



Ontvangen: 27 juni 2024

2024-017C++

>Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

Christelijke Hogeschool Windesheim
het College van Bestuur
Postbus 10090
8000 GB ZWOLLE

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

Onze referentie
46219675

Bijlagen
1

Datum 27 juni 2024
Betreft Brief ter kennisgeving voldoende onderbouwde clusteraanvraag hbo-
masteropleiding Human Capital Innovation

Geacht bestuur,

Met de brief van 26 maart 2024 met kenmerk 2024-161, waarin u namens uzelf en namens Saxion Hogeschool, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Fontys Hogeschool, Hogeschool Utrecht en De Haagse Hogeschool de pen voert, heeft u een clusteraanvraag zoals bedoeld in artikel 8 van de Regeling macrodoelmatig opleidingsaanbod 2023 (hierna: regeling) ingediend. Hiermee heeft u mij het voornemen voorgelegd om de hbo-masteropleiding Human Capital Innovation als bekostigde opleidingen te verzorgen in Zwolle en Deventer (als joint degree), Eindhoven en Nijmegen (als joint degree), Utrecht en Den Haag.

Advies CDHO en beslissing

De Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs (hierna: CDHO) heeft mij op 13 mei 2024 per brief met kenmerk 2024-17 positief geadviseerd over de clusteraanvraag voor de hbo-masteropleiding Human Capital Innovation. Gelet op het hiervoor genoemde advies van de CDHO, neem ik uw clusteraanvraag als voldoende onderbouwd in acht. Hierdoor hoeft u geen aparte individuele macrodoelmatigheidsaanvragen voor de hbo-masteropleiding Human Capital Innovation in te dienen. Op grond van artikel 8, vierde lid, van de regeling dient iedere instelling een individueel verzoek om vrijstelling in bij de CDHO om uw individuele positieve macrodoelmatigheidsbesluit te ontvangen. De instellingen die een joint-degree opleiding gaan verzorgen kunnen dit verzoek ook middels een penvoerder kenbaar maken.

Verzoek om vrijstelling

Vanaf de dagtekening van deze brief, hebben u en Saxion Hogeschool, Fontys Hogeschool en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Hogeschool Utrecht en De Haagse Hogeschool achttien maanden de tijd om een verzoek om vrijstelling van de macrodoelmatigheidstoets bij de CDHO in te dienen. Inhoudelijk hoeft in dit verzoek om vrijstelling niets meer te worden onderbouwd; dit heeft u immers in de clusteraanvraag al gezamenlijk gedaan. De CDHO zal mij berichten over elk

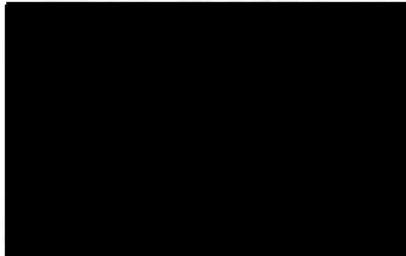
individueel verzoek. Vervolgens neem ik individuele macrodoelmatigheidsbesluiten per opleiding. Deze macrodoelmatigheidsbesluiten hebben de reguliere wettelijke geldigheidstermijn van tien maanden conform artikel 6.2, negende lid van de WHW tot gevolg.

Onze referentie
46219675

Het verheugt me dat uw instellingen de noemenswaardige inspanningen hebben geleverd om landelijk samen te werken met de betrokken instellingen in de sector, met andere instellingen met verwant bekostigd opleidingsaanbod, met het werkveld en maatschappelijke partners en bovendien deze werkwijze succesvol hebben doorlopen.

Met vriendelijke groet,

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



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
T.a.v. de Minister
Dhr. dr. R.H. Dijkgraaf
Postbus 16375
2500 BJ Den Haag

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

Onderwerp	Kenmerk CDHO	Kenmerk aanvrager
Clusteraanvraag Christelijke Hogeschool Windesheim (penvoerder) Hbo master Human Capital Innovation	2024-017	2024-161
		Datum 13 mei 2024

Geachte heer Dijkgraaf,

Hierbij ontvangt u het advies van de Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs (CDHO) over de clusteraanvraag Human Capital Innovation die door de Christelijke Hogeschool Windesheim namens zes instellingen is ingediend (brief van 26 maart 2024 met kenmerk 2024-161). De commissie heeft het dossier voor deze aanvraag op 3 april ontvangen. De clusteraanvraag omvat de volgende opleidingen:

- 2024-017Ca: Deeltijd hbo master Human Capital Innovation te Zwolle en Deventer (joint degree van de Christelijke Hogeschool Windesheim en Saxion Hogeschool)
- 2024-017Cb: Deeltijd hbo master Human Capital Innovation te Eindhoven en Nijmegen (joint degree van Fontys Hogeschool en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen)
- 2024-017Cc: Deeltijd hbo master Human Capital Innovation te Utrecht (Hogeschool Utrecht)
- 2024-017Cd: Deeltijd hbo master Human Capital Innovation te Den Haag (De Haagse Hogeschool)

Op 11 april is de behandeling van de aanvraag opgeschort en is de aanvrager in de gelegenheid gesteld om de ontbrekende informatie te leveren. Op 18 april is de aanvulling ontvangen en is de aanvraag weer door de commissie in behandeling genomen.

De wettelijke grondslag voor dit advies is gelegen in artikel 6.2 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW). Verder heeft de Regeling macrodoelmatig opleidingsaanbod

hoger onderwijs 2023 van 28 april 2023, voorts te noemen de Regeling, voor de commissie als leidraad gediend.

Advies Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs

Gelet op het hiernavolgende adviseert de commissie u om de volgende deelbesluiten te nemen over de in de clusteraanvraag opgenomen opleidingen:

- 2024-017Ca: *positief met beperking tot deeltijd*
- 2024-017Cb: *positief met beperking tot deeltijd*
- 2024-017Cc: *positief met beperking tot deeltijd*
- 2024-017Cd: *positief met beperking tot deeltijd*

De commissie adviseert u daarnaast om deze opleiding in het RIO in te delen in het onderdeel 'Economie'. Verder adviseert de commissie om de opleiding te laten registreren in de ISCED-rubriek 'Personeelswerk' (41306).

