



>Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

Haagse Hogeschool
T.a.v. College van Bestuur
Postbus 13336
2501 EH DEN HAAG

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

Onze referentie
32818377

Bijlagen
1

Datum 2 juni 2022
Betreft Besluit macrodoelmatigheid associate degree Human Resources
Management

*Als u belang hebt bij dit besluit,
dan kunt u hiertegen binnen 6
weken, gerekend vanaf de
verzenddatum, 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 29 maart 2022, door de Commissie Doelmatigheid Hoger
Onderwijs (hierna: CDHO) ontvangen op 1 april 2022, hebt u mij het voornemen
voorgelegd om de associate degree-opleiding Human Resources Management als
bekostigde opleiding te verzorgen in Den Haag.

Advies CDHO

De CDHO heeft mij bij brief van 10 mei 2022, kenmerk 2022/028, 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 associate degree-opleiding Human Resources
Management als bekostigde opleiding te verzorgen in Den Haag.

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.

Onze referentie
32818377

Met vriendelijke groet,

de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
Robbert Dijkgraaf,
namens deze,
MT-lid Hoger Onderwijs en Studiefinanciering

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'H. Albert', written in a cursive style.

Hubert-Jan Albert

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
T.a.v. de Minister
Dhr. dr. R.H. Dijkgraaf
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 De Haagse Hogeschool Deeltijd hbo Associate degree Human Resources Management Den Haag	2022/028	10/05/2022

Geachte heer Dijkgraaf,

Op 01/04/2022 heeft de Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs het voornemen ontvangen van De Haagse Hogeschool om de hbo Associate degree Human Resources Management als bekostigde opleiding te verzorgen te Den Haag (brief van 29/03/2022). 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 De Haagse Hogeschool om de hbo Associate degree Human Resources Management als bekostigde opleiding te Den Haag 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

De aanvrager wil de opleiding Human Resources Management in Den Haag vestigen. Het gaat om een Nederlandstalige hbo Associate degree die de aanvrager in het Croho onderdeel Economie wil laten opnemen. De voorgenomen opleiding omvat 120 studiepunten en de aanvrager wil deze in deeltijdvorm aanbieden.

De opleiding doceert studenten de uitvoering van HRM-werkzaamheden en de relatie tussen mens en werk. Hiertoe besteedt de opleiding onder meer aandacht aan recruitment, duurzame

inzetbaarheid, hybride werken en data-gedreven HRM. De opleiding is opgebouwd uit vier delen waarin de volgende thema's aan bod komen: 'HR in perspectief', 'human being', 'feeling good, working better' en 'the future is yours'.

De aanvrager richt zich voornamelijk op mbo-gediplomeerde HRM-medewerkers die zich willen op- en bijscholen. Professionals die meer kennis willen opdoen van HR-thema's worden ook gezien als doelgroep.

Afgestudeerden van de opleiding kunnen volgens de aanvrager onder meer functies zoals HR-medewerker, recruiter en intercedent bekleden.

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 de aanvrager niet heeft aangetoond dat er een arbeidsmarktbehoefte bestaat aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding.

Beoordeling criterium a

De aanvrager stelt dat de hbo Associate degree Human Resources Management aansluit op een arbeidsmarktbehoefte in combinatie met een maatschappelijke behoefte.

Beoordeling arbeidsmarktbehoefte

Ter onderbouwing van de arbeidsmarktbehoefte beroept de aanvrager zich op een analyse van het onderzoeksbureau NIDAP van de prognoses voor opleidingstypen en beroepsgroepen zoals deze zijn opgenomen in het AIS van het ROA, het advies van de CDHO betreffende de hbo Associate degree-opleiding Human Resource Management van de Hogeschool Utrecht (2019/101), het artikel 'De dagelijkse werkelijkheid van de HR-professional: Ontwikkeling in het HR-vakgebied in de afgelopen vier jaar' van Vos et al. in het Tijdschrift voor HRM (maart 2017), het artikel 'HR Trends-onderzoek: ondanks corona geen grote verschuivingen' van Berenschot (24 augustus 2021), het artikel 'Regio in Beeld 2021 in 35 arbeidsmarktregio's verschenen' van het UWV (2 november 2021), het Dashboard arbeidsmarkt het CBS (www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/spanning-op-de-arbeidsmarkt), het artikel 'Kansrijke Beroepen' van het UWV (20 december 2021), het artikel 'Dit zijn de belangrijkste HR trends en thema's voor 2022' van Trends in HR (23 december 2021), de website van de Rijksoverheid (www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/overheidspersoneel/diversiteit-overheidspersoneel), het artikel "Diversiteit moet norm worden in top van Nederland" van de NOS (28 juni 2019), het artikel 'McKinsey: Bedrijven met diversiteit in de top maken meer winst' van Consultancy.nl (13 juli 2020), het rapport 'Kansrijke beroepen: Landelijk overzicht van beroepen met voldoende tot goede kansen op werk' van het UWV (2021), het rapport 'Arbeidsmarkt HR en recruitment in cijfers' van Compagnon (2019), het Dashboard Vacatures en de Spanningsindicator van het UWV (www.werk.nl), het 'Werkgeversonderzoek Ad Human Resource Management' dat door Markteffect is uitgevoerd in opdracht van de aanvrager (2021) en de 'Vacature analyse Ad HRM' die door Markteffect is uitgevoerd in opdracht van de aanvrager (2021).

