta, Topsector Creatieve Industrie, Topsector Logistiek en Topsector Water & Maritiem (oktober 2019) en de 'Strategische Agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek: Houdbaar voor de toekomst' van het Ministerie van OCW (december 2019).

Aanvrager betoogt dat er een aantal ontwikkelingen zijn die bijdragen aan de maatschappelijke behoefte aan onderhavige masteropleiding. Aanvrager verwijst in de eerste plaats naar het rapport 'Het betere werk; De nieuwe maatschappelijke opdracht' van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (p. 11 en 12). Aanvrager stelt onder verwijzing naar dit rapport dat flexibilisering, technologisering en intensivering van werk grote impact heeft op de hoeveelheid, aard en de kwaliteit van het werk. Als gevolg van deze ontwikkelingen moeten werknemers langer blijven werken en hun kennis en vaardigheden frequenter vernieuwen en verbreden. De commissie stelt vast dat de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) in haar rapport concludeert dat de kwaliteit van werk van cruciaal belang is voor onze welvaart, maar onder druk staat door technologisering, de toename van flexibele arbeidscontracten en de intensivering van werk. In dit rapport pleit de WRR er daarom voor 'het betere werk' te zien als belangrijke maatschappelijke opdracht voor het beleid, sociale partners en arbeidsorganisaties. Daartoe doet de WRR een aantal aanbevelingen voor beter werk, te weten gepast loon met zekerheden, autonomie en verbondenheid op het werk en een goede balans tussen werk en privé. De commissie ziet gelet op de aanbevelingen van de WRR niet in dat dit rapport het maatschappelijk belang van de voorgenomen master Human High Performance onderstreept, nu de master studenten en werkenden opleidt tot professionals die zich bekwamen in het optimaliseren van een ontwikkel- en prestatieklimaat.

Ook in de context van het topsectorenbeleid is er volgens aanvrager duidelijke aandacht voor het verhogen van het prestatieniveau van professionals in verschillende domeinen. Aanvrager verwijst daartoe naar het rapport 'Missies voor het topsectoren- en innovatiebeleid' (p. 56, 60, 73, 74, 78, 79) en de 'Kennis- en Innovatieagenda Veiligheid: Samen organiseren, samen innoveren, een doel' (p. 56). De commissie stelt vast dat in het Topsectorenbeleid vier maatschappelijke thema's (Energietransitie en Duurzaamheid, Landbouw, Water en Voedsel, Gezondheid en Zorg en Veiligheid) zijn geformuleerd. Het rapport vermeldt dat Nederland de komende decennia voor

complexe uitdagingen staat en dat dat vraagt om een proactieve houding en een innovatieve aanpak om potentiële dreigingen tegen te gaan. Hierbij moet Nederland volgens het rapport gebruik maken van de nieuwste wetenschappelijke inzichten, (sleutel) technologieën en aandacht hebben voor ethische en maatschappelijke vragen, en fundamentele en structurele aspecten van veiligheidskwesaties. In het veiligheidsdomein zal volgens het Topsectorenbeleid steeds een combinatie van nieuw technisch, digitaal, sociaal, maatschappelijk, juridische, gedragswetenschappelijke, organisatorisch, sociaalpsychologisch en (geo)politieke onderzoek nodig zijn (p. 56). Binnen het thema Veiligheid zijn een aantal missies geformuleerd op basis van toepassingsgebieden of domeinen: land, zee, lucht, space en cyber. Eén van de acht missies binnen het thema Veiligheid betreft de veiligheidsprofessional (militairen, politie, brandweer, ambulance, hulpverleners, beveiligers, marechaussee en (grens) bewakers en crisismanagers/-bestuurders). Eén van de onderzoeks- en innovatievragen voor de veiligheidsprofessional ziet op verhogen van persoonlijke prestaties door middel van (sleutel)technologieën zoals augmented reality en identificatie technologie, spraak- en vertaal apps, robots, onbemande systemen, virtuele agents zoals chatbots en AI-systemen (p. 78). De commissie is van oordeel dat de voorgenomen master Human High Performance niet specifiek aansluit op de maatschappelijke thema's en de sleuteltechnologieën zoals opgenomen in 'Missies voor het topsectoren- en innovatiebeleid'.