1. Omschrijving van de aanvraag

De clusteraanvraag omvat vier aanvragen voor gelijknamige hbo masters Human Capital Innovation (zie hierboven). Alle opleidingen hebben een studielast van 60 studiepunten. De aanvragers willen de opleiding in het RIO-onderdeel 'Sectoroverstijgend' laten registreren. De aanvragers hebben geen voorstel gedaan wat betreft de indeling in een ISCED-rubriek.

Alle opleidingen richten zich op het opleiden van specialisten op het gebied van "human capital innovation", individuen die binnen organisaties een rol kunnen spelen bij het innovatief inzetten van personeel en daarmee (maatschappelijk verantwoorde) transities kunnen stimuleren. De opleiding combineert in dit kader facetten van bestuurskunde, bedrijfskunde, HRM en Sociale Psychologie op macro-, meso- en microniveau binnen verschillende soorten organisaties.

De opleiding is toegankelijk voor studenten met een afgeronde hbo bachelor, bij voorkeur in de richting Economie, Gedrag en Maatschappij, Educatie of Bestuurskunde. Verder moeten de studenten een passende werkomgeving hebben binnen een private of publieke organisatie waar "human capital innovatie"-uitdagingen spelen.

Afgestudeerden van de voorgenomen opleiding kunnen onder andere de functies HR-manager, kwartiermaker, corporate recruiter, arbeidsmarktintermediair, regisseur talentontwikkeling en business consultant bekleden.

2. Analyse verwant aanbod

De aanvragers achten alleen de hbo master Interdisciplinary Business Professional (aangeboden door één instelling) "verwant" aan de voorgenomen opleiding. Verder achten de aanvragers de hbo masters Leren en Innoveren (aangeboden door zes instellingen) en Learning & Innovation (aangeboden door twee instellingen) "aanverwant" aan de voorgenomen opleiding.

De commissie begrijpt de termen “verwant” en “aanverwant” als vergelijkbaar met de door de commissie gebruikte termen “sterk verwant” en “zijdelings verwant”.

De commissie acht met de aanvragers alleen de hbo master Interdisciplinary Business Professional (aangeboden door één instelling) sterk verwant aan de voorgenomen opleiding.

De commissie acht de volgende opleidingen zijdelings verwant aan de voorgenomen opleiding:

1. Hbo master Integrale Bedrijfsvoering (aangeboden door één instelling)
2. Hbo master Projectmanagement (aangeboden door één instelling)
3. Wo master Human Resource Management (aangeboden door twee instellingen, waarvan één in afbouw)
4. Wo master Human Resource Studies (aangeboden door één instelling)

De commissie acht de genoemde hbo masters zijdelings verwant omdat zij inhoudelijk, op het gebied van bedrijfsvoering en maatschappelijke transitie, aansluiten op de inhoud van de voorgenomen opleiding, een vergelijkbaar instroomprofiel hebben en studenten voor vergelijkbare beroepen opleiden. De genoemde wo masters worden door de commissie zijdelings verwant geacht omdat de voorgenomen opleiding veel aandacht besteedt aan personeelsbeleid (oftewel “human resource management”), ten dele dezelfde instroomdoelgroep bedient en studenten opleidt voor vergelijkbare beroepen.

De commissie acht de door de aanvragers genoemde hbo masters Leren en Innoveren (aangeboden door zes instellingen) en Learning & Innovation (aangeboden door twee instellingen) onvoldoende verwant omdat deze opleidingen specifiek gericht zijn op innovatie in het educatieve domein.

De instroom van de verwante opleidingen is in de afgelopen vijf jaar (licht) gestegen (zie Bijlage 1).

De aanvrager heeft een prognose gemaakt van de instroom in de voorgenomen opleiding op grond van een instroomonderzoek van Lexnova. Hieruit zijn de volgende verwachtingen gekomen:

- Christelijke Hogeschool Windesheim en Saxion Hogeschool (2024-017Ca): 20 studenten in 2025-2026, oplopend tot 30 studenten in 2027-2028
- Fontys Hogeschool en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (2024-017Cb): 30 studenten in 2025-2026, oplopend tot 50 studenten in 2027-2028
- Hogeschool Utrecht (2024-017Cc): 20 studenten in 2025-2026, oplopend tot 40 studenten in 2027-2028
- De Haagse Hogeschool (2024-017Cd): 25 studenten in 2025-2026, oplopend tot 40 studenten in 2027-2028

De commissie acht deze prognoses realistisch.

3. Beoordeling criterium a (art. 6 lid 1 sub a)

3.1 Gezamenlijke onderbouwing

De commissie betreft ambtshalve de arbeidsmarktprognoses in het AIS van het ROA¹.

¹ <https://roastatistics.shinyapps.io/AIStot2028/>

De aanvragers beschouwen twee opleidingstypen die zijn opgenomen in ROA's AIS als relevant voor de voorgenomen opleiding Human Capital Innovation, zijnde de opleidingstypen master management, bedrijfs- en personeelwetenschappen en master onderwijskunde en pedagogische wetenschappen. De commissie neemt het opleidingstype master onderwijskunde en pedagogische wetenschappen niet mee bij de beoordeling van de arbeidsmarktbehoefte omdat hier geen sterk verwante opleidingen in zijn opgenomen. Verder neemt de commissie het opleidingstype master management, bedrijfs- en personeelwetenschappen niet mee bij de beoordeling van de arbeidsmarktbehoefte omdat hier slechts één sterk verwante opleiding in is opgenomen (de hbo master Interdisciplinary Business Professional), naast een groot aantal niet of nauwelijks verwante opleidingen.

De commissie is van mening dat alle opleidingstypen van het ROA onvoldoende relevant zijn. De commissie laat ROA's prognoses voor de opleidingstypen dan ook buiten beschouwing.

De aanvragers beroepen zich tevens op de prognoses van het ROA voor de beroepsgroepen (1) specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling en (2) bedrijfskundigen en organisatieadviseurs. 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 het aantal verwachte baanopeningen voor dit type afgestudeerden.

De commissie acht met de aanvragers de beroepsgroep specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling relevant omdat afgestudeerden van de voorgenomen opleiding in aanmerking komen voor de beroepen binnen deze beroepsgroep (zijnde (1) specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling en (2) specialisten bedrijfsopleidingen). Uit de prognoses van het ROA blijkt dat er voor deze beroepsgroep vrijwel geen knelpunten in de toekomstige personeelsvoorziening worden verwacht (zie Bijlage 2, Tabel 1).