De aanvrager stelt op basis van een analyse van het onderzoeksbureau NIDAP dat het opleidingstype bachelor management, bedrijfs- en personeelwetenschappen het meest verwant is aan de voorgenomen opleiding. De aanvrager constateert echter dat het aantal verwante opleidingen in dit opleidingstype gering is en dat er een groot aantal niet-verwante opleidingen in dit opleidingstype zijn opgenomen en verwijst naar het advies van de CDHO betreffende de hbo Associate degree-opleiding Human Resource Management van de Hogeschool Utrecht (2019/101), waarin door de commissie is geconstateerd dat dit een reden is om de prognoses van dit opleidingstype slechts als een indicatie van de arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding te zien.

De commissie stelt vast dat in de analyse van het onderzoeksbureau NIDAP wordt verwezen naar de prognoses tot 2024. De commissie constateert dat het ROA begin juli 2021 de gegevens in AIS heeft bijgewerkt en de prognoses tot 2024 heeft vervangen door prognoses tot 2026. De

commissie hanteert de meest actuele arbeidsmarktprognoses.

De commissie volgt de argumentatie van de aanvrager en beschouwt het opleidingstype bachelor management, bedrijfs- en personeelwetenschappen het meest relevant omdat hierin de sterk verwante hbo Associate degree-opleiding Human Resource Management is opgenomen, maar beschouwt de prognoses slechts als een indicatie van de arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding omdat er een groot aantal niet verwante opleidingen is opgenomen. ROA typeert de vooruitzichten in 2026 voor afgestudeerden van dit opleidingstype als matig en verwacht vrijwel geen knelpunten in de toekomstige personeelsvoorziening (zie Tabel 1).

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

Opleidingstype	Arbeidsmarktprognose variabele	Indicator	Aantal	Totaal % 6 jr.	Gem. jaarlijks %	Typering
> > Bachelor - management, bedrijfs- en personeelwetenschappen	verwachte uitbreidingsvraag tot 2026		13200	4	0.6	gemiddeld
> > Bachelor - management, bedrijfs- en personeelwetenschappen	verwachte vervangingsvraag tot 2026		34900	10	1.7	laag
> > Bachelor - management, bedrijfs- en personeelwetenschappen	verwachte baanopeningen tot 2026		48200	14	2.3	laag
> > Bachelor - management, bedrijfs- en personeelwetenschappen	verwachte instroom van schoolverlaters tot 2026		69100	21	3.2	gemiddeld
> > Bachelor - management, bedrijfs- en personeelwetenschappen	ITKP toekomstige knelpunten personeelsvoorziening in 2026	1.09				vrijwel geen
> > Bachelor - management, bedrijfs- en personeelwetenschappen	ITA toekomstige arbeidsmarktsituatie in 2026	1.09				matig

Bron: ROA AIS

De aanvrager geeft aan dat het onderzoeksbureau NIDAP verder heeft gekeken naar de prognoses voor de beroepsgroep specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling zoals deze zijn opgenomen in het AIS van het ROA. De commissie kent in beginsel meer gewicht toe aan de prognoses voor opleidingstypen omdat daarin de uitstroom uit een cluster verwante opleidingen wordt gerelateerd aan verwachte baanopeningen voor dit type afgestudeerden.

De commissie acht de beroepsgroep specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling relevant omdat de afgestudeerden van de voorgenomen opleiding beroepen die in deze groep zijn opgenomen kunnen uitoefenen, zoals specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling en specialisten bedrijfsopleidingen. Uit de prognose van het ROA blijkt dat er vrijwel geen knelpunten in de toekomstige personeelsvoorziening worden verwacht (zie Tabel 2).

Tabel 2. Arbeidsmarktprognoses beroepsgroep specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling

Beroepsgroep	Arbeidsmarktprognose variabele	Indicator	Aantal	Totaal % 6 jr.	Gem. jaarlijks %	Typering
Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling	verwachte uitbreidingsvraag tot 2026		2200	2	0.3	gemiddeld
Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling	verwachte vervangingsvraag tot 2026		14700	14	2.2	gemiddeld
Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling	verwachte baanopeningen tot 2026		16900	16	2.5	gemiddeld
Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling	ITKB toekomstige knelpunten beroepsgroep in 2026	0.913				vrijwel geen

Bron: ROA AIS

De commissie concludeert dat de prognoses die zijn opgenomen in het AIS van het ROA voor het opleidingstype en de beroepsgroep die (enigszins) relevant zijn voor de onderhavige opleiding een negatief beeld geven van de arbeidsmarktperspectieven voor afgestudeerden van de voorgenomen opleiding Human Resources Management.

