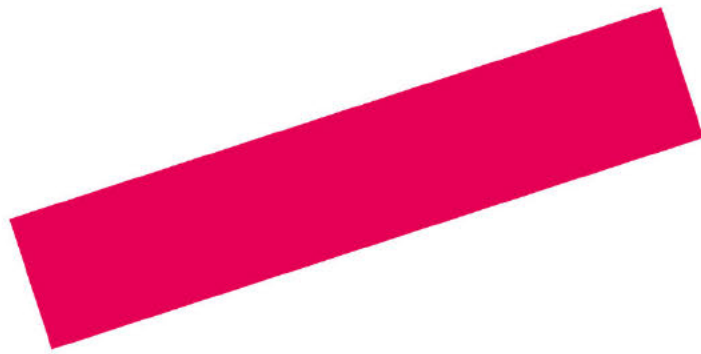




AANVRAAG TOETS MACRODOELMATIGHEID NIEUWE OPLEIDING

M Accessible & Inclusive Design

27 juni 2025

BASISGEGEVENS INSTELLING

Naam instelling(en) ¹	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
BRIN-code(s)	25KB
KvK-nummer(s)	09091785
Contactpersoon aanvraag	[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

BASISGEGEVENS OPLEIDING

Kenmerk aankondiging	A25-037
Naam	Accessible & Inclusive Design
ISAT-code (indien bekend)	-
Oriëntatie en niveau	Hbo-master
Variant	Deeltijd
Gemeente(n) waar de opleiding wordt gevestigd	Arnhem
Taal	Nederlands
RIO-(sub)onderdeel	Techniek
ISCED-rubriek (optioneel)	-
Beroepsvereisten	Geen
Capaciteitsbeperking	Niet van toepassing
Beoogde startdatum	1 februari 2026

¹ Vermeld in het geval van een joint degree hier ook welke instelling de penvoerder van de aanvraag is

INHOUDSOPGAVE

1	INHOUD OPLEIDING EN ONDERWIJSPROGRAMMA	4
2	DOELGROEP VAN DE OPLEIDING EN NADERE VOOROPLEIDINGSEISEN (INDIEN VAN TOEPASSING)	5
3	BEROEPS-/ARBEIDSMARKTPROFIEL AFGESTUDEERDEN	5
4	AFSTEMMING (ART. 4 LID 3)	6
5	ANALYSE VERWANTE (TOEKOMSTIG) AANBOD (ART. 5 LID 4)	7
6	GESCHATTE INSTROOM IN DE NIEUWE OPLEIDING	9
7	ONDERBOUWING VAN DE ARBEIDSMARKTBEHOEFTE (ART. 6 LID 1 SUB A IN SAMENHANG MET LID 2)	10
	7.1 Onderbouwing kwantitatieve behoefte	10
	7.1.1 ROA-prognoses	10
	7.1.2 UWV Kansrijke beroepen	11
	7.1.3 Monitor Creatieve Industrie	11
	7.1.4 Monitor Digitale Economie	12
	7.1.5 KBA Werkveldenquête	13
	7.1.6 Conclusie	18
	7.2 Onderbouwing kwalitatieve behoefte	18
	7.2.1 Wet- en regelgeving	18
	7.2.2 KBA Vacaturescan	20
	7.2.3 Interviews met sleutelfiguren	21
	7.2.4 Conclusie	25
8	NOODZAAK TOT START NIEUWE OPLEIDING (ART. 6 LID 1 SUB B IN SAMENHANG MET LID 3)	25
9	AANSLUITING INSTELLINGSPROFIEL (ART. 6 LID 1 SUB B IN SAMENHANG MET LID 4)	25
10	RIO- EN ISCED-INDELING	26
11	OVERZICHT VAN BIJLAGEN	27

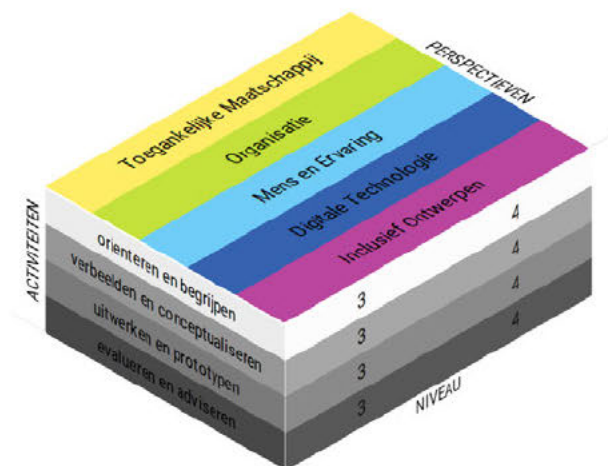
1 INHOUD OPLEIDING EN ONDERWIJSPROGRAMMA

In de M Accessible & Inclusive Design (MAID) worden studenten opgeleid tot T-shaped professionals, experts in toegankelijk en inclusief ontwerpen. Ze ontwikkelen de vaardigheden om digitale toegankelijkheid en inclusiviteit te integreren in verschillende disciplines. De opleiding biedt ruimte voor specialisatie in het domein dat het beste bij de student past: technisch-, mens- en organisatiegericht specialist. Studenten leren door het ontwerpen van oplossingen voor echte problemen, met een iteratief, samenwerkingsgericht proces. Het formatieve handelen helpt studenten het leerproces te monitoren en bij te sturen.

De deeltijdopleiding bestaat uit twee modules van elk 30 ec (zie tabel 1), met leerlijnen opgebouwd aan de hand van kennislagen (zie figuur 1): maatschappelijke toegankelijkheid, mens en ervaring, organisatie, digitale technologie en design. Studenten werken aan projecten waarin deze kennislagen aan bod komen. Ze ontwikkelen vaardigheden door praktijkgerichte, complexe challenges en worden begeleid door docenten en leercoaches. Het afstudeerproject wordt individueel uitgevoerd met een project bij een organisatie.²

De *Expert Toegankelijk en Inclusief Ontwerpen* specialiseert zich in een van de volgende richtingen:

- Technisch specialist: Ontwerpt en ontwikkelt innovatieve en schaalbare technologische oplossingen binnen de grenzen van wat technisch haalbaar is.
- Mensgericht specialist: Ontwerpt inclusieve oplossingen door middel van gebruiksonderzoek en optimale gebruikerservaring.
- Organizatiegericht specialist: Adviseert beleidsmakers over strategische en organisatorische transitie naar inclusieve dienstverlening.



Figuur 1. Competentie-kubus van M AID

Tabel 1. Schematische weergave programma MAID

Jaar	Cursus	Eindkwalificaties	ECTS
1	Digitale toegankelijkheid door innovatie	Alle, niveau 3	30
2	Digitale toegankelijkheid in een complexe realiteit	Leeruitkomsten toegankelijke maatschappij, inclusief ontwerpen, professioneel meesterschap en één van de specialisaties op niveau 4.	30

² Annet Jager, Erik Keppels, "Macrodoelmatigheidsonderzoek HBO-master Accessible and Inclusive design. Verslag interviews fase 1 in opdracht van HAN" (KBA, 9 september 2024), p. 27-28. Zie ook bijlage 1.

2 DOELGROEP VAN DE OPLEIDING EN NADERE VOOROPLEIDINGSEISEN (INDIEN VAN TOEPASSING)

HBO-bachelorstudenten uit diverse vooropleidingen kunnen instromen. De focus ligt op doorstroom vanuit Creatieve Technologie- en ict-opleidingen (B HBO-ICT en B CMD).

Studenten met een technische component in opleidingen zoals bestuurs- en organisatiekunde kunnen ook instromen. Toegang is mogelijk voor studenten met een portfolio dat gelijkwaardig is aan een CMD of hbo-i bachelor. Een persoonlijk leertraject wordt op maat gemaakt op basis van werkervaring en/of vooropleiding.³

3 BEROEPS-/ARBEIDSMARKTPROFIEL AFGESTUDEERDEN

Digitale producten en diensten van organisaties, zoals apps en websites, zijn essentieel in het dagelijks leven en moeten toegankelijk zijn voor iedereen, inclusief mensen met beperkingen. Nationale en Europese wetgeving vereisen dat ook (zoals de European Accessibility Act (EEA) vanaf juni 2025).⁴

Het aanpassen van de producten gaat verder dan het technische proces op zich. Het 'inclusiedenken' vraagt van ontwerpers en ontwikkelaars om een fundamentele verandering in hun ontwerp- en ontwikkelprocessen. Het vraagt om *Experts Toegankelijk en Inclusief Ontwerpen*. Een professional op hbo-masterniveau die gespecialiseerd is in digitale oplossingen en het bevorderen van digitale toegankelijkheid en inclusie binnen producten, diensten en organisaties. Met een analytische en oplossingsgerichte houding beschikt deze expert over diepgaande kennis van erkende (internationale) toegankelijkheidsstandaarden, zoals de WCAG en de EAA, evenals relevante juridische kaders.