Verder acht de commissie met de aanvragers de beroepsgroep bedrijfskundigen en organisatieadviseurs relevant omdat afgestudeerden van de voorgenomen opleiding in aanmerking komen voor de beroepen binnen deze beroepsgroep (zijnde (1) specialisten personeel, organisatie en beleidsadvies en (2) bedrijfskundigen en organisatieadviseurs). Uit de prognoses van het ROA blijkt dat er voor deze beroepsgroep vrijwel geen knelpunten in de toekomstige personeelsvoorziening worden verwacht (zie Bijlage 2, Tabel 2).

De commissie concludeert dat de prognoses die zijn opgenomen in ROA's AIS voor de beroepsgroepen die relevant zijn voor de onderhavige opleiding een negatief beeld geven van de arbeidsmarktperspectieven voor afgestudeerden van de voorgenomen opleiding Human Capital Innovation.

De aanvragers verwijzen vervolgens naar de gegevens afkomstig uit de Spanningsindicator van het UWV² betreffende de voornoemde beroepsgroepen (1) specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling en (2) bedrijfskundigen en organisatieadviseurs op zowel een landelijke als regionale schaal. De aanvragers hebben de regio's van de verschillende betrokken instellingen gewogen, maar hebben geen nadere uitleg gegeven welke regio's dit precies zijn. De commissie laat de regionale prognoses vanwege deze onnavolgbaarheid buiten beschouwing.

De commissie merkt op dat de arbeidsmarkt begin 2020 is gekrompen als gevolg van de coronacrisis

² www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards

en dat deze krimp vervolgens is omgeslagen naar een (zeer) grote krapte op de arbeidsmarkt die zichtbaar is bij alle beroepsgroepen en alle sectoren. Het feit dat de landelijke arbeidsmarktspanning bij de door de aanvrager relevant geachte beroepsgroepen als (zeer) krap wordt getypeerd is daarom niet onderscheidend. De commissie kent daarom minder gewicht toe aan deze bron en stelt vast dat zij een (zeer) kleine positieve indicatie geeft van een arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding.

De aanvragers verwijzen verder naar twee rondetafelgesprekken met acht vertegenwoordigers van het werkveld en vier medewerkers van verschillende hogescholen (waarvan twee regievoerders over de aanvraag). De gesprekken hebben plaatsgevonden op 2 en 9 juni 2022 en hadden als doel om een beeld te krijgen van de huidige en toekomstige ontwikkelingen in de HR-sector om de voorgenomen opleiding toekomstbestendig te maken. Een lijst van deelnemers en hun functies is opgenomen in een bijlage van het aanvraagdossier.

De gespreksdeelnemers geven aan dat het werk rondom personeelszaken door verschillende factoren begint te veranderen. Mede door de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt wordt het belangrijker om manieren te vinden om medewerkers aan een werkgever te binden door middel van maatschappelijk verantwoord leiderschap, zinvol werk, een goed salaris en goede secundaire arbeidsvoorwaarden. Ook worden HR-zaken meer geïntegreerd in andere (management-) taken. Tijdens de rondetafelgesprekken is tevens besproken welke vaardigheden afgestudeerden van de voorgenomen opleiding zouden moeten hebben. Hierbij zijn onder andere (1) creatief denken, (2) communicatie, (3) data-analyse en (4) begrip voor de praktijk op de werkvloer genoemd. De aanvragers geven aan de besproken vaardigheden in het profiel van de opleiding te hebben verwerkt.

De commissie constateert dat een inschatting van de kwantitatieve behoefte aan afgestudeerden niet ter sprake is gekomen en dat de gesprekken als doel hadden het profiel van de opleiding nader te duiden. De betrokken respondenten zijn allen in een positie om hier relevante uitspraken over te doen. Dit inachtnemend constateert de commissie dat de rondetafelgesprekken blijk geven van een kwalitatieve behoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding.

De aanvragers refereren vervolgens aan twee vacatureverkenningen die respectievelijk door de werkgroepen van Avans Hogeschool en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen zijn uitgevoerd. De eerste vacatureverkenning (van Avans Hogeschool) is uitgevoerd in oktober 2022 en de tweede (van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen) is uitgevoerd op 7 februari 2024. Beide verkenningen betreffen vacatures op verschillende online platforms (zoals LinkedIn, Intermediair en Indeed). De aanvragers beschrijven dat bij de eerste vacatureverkenning verschillende zoektermen zijn gebruikt, zoals (1) Human Capital, (2) Business Innovation, (3) HR Innovation en (4) Veranderaar. Deze zijn gebruikt op de platforms LinkedIn, Intermediair, Indeed, Nationalevacaturebank.nl en werk.nl. Van de gevonden vacatures zijn er bij deze verkenning tien geanalyseerd.³ De vacatureteksten van deze vacatures zijn opgenomen in een bijlage van het dossier. De gevraagde niveaus binnen de vacatures verschilt sterk (van “minimaal hbo-niveau” tot “master”). De aanvragers stellen dat vrijwel alle vacatures aangeven dat er gevraagd wordt naar kandidaten die functioneren op een “strategisch niveau”, wat aansluit op de aard en het niveau van de voorgenomen opleiding. De tweede vacatureverkenning is uitgevoerd via LinkedIn op basis van elf zoekopdrachten, zoals (1) Human Capital, (2) HR Manager, (3) Beleidsmanager, en (4) Consultant People. Van de gevonden

³ De samenvatting geeft niet aan hoeveel vacatures er zijn aangetroffen.

vacatures hebben de aanvragers er elf nader geanalyseerd. De teksten hiervan zijn in een bijlage van het dossier opgenomen. Uit deze vacatures komt een vergelijkbaar beeld naar voren als uit de eerste vacatureverkenning.

De commissie constateert dat de 21 vacatures die de aanvragers hebben geanalyseerd relevant zijn en dat afgestudeerden van de voorgenomen opleiding voor deze vacatures in aanmerking zouden komen. De commissie stelt vast dat het slechts gaat om een aantal geselecteerde vacatures van een tweetal peilmomenten, waardoor geen lange-termijnontwikkeling van de arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding uit deze verkenning kan worden afgeleid. Dit inachtnemend constateert de commissie dat deze vacatures een illustratie bieden van de arbeidsmarkt waar afgestudeerden van de voorgenomen opleiding in werkzaam kunnen zijn.