Uit de analyse van het NIDAP blijkt volgens de aanvrager dat de gegevens uit het AIS van het ROA op basis van andere bronnen gerelativeerd moeten worden. Hiervoor verwijst de aanvrager allereerst naar het rapport 'Kansrijke beroepen: Landelijk overzicht van beroepen met voldoende tot goede kansen op werk' van het UWV (2021), waar de beroepen recruiter, intercedent en HR-adviseur als kansrijk worden benoemd. Ook verwijst de aanvrager hierbij naar het rapport 'Arbeidsmarkt HR en recruitment in cijfers' van Compagnon (2019, p. 27), waarin wordt aangegeven dat de vacaturedruk voor HR-professionals als 'schaars' wordt getypeerd. In het rapport wordt dit uitgelegd door te stellen dat 'iedere actieve baanzoeker de keuze heeft uit twee vacatures'. De vacaturedruk voor recruitmentprofessionals is als 'zeer schaars' getypeerd, met de uitleg dat 'iedere actieve baanzoeker de keuze heeft uit acht vacatures'. De aanvrager wijst erop dat dit onderzoek van voor de coronacrisis dateert en dat de voornoemde krapte op de arbeidsmarkt het waarschijnlijk maakt dat de vacaturedruk verder is toegenomen.

De commissie concludeert dat er sprake is van een relatief hoge vacaturedruk, die ook de baankansen van zoekenden die reeds werkzaam zijn in de sector omvat. Om deze reden geeft dit rapport in de ogen van de commissie slechts een positieve indicatie van de arbeidsmarktkansen van afgestudeerden van de voorgenomen opleiding.

Het Dashboard Vacatures en de Spanningsindicator van het UWV (www.werk.nl) worden door de aanvrager aangehaald om aan te geven dat de beroepsklasse bedrijfseconomische en administratieve beroepen (waar HR-functies onder vallen) in de regio Haaglanden op de eerste plaats staat wat betreft het aantal open vacatures. De arbeidsmarkt in de regio Haaglanden wordt hier voor deze beroepsklasse door de aanvrager als 'zeer krap' omschreven. De commissie constateert dat dit in de meest recente gegevens (van het vierde kwartaal van 2021) inderdaad het geval is, maar dat deze beroepsklasse zo breed is dat dit op zichzelf niet kan worden gezien als een indicatie van een arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding.

De aanvrager stelt op basis van het artikel 'De dagelijkse werkelijkheid van de HR-professional: Ontwikkeling in het HR-vakgebied in de afgelopen vier jaar' van Vos et al. in het Tijdschrift voor HRM (maart 2017) dat het HR-veld sterk in beweging is en dat thema's als duurzame inzetbaarheid, werving en selectie en de noodzaak van strategische personeelsplanning een belangrijke rol zijn gaan spelen in het dagelijkse werk van de HR-medewerker. De aanvrager bespreekt dit op basis van de thema's hybride werken, krapte op de arbeidsmarkt, digitalisering en aandacht voor duurzame inzetbaarheid.

Het artikel 'HR Trends-onderzoek: ondanks corona geen grote verschuivingen' van Berenschot (24 augustus 2021) wordt aangehaald om aan te geven dat de coronapandemie heeft geleid tot een toename van het aantal stelselmatig hybride werkenden. De commissie constateert dat hybride werken sinds de coronacrisis een belangrijk deel is geworden van HR-werkzaamheden, maar dat dit op zichzelf geen blijk geeft van een arbeidsmarktbehoefte.

De aanvrager bespreekt vervolgens de krapte op de arbeidsmarkt in het algemeen. Hiervoor verwijst de aanvrager eerst naar het artikel 'Regio in Beeld 2021 in 35 arbeidsmarktregio's verschenen' van het UWV (2 november 2021), waarin wordt aangegeven dat er in alle regio's in Nederland sprake is van krapte op de arbeidsmarkt. Het voornoemde artikel 'HR Trends-onderzoek: ondanks corona geen grote verschuivingen' vermeldt verder dat in het HR Trendonderzoek van Berenschot 56% van de respondenten heeft aangegeven problemen te ondervinden bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers. 13% geeft aan dat ze hierdoor belemmerd worden in het uitvoeren van bedrijfsactiviteiten. Dat deze krapte in het vierde kwartaal van 2021 is voortgezet wordt door de aanvrager onderbouwd op basis van het Dashboard arbeidsmarkt het CBS (www.cbs.nl), waar wordt aangegeven dat er in dat kwartaal 105 vacatures waren per 100 werklozen. In het derde kwartaal van 2021 was dat nog 93 vacatures per 100 werklozen. De aanvrager stelt dat deze krapte hogere eisen stelt aan de kwaliteiten van recruiters en HR-medewerkers. Het voornoemde artikel 'De dagelijkse werkelijkheid van de HR-professional: Ontwikkeling in het HR-vakgebied in de afgelopen vier jaar' vermeldt dat HR-medewerkers specialistischer worden ingezet dan vroeger. De commissie constateert dat de arbeidsmarkt momenteel krap is, maar dat de aanvrager onvoldoende duidelijk maakt hoe dit zich verhoudt tot een behoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding.