Door een multidisciplinaire aanpak te hanteren verbindt de expert ontwerp, technologie en beleid. Deze combinatie van ontwerpvaardigheden, strategisch inzicht en praktische implementatie stelt de professional in staat digitale oplossingen te ontwikkelen die voor iedereen toegankelijk zijn. Het uiteindelijke doel is om gelijkwaardige toegang te creëren en bij te dragen aan een maatschappelijk toegankelijke samenleving.

Kernactiviteiten

De kern van het werk van de professional bestaat uit de volgende vier activiteiten:

- *Oriënteren en begrijpen*: Analyseren van gebruikers, processen en technologie in context.
- *Conceptualiseren*: Ontwerpen van inclusieve technologieën en organisatieprocessen.
- *Prototypen*: Uitwerken en verfijnen van ontwerpen tot concrete oplossingen.
- *Evalueren en adviseren*: Beoordelen en verbeteren van ontwerpen en processen.

Bij de uitvoer van deze activiteiten zijn de volgende vijf aspecten, kennisdomeinen, van belang:

³ Annet Jager, Erik Keppels, "Macrodoelmatigheidsonderzoek HBO-master Accessible and Inclusive design. Verslag interviews fase 1 in opdracht van HAN" (KBA, 9 september 2024), p. 27-28.

⁴ Zie: [The EAA comes into effect in June 2025. Are you ready? - European Commission](#)

- *Toegankelijke maatschappij*: Impact creëren door inclusieve interacties tussen gebruikers, systemen en organisaties binnen bestaande kaders mogelijk te maken.
- *Organisatie*: Analyseren wat een organisatie nodig heeft voor toegankelijke producten en diensten en de overgang naar inclusieve werkwijzen en technologie ondersteunen.
- *Mens en ervaring*: De mens begrijpen en digitale producten en diensten ontwerpen die aansluiten bij de wensen, behoeften, normen en waarden van de doelgroep.
- *Digitale technologie*: Toegankelijke digitale technologie en ontwikkelprocessen onderzoeken, ontwikkelen en infrastructuur verbeteren binnen hardwarebeperkingen.
- *Inclusief ontwerpen*: Ontwerpstrategieën en -methodieken toepassen voor toegankelijke digitale producten en diensten.

Kerncompetenties

De professional is enthousiast over digitale toegankelijkheid en inclusiviteit en kan in zijn werkerrein goed analyseren en adviseren in een concreet ontwerpende aanpak, methodische creatieve oplossingen bedenken en ontwerpen, projectmatig in samenwerking werken en communiceren binnen in eigen specialisme en naar breder publiek. Specifiek waar het gaat om digitaal toegankelijk en inclusief Ontwerpen beheerst de professional verschillende competenties, op het gebied van:

- *Digitale Toegankelijkheid*: Toepassing van toegankelijkheidsprincipes (Waarneembaar, Bedienbaar, Begrijpelijk, Robuust) en richtlijnen zoals WCAG en de EAA, inclusief het uitvoeren van tests en opstellen van verbeterplannen.
- *Mensgerichtheid*: Tools om te streven naar een optimale gebruikerservaring voor alle doelgroepen, ongeacht hun beperkingen.
- *Technische implementatie*: Technische kennis van toegankelijke technologieën, met het vermogen om kansen en beperkingen te beoordelen voor zowel eindgebruikers als organisaties.
- *Beleidsontwikkeling*: Onderzoekend vermogen voor het ontwikkelen van strategisch beleid en implementatie rondom digitale toegankelijkheid, met goed begrip van de juridische en maatschappelijke context en effectieve communicatie naar verschillende stakeholders⁵

4 AFSTEMMING (ART. 4 LID 3)

Op basis van de mate van verwantschap met bestaande opleidingen is afstemming gezocht met twee opleidingen. Zij zijn geïnformeerd aan de hand van het beroepscompetentieprofiel en de blauwdruk van de opleiding.

1. Universiteit Utrecht, M Psychology, specialisatie Applied Cognitive Psychology⁶

De studenten worden opgeleid tot "onderzoekers die systemen, producten en organisaties vanuit het perspectief van de menselijk perceptie, cognitie en motoriek kunnen benaderen." Expertises zijn onder meer: aandacht, nudging, slapen, motoriek. De stafleden zijn erkende experts in eye tracking en pupilometrie.

⁵ Annet Jager, Erik Keppels, "Macrodoelmatigheidsonderzoek HBO-master Accessible and Inclusive design. Verslag interviews fase 1 in opdracht van HAN" (KBA, 9 september 2024), p. 21-26.

⁶ UU, M Applied Cognitive Psychology, <https://www.uu.nl/en/masters/applied-cognitive-psychology>

Men ziet “*waarschijnlijk overlappende interesses en motivaties maar vermoedelijk complementaire eindtermen.*” De studenten worden niet opgeleid tot ontwerper, maar tot onderzoeker, die de ontwerpen van de MAID zouden kunnen valideren.⁷

2. Fontys, M Applied IT

In juli 2024 zijn de plannen voor MAID ugepresenteerd aan een vertegenwoordiger van de M Applied IT van Fontys. In deze sessie is geen bezwaar gemaakt tegen de plannen van de HAN, In juni 2025 is de actuele versie van het beroepscompetentieprofiel en de blauwdruk van MAID aan de opleidingsmanager voorgelegd. Deze zag slechts een beperkte verwantschap, op onderdelen, en zag meer verschillen.⁸

5 ANALYSE VERWANTE (TOEKOMSTIG) AANBOD (ART. 5 LID 4)

Verwante opleidingen komen inhoudelijk sterk overeen, leiden op tot min of meer dezelfde beroepen, zijn toegankelijk voor min of meer dezelfde instroomdoelgroep en worden in dezelfde opleidingsvorm aangeboden. Zo bezien, zijn er geen opleidingen die in de kern opleiden voor specialist in toegankelijkheid en inclusie op masterniveau. Er zijn dus geen sterk verwante opleidingen.

Wel worden in het wo op masterniveau enkele opleidingen aangeboden die relevant zijn voor inclusief design, hoewel deze opleidingen zich niet specifiek richten op inclusief design. De hieronder gevonden wo-masters achten we nauwelijks verwant omdat de voorgenomen opleiding slechts in beperkte mate inhoudelijk vergelijkbaar is of opleidt voor vergelijkbare beroepen, al ligt het accent op fundamenteel onderzoek. De wo-masters richten zich op een andere doelgroep. Ze zijn niet zonder pre-master toegankelijk voor hbo-bachelor afgestudeerden. Ook het feit dat deze masters in het Engels worden gegeven, maakt ze minder toegankelijk voor hbo'ers uit de Nederlandstalige bacheloropleidingen waar de MAID op voortbouwt. De hier besproken wo-opleidingen worden bovendien in voltijd aangeboden en zijn daarom niet toegankelijk voor werkenden, die een belangrijk deel zijn van onze doelgroep.

Tenslotte hebben deze opleidingen een omvang van 120 ec. Alleen de specialisatie Applied Cognitive Psychology telt 60 ec en lijkt meer op MAID door het sterker op toepassing gerichte programma. Deze opleiding beschouwt zich echter ook als een opleiding tot onderzoeker en ziet (zoals in paragraaf 4 aangegeven) geen concurrentie ten opzichte van MAID.

M New Media Design (Tilburg University)

Dit is een specialisatie binnen de M Communicatie- en Informatiewetenschappen (60 ec, Engelstalig). Studenten verdiepen zich in interactieve technologie, ontwerpprocessen, creativiteit en hoe mensen digitale media gebruiken. Ze worden op basis van wetenschappelijke inzichten opgeleid tot experts op het gebied van content- en interactieontwerp, met kennis van het testen van designs⁹

⁷ Afstemming met M Applied Cognitive Psychology. Zie bijlage 2.

⁸ Mail van [REDACTED] van 27 juni 2025. Zie bijlage 3.

⁹ Zie: [New Media Design | Tilburg University](#)

Studenten leren in ontwerpprocessen zo in te richten dat ze rekening kunnen houden met de behoeften van gebruikers en de maatschappij.¹⁰ Deze master is toegankelijk voor hbo-afgestudeerden, van bijvoorbeeld Communicatie en Multimedia Design¹¹ via een premaster, mits het Engels van voldoende niveau is.¹²

M Human-Technology Interaction (TU/E)

Deze master richt zich op de interactie tussen mensen en technologieën, inclusief aspecten van inclusief design.¹³ Deze zitten met name in de specialisatie Behavioral and Social Computing.¹⁴

M Industrial Design Engineering (UT)

In deze master kunnen studenten leren over het ontwerpen van producten met aandacht voor toegankelijkheid en inclusiviteit.¹⁵ Dit onderwerp zit vooral in de specialisatie Human Technology Relations.¹⁶

M Design for Interaction (TU/d)

Deze masteropleiding richt zich op interaction design en kan cursussen aanbieden die gericht zijn op inclusief ontwerpen.¹⁷

M Interaction Technology (UT)

Deze master richt zich op het onderzoeken, ontwerpen en ontwikkelen van interactieve systemen.¹⁸

M Applied Cognitive Psychology (UU)

Deze specialisatie binnen de M Psychology onderzoekt hoe mensen informatie verwerken, beslissingen nemen, problemen oplossen en leren, en hoe deze inzichten kunnen worden toegepast om menselijk gedrag te begrijpen en te beïnvloeden.¹⁹

Daarnaast zijn er enkele masters in het hbo waarin elementen van inclusive design voorkomen. Dat zijn:

M Applied IT

Deze opleiding heeft een raakvlak met MAID op het punt van softwareontwerp, maar gaat ook in op de ontwikkeling en implementatie van AI-systemen, het management van ict-projecten, het ontwikkelen en implementeren van 'cloud' -diensten en het optimaliseren van productieprocessen met behulp van ict.²⁰ Daarmee is dit in de kern een andere opleiding.