Tot slot refereren de aanvragers aan het arbeidsmarktonderzoek dat door Lexnova is uitgevoerd in opdracht van de aanvragers.⁴ De enquête is ingevuld door 400 respondenten tussen augustus en oktober 2023. De respondenten zijn overwegend werkzaam in de industrie (16%) de (specialistische) zakelijke dienstverlening (inclusief onderzoek) (14%), de gezondheidszorg (10%) en de groot- en detailhandel (10%). De organisaties verschillen sterk in grootte, maar de meeste respondenten werken voor bedrijven van meer dan 500 medewerkers (28%), van 20-49 medewerkers (20%) of van 100-199 medewerkers (19%). De respondenten zijn overwegend middelmanagement (bijvoorbeeld afdelingshoofd, supervisor of teamleider) (35%), senior management (30%), directeur/eigenaar (15%) of HR-manager/HR-medewerker/personeelsfunctionaris (14%). Eén respondent geeft aan een ander type functie te hebben. Deze is vermeld in de bijlage van het onderzoek. 92% geeft aan (enigszins) een rol te spelen bij het aannemen van nieuw personeel en 94% speelt (enigszins) een rol bij de opscholing van huidig personeel.

Van de respondenten geeft 80% aan de voorgenomen opleiding (zeer) aansprekend te vinden. 57% is het (geheel) eens met de stelling dat er in hun werkveld een behoefte bestaat aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding; 26% staat neutraal tegenover deze stelling en 14% is het er (geheel) mee oneens. Van alle respondenten geeft 47% (n=188) aan dat zij de komende drie jaar behoefte denken te hebben aan nieuwe medewerkers met het profiel van de voorgenomen opleiding. 49% (n=196) geeft aan de komende drie jaar behoefte te hebben van op- of bijscholing van huidige medewerkers.

De betrokken organisaties zijn in het hele land gevestigd. De onderzoekers hebben de respondenten in acht groepen onderverdeeld op basis van de arbeidsmarktregio's waar hun organisaties in zijn gevestigd. Deze acht groepen zijn vervolgens gekoppeld aan de hogescholen (waarvan één van de acht groepen twee hogescholen omvat). Het onderzoek heeft de behoeften van de organisaties per cluster arbeidsmarktregio's weergegeven.

De commissie stelt vast dat één van de acht groepen het noorden van het land betreft, die gekoppeld is aan NHL Stenden Hogeschool. De commissie laat deze groep bij de beoordeling van de regionale arbeidsmarktbehoefte buiten beschouwing omdat deze hogeschool niet participeert in de onderhavige clusteraanvraag. De antwoorden van deze respondenten zijn wel meegewogen bij de beoordeling van de landelijke arbeidsmarktbehoefte en worden eerst besproken:

35 van de 400 respondenten zijn ingedeeld in de regio van NHL Stenden Hogeschool. Deze respondenten is gevraagd of zij denken in de komende drie jaar een behoefte te hebben aan nieuwe

⁴ 'Arbeidsmarktonderzoek Hbo-master Human Capital Innovation - Consortium HCI - Rapportage: werkgeversenquête' (Lexnova 2023)

medewerkers binnen de eigen organisatie die de voorgenomen opleiding hebben gevolgd. 46% van de respondenten verwacht een dergelijke behoefte, 11% van de respondenten verwacht deze niet en 43% weet niet of deze wordt verwacht. De respondenten die wel een behoefte verwachten schatten deze op minimaal 156 en maximaal 405 nieuwe medewerkers in de komende drie jaar.

De respondenten is tevens gevraagd of zij denken in de komende drie jaar een behoefte te hebben aan de op- of bijscholing van huidige medewerkers. 57% van de respondenten geeft aan een dergelijke behoefte te hebben, 29% van de respondenten verwacht deze niet en 14% weet niet of deze wordt verwacht. De respondenten die een op- of bijscholingsbehoefte verwachten schatten deze op minimaal 141 en maximaal 321 medewerkers in de komende drie jaar.

3.2 Joint degree Christelijke Hogeschool Windesheim en Saxion Hogeschool (2024-017Ca)

43 van de 400 respondenten zijn ingedeeld in de regio van de Christelijke Hogeschool Windesheim. Deze respondenten is gevraagd of zij denken in de komende drie jaar een behoefte te hebben aan nieuwe medewerkers binnen de eigen organisatie die de voorgenomen opleiding hebben gevolgd. 28% van de respondenten verwacht een dergelijke behoefte, 26% van de respondenten verwacht deze niet en 47% weet niet of deze wordt verwacht. Deze respondenten zien een behoefte van minimaal 95 en maximaal 173 nieuwe medewerkers in de komende drie jaar.

De respondenten is tevens gevraagd of zij denken in de komende drie jaar een behoefte te hebben aan de op- of bijscholing van huidige medewerkers. 40% van de respondenten geeft aan een dergelijke behoefte te hebben, 23% van de respondenten verwacht deze niet en 37% weet niet of deze wordt verwacht. Deze respondenten zien een behoefte van minimaal 82 en maximaal 160 medewerkers die zij in de komende drie jaar zouden willen opscholen.

25 van de 400 respondenten zijn ingedeeld in de regio van Saxion Hogeschool. Deze respondenten is gevraagd of zij denken in de komende drie jaar een behoefte te hebben aan nieuwe medewerkers binnen de eigen organisatie die de voorgenomen opleiding hebben gevolgd. 44% van de respondenten verwacht een dergelijke behoefte, 24% van de respondenten verwacht deze niet en 32% weet niet of deze wordt verwacht. De respondenten die wel een behoefte verwachten schatten deze op minimaal 148 en maximaal 270 nieuwe medewerkers in de komende drie jaar.

De respondenten is tevens gevraagd of zij denken in de komende drie jaar een behoefte te hebben aan de op- of bijscholing van huidige medewerkers. 52% van de respondenten geeft aan een dergelijke behoefte te hebben, 20% van de respondenten verwacht deze niet en 28% weet niet of deze wordt verwacht. De respondenten die een op- of bijscholingsbehoefte verwachten schatten deze op minimaal 215 en maximaal 376 medewerkers in de komende drie jaar.