De aanvrager stelt vervolgens dat vooral de uitzendmarkt profiteert van de krappe arbeidsmarkt waarin een tendens bestaat naar kortere contracten en projectmatige activiteiten. Dit leidt volgens de aanvrager onder meer tot een toenemende behoefte aan recruiters en intercedenten. Hiertoe verwijst de aanvrager naar het rapport 'Kansrijke beroepen' van het UWV (2021), waarin deze beroepen (net als HR-adviseurs) in de lijst van kansrijke beroepen zijn opgenomen. De commissie constateert dat de aangehaalde bron blijk geeft van een kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding.

De aanvrager verwijst vervolgens naar het artikel 'Dit zijn de belangrijkste HR trends en thema's voor 2022' van Trends in HR (23 december 2021) om te onderbouwen dat de digitalisering van HR-processen zich verder voortzet. Het artikel bespreekt een onderzoek waarin 70% van de respondenten heeft aangegeven te beschikken over HR-data, maar niet de deskundigheid te hebben om deze te analyseren. Ook geeft 50% aan niet in staat te zijn HR-resultaten te koppelen aan bedrijfsresultaten. De aanvrager stelt dat de digitalisering niet alleen vraagt om meer vaardigheden van HR-medewerkers, maar dat dit ook een veranderende rol impliceert. De aanvrager stelt dat er een behoefte is aan HR-medewerkers die in staat zijn zelfstandig operationele taken uit te voeren, maar ook in staat zijn het management te adviseren. De commissie acht het aannemelijk dat de voorgenomen opleiding een bijdrage kan leveren aan het opscholen van medewerkers. Om deze reden constateert de commissie dat deze bron een kwalitatieve opscholingsbehoefte aannemelijk maakt.

De aanvrager bespreekt vervolgens de duurzame inzetbaarheid en inclusiviteit. Op basis van het voornoemde artikel 'HR Trends-onderzoek: ondanks corona geen grote verschuivingen' stelt de aanvrager dat personeelstekorten in diverse sectoren druk veroorzaken voor medewerkers, wat resulteert in hogere burn-out percentages. Om deze reden zijn verzuim, arbeidsomstandigheden en gezondheidsbeleid tegenwoordig prioriteit bij veel organisaties. De rol van inclusiviteit wordt door de aanvrager benadrukt door te verwijzen naar de website van de Rijksoverheid (www.rijksoverheid.nl), waar wordt aangegeven dat de overheid streeft naar een diverse samenstelling van haar personeelsbestand en naar een inclusieve organisatie. Het artikel "Diversiteit moet norm worden in top van Nederland" van de NOS (28 juni 2019) vermeldt dat de organisatie Talent naar de Top dit ook in de commerciële wereld probeert te bewerkstelligen. Het

artikel 'McKinsey: Bedrijven met diversiteit in de top maken meer winst' van Consultancy.nl (13 juli 2020) vermeldt dat er een link bestaat tussen diversiteit en financiële prestaties van organisaties. De commissie constateert dat duurzame inzetbaarheid en inclusiviteit belangrijk zijn voor organisaties, maar dat de aanvrager onvoldoende duidelijk maakt hoe dit zich verhoudt tot een behoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding. Om deze reden is de commissie van mening dat deze bronnen geen blijk geven van een arbeidsmarktbehoefte.

De aanvrager beroept zich vervolgens op het 'Werkgeversonderzoek Ad Human Resource Management' dat door Markteffect is uitgevoerd in opdracht van de aanvrager (2021). Dit onderzoek is tussen 16 en 29 april 2021 uitgevoerd door middel van een telefonische enquête waaraan 200 werkgevers in het werkgebied van de aanvrager hebben deelgenomen. De meerderheid van de respondenten bestaat uit HR managers of medewerkers (52%), gevolgd door directeuren of eigenaren (34%) en afdelingshoofden en teamleiders (14%). De meeste respondenten zijn werkzaam bij een bedrijf met 5 tot 19 medewerkers (48%), gevolgd door 20 tot 49 medewerkers (24%) en 50 tot 249 medewerkers (18%). De respondenten zijn werkzaam in een groot aantal uiteenlopende sectoren.

Van de respondenten is 37% het (helemaal) eens met de stelling dat er in hun sector een behoefte is aan werknemers die de voorgenomen opleiding hebben gevolgd. 39% is het (helemaal) oneens met deze stelling. 18% van de respondenten heeft aangegeven al iemand in dienst te hebben met het profiel van de afgestudeerden van de voorgenomen opleiding (of vergelijkbaar).

13% van de respondenten verwacht binnen nu en vijf jaar zeker een behoefte aan medewerkers met de voorgenomen opleiding binnen hun organisatie, 17% verwacht dat deze behoefte zich misschien zal ontwikkelen en 60% geeft aan deze behoefte zeker niet te verwachten. Van de 38 respondenten die hebben aangegeven deze behoefte zeker of misschien te verwachten geven er 24 aan dat het om één vacature zal gaan, negen geven aan dat het om twee vacatures zal gaan en vijf geven aan dat het om drie of meer vacatures zal gaan.