Aanvrager voert voorts onder verwijzing naar voornoemd Kennis- en Innovatieagenda dat universiteiten en hogescholen bijdragen aan de ontwikkeling van human capital door het opleiden van nieuwe talenten en onderzoek naar de manier waarop een antwoord gegeven kan worden op de vraag naar de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor de 21ste eeuw. De commissie stelt vast dat blijkens deze agenda hogescholen in de periode 2020-2023 de ambitie hebben een significante bijdrage aan de missie Veiligheid te leveren door opleidingen en praktijkgericht onderzoek te doen op het gebied van bescherming van mkb tegen cyberaanvallen, de beleving van veiligheid door burgers, het versterken van de rechtskundige weerbaarheid van professionals en sociale veiligheid. De commissie stelt vast de voorgenomen opleiding is gericht op het optimaliseren van een ontwikkel- en prestatieklimaat en is van oordeel dat deze bron evenmin het maatschappelijk belang van het ontstaan van de nieuwe master Human High Performance onderstrept.

Aanvrager betoogt tot slot dat de beoogde masteropleiding Human High Performance tegemoetkomt aan het beleid van de minister van OCW. Daartoe voert aanvrager aan dat om in het hoger beroepsonderwijs te komen tot een goed masteraanbod het volgens de minister van belang is dat het aanbod aansluit bij behoefte van de arbeidsmarkt en de samenleving en onderscheidend is van het bestaande aanbod (p. 9 van de Strategische Agenda hoger onderwijs en onderzoek - Houdbaar voor de toekomst). Aangezien aanvrager niet heeft aangetoond dat de aanvraag aansluit op een maatschappelijke en een arbeidsmarktbehoefte kan dit betoog niet slagen.

De commissie concludeert dat de aanvraag niet aansluit op een maatschappelijke en een arbeidsmarktbehoefte. De aanvraag voldoet niet aan criterium a in art. 4 lid 1 van de Regeling.

Beoordeling criterium b

Vanaf 09/09/2021 is op de website van de CDHO kennisgegeven van het voornemen van Saxion Hogeschool om de hbo master Human High Performance in Deventer aan te bieden. Hiermee is aan de instellingen voor hoger onderwijs de mogelijkheid gegeven om hun zienswijzen op dit voornemen kenbaar te maken. Er zijn geen zienswijzen ingediend.

Aanvrager heeft een vergelijking gemaakt met bestaande verwante hbo en wo masteropleidingen. Aanvrager stelt dat er geen hbo-masteropleiding is die specifiek is gericht op Human High Performance. Aanvrager acht desalniettemin de hbo master Presteren, sport en gezondheid (Hogeschool van Amsterdam) inhoudelijk verwant. Aanvrager acht voorts de wo masters International Joint Master of Research in Work and Organizational Psychology (Universiteit Maastricht) en Educational Science and Technology (Universiteit Twente) deels verwant aan de voorgenomen master. Daarnaast acht aanvrager de track Leren en Presteren en Psychology binnen

de master Psychologie (Erasmus Universiteit Rotterdam), de track Work and Organizational Psychology binnen de master Social Psychology (Tilburg University), de track Work- and Organisational Psychology binnen de master Psychology (Erasmus Universiteit Rotterdam) en de track Work, Organizational and Personnel Psychology binnen de master Psychologie (Rijksuniversiteit Groningen) verwant. Tot slot acht aanvrager de track Strategic Human Resource Management binnen de master Bestuurs- en Organisationswetenschap (Universiteit Utrecht), de masters Strategisch Human Resource Management (Universiteit Utrecht), Human Resource Studies (Tilburg University), Human Resource Management (Erasmus Universiteit Rotterdam) en de track Human Resource Management binnen master Business Administration (Universiteit Twente) enigszins verwant.