3.3 Joint degree Fontys Hogeschool en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (2024-017Cb)

97 van de 400 respondenten zijn ingedeeld in de regio van Fontys Hogeschool. Deze respondenten is gevraagd of zij denken in de komende drie jaar een behoefte te hebben aan nieuwe medewerkers binnen de eigen organisatie die de voorgenomen opleiding hebben gevolgd. 50% van de respondenten verwacht een dergelijke behoefte, 23% van de respondenten verwacht deze niet en 28% weet niet of deze wordt verwacht. De respondenten die een behoefte verwachten schatten deze op minimaal 257 en maximaal 470 nieuwe medewerkers in de komende drie jaar.

De respondenten is tevens gevraagd of zij denken in de komende drie jaar een behoefte te hebben aan de op- of bijscholing van huidige medewerkers. 49% van de respondenten geeft aan een dergelijke behoefte te hebben, 24% van de respondenten verwacht deze niet en 28% weet niet of deze wordt verwacht. De respondenten die een op- of bijscholingsbehoefte verwachten schatten deze op minimaal 339 en maximaal 694 medewerkers in de komende drie jaar.

31 van de 400 respondenten zijn ingedeeld in de regio van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Deze respondenten is gevraagd of zij denken in de komende drie jaar een behoefte te hebben aan nieuwe medewerkers binnen de eigen organisatie die de voorgenomen opleiding hebben gevolgd. 55% van de respondenten verwacht een dergelijke behoefte, 23% van de respondenten verwacht deze niet en 23% weet niet of deze wordt verwacht. De respondenten die een behoefte verwachten schatten deze op minimaal 158 en maximaal 312 nieuwe medewerkers in de komende drie jaar.

De respondenten is tevens gevraagd of zij denken in de komende drie jaar een behoefte te hebben aan de op- of bijscholing van huidige medewerkers. 52% van de respondenten geeft aan een dergelijke behoefte te hebben, 26% van de respondenten verwacht deze niet en 23% weet niet of deze wordt verwacht. De respondenten die een op- of bijscholingsbehoefte verwachten schatten deze op minimaal 103 en maximaal 201 medewerkers in de komende drie jaar.

3.4 Hogeschool Utrecht (2024-017Cc)

In het arbeidsmarktonderzoek is een regio opgenomen die exclusief aan de Hogeschool Utrecht wordt toebedeeld en een regio die gedeeld wordt door de Hogeschool Utrecht en De Haagse Hogeschool.

48 van de 400 respondenten zijn ingedeeld in de regio van de Hogeschool Utrecht. Deze respondenten is gevraagd of zij denken in de komende drie jaar een behoefte te hebben aan nieuwe medewerkers binnen de eigen organisatie die de voorgenomen opleiding hebben gevolgd. 50% van de respondenten verwacht een dergelijke behoefte, 21% van de respondenten verwacht deze niet en 29% weet niet of deze wordt verwacht. De respondenten die een behoefte verwachten schatten deze op minimaal 192 en maximaal 419 nieuwe medewerkers in de komende drie jaar.

De respondenten is tevens gevraagd of zij denken in de komende drie jaar een behoefte te hebben aan de op- of bijscholing van huidige medewerkers. 56% van de respondenten geeft aan een dergelijke behoefte te hebben, 29% van de respondenten verwacht deze niet en 15% weet niet of deze wordt verwacht. De respondenten die een op- of bijscholingsbehoefte verwachten schatten deze op minimaal 157 en maximaal 249 in de komende drie jaar.

53 van de 400 respondenten zijn ingedeeld in de regio die naar mening van de onderzoekers zowel door de Hogeschool Utrecht als door De Haagse Hogeschool bediend zou kunnen worden.⁵ Deze respondenten is gevraagd of zij denken in de komende drie jaar een behoefte te hebben aan nieuwe medewerkers binnen de eigen organisatie die de voorgenomen opleiding hebben gevolgd. 62% van de respondenten verwacht een dergelijke behoefte, 6% van de respondenten verwacht deze niet en

⁵ De commissie constateert dat deze groep ook enkele arbeidsmarktregio's in het noorden van Noord-Holland omvat. De commissie is van mening dat deze regio's niet tot het directe verzorgingsgebied van de Hogeschool Utrecht en de Haagse Hogeschool gerekend kunnen worden en betreft de antwoorden van deze respondenten dan ook niet bij de beoordeling van de regionale arbeidsmarktbehoefte. De antwoorden van deze respondenten zijn wel betrokken bij de beoordeling van de landelijke arbeidsmarktbehoefte.

32% weet niet of deze wordt verwacht. De respondenten die een behoefte verwachten schatten deze op minimaal 244 en maximaal 620 nieuwe medewerkers in de komende drie jaar.

De respondenten is tevens gevraagd of zij denken in de komende drie jaar een behoefte te hebben aan de op- of bijscholing van huidige medewerkers. 55% van de respondenten geeft aan een dergelijke behoefte te hebben, 21% van de respondenten verwacht deze niet en 25% weet niet of deze wordt verwacht. De respondenten die een op- of bijscholingsbehoefte verwachten schatten deze op minimaal 203 en maximaal 538 medewerkers in de komende drie jaar.

3.5 De Haagse Hogeschool (2024-017Cd)

In het arbeidsmarktonderzoek is een regio opgenomen die exclusief aan De Haagse Hogeschool wordt toebedeeld en een regio die gedeeld wordt door de Hogeschool Utrecht en De Haagse Hogeschool.

68 van de 400 respondenten zijn ingedeeld in de regio van De Haagse Hogeschool. Deze respondenten is gevraagd of zij denken in de komende drie jaar een behoefte te hebben aan nieuwe medewerkers binnen de eigen organisatie die de voorgenomen opleiding hebben gevolgd. 40% van de respondenten verwacht een dergelijke behoefte, 15% van de respondenten verwacht deze niet en 47% weet niet of deze wordt verwacht. De respondenten die een behoefte zien schatten deze op minimaal 176 en maximaal 390 nieuwe medewerkers in de komende drie jaar.