Verder verwacht 12% van de respondenten binnen nu en vijf jaar zeker een behoefte om huidige medewerkers een opleiding zoals de voorgenomen Associate degree Human Resources Management te laten volgen, 12% verwacht deze behoefte misschien te hebben en 66% van de respondenten geeft aan deze behoefte zeker niet te hebben. Van de 22 respondenten die hebben aangegeven deze behoefte zeker of misschien te verwachten geven er 16 aan dat het om één medewerker zal gaan, vijf dat het om twee medewerkers zal gaan, en één dat het om drie of meer medewerkers zal gaan.

De commissie stelt vast dat er een onderzoeksverantwoording is bijgevoegd om de gebruikte methodologie nader te duiden. Hierin wordt uitleg gegeven over de manier waarop het onderzoek is uitgevoerd. Er is geen vragenlijst in het onderzoek opgenomen, maar de antwoorden op individuele vragen worden wel besproken. De onderzoeksverantwoording geeft aan dat er gebruik is gemaakt van zowel multiple choice-vragen als open vragen. De commissie constateert dat de onderzoeksverantwoording de methodologie voldoende helder beschrijft om deze valide te achten. De commissie acht het onderzoek echter onvoldoende navolgbaar omdat de namen van de bedrijven en de resultaten per respondent niet in het onderzoek zijn benoemd. Dit maakt het voor de commissie niet mogelijk om na te gaan of de gebruikte gegevens kloppen. Om deze reden is de commissie terughoudend met het toekennen van veel gewicht aan dit onderzoek. Daarbij constateert de commissie dat de respondenten ook overwegend negatief zijn over de voorgenomen opleiding. Dit inachtnemend concludeert de commissie dat het arbeidsmarktonderzoek een geringe kwantitatieve arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding (die ten dele bestaat uit een opscholingsbehoefte) aannemelijk maakt.

Verder beroept de aanvrager zich op de 'Vacature analyse Ad HRM' die door Markteffect is uitgevoerd in opdracht van de aanvrager (2021). In dit onderzoek is gekeken naar het aantal relevante vacatures over de periode van 2017 tot 2021 en de gemiddelde looptijd en inhoud van de vacatureteksten. Het onderzoek stelt dat hierbij alleen vacatures zijn meegenomen op mbo-, mbo/hbo- en hbo-niveau. Er is gezocht naar vacatures die zijn uitgezet op tien verschillende functietitels, zoals HR officer, recruiter, intercedent en administratiemedewerker.

De aanvrager stelt dat uit het onderzoek blijkt dat er in deze periode een stijging is van HR-vacatures op alle niveaus. De aanvrager verwijst specifiek naar de stijging van het aantal vacatures op het gebied van recruitment, die door de aanvrager wordt gerelateerd aan de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Verder laat het onderzoek zien dat 21% van de vacatures in het onderzoek functies in Noord-Holland en 20% functies in Zuid-Holland betreft.

De commissie constateert dat het onderzoek niet aangeeft welke vacaturedatabanken gebruikt zijn in het onderzoek en dat niet duidelijk is gemaakt of de resultaten zijn ontdubbeld. De commissie kan de toegepaste methodologie daarom niet valideren en kent geen gewicht toe aan dit onderzoek.

Ten slotte merkt de commissie op dat de aanvrager zeven adhesiebetuigingen aan het dossier heeft toegevoegd. Deze adhesiebetuigingen zijn tussen december 2021 en maart 2022 afgegeven door werkveldpartijen uit de regio. De steunbetuigers zijn allemaal positief over het voornemen van de aanvrager om deze opleiding te starten. Drie van de steunbetuigers geven aan dat medewerkers de voorgenomen opleiding zouden kunnen volgen. Vier steunbetuigers geven aan zich waar mogelijk in te willen zetten om dit initiatief te verbinden met de beroepspraktijk. Geen van de steunbetuigers spreekt over aantallen medewerkers die zij zouden willen laten opscholen. Gelet op de inhoud en het geringe aantal steunbetuigingen constateert de commissie dat de adhesiebetuigingen enkel illustratief kunnen worden geacht voor een arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding.

De commissie concludeert op grond van het bovenstaande dat de aanvrager niet heeft aangetoond dat er een arbeidsmarktbehoefte bestaat aan de voorgenomen opleiding Human Resources Management. De commissie overweegt hierbij dat de prognoses in het AIS van het ROA een negatief beeld geven van de arbeidsmarktbehoefte en dat bij veel bronnen niet duidelijk is gemaakt waarom de beschreven ontwikkelingen leiden tot een arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding. De resterende bronnen geven enkel een indicatie van een geringe arbeidsmarktbehoefte die ten dele bestaat uit een opscholingsbehoefte, maar dit is onvoldoende om vast te stellen dat de voorgenomen opleiding aansluit op een arbeidsmarktbehoefte.