De commissie overweegt ten aanzien van de ruimte in het landelijk opleidingsaanbod als volgt. De commissie beoordeelt de ruimte in het verwant aanbod onder meer door te bepalen welke bestaande opleidingen verwant zijn aan de voorgenomen opleiding. De onderwijsinstelling dient overtuigend te beargumenteren dat er nog voldoende ruimte is voor een nieuwe opleiding. De onderwijsinstelling dient hiertoe aan te geven wat het landelijk verwant aanbod van de aangevraagde opleiding is. Het verwant aanbod is aanbod dat inhoudelijk sterk met elkaar overeenkomt en opleidt tot (min of meer) dezelfde beroepen (uitstroomprofiel(en)). Bij de inhoud wordt door de commissie gekeken of de kennisgebieden en vaardigheden die in het curriculum van de voorgenomen opleiding zijn opgenomen overlap vertonen met de bestaande opleidingen. Voorts kijkt de commissie naar de instroomdoelgroep die de opleiding bedient. Verder is voor de beoordeling van het verwant aanbod van belang om welke onderwijsvariant (voltijd, deeltijd of duaal) het gaat. Verwante opleidingen worden dus niet louter bepaald aan de hand van de inhoud van een opleiding.

De master Presteren, sport en gezondheid is gericht op de verwerving van bekwaamheden in integraal en interprofessioneel gezondheids- en prestatie management, preventie van fysieke en mentale gezondheidsklachten, praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek en innovatie. De wo master International Joint Master of Research in Work and Organizational Psychology betreft een researchmaster met aandacht voor organisatiepsychologie. Het programma omvat onder meer onderwerpen als human resources, gedrag in organisaties en arbeidspychologie. Afgestudeerden kunnen werken in beroepen zoals consultant, trainer, projectmanager, beleidsmedewerker en docent. De mastes Educational Science and Technology is gericht op het ontwerpen en evalueren van leerscenario's in scholen en organisaties en afgestudeerden kunnen opteren voor de functies van onderzoeker of adviseur in onderwijs- of opleidingsadviesbureaus, HR-afdelingen van bedrijven of de overheidssector. De commissie acht de master Presteren, sport en gezondheid sterk verwant, omdat zij een soortgelijke instroomdoelgroep bedient, omdat het studieprogramma een substantiële overlap vertoont met het programma van de voorgenomen opleiding en omdat aannemelijk is dat zij hun studenten voor (min of meer) dezelfde beroepen opleidt. De commissie acht de overige masters aanverwant omdat zij raakvlakken vertonen met de voorgenomen opleiding, maar dat zij ofwel een andere instroomgroep bedienen, ofwel hun studenten voor andere beroepen opleiden, ofwel dat hun programma's niet substantieel overlappen met de voorgenomen opleiding. De commissie acht tevens de tracks Work and Organizational Psychology binnen de master Social Psychology (Tilburg University), Leren en Presteren en Psychology binnen de master Psychologie (Erasmus Universiteit Rotterdam), Work- and Organisational Psychology binnen de master Psychology (Erasmus Universiteit Rotterdam) en de track Work, Organizational and Personnel Psychology binnen de master Psychologie (Rijksuniversiteit Groningen) verwant.

De commissie constateert dat de verwante hbo masteropleiding Presteren, sport en gezondheid (Hogeschool van Amsterdam) nog niet is gestart en derhalve nog geen instroomcijfers van deze master beschikbaar zijn.

Aanvrager heeft een overzicht geleverd van de instroom in de bekostigde (aan)verwante masteropleidingen. De commissie beschikt niet over instroomgegevens op specialisatie- of trackniveau en aanvrager heeft geen gewaarmerkte overzicht van de instroom in tracks binnen de

aanverwante masters aangeleverd. Gelet hierop betreft de commissie de instroom van de volledige opleidingen bij de beoordeling van criterium b. De instroom van de (aan)verwante opleidingen is de afgelopen vijf jaar gestegen (tabel 3).