M Digital Design

Deze opleiding heeft een specialisatie Interaction Design, maar vraagt 3 jaar werkervaring en een portfolio van eerdere ontwerpen. Er is slechts een beperkt aantal plaatsen en men geeft de voorkeur aan studenten van 30 en ouder.²¹ Daarmee is duidelijk dat deze opleiding zich op een geheel andere doelgroep richt en andere eisen stelt aan ontwerpen.

¹⁰ Zie: [Carrièreperspectieven New Media Design | Tilburg University](#)

¹¹ Zie: <https://www.tilburguniversity.edu/nl/onderwijs/masteropleidingen/new-media-design/aanmelden>

¹² Zie: [Application and admission: New Media Design - national procedure | Tilburg University](#)

¹³ Zie: [Master Human-Technology Interaction](#)

¹⁴ Zie: [Mastertrack Behavioral and Social Computing](#)

¹⁵ Zie: [Master Industrial Design Engineering | University of Twente](#)

¹⁶ Zie: [Human Technology Relations | Master's specialisation](#)

¹⁷ Zie: [Human Technology Relations | Master's specialisation](#)

¹⁸ Zie: [Interaction Technology | Master - wo opleiding](#)

¹⁹ Zie: [Applied Cognitive Psychology - Utrecht University](#)

²⁰ Zie: [Your future](#)

²¹ Zie: [Master Digital Design | AUAS](#)

De conclusie is dat de andere programma's in vorm en doelgroep sterk verschillen van de MAID, terwijl er slechts een beperkte overlap is in inhoud en de functies waar zij zich richten. Van al deze opleidingen is in tabel 2 een overzicht van instroom weergegeven.

Tabel 2. Aanverwante aanbod M AID per gemeente, instelling, ISAT en instroom per jaar 2020 t/m 2024.

Gemeente	Instelling	ISAT	Naam	2020	2021	2022	2023	2024
Tilburg	Tilburg University	66826	M Communicatie- & Informatieweten-schappen	25*	21	18*	17*	22*
Enschede	Universiteit Twente	60030	M Interaction Technology	22	21	22	29	19
Delft	Technische Universiteit Delft	60355	M Design for Interaction	24*	42	31*	44	37
Eindhoven	Technische Universiteit Eindhoven	60431	M Human-technology Interaction	9*	4*	10*	0	4*
Utrecht	Universiteit Utrecht	66604	M Psychology	85	124	124*	91	83
Enschede	Universiteit Twente	66955	M Industrial Design Engineering	–	–	–	–	–
Eindhoven	Fontys	45293	M Applied IT	–			17 (vt) 3 (dt)	37 (vt) 3 (dt)
Amsterdam	Hogeschool van Amsterdam	49131	M Digital Design	47	47	37	49	41

Bron: [Open onderwijsdata–studenten wo](#) en [VH- dashboard instroom](#).

* Waarden kleiner dan 5 worden in de open onderwijsdata van OCW en de gegevens van de VH als <5 weergegeven. In die gevallen is in de gegevens die aan deze tabel ten grondslag liggen gekozen voor '4'. De vetgedrukte getallen in de tabel zijn daardoor beïnvloed en kunnen dus in werkelijkheid lager zijn.

6 GESCHATTE INSTROOM IN DE NIEUWE OPLEIDING

Het merendeel van de studenten zal afkomstig zijn uit de bacheloropleidingen CMD en HBO-ICT en daar aan verwante opleidingen. Uit een onderzoek van NIDAP blijkt dat 12% van geïnterviewde CMD-alumni interesse heeft in het volgen van een deeltijdmaster. Het onderwerp 'interaction design' vond 28% van de geïnterviewden een interessant onderwerp voor een vervolgopleiding.²² Deze percentages zijn indicatief, maar geven wel aan dat een master op enige instroom kan rekenen. In tabel 3 is de instroom van deze opleidingen over de periode 2019-2024 te zien (zie tabel 3).

Tabel 3. Instroom landelijk bacheloropleidingen Communicatie & Multimedia Design en HBO-ICT met prognose uitstroom bij rendement van 70%.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CMD	1652	1727	1224	1230	1216	1152
HBO-ICT	4117	4194	3831	3871	3538	3386

²² HAN hbo-CMD Verkenning en Evaluatie. Verdiepende kwantitatieve analyse en diagnose, versie 2 (NIDAP, februari 2024), p. 7. Zie bijlage 4.

totaal	5769	5921	5055	5101	4754	4538
Uitstroom bij rendement van 70%	4038	4145	3536	3571	3328	3177

Bron: VH- dashboard instroom

Uitgaande van een rendement van 70% kunnen we de komende jaren echter rekenen op 3 à 4.000 afgestudeerden per jaar. Als slechts 1% van die afgestudeerden voor de MAID zou kiezen, zou de master al een gezonde instroom hebben 30-35 studenten per jaar. Gezien de interesse voor het onderwerp 'interaction design' en de te verwachten groeiende vraag naar experts op het gebied van inclusive design, lijkt een instroom van 30-35 een conservatieve schatting.

7 ONDERBOUWING VAN DE ARBEIDSMARKTBEHOEFTE (ART. 6 LID 1 SUB A IN SAMENHANG MET LID 2)

7.1 Onderbouwing kwantitatieve behoefte

7.1.1 ROA-prognoses

Voor de onderbouwing van de arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de beoogde hbo masteropleiding Accessible & Inclusive Design kijken we aanvullend naar de arbeidsmarkt cijfers uit het Arbeidsmarktinformatiesysteem (AIS) van het ROA. Voor de onderbouwing van de arbeidsmarktbehoefte van de beoogde hbo masteropleiding Accessible & Inclusive Design is deze informatie te weinig specifiek, maar het geeft wel een globaal beeld van de toekomstige arbeidsmarktsituatie. Op basis van de in paragraaf 5 besproken opleidingen blijkt het lastig de voorgenomen opleiding MAID in te delen volgens de systematiek van ROA. Op basis van die vergelijking komen we tot de volgende clusters van ROA, zie tabel 4:

Tabel 4. Overzicht verwante opleiding en relevante opleidingstypes volgens ROA

Isat-code	Naam	Opleidingstype volgens ROA
66826	M Communicatie- & Informatiewetenschappen	M Communicatie en journalistiek
60030	M Interaction Technology	M Informatica
45293	M Applied IT	M informatica
49131	M Digital Design	M Kunst
66604	M Psychology	M Psychologie
60355	M Design for Interaction	M Werktuigbouwkunde
60431	M Human-technology Interaction	M Werktuigbouwkunde
66955	M Industrial Design Engineering	M Werktuigbouwkunde

Hoewel uit het voorgaande duidelijk blijkt dat de voorgenomen opleiding lastig indeelbaar is, hechten we op basis van de in paragraaf 5 gemaakte vergelijkingen wat meer gewicht toe aan de prognoses over de masters informatica (tabel 5a) en werktuigbouwkunde (tabel 5b).

Het ROA concludeert dat de toekomstige arbeidsmarktsituatie voor masters Informatica en werktuigbouwkunde redelijk is met enige verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening. Voor de prognoses voor

de masters uit de categorieën psychologie, communicatie en kunst, zie bijlage 5 (Risicoindicatoren en arbeidsmarktprognoses tot 2028 overige opleidingen).