Beoordeling maatschappelijke behoefte

De aanvrager onderbouwt de maatschappelijke behoefte aan de hand van de volgende bronnen: het artikel 'Niemand zag de Associate degree zitten, toch werd het een succes' van ScienceGuide (11 juni 2021), de 'Monitor Associate degree-opleiding: tussenrapportage' van SEO Economisch Onderzoek (2021), de Strategische Agenda 'Professionals voor morgen - Strategische Agenda Vereniging Hogescholen 2019-2023' van de Vereniging Hogescholen (2019), het artikel 'Vereniging Hogescholen en MBO Raad ondertekenen convenant Associate degree' van de Vereniging Hogescholen (3 juli 2018), het rapport 'Ad-opleidingen: omvang en rendement' van het ROA (2019), het rapport 'Bruggen bouwen op de arbeidsmarkt: Perspectieven voor het Haagse arbeidsmarktbeleid' van Panteia (2018), het artikel 'Associate degree voorziet in duidelijke behoefte' van MBO-today (11 juni 2019), de website van DUO (www.duo.nl/particulier/levenlanglerenkrediet), de 'Onderwijsvisie- en kader programma's voor professionals' van de Haagse Hogeschool (2020) en de website van het Economic Board Zuid-Holland (www.economicboardzuidholland.nl/projecten-hca).

De aanvrager begint de onderbouwing van de maatschappelijke behoefte door te stellen dat er een algemene behoefte bestaat aan Associate degree-opleidingen. Hiervoor beroept de aanvrager zich allereerst op het artikel 'Niemand zag de Associate degree zitten, toch werd het een succes' van ScienceGuide (11 juni 2021), waarin voormalig beleidsambtenaar Bert Broerse is geïnterviewd. In dit artikel wordt aangegeven dat bij de initiële start van de Associate degree-opleidingen rekening werd gehouden met een vraag vanuit de werkvelden voor een doorontwikkelingsmogelijkheid voor mensen met een mbo-achtergrond naar een hoger scholingsniveau. De 'Monitor Associate degree-opleiding: tussenrapportage' van SEO Economisch Onderzoek (2021, p. i-ii) laat volgens de aanvrager zien dat Associate degree-opleidingen succesvol zijn. Deze bron laat zien dat het aantal aangeboden Associate degree-opleidingen is gestegen van 407 in 2017 tot 483 in 2019. Het ging

hierbij om 141 unieke opleidingen in 2017 en 149 unieke opleidingen in 2019. Het gaat hierbij om zowel bekostigde als onbekostigde opleidingen. Het rapport geeft ook aan dat ruim 75% van de studenten van bekostigde Associate degree-opleidingen tevreden of zeer tevreden is met de Associate degree-opleiding in het algemeen. De commissie constateert dat het aanbod van Associate degree-opleidingen groeit en dat studenten tevreden zijn met deze opleidingen.

De aanvrager geeft vervolgens aan dat de positie van Associate degree-opleidingen in de samenleving ook wordt besproken in de Strategische Agenda 'Professionals voor morgen - Strategische Agenda Vereniging Hogescholen 2019-2023' van de Vereniging Hogescholen (2019, p. 3). In deze agenda worden grote maatschappelijke ontwikkelingen zoals klimaatverandering, sociale ongelijkheid en technologisering benoemd als zaken waarvoor maatschappelijke antwoorden voor nodig zijn, die mede vanuit de hogescholen moeten komen. De Strategische Agenda geeft aan dat er in opleidingen onder meer wordt ingespeeld op de vernieuwing van beroepen. De aanvrager is van mening dat Associate degree-opleidingen, die dicht bij het bedrijfsleven staan, hierbij een grote rol spelen. Om deze stelling te onderbouwen verwijst de aanvrager naar het artikel 'Vereniging Hogescholen en MBO Raad ondertekenen convenant Associate degree' van de Vereniging Hogescholen (3 juli 2018), waarin het convenant dat de Vereniging Hogescholen en de MBO-raad hebben afgesloten over het aanbieden van Associate degree-opleidingen wordt besproken. In dit artikel wordt door de toenmalige voorzitter van de Vereniging Hogescholen aangegeven dat deze samenwerking de ruimte biedt aan mbo-4 studenten en werkenden tot verdieping en scholing en hen zo extra kansen biedt op de arbeidsmarkt. De commissie constateert dat er vanuit de Vereniging Hogescholen veel aandacht wordt besteed aan het aansluiten van mbo- op hbo-opleidingen om mbo-studenten een kans tot opscholing te bieden. Nieuwe Associate degree-opleidingen kunnen in de ogen van de commissie helpen dit doel te bereiken.

De aanvrager haalt het rapport 'Ad-opleidingen: omvang en rendement' van het ROA (2019, p. 43; 32; 34) aan om aan te geven dat studenten van Associate degree-opleidingen anderhalf jaar na afstuderen over het algemeen even tevreden zijn over hun opleiding als hbo bachelorstudenten. Ook wordt hier aangegeven dat afgestudeerden van deeltijd en duale opleidingen 10% meer baankansen hebben dan afgestudeerden van hbo voltijd-bacheloropleidingen, waarvan het rapport aangeeft dat dit wellicht voortkomt uit hun grotere anciënniteit en arbeidsmarktervaring. Het salaris van afgestudeerden van een Associate degree-opleiding ligt tussen dat van mbo-4 gediplomeerden en dat van hbo-bachelor gediplomeerden, waarbij Associate-degree gediplomeerden gemiddeld 10% minder verdienen dan hbo-bachelor gediplomeerden. De commissie constateert dat afgestudeerden van Associate degree-opleidingen een eigen positie op de arbeidsmarkt bekleden, maar stelt vast dat dit geen blijk geeft van een maatschappelijke behoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding.