Tabel 3. Instroom in (aan)verwante bekostigde masteropleidingen

| Opleiding | Instelling | '15-'16 | | '16-'17 | | '17-'18 | | '18-'19 | | '19-'20 | | '20-'21 | |
|---|--|--------------|----------|--------------|----------|--------------|-----------|--------------|----------|--------------|-----------|--------------|----------|
| | | vt | dt | vt | dt | vt | dt | vt | dt | vt | dt | vt | dt |
| M Bestuurs- en Organisatiewetenschap (60446)* | Universiteit Utrecht (21PD), Utrecht | 156 | | 152 | | 158 | | 156 | | 153 | | 168 | |
| M Business Administration (60644)* | Universiteit Twente (21PH), Enschede | 200 | | 202 | | 196 | | 162 | | 169 | | 206 | |
| M Educational Science and Technology (60023) | Universiteit Twente (21PH), Enschede | 48 | 6 | 49 | 6 | 46 | 12 | 56 | 7 | 45 | 10 | 44 | 5 |
| M Human Resource Management (60645) | Erasmus Universiteit Rotterdam (21PE), Rotterdam | 35 | | 44 | | 33 | | 28 | | 21 | | 45 | |
| M Human Resource Studies (60075) | Tilburg University (21PN), Tilburg | 117 | | 110 | | 102 | | 114 | | 150 | | 166 | |
| M International Joint Master of Research in Work and Organizational Psychology (joint degree) (65023) | Universiteit Maastricht (21PJ), Maastricht | | | | | | | | | 6 | | 17 | |
| M Psychologie (60260)* | Rijksuniversiteit Groningen (21PC), Groningen | 313 | | 324 | | 369 | | 387 | | 429 | | 553 | |
| M Psychology (66604)* | Erasmus Universiteit Rotterdam (21PE), Rotterdam | 158 | | 184 | | 172 | | 191 | | 267 | | 406 | |
| M Social Psychology (60077)* | Tilburg University (21PN), Tilburg | 71 | | 81 | | 79 | | 72 | | 72 | | 101 | |
| eerstejaarsinstroom | | 1.098 | 6 | 1.146 | 6 | 1.155 | 12 | 1.166 | 7 | 1.312 | 10 | 1.706 | 5 |

Bron: DUO

* verwantschap op trackniveau

Aanvrager heeft op basis van de uitstroom van verwante (voltijd)bacheloropleidingen van de sectoren economie, welzijn, gezondheidszorg, onderwijs en techniek van aanvrager zelf en door middel van een enquête uitgestuurd naar studenten in de betreffende opleidingen een prognose gemaakt van de instroom. Aanvrager verwacht dat jaarlijks circa 60 studenten in de voltijdvariant en circa 50 studenten in de deeltijdvariant zullen instromen. De commissie acht de instroomprognoses gelet op de specifieke focus op prestatieverbetering aan de hoge kant.

De commissie heeft bij criterium a geconstateerd dat de aanvrager niet heeft aangetoond dat de voorgenomen hbo master Human High Performance aansluit op een arbeidsmarktbehoefte en een maatschappelijke behoefte. Derhalve heeft de aanvrager evenmin aangetoond dat er ruimte is om deze opleiding binnen het bekostigde domein vorm te geven.

Vestiging van de opleiding in Deventer heeft geen negatief effect op de landelijke spreiding van het onderwijsaanbod.

De commissie concludeert dat er geen ruimte in het landelijk aanbod bestaat om de hbo master Human High Performance te realiseren. De aanvraag voldoet niet aan criterium b in art. 4 lid 1 van

de Regeling.

Gelet op het vorenstaande adviseert de Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs u om negatief te besluiten op het voorliggende verzoek.