Tabel 5a ROA Risicoindicatoren en arbeidsmarktprognoses tot 2028 - Master Informatica

naam onderwerp	aantal	totaal 6 jr. %	gem. jaarlijks %	indicator	typering
verwachte uitbreidingsvraag tot 2028	600	1	0,2		laag
verwachte vervangingsvraag tot 2028	7600	13	2,1		laag
verwachte baanopeningen tot 2028	8200	14	2,2		laag
verwachte instroom van schoolverlaters tot 2028	10800	19	2,9		gemiddeld
ITKP toekomstige knelpunten personeelsvoorziening in 2028				1,05	enige
ITA toekomstige arbeidsmarktsituatie in 2028				1,05	redelijk
Loopbaanperspectief				1,72	

Bron: ROA-AIS

Tabel 5b ROA Risicoindicatoren en arbeidsmarktprognoses tot 2028 - Master Werktuigbouwkunde

naam onderwerp	aantal	totaal 6 jr. %	gem. jaarlijks %	indicator	typering
verwachte uitbreidingsvraag tot 2028	1000	2	0,3		gemiddeld
verwachte vervangingsvraag tot 2028	11600	20	3,1		gemiddeld
verwachte baanopeningen tot 2028	12600	22	3,3		gemiddeld
verwachte instroom van schoolverlaters tot 2028	11600	20	3,1		gemiddeld
ITKP toekomstige knelpunten personeelsvoorziening in 2028				1,02	enige
ITA toekomstige arbeidsmarktsituatie in 2028				1,02	redelijk
Loopbaanperspectief				1,69	

Bron: ROA-AIS

7.1.2 UWV Kansrijke beroepen

Het UWV schaaft de functies waar de MAID toe opleidt onder schaarsteberoepen. Daaronder vallen een aantal van de bovengenoemde functies op hoger en wetenschappelijk niveau tot de schaarste beroepen. Het gaat om: Ontwerpers/ architecten ICT-systemen, Adviseurs, consultants en informatiespecialisten ICT, Developers en softwareontwikkelaars ICT, Webdevelopers (technisch/ backend).²³

7.1.3 Monitor Creatieve Industrie

De Monitor Creatieve Industrie is een tweejaarlijks onderzoek naar de economische ontwikkelingen in de creatieve industrie en ICT.

Landelijke ontwikkeling

²³ UWV, Kansrijke beroepen 2024-2025, p. 9. Zie: [UWV Kansrijke beroepen 2024-2025](#)

Tussen 2012 en 2022 groeide zowel het aantal banen als het aandeel aan de economie harder dan voor de gehele Nederlandse economie.²⁴

De monitor gaat verder in op de impact van digitalisering en de opkomst van kunstmatige intelligentie, die beide impact hebben op de communicatie- en de designkant van de creatieve industrie.²⁵ De voorgenomen opleiding speelt hierop in, waardoor de afgestudeerden zich goed binnen de ontwikkelende markt kunnen plaatsen.

Gekeken naar het aantal banen vermeldt de Monitor Creatieve Industrie 2023 dat de landelijke groei van de creatieve industrie tussen 2012 en 2022 boven het gemiddelde van de landelijke economie lag: 2,7% versus 1,2% respectievelijk (p.19). Het onderdeel media- en entertainmentindustrie, waar afgestudeerden van de voorgenomen opleiding zouden kunnen werken, is weliswaar het minst gegroeid (1,6% over dezelfde periode), maar ook hier ligt de groei boven het landelijk gemiddelde.²⁶ Zie tabel 6 voor een overzicht.

Tabel 6. Aantal banen in 2022 en groei van het aantal banen in periode 2012-2022 en 2019-2022 in de creatieve industrie en ICT in Nederland.

	Banen 2022 <i>Aantal x1.000</i>	Groei 2012-22 <i>Aantal x1.000</i>	Groei 2012-22 <i>% per jaar</i>	Groei 2019-2022 <i>Aantal x1.000</i>	Groei 2019-2022 <i>% per jaar</i>
Kunsten en cultureel erfgoed	143,8	35,5	2,9%	10,6	2,6%
Media en entertainmentindustrie	106,0	14,7	1,5%	5,0	1,6%
Creatieve zakelijke dienstverlening	142,1	42,5	3,6%	16,7	4,3%
Creatieve Industrie	391,9	92,8	2,7%	32,3	2,9%
Diensten	310,0	67,5	2,5%	17,2	1,9%
Hardware	44,5	1,9	0,4%	0,1	0,1%
ICT	354,5	69,4	2,2%	17,3	1,7%
Creatieve Industrie en ICT	746,4	162,2	2,5%	49,7	2,3%
Totale economie	9.369,8	1.036,1	1,2%	443,3	1,6%

Dit is een zeer algemeen beeld, maar als men de eerdergenoemde maatschappelijke en wettelijke ontwikkelingen in aanmerking neemt, wordt duidelijk dat de groei en vraag van de arbeidsmarkt voor afgestudeerden van de master AID sterker is dan de cijfers uit de ROA en creatieve monitor suggereren.

7.1.4 Monitor Digitale Economie

De Monitor Digitale Economie 2024 bevat, onder andere, gegevens over digitale infrastructuur, digitale markten en het gebruik van sociale media door bedrijven. In de monitor zijn gegevens van verschillende bronnen samengebracht, waaronder het CBS, Eurostat en het UWV.

²⁴ Monitor creatieve industrie 2023 Nederland, Top-15 steden creatieve industrie en ICT, Bedrijven, beroepen en zzp'ers (december 2023), p. 5. Zie bijlage 6.

²⁵ Monitor creatieve industrie, p. 11.

²⁶ Monitor creatieve industrie, p. 19

90% van de Nederlanders deed online aankopen in 2022 (tegen 80 % in 2017). Verkoop van goederen verschuift steeds verder naar het digitale domein, waarbij een goede toegankelijkheid van belang is om de klanten te bereiken. Ook maken vrijwel alle volwassen Nederlanders gebruik van het internet voor het vinden van informatie over producten en diensten. 9 van de 10 consumenten zoeken in 2022 informatie, vergelijkbaar met de percentages voor de aankopen van producten en diensten. Het aandeel in de omzet van bedrijven aan e-commerce is substantieel toegenomen in de afgelopen jaren, vooral in de corona periode. In 2017 was nog geen 15% van de omzet van bedrijven behaald uit e-commerce. In 2022 was dit aandeel gestegen tot praktisch 20%. Het belang van clouddienstverlening voor bedrijven en burgers is een belangrijke graadmeter voor de digitale economie. De omzet aan publieke clouddienstverlening van aanbieders in Nederland is de afgelopen jaren gestegen van EUR 1.455 miljoen in 2017 naar EUR 4.823 miljoen in 2021. Dit betreft een meer dan verdrievoudiging in een periode van vijf jaar.²⁷

7.1.5 KBA Werkveldenquête

In de periode van 25 februari tot en met 2 mei 2025 heeft KBA in opdracht van de HAN een online enquête uitgevoerd onder geselecteerde arbeidsorganisaties in relevante sectoren en werkvelden voor de beoogde professional. Naast de vragenlijst, waren daarbij het beroepscompetentieprofiel en de blauwdruk van de opleiding voor de respondenten opgenomen.

De organisaties zijn direct benaderd op basis van contactgegevens, aangeleverd door de HAN, gegevens van openbare websites en uit het KvK-register. Aangezien de arbeidsmarktbehoefte door het CDHO primair nationaal wordt beoordeeld zijn alleen in Nederland gevestigde organisaties geselecteerd. Daarbij zijn personen benaderd die vanuit hun functiegerichte uitspraken kunnen doen over de huidige en toekomstige behoefte aan professionals met dit profiel.²⁸

Methode

Er is gewerkt met een bestand bestaande uit 1106 organisaties. De organisaties zijn in eerste instantie per e-mail benaderd voor deelname aan de online enquête. Van 157 organisaties was geen e-mailadres beschikbaar, deze organisaties zijn telefonisch benaderd voor het achterhalen van de juiste contactpersonen en -gegevens. In de periode van 25 maart tot en met 30 april 2025 zijn niet-responderende organisaties gebeld. Tevens is er tweemaal een reminder verstuurd.

In totaal hebben 95 respondenten van afzonderlijke organisaties deelgenomen aan het onderzoek. De respons van 95 is exclusief twee ontduubelde en verwijderde organisaties en 35 organisaties met onbruikbare respons (omdat zij alleen administratieve vragen en geen inhoudelijke vragen hebben ingevuld). Bij de presentatie van de gegevens in het rapport kan de 'n' van tabel tot tabel variëren als gevolg van routing in de vragenlijst en van missings.²⁹

In het onderzoek zijn personen benaderd die gerichte uitspraken vanuit hun functie kunnen doen over de huidige en toekomstige behoefte aan professionals met het beoogde profiel. De grootste groep respondenten (40%) vervult de functie van manager/leidinggevende, gevolgd door medewerkers bij de afdeling P&O/HR (20%), directeurs/eigenaren (17%) en adviseurs/experts/specialisten zoals accessibility expert, communicatieadviseur, UX-

²⁷ Zie: [Monitor digitale economie 2024 - Goedwerkende markten | Nederland Digitaal](#)

²⁸ Annet Jager, Erik Keppels, "Macrodoelmatigheidsonderzoek Hbo-opleiding Master Accessible & Inclusive Design in opdracht van HAN (KBA. 22 mei 2025), p.3-4. De vragenlijst is opgenomen vanaf p. 27; het beroepscompetentieprofiel is opgenomen vanaf p. 41; de blauwdruk van de opleiding vanaf p.47. Zie bijlage 7.