De aanvrager geeft vervolgens aan dat er ook een regionale behoefte bestaat aan een toename van het aantal Associate degree-opleidingen. In het rapport 'Bruggen bouwen op de arbeidsmarkt: Perspectieven voor het Haagse arbeidsmarktbeleid' van Panteia (2018, p. 61) wordt de behoefte aan een breed palet aan Associate degree-opleidingen in Den Haag uitgesproken. Hierbij wordt gesteld dat een Associate degree-opleiding als aantrekkelijker wordt gezien door (werkende) mbo-gediplomeerden en dat hbo bacheloropleidingen vaak een brug te ver zijn. Het rapport geeft aan dat het aanbod van Associate degree-opleidingen in Den Haag op het moment van schrijven nog zeer beperkt was. De commissie stelt vast dat er een algemene regionale maatschappelijke behoefte bestaat aan Associate degree-opleidingen.

De aanvrager beargumenteert verder dat de voorgenomen opleiding aansluit op het 'Leven Lang Ontwikkelen'-beleid. Hiervoor verwijst de aanvrager allereerst naar het artikel 'Associate degree voorziet in duidelijke behoefte' van MBO-today (11 juni 2019). Dit artikel wijst op het feit dat Associate degree-opleidingen ook gericht zijn op werkenden die zich in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen willen om- of bijscholen. Deze laatste categorie studenten volgt vooral de duale en deeltijdse Associate degree-opleidingen. Op basis van de website van DUO (www.duo.nl)

geeft de aanvrager aan dat de overheid het Leven Lang Ontwikkelen ook ondersteunt door middel van onder meer een subsidieregeling (het 'Levenlanglerenkrediet'). De aanvrager verwijst ook naar haar eigen 'Onderwijsvisie- en kaderprogramma's voor professionals' (2020, p. 5) en de website van het Economic Board Zuid-Holland (www.economicboardzuidholland.nl) om aan te geven dat er in de regio een ambitie bestaat om de koploper te worden op het gebied van een 'Leven Lang Ontwikkelen'. Dit is vastgelegd in het Human Capital Akkoord Zuid-Holland, dat mede door de aanvrager is ondertekend. Het aanbieden van Associate degree-opleidingen is een belangrijk element in het bereiken van dit doel.

De commissie stelt vast dat er aandacht wordt besteed aan het 'Leven Lang Ontwikkelen'-beleid door middel van overheidssubsidies en regionale akkoorden en dat Associate degree-opleidingen een voorbeeld zijn van hoe dit kan worden ingevuld. De commissie constateert daarom dat deze bronnen blijken te geven van een maatschappelijke behoefte aan Associate degree-opleidingen in het algemeen, maar dat zij geen blijken geven van een maatschappelijke behoefte aan de voorgenomen opleiding in het bijzonder.

De commissie concludeert dat de voorgenomen opleiding aansluit op de behoefte aan Associate degree-opleidingen in het algemeen en het aansluit op het 'Leven Lang Ontwikkelen'-beleid. De aanvrager heeft daarmee aannemelijk gemaakt dat de opleiding aansluit op een algemene maatschappelijke behoefte.

De commissie concludeert dat de aanvrager aannemelijk heeft gemaakt dat de voorgenomen opleiding aansluit op een maatschappelijke behoefte, maar dat er geen blijken zijn gegeven van een arbeidsmarktbehoefte. De aanvraag voldoet niet aan criterium a in art. 4 lid 1 van de Regeling.

Beoordeling criterium b

Vanaf 01/04/2022 is op de website van de CDHO kennisgegeven van het voornemen van De Haagse Hogeschool om de hbo Associate degree Human Resources Management in Den Haag 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.

De commissie beoordeelt de ruimte in het bestaand aanbod door te bepalen welke opleidingen verwant zijn aan de voorgenomen opleiding en of deze opleidingen al in de behoefte die al dan niet bij criterium a is aangetoond kunnen voorzien. De aanvrager dient overtuigend te beargumenteren dat er nog voldoende ruimte is voor een nieuwe opleiding. De aanvrager dient hiertoe aan te geven wat het landelijk verwant aanbod van de aangevraagde opleiding is. Dit is het 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 en opleidingen met verschillende oriëntaties (zoals hbo en wo masteropleidingen) kunnen als verwant aanbod worden beschouwd.