De respondenten is tevens gevraagd of zij denken in de komende drie jaar een behoefte te hebben aan de op- of bijscholing van huidige medewerkers. 40% van de respondenten geeft aan een dergelijke behoefte te hebben, 19% van de respondenten verwacht deze niet en 41% weet niet of deze wordt verwacht. De respondenten die een op- of bijscholingsbehoefte verwachten schatten deze op minimaal 184 en maximaal 392 medewerkers in de komende drie jaar.

Wat betreft de gedeelde regio verwijst de commissie terug naar de vorige paragraaf over de Hogeschool Utrecht.

3.6 Weging arbeidsmarktonderzoek

De commissie acht het arbeidsmarktonderzoek van Lexnova valide en overwegend navolgbaar. De commissie stelt vast dat een klein deel van de respondenten niet in een positie is om een uitspraak te doen over het aanname- of opscholingsbeleid van hun organisatie (respectievelijk 8% en 6%). Het is voor de commissie niet mogelijk om de antwoorden van deze respondenten buiten beschouwing te laten omdat de antwoorden per respondent niet zijn bijgeleverd bij het arbeidsmarktonderzoek. De commissie stelt verder vast dat meerdere respondenten verwachten in de komende drie jaar meer dan 50 medewerkers te willen aannemen dan wel te willen opscholen. Deze aantallen wijken significant af van de meeste gegeven inschattingen. De commissie ziet echter dat een substantieel deel (28%) van de respondenten werkzaam is binnen bedrijven met meer dan 500 medewerkers. De commissie kan niet verifiëren of deze afwijkende inschattingen reëel zijn omdat er niet is aangegeven welke respondent welke antwoorden heeft gegeven.

Tot slot acht de commissie de antwoorden van respondenten uit de arbeidsmarktregio's in het noorden van Noord-Holland niet direct relevant voor het schatten van een specifieke regionale arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de opleidingen van de Hogeschool Utrecht en De Haagse Hogeschool. De commissie heeft de schattingen van deze respondenten dan ook alleen betrokken bij het beoordelen van de landelijke arbeidsmarktbehoefte aan dit type afgestudeerden.

Hoewel deze punten de navolgbaarheid van het arbeidsmarktonderzoek beperken, constateert de commissie dat het absolute aantal positieve antwoorden zo groot is dat het onderzoek nog steeds blijk geeft van een kwantitatieve arbeidsmarktbehoefte (die ten dele bestaat uit een opscholingsbehoefte) op zowel een landelijk als een regionaal niveau.

3.7 Conclusies commissie

De commissie concludeert op grond van het bovenstaande dat de aanvragers hebben aangetoond dat er een arbeidsmarktbehoefte (die ten dele bestaat uit een opscholingsbehoefte) bestaat aan de voorgenomen opleiding Human Capital Innovation. De commissie overweegt hierbij dat de aangetoonde behoefte (en de regionale spreiding daarvan) groot genoeg is voor alle vier de opleidingen die de aanvragers beogen te starten. De aanvraag voldoet aan criterium a (art. 6 lid 1) van de Regeling.

4. Beoordeling criterium b (art. 6 lid 1 sub b)

4.1 Noodzaak nieuwe opleiding

De aanvragers beargumenteren allereerst dat de voorgenomen opleiding moet worden vormgegeven omdat deze aansluit op de Strategische Agenda van de Vereniging Hogescholen⁶, waarin verschillende ambities uiteen zijn gezet met betrekking tot de uitbreiding van het professionele masteraanbod. De commissie constateert dat deze argumentatie niet aansluit op de noodzaak van de nieuwe opleiding zoals bedoeld in de Regeling en laat deze argumentatie daarom buiten beschouwing.

De aanvragers constateren dat zij zelf geen sterk verwante opleidingen aanbieden waar deze opleiding binnen zouden kunnen worden aangeboden. De door de aanvragers zijdelings verwant geachte hbo masters Leren en Innoveren en Learning & Innovation zijn specifiek gericht op de onderwijssector. De voorgenomen opleiding heeft (zo concluderen de aanvragers op basis van gesprekken met de instellingen die deze opleiding aanbieden) een bredere scope. Verder hebben afgestudeerden andere arbeidsmarktperspectieven. De aanvragers achten het daarom niet mogelijk om de voorgenomen opleiding binnen deze opleidingen vorm te geven.

De commissie heeft hierboven reeds geconstateerd dat de hbo masters Leren en Innoveren en Learning & Innovation onvoldoende verwant zijn aan de voorgenomen opleiding. De commissie volgt de aanvrager in de argumentatie dat het niet mogelijk is om de inhoud van de voorgenomen opleiding binnen deze opleidingen vorm te geven.

De aanvragers beschrijven verder dat een vertegenwoordiger van de sterk verwante hbo master Interdisciplinary Business Professional in gesprekken heeft aangegeven te overwegen ook een specialisatie op te nemen die zich meer richt op HR-werkzaamheden, maar dat er binnen de master Interdisciplinary Business Professional onvoldoende ruimte is om de inhoud van de voorgenomen opleiding in zijn geheel binnen dit programma vorm te geven. De commissie volgt de aanvragers in deze argumentatie.

⁶ De strategische agenda 'Professionals voor morgen - Strategische agenda Vereniging Hogescholen 2019 – 2023' (Vereniging Hogescholen 2018)

Vestiging van de opleiding in de gemeenten Zwolle, Deventer, Eindhoven, Nijmegen, Utrecht en Den Haag heeft geen negatief effect op de landelijke spreiding van het onderwijsaanbod.

De commissie concludeert op grond van het bovenstaande dat de aanvrager heeft aangetoond dat er een noodzaak bestaat om de voorgenomen opleiding Human Capital Innovation als nieuwe opleiding vorm te geven.

4.2 Aansluiting instellingsprofiel

4.2.1 Joint degree Christelijke Hogeschool Windesheim en Saxion Hogeschool (2024-017Ca)

Saxion Hogeschool geeft aan dat haar strategisch plan⁷ inzet op de vraag wat technologische innovaties betekenen en hoe ze een bijdrage kunnen leveren aan de wereld. Hiervoor richt Saxion zich op maatschappelijke ontwikkelingen wat betreft (onder andere) veiligheid, de energietransitie en slimme zorg. De instelling stelt dat de voorgenomen opleiding aansluit op deze focus op maatschappelijke transitie omdat afgestudeerden een rol kunnen spelen bij het stimuleren van medewerkers om een bijdrage te leveren aan deze transitie.