²⁹ Macrodoelmatigheidsonderzoek mei 2025, p.3-4.

designer, domeinarchitect, front-end developer, webmaster (14%). Bij 'anders' zijn functies genoemd zoals lector, leerkracht ICT en digitale toegankelijkheid, onderzoeker/ontwerper en senior medewerker behandelen en ontwikkelen.³⁰

Bevindingen

In totaal hebben 73 van de 95 respondenten (77%) aangegeven één van de beslissers te zijn bij het aantrekken van nieuwe medewerkers. Bij de uitspraken over de arbeidsmarktbehoefte is alleen dit type respondenten meegenomen.³¹ Twee derde van de respondenten vindt het beoogde profiel van de Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen buitengewoon of zeer passend bij de inhoudelijke eisen in het werkveld. Bijna een kwart (23%) vindt het profiel enigszins passend. Slechts een kleine groep respondenten vindt het profiel niet passend (10%).³²

Respondenten konden hier een toelichting op geven.³³ Degenen die het profiel buitengewoon of zeer passend vinden, lichten hierop toe dat er een grote behoefte is aan Experts Toegankelijk en Inclusief ontwerpen vanwege het steeds grotere belang van diversiteit en inclusie. *"Ondanks de tegenwind internationaal is Diversiteit & Inclusie nog steeds relevant. En met de veranderende blik van de nieuwe generaties wordt dit steeds belangrijker."* Ook overheidsorganisaties onderstrepen dit belang. Een HR-medewerker van gemeente Zutphen zegt daarover: *"We zijn een inclusieve organisatie. Onze klanten zijn de inwoners. Dit is een heel divers publiek en het moet dus voor iedereen toegankelijk zijn."* een andere gemeente voegt daaraan toe: [red. het profiel] *"sluit aan bij de doelstellingen van de organisatie om inclusief te zijn"*.

Uit de opmerkingen blijkt ook dat er bij organisaties over inhuur van expertise wordt gedacht. Dat gaat om kleinere organisaties en speelt ook bij grote organisaties als de overheid. Zo zegt een respondent *"gezien onze kleinschalige omvang vragen we deze expertises bij onze leveranciers, bijvoorbeeld bij de bouw van een website"*. Ook een manager van het Valkhof Museum is deze mening toegedaan: *"Ik zou deze persoon niet in dienst hebben vanwege het formaat van de organisatie. Een rol als adviseur of betrokken bij een externe partij zou zeker kunnen."* Een adviseur van de Vereniging Directeuren Publieksdiensten (VDP) voegt daaraan toe: *"Dit is kennis die nu vaak niet voorhanden is binnen gemeenten en extern wordt ingehuurd. Of via de leverancier van applicaties ingekocht wordt. Dat laatste is minder wenselijk, omdat er dan geredeneerd wordt vanuit het te verkopen systeem. Het beschreven profiel past goed bij de echte behoefte die organisaties hebben. Door deze kennis in huis te hebben, kunnen (maatschappelijke) kosten door reparaties achteraf voorkomen worden. Tot nu toe wordt deze kennis nog veel te weinig onderwezen in de standaard curricula van passende studies zoals communicatie, creative business."* Een manager binnen Logius geeft aan dat je *"De drie genoemde specialisaties binnen de overheid niet altijd terugvindt, een UX'er kom je in ieder geval binnen Logius wel tegen maar de andere tweede worden vaak ingekocht."*³⁴

Aan de respondenten is gevraagd in hoeverre zij bepaalde kernactiviteiten en kerncompetenties van belang achten voor de beoogde Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen zoals beschreven in het beroepscompetentieprofiel.

³⁰ Macrodoelmatigheidsonderzoek mei 2025, p. 4-5.

³¹ Macrodoelmatigheidsonderzoek mei 2025 p.5.

³² Macrodoelmatigheidsonderzoek mei 2025, p.5.

³³ Respondenten is gevraagd of zijn met naam van hun organisatie en/of functie in de rapportage geciteerd mochten worden. Daar waar zij hiervoor toestemming hebben gegeven, is deze informatie opgenomen bij een citaat.

³⁴ Macrodoelmatigheidsonderzoek mei 2025, p. 6.

Alle voorgelegde kernactiviteiten worden door de meerderheid van de respondenten van groot of zeer groot belang geacht/ De kernactiviteit rondom Mens en ervaring wordt het meest belangrijk geacht, (78%) die rondom Design het minst belangrijk (laatste vindt nog altijd circa 60% van groot of zeer groot belang).

Op één na worden ook alle (negen) voorgelegde kerncompetenties door de meerderheid van de respondenten van groot of zeer groot belang gezien om te beheersen in het werk van de beoogde Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen. Er wordt bijzonder veel waarde gehecht aan communicatieve vaardigheden (85%) en aan analytisch en adviserend vermogen (80%) in dit profiel.³⁵

Ook zijn de respondenten gevraagd naar het belang van de drie specialisaties voor hun eigen organisatie. Tabel 2.5c in het rapport toont dat alle drie de specialisaties overall gezien van groot belang worden geacht. Bijna driekwart van de respondenten ziet het belang van de mensgerichte specialist (74%), bijna twee derde het belang van de organisatiegerichte specialist (65%) en van de technische specialist (64%).³⁶

Twee derde van de respondenten geeft aan dat er in hun sector al professionals werkzaam zijn met (delen van) een vergelijkbaar profiel als dat van de Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen (zie tabel 2.6 in het rapport). Bij vier op de tien organisaties betreft het ingehuurd medewerkers. Het profiel (of delen ervan) komt in bijna alle ondervraagde sectoren wel voor.

In totaal zijn er bij 63 organisaties momenteel 165 werknemers of 142 fte met een dergelijk profiel in dienst werkzaam.

Daarnaast worden er bij deze organisaties momenteel in totaal 79 externe werknemers of 46 fte met een dergelijk profiel ingehuurd (zie tabel 2.8 in het rapport).³⁷

De meeste respondenten verwachten in de komende vijf jaar een toename in de behoefte aan Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen binnen de sector. Het gaat om 71 procent, terwijl geen enkele respondent van mening is dat de behoefte zal afnemen, zie tabel 7. Het is een duidelijk signaal van de responsgroep.

Tabel 7. Ontwikkeling behoefte aan Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen komende 5 jaar binnen sector

	Aantal	Percentage
Toenemen	60	71%
Gelijk blijven	25	29%
Afnemen	-	-
Totaal	85	100%

De toenemende behoefte aan experts op dit terrein wordt dus niet alleen veroorzaakt door wettelijke verplichtingen, maar ook door maatschappelijke trends, technologische ontwikkelingen en interne organisatorische knelpunten. Respondenten benadrukken herhaaldelijk het belang van mensgericht werken, een brede blik, en het structureel verankeren van inclusiviteit in de hele organisatie.

Toegankelijkheid en inclusiviteit worden gezien als thema's die onvermijdelijk aan belang winnen. Er wordt specifiek gewezen op aanstaande wet- en regelgeving, zoals de European Accessibility Act (EAA) die vanaf juni 2025 wordt gehandhaafd.³⁸

³⁵ Macrodoelmatigheidsonderzoek mei 2025, p. 7-8.

³⁶ Macrodoelmatigheidsonderzoek mei 2025, p. 8.

³⁷ Macrodoelmatigheidsonderzoek mei 2025, p. 9.

³⁸ Macrodoelmatigheidsonderzoek mei 2025, p. 10.

Ook ziet men een groeiend bewustzijn van het belang van inclusive design. Snelle technologische ontwikkelingen vergroten enerzijds de digitale kloof en vergroten daardoor de behoefte aan mensgerichte en inclusief ontwerp. Anderzijds vergroten diezelfde ontwikkelingen ook de mogelijkheden om de kloof te dichten. Organisaties missen een structurele verankering van kennis over toegankelijkheid en een organisatiebrede aanpak.³⁹

Driekwart (75%) van de respondenten verwacht dat er tussen nu en de komende vijf jaar, binnen hun organisatie behoefte is aan professionals met (delen van) een vergelijkbaar profiel als dat van de Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen.

Aan de organisaties is gevraagd hoeveel professionals met een profiel zoals de Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen binnen de eigen organisatie er nu werkzaam zijn, hoeveel er in de toekomst werkzaam zullen zijn (het verschil tussen toekomstige en huidige aantal is de uitbreidingsvraag) en hoeveel er zullen uitstromen (vervangingsvraag).

Tabel 8 beschrijft voorkomen en verwachting van het aantal medewerkers in dienst bij de organisaties.

- Momenteel zijn er bij de organisaties 165 medewerkers (142 fte) in dienst met (delen van) een vergelijkbaar profiel als dat van de beoogde professional Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen.
- De komende vijf jaar wordt een uitbreiding van 319 medewerkers (277 fte) verwacht plus 68 medewerkers (54 fte) aan vervanging. Bij elkaar een arbeidsmarktvraag van 387 medewerkers (331 fte) in de komende vijf jaar, meer dan een verdrievoudiging van het huidige aantal medewerkers in dienst.
- Daarnaast geven de respondenten aan dat zij 86 medewerkers de masteropleiding willen laten volgen als om- of bijscholing.