Advies aan de NVAO over de naamkeuze en Croho indeling

De commissie heeft geconstateerd dat de voorgenomen opleiding dermate afwijkt van het bestaande verwante opleidingsaanbod, dat dit de keuze voor een andere naam rechtvaardigt. Daarnaast sluit het voorstel van aanvrager om de hbo master Human High Performancel in het Croho onderdeel Gedrag en maatschappij te delen aan op de indeling van verwante bestaande opleidingen.

De NVAO ontvangt dit advies, zodat zij dit kan opnemen in het informatiedossier voor het panel ten behoeve van de toets nieuwe opleiding.

De Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs



drs. P.M.M. Rullmann

Voorzitter CDHO

Bijlage:

Beoordelingskader macrodoelmatigheid nieuwe opleiding of nevenvestiging

Aan de hand van de in de Regeling macrodoelmatigheid hoger onderwijs van 20 juni 2018 genoemde voorwaarden worden voornemens tot het verzorgen van een nieuwe opleiding beoordeeld op doelmatigheid. Een nieuwe opleiding kan volgens artikel 4 van deze Regeling alleen doelmatig worden geacht indien het voornemen voldoet aan de criteria a en b.

Volgens criterium a heeft het instellingsbestuur aangetoond dat er behoefte bestaat aan de nieuwe opleiding of nevenvestiging, zijnde overwegend een arbeidsmarktbehoefte, dan wel een overwegend maatschappelijke behoefte in combinatie met een arbeidsmarktbehoefte, dan wel een overwegend wetenschappelijke behoefte in combinatie met een arbeidsmarktbehoefte.

Volgens criterium b dient het instellingsbestuur aan te tonen dat in de behoefte die bij criterium a is aangetoond niet door het bestaande opleidingsaanbod wordt voorzien.

Advies aan de NVAO over naam- en taalkeuze en Croho onderdeel

In de Toelichting op de Regeling is aangegeven dat de CDHO ook een rol heeft bij de beoordeling van de voorgestelde naam en voertaal van de opleiding en bij de voorgestelde positionering in het Croho.

Wat betreft de opleidingsnaam: de CDHO kijkt of de voorgestelde naam van de opleiding passend is, gelet op de namen van verwante opleidingen. Daarbij is het uitgangspunt dat sterk op elkaar lijkende opleidingen dezelfde naam krijgen, om de transparantie van het opleidingsaanbod voor studiekezers en werkgevers te borgen. In het Croho kan ook een internationale (Engelse) naam worden geregistreerd. Dit onderdeel van het CDHO advies is niet gericht aan de Minister van OCW, maar aan de NVAO. Het panel van de NVAO toetst of de naamkeuze gerechtvaardigd is gelet op de inhoud van de opleiding en de namen van vergelijkbare opleidingen (artikel 5.7, vierde lid, onderdeel a, van de WHW).

Wat betreft de taalkeuze: het uitgangspunt in de wet is dat een opleiding in het Nederlands wordt aangeboden. De arbeidsmarktbehoefte kan een reden zijn om een opleiding in een andere taal aan te bieden. Dit onderdeel van het CDHO advies is niet gericht aan de Minister van OCW, maar aan de NVAO. Het panel van de NVAO toetst de motivering van de taalkeuze bij Standaard 2 in het Accreditatiekader.

Wat betreft de positie in het Croho: de CDHO kijkt of de voorgestelde indeling in het Croho passend is, gelet op de indeling van verwante opleidingen. Daarbij is het uitgangspunt dat sterk op elkaar lijkende opleidingen in hetzelfde Croho onderdeel worden geregistreerd, om de transparantie van het opleidingsaanbod voor studiekezers en werkgevers te borgen. Dit onderdeel van het CDHO advies is niet gericht aan de Minister van OCW, maar aan de NVAO. Het panel van de NVAO toetst of de voorgestelde indeling in het Croho aansluit bij de ordening van verwante opleidingen.