De Christelijke Hogeschool Windesheim gaat in haar instellingsplan⁸ in op de manier waarop de instelling wil inspelen op ontwikkelingen in de maatschappij. Op basis van de ambitie 'dichter bij de wereld' wil de instelling bijdragen aan het verbeteren van de samenleving door transitie daarbinnen te versnellen. De voorgenomen opleiding sluit hier naar mening van de aanvrager op aan omdat afgestudeerden een rol kunnen spelen bij het toekomstbestendig maken van werknemers binnen organisaties.

De instellingen geven aan dat er voor een joint degree is gekozen omdat zij al langere tijd samenwerken op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen. Ook stellen de instellingen een gedeelde rol te spelen bij het behoud van 'human capital' in de regio's Zwolle, Stedendriehoek en Twente.

4.2.2 Joint degree Fontys Hogeschool en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (2024-017Cb)

Fontys Hogeschool beschrijft zichzelf als een brede hogeschool met opleidingen in alle sectoren behalve landbouw en natuurlijke omgeving. Zij beschouwt de voorgenomen opleiding als een onderdeel van het maatschappelijke thema 'Toekomst van Leren'. Ook sluit het aan op het speerpunt 'talentgericht onderwijs' dat in haar strategisch plan⁹ is opgenomen.

De Hogeschool van Arnhem en Nijmegen gaat in haar koersbeeld¹⁰ in op de doelstelling de regio toekomstbestendig te maken. De ontwikkelingen die ook door de andere instellingen zijn genoemd (zoals digitalisering) veranderen de arbeidsmarkt, waardoor beroepen verdwijnen en nieuwe functies ontstaan. De instelling geeft aan dat de voorgenomen opleiding aansluit op deze doelstelling. Afgestudeerden van de voorgenomen opleiding kunnen helpen bij deze arbeidsmarkttransities.

De instellingen geven aan dat er voor een joint degree is gekozen omdat zij al langere tijd samenwerken op het gebied van Human Capital Innovatie.

⁷ Het strategisch plan 'Toekomst schrijven: het verschil maken | voor en met de regio | technology driven – Saxion Strategisch Plan 2020-2024' (Saxion Hogeschool 2019)

⁸ Het instellingsplan 'Dichterbij: Instellingsplan 2023-2028' (Christelijke Hogeschool Windesheim 2022)

⁹ Het strategisch plan 'Fontys for Society 2021-2025' (Fontys Hogeschool 2020, p. 17)

¹⁰ Het 'Koersbeeld 2022-2028: Voor een Schone, Slimme en Sociale Wereld van Morgen' (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen 2021)

4.2.3 Hogeschool Utrecht (2024-017Cc)

De Hogeschool Utrecht verwijst naar haar visiedocument¹¹ waarin drie speerpunten zijn uitgezet waar de voorgenomen opleiding op aansluit: (1) missiegedreven onderwijs en onderzoek, (2) talentontwikkeling en innovatie, en (3) leergemeenschappen en rijke leeromgevingen. De Hogeschool Utrecht geeft aan dat afgestudeerden maatschappelijke opgaven (zoals hierboven reeds besproken) kunnen aanpakken om hun eigen beroepspraktijk te verbeteren en te innoveren.

4.2.4 De Haagse Hogeschool (2024-017Cd)

De Haagse Hogeschool geeft aan dat er is geconstateerd dat organisaties in Zuid-Holland er niet in slagen om medewerkers door te laten stromen naar andere banen, talent op duurzame wijze te kunnen ontwikkelen, en arbeidsmarktparticipatie te vergroten.¹² De Haagse Hogeschool geeft in haar instellingsplan¹³ aan door middel van de ambitie 'ons onderwijs en onderzoek richt zich op de impact van sociale en technologische verandering' dit type problemen te willen aanpakken. Afgestudeerden van de voorgenomen opleiding zijn volgens de aanvrager in staat om binnen organisaties veranderingen teweeg te brengen die deze problemen kunnen oplossen.

4.2.5. Overige instellingen

De aanvragers geven aan dat het in principe niet onmogelijk is om de voorgenomen opleiding bij andere instellingen vorm te geven. Zij vermelden dat de clusteraanvraag is voortgekomen uit een initiatief van de Vereniging Hogescholen waar alle hogescholen op aan konden sluiten. Aanvankelijk hebben elf hogescholen zich hierbij aangesloten, maar gedurende het ontwikkelingsproces hebben meerdere instellingen besloten zich terug te trekken. Eén van de hogescholen die zich heeft teruggetrokken is de Hanzehogeschool Groningen, die de sterk verwante hbo master Interdisciplinary Business Professional aanbiedt.

De aanvragers stellen dat de keuze van instellingen om zich terug te trekken in hun optiek reden genoeg is om te stellen dat zij deze opleiding niet kunnen of willen aanbieden. Hierbij overwegen de aanvragers ook dat de inhoudelijke aansluiting slechts één aspect is waarop hogescholen beslissingen ten aanzien van hun onderwijsportfolio baseren. Zij achten andere aspecten, zoals operationele, financiële en personeelskwesties, minstens net zo belangrijk. Dit inachtnemend zijn de aanvragers van mening dat er binnen de instellingsprofielen van de andere instellingen geen ruimte is om deze opleiding vorm te geven.

De commissie concludeert op grond van het bovenstaande dat de aanvragers hebben aangetoond dat de voorgenomen opleiding Human Capital Innovation aansluit op het instellingsprofiel van alle betrokken instellingen. De commissie constateert verder dat er geen zwaarwegende redenen zijn om te concluderen dat de voorgenomen opleiding beter aansluit op het profiel van de Hanzehogeschool Groningen, die een sterk verwante opleiding aanbiedt. De commissie

¹¹ Het visiedocument 'Samen voor de Toekomst: HU-visie op onderwijs en onderzoek' (Hogeschool Utrecht 2022)

¹² Zoals besproken in het rapport 'Het verhaal van Zuid-Holland: Economische arbeidsmarktanalyse' (Birch 2018, p. 4).

¹³ Het instellingsplan 'Onderzoekend Leren met Impact: Instellingsplan 2023-2028' (De Haagse Hogeschool 2022, p. 7)

constateert hierbij dat de Hanzehogeschool Groningen in eerste instantie betrokken is geweest bij de clusteraanvraag, maar ervoor heeft gekozen de opleiding niet vorm te willen geven.