Tabel 8. Voorkomen en verwachting van het aantal medewerkers met (de kern van) het profiel van de Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen in dienst bij de organisaties (volgens beslissingsbevoegde respondenten)

	n	Min.	Max.	Gem.	Totaal
Medewerkers momenteel in dienst (aantal)	63	0	30	2,62	165
Medewerkers in dienst over 5 jaar (aantal)	63	0	100	7,68	484
Uitbreidingsvraag medewerkers in dienst komende 5 jaar (aantal)					319
Vervangingsvraag medewerkers in dienst komende 5 jaar (aantal)	63	0	15	1,08	68
Medewerkers momenteel in dienst (fte)	63	0	30	2,24	142,45
Medewerkers in dienst over 5 jaar (fte)	63	0	90	6,66	419,50
Uitbreidingsvraag medewerkers in dienst komende 5 jaar (fte)					277,05
Vervangingsvraag medewerkers in dienst komende 5 jaar (fte)	63	0	9	0,86	54,08
Aantal medewerkers de master als om- of bijscholing laten volgen komende 5 jaar	56	0	25	1,54	86

Tabel 9 beschrijft voorkomen en verwachting van het aantal ingehuurd externe medewerkers bij de organisaties.

- Momenteel zijn er bij de organisaties 79 externe medewerkers (46 fte) ingehuurd met (delen van) een vergelijkbaar profiel als dat van de beoogde professional Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen.
- De komende vijf jaar wordt een uitbreiding van 37 (19 fte) aan ingehuurd externe medewerkers verwacht.

³⁹Macrodoelmatigheidsonderzoek mei 2025 p. 11.

Tabel 9. Voorkomen en verwachting van het aantal externe medewerkers met (de kern van) het profiel van de Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen ingehuurd bij de organisaties (volgens beslissingsbevoegde respondenten)

	n	Min.	Max.	Gem.	Totaal
Externe medewerkers momenteel via inhuur (aantal)	63	0	20	1,26	79
Externe medewerkers via inhuur over 5 jaar (aantal)	63	0	30	1,84	116
Uitbreidingsvraag externe medewerkers via inhuur komende 5 jaar (aantal)					37
Externe medewerkers momenteel via inhuur (fte)	63	0	15	0,73	45,77
Externe medewerkers over 5 jaar (fte)	64	0	10	1,02	64,40
Uitbreidingsvraag externe medewerkers via inhuur komende 5 jaar (fte)					18,63

Respondenten geven aan de komende 5 jaar behoefte te hebben aan de technische specialist (49%), de mensgerichte specialist (60%) en de organisatiegerichte specialist (46%)

De grootste behoefte aan medewerkers in dienst bij de organisaties is er in de sectoren (semi)overheid, advies en consultancy, gezondheidszorg en welzijn.

De grootste behoefte aan de inhuur van externe medewerkers is er bij de (semi)overheid, advies en consultancy en onderwijs en onderzoek. In deze sectoren is ook de scholingsvraag voor zittende medewerkers het grootste.⁴⁰

Tweederde van de respondenten onderschrijft de inhoud en opbouw van MAID volledig.⁴¹

Tabel 10 bevat de prognose van de arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de beoogde opleiding op basis van de vastgestelde behoefte aan de professionals in de onderzochte arbeidsorganisaties (volgens beslissingsbevoegde respondenten).

De prognose komt uit op een jaarlijkse ruimte op de arbeidsmarkt voor 102 afgestudeerden van de hbo masteropleiding Accessible & Inclusive Design. Rekening houdend met een opleidingsrendement van 70 procent betekent dit dat er, op basis van de arbeidsmarktbehoefte bij de organisaties in dit onderzoek, ruimte is voor 146 instromers in de opleiding⁴².

Opgemerkt wordt dat deze prognose slechts betrekking heeft op de behoefte aan professionals binnen de in dit onderzoek onderzochte arbeidsorganisaties. Een schatting van de werkelijke behoefte in de gehele populatie zal daar uiteraard (ver) boven liggen.

Tabel 10. Prognose arbeidsmarktbehoefte Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen bij onderzochte organisaties

	Aantal
<i>Medewerkers met (vergelijkbaar) profiel in dienst bij organisaties</i>	
Momenteel in dienst	165
Verwachting over 5 jaar	484
Uitbreidingsvraag komende 5 jaar	319
Vervangingsvraag komende 5 jaar	68
Totale (uitbreidings- en vervangings)vraag komende 5 jaar	387
Vraag voor om- en bijscholing komende 5 jaar	86

⁴⁰Macrodoelmatigheidsonderzoek mei 2025, p. 12-14.

⁴¹ Macrodoelmatigheidsonderzoek mei 2025, p. 15.

⁴²Macrodoelmatigheidsonderzoek mei 2025 p. 18-19. Bij een instroom in de master van 146 en een uitval van 30% zullen er uiteindelijk 102 professionals afstuderen.

<i>Externe medewerkers met (vergelijkbaar) profiel ingehuurd bij organisaties</i>	
Momenteel ingehuurd	79
Verwachting over 5 jaar	116
Uitbreidingsvraag komende 5 jaar	37
<i>Jaarlijkse vraag bij organisaties</i>	
Uitbreidings- en vervangingsvraag medewerkers in dienst (387 / 5)	77
Vraag voor om- en bijscholing (86 / 5)	17
Uitbreidingsvraag ingehuurde externe medewerkers (37 / 5)	7
Vraag naar afgestudeerden masteropleiding (uitbreidings-, vervanging en scholingsvraag)	102
Minimale ruimte jaarlijkse instroom studenten bij 70% opleidingsrendement	146

7.1.6 Conclusie

Uit het onderzoek van KBA kan worden afgeleid dat de voorgenomen opleiding gewaardeerd wordt door het werkveld en in een behoefte van de arbeidsmarkt voorziet.

7.2 Onderbouwing kwalitatieve behoefte

7.2.1 Wet- en regelgeving

Mensen die niet goed mee kunnen doen in de digitale wereld moeten toch in staat worden gesteld hierin te participeren. Daarvoor bestaat onder meer regelgeving voor toegankelijkheid zoals WCAG en de European Accessibility Act (EAA) van wezenlijk belang. Deze laatste wordt vanaf juni 2025 gehandhaafd zodat aanbieders van digitale producten en diensten, die niet toegankelijk aangeboden kunnen worden, gesanctioneerd of gesommeerd worden hun aanbod van de markt te halen. Dit geldt voor overheden en bedrijven met meer dan 10 werknemers een omzet van meer dan 2 miljoen euro.⁴³ Deloitte benoemt de kosten om aan de regelgeving te voldoen in Europa tussen de 15,3 en 27,3 miljard euro.⁴⁴

Hoewel er geen specifieke cijfers zijn over de markt voor inclusief webdesign, biedt de bredere IT- en webdesignsector in Nederland context. In 2023 schatte het Ministerie van Buitenlandse Zaken de waarde van de Nederlandse softwareontwikkelingsindustrie voor 2024 op een waarde van bijna €52 miljard, met een jaarlijkse groei van 4,2%. Tussen 2024 en 2028 wordt een groei van bijna €1,5 miljard verwacht, wat neerkomt op een groei van bijna 16%.⁴⁵

Ruim de helft van de overheidswebsites voldoet nog niet aan de minimale wettelijke toegankelijkheidseisen. Dat is een grote uitdaging, want maar liefst 25% van de Nederlandse inwoners ervaart barrières bij het gebruik van online overheidsdiensten, volgens de bevindingen op een congres van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten in december

⁴³ Zie: [Wat betekent de European Accessibility Act 2025 voor jou?](#)

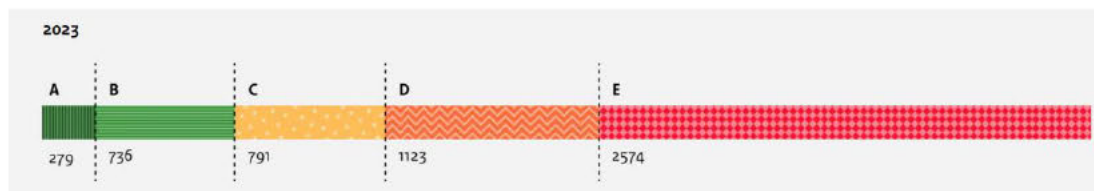
⁴⁴ Deloitte. (z.d.) Study on the socio-economic impact of new measures to improve accessibility of goods and services for people with disabilities, p. iv. Zie bijlage 8.