De aanvrager acht de hbo Associate degree-opleiding Human Resource Management (Avans Hogeschool, Hanzehogeschool Groningen, Hogeschool Utrecht en NHL Stenden Hogeschool) "verwant" aan de voorgenomen opleiding. Daarnaast acht de aanvrager de hbo Associate degree-opleiding Bedrijfskunde van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen en de hbo Associate degree-opleiding Management van Saxion Hogeschool, Christelijke Hogeschool Windesheim en Hogeschool Rotterdam "enigszins verwant" omdat hierin aandacht wordt besteed aan HR in bepaalde vakken en/of specialisaties.

De aanvrager gebruikt in het dossier de termen "verwant" en "enigszins verwant". Deze woorden worden door de commissie begrepen als vergelijkbaar met de door de commissie gebruikte termen "sterk verwant" en "aanverwant".

De commissie is in overeenstemming met de aanvrager wat betreft het sterk verwante en aanverwante aanbod, met dien verstande dat de commissie van mening is dat de aanverwante hbo Associate degree-opleidingen Bedrijfskunde en Management van alle instellingen als aanverwant worden beschouwd. De instroom in het sterk verwante en aanverwante aanbod is in de afgelopen vijf jaar gestegen (zie Tabel 3).

De commissie kan de verwante instroom in het onbekostigd verwant aanbod niet meerekenen omdat deze gegevens niet bekend zijn. De commissie heeft tevens de instroom in de recent gestarte hbo Associate degree-opleiding Bedrijfskunde van NHL Stenden Hogeschool niet in de onderstaande tabel opgenomen omdat deze bij de commissie nog niet bekend is.

Tabel 3. Instroom eerstejaarsstudenten in verwant bekostigd onderwijsaanbod

Opleiding	Instelling	'17-'18		'18-'19		'19-'20		'20-'21		'21-'22						
		VT	DT	DUVT	DT	DUVT	DT	DUVT	DT	DUVT	DT	DU				
Ad Human Resource Management (80073)	Avans Hogeschool (07GR), Breda	38			42			39		36		35				
	Avans Hogeschool (07GR), Roosendaal				27			41		34		34				
	Hanzehogeschool Groningen (25BE), Groningen		23		15			22		15		18				
	Hogeschool Utrecht (25DW), Amersfoort											39				
	NHL Stenden Hogeschool (31FR), Leeuwarden	26	25		33	23		52	21	40	22	21	26			
Ad Bedrijfskunde (80074)	Avans Hogeschool (07GR), Breda	94			68			63		51		39				
	Avans Hogeschool (07GR), Roosendaal				30			29		61		73				
	Hanzehogeschool Groningen (25BE), Groningen											20				
	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (25KB), Arnhem	23	4		55	24		63	30	55	40	52	33			
	HZ University of Applied Sciences (21MI), Vlissingen				15			21		16		20				
Ad Management (80113)	Christelijke Hogeschool Windesheim (01VU), Almere	67			72			66		58		45				
	Christelijke Hogeschool Windesheim (01VU), Zwolle				79			104	27	128	50	119	40			
	Hogeschool Rotterdam (22OJ), Rotterdam	172	38		139	39		134	41	159	71	129	57			
	HZ University of Applied Sciences (21MI), Roosendaal				17			42		55		32				
	Saxion Hogeschool (23AH), Deventer									11		28				
	Saxion Hogeschool (23AH), Enschede									11		24				
Totaal Sterk Verwant		26	86	0	60	80	0	93	82	0	74	73	0	94	79	0
Totaal Aanverwant		239	155	4	337	177	24	375	215	30	461	265	40	398	280	33
Totaal		265	241	4	397	257	24	468	297	30	535	338	40	492	359	33

De aanvrager heeft een prognose gemaakt van de instroom in de voorgenomen opleiding op grond van een analyse van het NIDAP van de gemiddelde deeltijdinstroom per leslocatie van het verwante aanbod. De aanvrager verwacht dat 25 tot 30 studenten zullen instromen. De commissie acht deze prognose realistisch.

De commissie heeft bij criterium a geconstateerd dat de aanvrager niet heeft aangetoond dat de voorgenomen opleiding Human Resources Management aansluit op een arbeidsmarktbehoefte. 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 Den Haag 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 Associate degree Human Resources Management 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.

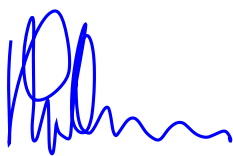
Advies aan de NVAO over de naamkeuze en Croho indeling

De commissie merkt op dat de voorgenomen opleiding door de aanvrager voornamelijk wordt omschreven als de 'Ad HRM' en ziet dat de aanvrager onder de ruimte in het landelijk aanbod stelt dat vier instellingen reeds een 'Ad HRM' aanbieden. De commissie constateert echter dat deze opleidingen in het Croho zijn opgenomen onder de naam Human Resource Management, waar de aanvrager de naam Human Resources Management gebruikt. De commissie adviseert de voorgenomen opleiding in te schrijven in het Croho onder de eerstgenoemde naam omwille van de transparantie van het opleidingsaanbod.

Daarnaast heeft de commissie geconstateerd dat aanvrager de hbo Associate degree Human Resources Management in het Croho onderdeel Economie wil indelen. Dit voorstel sluit 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 naamkeuze 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 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.