4.3 Conclusies commissie

Op grond van het bovenstaande constateert de commissie dat de aanvragers hebben aangetoond dat de aanvraag voldoet aan criterium b (art. 6 lid 1) van de Regeling.

5. RIO- en ISCED-indeling

De aanvragers willen de voorgenomen opleiding in het RIO-onderdeel 'Sectoroverstijgend' indelen. De commissie is van mening dat de opleiding inhoudelijk niet aansluit op dit RIO-onderdeel en constateert dat het verwante opleidingsaanbod in andere RIO-onderdelen is opgenomen. De commissie acht het RIO-onderdeel 'Economie' passender gezien de inhoud van de opleiding en de indeling van het verwante opleidingsaanbod. Om deze reden adviseert de commissie u de opleiding daar in te delen.

De aanvragers hebben niet aangegeven in welke ISCED-rubriek zij de voorgenomen opleiding willen laten opnemen. De commissie adviseert u de opleiding op te nemen in de ISCED-rubriek 'Personeelswerk' (41306), gezien de inhoud van de opleiding en de indeling van het verwante opleidingsaanbod.

6. Afstemming en zienswijzen

De aanvragers geven aan tussen november 2023 en januari 2024 afstemmingsgesprekken te hebben gevoerd met alle instellingen die (in de ogen van de aanvragers) verwante opleidingen aanbieden. Verder hebben de betrokken instellingen ook gesprekken gevoerd met de universiteiten die in hun regio zijn gevestigd om hen op de hoogte te stellen van de clusteraanvraag. De aanvragers hebben gespreksverslagen van deze besprekingen toegevoegd aan het dossier toegevoegd. De betrokken instellingen hebben zich in deze verslagen positief geuit over de clusteraanvraag.

Verder geven de aanvragers aan dat de clusteraanvraag voortkomt uit een initiatief van de VH om masteropleidingen te ontwikkelen die aansluiten op een zestal grote maatschappelijke thema's. Alle hogescholen hebben de gelegenheid gehad om aan te sluiten bij de ontwikkeling van deze master. De samenwerking, die in juli 2021 tot stand is gekomen, heeft uiteindelijk geleid tot de vormgeving van deze clusteraanvraag. De aanvragers hebben een verklaring van de VH opgenomen in het dossier die dit proces beschrijft en waarin de VH aangeeft de ontwikkeling te ondersteunen.

Het aanvraagdossier doet geen melding van afstemming met UNL of de NRTO.

Vanaf 4 april 2024 is op de website van de commissie kennisgegeven van het voornemen tot de clusteraanvraag. Hiermee is aan de instellingen voor hoger onderwijs en andere belanghebbenden de mogelijkheid gegeven om hun zienswijzen op dit voornemen kenbaar te maken. Er zijn geen zienswijzen ingediend.

Conclusie

Gelet op het voorgaande adviseert de Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs u om de volgende deelbesluiten te nemen over de in de clusteraanvraag opgenomen opleidingen:

- 2024-017a: *positief met beperking tot deeltijd*
- 2024-017b: *positief met beperking tot deeltijd*
- 2024-017c: *positief met beperking tot deeltijd*
- 2024-017d: *positief met beperking tot deeltijd*

De commissie adviseert u daarnaast om deze opleiding in het RIO in te delen in het onderdeel 'Economie'. Verder adviseert de commissie om de opleiding te laten registreren in de ISCED-rubriek 'Personeelswerk' (41306).

De Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a trailing end, positioned to the left of the name and title.

drs. P.M.M. Rullmann
Voorzitter CDHO

Bijlage 1: afbakening verwant aanbod (Bron: DUO, peildatum 1 oktober)

Opleiding	Instelling	'19-'20		'20-'21		'21-'22		'22-'23		'23-'24	
		VT	DT	VT	DT	VT	DT	VT	DT	VT	DT
M Interdisciplinary Business Professional (49291)	Hanzehogeschool Groningen (25BE), Groningen	26		37		24	15	12	14	15	22
M Human Resource Management (60645)	Erasmus Universiteit Rotterdam (21PE), Rotterdam	21		45		65		77			
	Rijksuniversiteit Groningen (21PC), Groningen	54		69		80		51		52	
M Human Resource Studies (60075)	Tilburg University (21PN), Tilburg	150		166		144		160		90	
M Integrale Bedrijfsvoering (49398)	De Haagse Hogeschool (27UM), 's-Gravenhage							33		26	25
M Projectmanagement (45292)	Hogeschool Utrecht (25DW), Utrecht							93		143	
Totaal Eerstejaarsinstroom		251	0	317	0	313	15	426	14	326	47

Bijlage 2: tabellen arbeidsmarktprognoses (Bron: ROA, AIS)

Tabel 1. Arbeidsmarktprognoses beroepsgroep specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling

Beroepsgroep	Arbeidsmarktprognose variabele	Aantal	Totaal % 6 jr.	Gem. jaarlijks %	Indicator	Typering
Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling	verwachte uitbreidingsvraag tot 2028	7400	5	0.9		gemiddeld
Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling	verwachte vervangingsvraag tot 2028	12000	9	1.4		laag
Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling	verwachte baanopeningen tot 2028	19400	14	2.2		laag
Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling	ITKB toekomstige knelpunten beroepsgroep in 2028				0.92	vrijwel geen

Tabel 2. Arbeidsmarktprognoses beroepsgroep bedrijfskundigen en organisatieadviseurs

Beroepsgroep	Arbeidsmarktprognose variabele	Aantal	Totaal % 6 jr.	Gem. jaarlijks %	Indicator	Typering
Bedrijfskundigen en organisatieadviseurs	verwachte uitbreidingsvraag tot 2028	5800	3	0.5		gemiddeld
Bedrijfskundigen en organisatieadviseurs	verwachte vervangingsvraag tot 2028	21000	11	1.7		laag
Bedrijfskundigen en organisatieadviseurs	verwachte baanopeningen tot 2028	26800	14	2.1		laag
Bedrijfskundigen en organisatieadviseurs	ITKB toekomstige knelpunten beroepsgroep in 2028				0.903	vrijwel geen