⁴⁵ Zie: [The European market potential for software development services | CBI](#)

2024.⁴⁶ Ruim de helft van de overheidswebsites zou op dat moment nog niet voldoen aan de minimale wettelijke toegankelijkheidseisen.⁴⁷

In 2023 zijn 5503 gemeentelijke websites aangemeld bij de “Monitor Digitale Toegankelijkheid 2023”. De overgrote meerderheid van aangemelde gemeentes voldoen daarmee niet aan de digitaliseringsagenda van de Nederlandse overheid waarin expliciet is opgenomen dat digitale overheidsdiensten voor alle burgers in Nederland net zo makkelijk en veilig digitaal beschikbaar moeten zijn als in de huidige analoge versie.⁴⁸

Onderstaande illustratie geeft de stand van zaken weer van websites van Nederlandse gemeenten. De wettelijke verplichting is om een toegankelijkheidsstatus A,B, of C te hebben. Dat is nog een minderheid (zie figuur 2):



Figuur 2. Aanmeldingen monitor digitale toegankelijkheid. Bron: Geclusterde cijfers - Jaarmonitor

In Nederland zijn overheidsinstanties echter sinds 1 juli 2018 verplicht om hun websites en mobiele applicaties toegankelijk te maken voor mensen met een functiebeperking. Overheidsinstanties moeten via een toegankelijkheidsverklaring aangeven hoe ver zij daarmee zijn. Er vallen in Nederland meer dan 8.000⁴⁹ websites onder de wet die jaarlijks hun toegankelijkheidsverklaring moeten updaten. Alleen al de ABN Amro bank heeft meer dan 1.200 producten en diensten die potentieel onder EAA vallen.⁵⁰

De omslag naar een betere webtoegankelijkheid vraagt om professionals die toegankelijke digitale producten en diensten ontwerpen en zorgen voor de organisatorische implementatie daarvan, alsook werken aan de kennisontwikkeling en ontwerpmethodologieën ontwerpen.

De MAID biedt professionals de mogelijkheid de transitie te maken naar een ander ontwerpproces. Het ‘inclusiedenken’ vraagt van ontwerpers en ontwikkelaars een andere benadering van hun ontwikkelprocessen dan zij nu gewend zijn. Er zal een omslag moeten worden gemaakt in de manier van werken en denken. Deze elementen van verandering, verhoogde complexiteit en professionalisering van de ontwerpende disciplines rechtvaardigen een masteropleiding.

De transitie naar toegankelijker digitale diensten en producten is een sociaal vraagstuk dat zowel ontwerp, technische als organisatorische uitdagingen opwerpt. Ook bedrijven hebben met deze omslag te maken. Een voorbeeld: [REDACTED], [REDACTED] bij ABN AMRO, bevestigt dat de bank op dit punt nog veel kan leren.⁵¹ De transitie naar toegankelijker digitale diensten en producten is een sociaal vraagstuk dat zowel ontwerp, technische als organisatorische uitdagingen opwerpt. Deze transitie kan vergeleken worden met de invoering van de GDPR/AVG wetgeving.

⁴⁶ Zie: [Terugblik raadsledenbijeenkomst over Digitale Toegankelijkheid | VNG](#)

⁴⁷ Zie: [Digitale toegankelijkheid | VNG](#)

⁴⁸ Zie: [Algemene cijfers - Jaarmonitor](#)

⁴⁹ Houtepen, M., Wormeester, V., & Velleman, E. M. (2025). Rapportage Europa 2024 Digitoegankelijk (publicatie verwacht juli 2025)

⁵⁰ Mondelinge mededeling medewerker ABN AMRO

⁵¹ Zie: [ABN AMRO blijft volop werken aan digitale toegankelijkheid | ABN AMRO](#)

7.2.2 KBA Vacaturescan

KBA Nijmegen heeft een vacaturescan uitgevoerd voor functies met betrekking tot digitale toegankelijkheid in Nederland. De scan is uitgevoerd bij 10 algemene vacaturebanken op 6 december 2023. Daarbij is in deze vacaturebanken gezocht met de zoekterm “*Digitale toegankelijkheid*”. In totaal zijn er veertig unieke vacatures gevonden die betrekking hebben op 28 verschillende functies.

Deze functies zijn weergegeven in tabel 11. De gevonden functies variëren sterk van elkaar. Verschillende fases van het implementeren van digitale toegankelijkheid komen voorbij, van developers en engineers, naar communicatiemedewerkers en contentspecialisten, waarbij het vooral gaat om een aanpassing en toevoeging van taken met betrekking tot digitale toegankelijkheid lijkt te gaan.

Kijkend naar de vacatures die zowel masterniveau zijn en waar specifieke kennis voor nodig is, dan komen we op 7% van de beschikbare vacatures.⁵²

Tabel 11. Vacatures van functies gerelateerd aan digitale toegankelijkheid

Functietitels	Aantal
Full stack Developer	4
Adviseur Digitale Toegankelijkheid (Accessibility Officer) Communicatiemedewerker	3
Adviseur Online Dienstverlening Cloud Developer Contentspecialist DIV medewerker Webredacteur	2
Arbeidspsycholoog Business analyst Business IT Tester Commercieel Manager Contentcoördinator Digitaal Strateeg Communicatieprofessional Front-end Developer Informatiebeheerder Manager Collecties Medewerker Collectiebeheer Digital Product Designer Onderzoeker, Portaal Specialist Product Owner Project manager Assortment Communicatieadviseur Site Reliability Engineer UX Designer Ontwerp UX/UI Consultant Websitecoördinator	1

Bron: Vacaturescan KBA

⁵²Thomas Oostendorp, Annet Jager, ‘Vacaturescan Macrodoelmatigheidsonderzoek HBO-master Accessible and Inclusive Design’ (KBA december 2023), , p. 5 en 7. Zie ook bijlage 9.

7.2.3 Interviews met sleutelfiguren

KBA heeft ook het beroepscompetentieprofiel – in termen van (nieuwe) clusters van kerntaken en -competenties – en een blauwdruk van de opleiding opgesteld en getoetst op herkenbaarheid/empirisch gevalideerd in het werkveld. Daartoe zijn in de periode 18 juli 2024 tot en met 13 augustus 2024 negen interviews gehouden met sleutelfiguren uit het werkveld. De interviews gingen over de opvattingen/ervaringen ten aanzien van de door de hogeschool geschetste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, het beroepscompetentieprofiel, de arbeidsmarktbehoefte, nu en in de komende jaren en over de blauwdruk van de opleiding. De uitgewerkte interviewverslagen zijn opgenomen in Bijlage 2 bij het rapport. KBA heeft daarnaast een aantal sleutelfiguren geïnterviewd, mensen met kennis van de sector en voor het grootste deel ook met grote invloed op het aannamebeleid. Onderstaande tabel 12 geeft een overzicht:

Tabel 12. Organisaties waar geïnterviewde sleutelfiguren werkzaam zijn en hun functies

Organisatie	Functie respondent
(semi) Overheid	
Logius (Ministerie BZK)	Productmanager
MKB-Nederland/VNO-NCW	Projectleider Digitale Toegankelijkheid
ICTU	Programmamanager DigiToegankelijk TOP
Belangenorganisatie	
Iederin	Beleidsmedewerker Toegankelijkheid
Stichting Accessibility	Business lead
Bedrijven	
Deque Systems	Director of Business Development Europe
Cardan Technobility	Directeur operations
Dedicon	Directeur
Level-Level	CEO

Bron: KBA, Interviews.⁵³

Bevindingen interviews

Alle sleutelfiguren, experts in hun vakgebied, geven aan dat zij de geschetste ontwikkelen die ten grondslag liggen aan de beoogde hbo-masteropleiding goed herkennen. Het thema van digitale toegankelijkheid en inclusie is een actueel thema en krijgt door de (aangekondigde) wetgeving en beleid (VN-verdrag, Wet digitale overheid (2018), European Accessibility Act (2025)) steeds meer aandacht binnen met name overheidsorganisaties en grote bedrijven. Echter, respondenten zien ook dat (andere) organisaties zich niet in volle omvang bewust zijn van de opgaven die wetgeving van hen vraagt en dat de bekendheid, awareness bij organisaties nog niet groot is.

De respondenten uiten echter nu al zorgen over het tekort aan professionals met kennis van het thema en vakgebied. Het belang van en de behoefte aan bekwame medewerkers zal volgens hen gezien de ontwikkelingen alleen maar groter worden. Zij zijn daarom enthousiast over het voornemen van de HAN om een opleiding te ontwikkelen, ze zien belang, behoefte en meerwaarde.

⁵³ KBA, Interviews, p. 1. Vanaf p. 21 is een beroepscompetentieprofiel opgenomen; vanaf p. 30 een blauwdruk van de opleiding en vanaf p. 32 de uitgewerkte gespreksverslagen.

"Er is toenemende aandacht, vooral als gevolg van de EAA. Verzekeraars en banken trekken aan de bel met auditsonderzoeken. Ze vragen specialisten om mee te denken. Het duurt nog even voordat de EAA actief is, en er is ook nog een overgangperiode. Veel partijen wachten daardoor, dat is een risico. Dus het is nu vooral inventariseren voor veel partijen." "Sectoren die niet mee bezig zijn? Vooral kleine ondernemingen, tussenleveranciers. Besef is er nog niet overal." (ICTU, ██████████).

"Er zijn veel overheidsmedewerkers op het terrein van digitale toegankelijkheid werkzaam die er eigenlijk te weinig van weten. Vaak wordt er ook projectmatig in plaats van procesmatig gewerkt.Er zijn mensen vanuit diverse rollen in een organisatie betrokken waarbij digitale toegankelijkheid tussen de oren moet zitten.het is juist zo belangrijk dat er structureel tijd en capaciteit wordt ingeruimd voor het onderwerp en dat er kennis bij afdelingen ICT, Inkoop, Communicatie en verder in de lijn binnen de organisatie." (Logius, ██████████).

"Er is in Nederland beperkte kennis er zijn te weinig professionals. "Ik heb net vanochtend nog even wat huiswerk gedaan. Ik heb net even op LinkedIn gezocht. Er zijn dus maar 151 mensen in Nederland die 'Accessibility' in hun functietitel hebben staan. In Europa zijn dat er 2500. Dat is ook nog heel weinig." (Deque Systems, ██████████).

"Sinds de EAA merk je dat bedrijven gaan nadenken. We moeten er iets mee. Waar te beginnen? Echter bedrijven hebben de kennis niet..... In de telecomsector bijvoorbeeld moeten bedrijven een flinke omslag in de hele keten uitvoeren. Verbindingen (4g/5g) en telefoon en software moeten allemaal digitaal toegankelijkheid kunnen leveren. Grote bedrijven zijn daar mee bezig, zoals KPN, Vodafone en Ziggo." (Ieder(in), Beleidsmedewerker Toegankelijkheid).

"We zien de behoefte zeker in overheid en semioverheid, daar is het meer geborgd in processen. In die sector is overigens ook nog veel te doen in het verbeteren van digitale toegankelijkheid.....

De financials, banken en andere financiële instituten, trekken nu heel erg aan de bel. Die komen bij ons met de vragen: Help ons. Hoe gaan we de expertise inbedden in organisatie, hoe komen we aan de expertise?Sowieso zie je dat de behoefte aan expertise over digitale toegankelijkheid nu nog vooral bij grote bedrijven bestaat." (Level-Level, ██████████).

"Kijkend naar ontwikkelingen die ik her en der bij de achterban van VNO-NCW / MKB-Nederland, goed voor ongeveer 90% van de werkgelegenheid in 250 branches en 170.000 aangesloten ondernemingen, signaleer, zie ik heel goed dat de behoefte gaat groeien. "Mensen met deze skills zijn hard nodig om te werken aan die nieuwe digitale openbare ruimte die ook echt toegankelijk voor iedereen moet zijn." (MKB-Nederland/VNO-NCW, ██████████).

"Er is heel erg gekeken naar de audits van websites in kader van Toegankelijkheid. Ik zie nu de ontwikkeling naar de vraag hoe dat binnen organisaties verder te borgen. Hoe ervoor te zorgen dat kennis niet eenmalig en via een externe binnen komt? Hoe krijgen de mensen in de organisatie de juiste vaardigheden? En bij welke mensen wordt

Toegankelijkheid belegt? Welke functies? Wie is er uiteindelijk verantwoordelijk voor? Wie heeft de portefeuille, wie kan het bewaken, wie kan het uitdragen?" (Stichting Accessibility, [REDACTED]).⁵⁴

Het geschetste beroepscompetentieprofiel wordt herkend en het is voor insiders en experts voldoende duidelijk en begrijpelijk beschreven. Men vindt het vernieuwend en ziet nut en meer[waaarde van de geschetste professional en van de drie onderscheiden profielen - de gebruikers[gerichte, de organisatiegerichte; en de technische professional, AID-specialist. Deze komen in de praktijk voor, ze worden gezien als verschillende profielen voor verschillende professionals, functies en mensen met verschillende achtergronden, interesses en competenties..⁵⁵

De specifieke taak, en expertise, is momenteel ook nog veelal onderdeel van de een rol die een professional in een organisatie heeft. Het is veelal nog geen formele functie. Het begint vaak bij mensen die al jaren passie voor het onderwerp hebben, zichzelf ontwikkeld hebben en die ook manieren zoeken om formeel een rol in dit kader te krijgen. Er is behoefte aan deze professionals met de onderliggende profielen op de arbeidsmarkt. Een deel van deze behoefte is echter nog niet zichtbaar is op plaatsen zoals vacaturebanken.⁵⁶

Gezien de wettelijke regels die komen en de scope van het aantal bedrijven in Nederland wordt verwacht dat de behoefte op korte termijn enorm zal toenemen. Dat zal gaan om professionals werkzaam bij gespecialiseerde advies en consultancybureaus, audit bedrijven, of zzp'ers die gezien hun expertise op het gebied van digitale toegankelijkheid worden ingehuurd door veel organisaties die actief met het thema aan de slag zijn en nog zullen gaan. Respondenten geven voorbeelden van enkele grote organisaties die nu een voorloper zijn. Daar werken kleine teams specifiek op het thema van digitale toegankelijkheid naast een veelheid aan ontwikkelaars en ontwerpers. De verwachting is dat andere grote organisaties hun interne organisatie ook zo zullen inrichten. Zij zullen waarschijnlijk eerst expertise inhuren, maar kunnen gezien hun omvang ook zelf medewerkers in dienst nemen, daarbij wordt gedacht aan enkele medewerkers per organisatie die zich hier volledig op richten. Respondenten geven aan dat er op de arbeidsmarkt en ook binnen hun eigen organisatie behoefte is aan alle drie de geschetste profielen. Gezien de omslag, transitie en veranderingen die nodig zijn is de behoefte aan de organisatiegerichte professional vooral erg groot.⁵⁷

De sleutelfiguren zijn enthousiast over het voornemen van de HAN om een opleiding te ontwikkelen, ze zien belang, behoefte en meerwaarde. Respondenten waarderen het praktijkgerichte karakter van de opleiding waar studenten met casuïstiek uit de praktijk aan de slag gaan en in projecten werken. Respondenten geven wel aan dat de beschrijving van de opleiding voor hen nog niet duidelijk genoeg is en ook concreter mag. Respondenten wensen überhaupt in het algemeen graag meer aandacht voor digitale toegankelijkheid en inclusie in de volle breedte het beroepsonderwijs. Er is op dit moment geen specifieke opleiding die hierin voorziet.⁵⁸

⁵⁴ KBA, Interviews, p. 3-4.

⁵⁵ KBA, Interviews, p. 5.

⁵⁶ KBA, Interviews, p. 7-11.

⁵⁷ KBA, Interviews, p. 11.

⁵⁸ KBA, Interviews, p. 13-14.

Men denkt voornamelijk dat de opleiding meer kans van slagen heeft voor mensen met werkervaring dan voor bachelor studenten die voor een vervolg masteropleiding kiezen, maar het is wel mogelijk. Ook afgestudeerden zonder werkervaring hebben met deze opleiding voor werkgevers een voorsprong ten aanzien van afgestudeerden met een opleiding in design of development zonder aandacht voor digitale toegankelijkheid en inclusie. Men verwacht dat afgestudeerden geen moeite zullen hebben om werk te vinden, de behoefte is enorm.⁵⁹

In lijn met de gesignaleerde behoefte aan de organisatie gerichte professional met meer aandacht voor changemanagement, geeft men de HAN de overdenking om meer te focussen op dit specifieke profiel. Ook wordt focus gevraagd waar het gaat om een opleiding tot gebruiksgerichte en de technische professional. Waarbij ook een verband wordt gelegd met de achtergrond en vooropleiding van toekomstige studenten die meer interesse in deze profielen zouden hebben dan in het organisatie gerichte profiel. Men denkt voornamelijk dat de opleiding meer kans van slagen heeft voor mensen met werkervaring dan voor bachelor studenten die voor een vervolg masteropleiding kiezen, maar het is wel mogelijk en afhankelijk van de focus op een van de drie profielen en achtergrond van de studenten. Ook afgestudeerden zonder werkervaring hebben volgens de experts met deze opleiding voor werkgevers een voorsprong ten aanzien van afgestudeerden met een opleiding in design of development zonder aandacht voor digitale toegankelijkheid en inclusie.⁶⁰

Reflectie op interviews met sleutelfiguren

Op basis van de opbrengsten uit fase 1 is de initiële blauwdruk van de opleiding aangescherpt. De ontvangen input is integraal meegenomen in de verdere uitwerking van het opleidingsontwerp.

Een belangrijk resultaat van deze fase is de nadere afbakening van de specialisaties. Deze zijn zowel in de aangepaste blauwdruk als in de bijbehorende leeruitkomsten preciezer omschreven. Voor de specialisatie *Organisatie* is expliciet verwoord dat de leeruitkomsten zich richten op verandermanagement met betrekking tot digitale toegankelijkheid. Het onderscheid tussen de specialisaties is daarmee inhoudelijk scherper en meer onderbouwd gepositioneerd.

In de tussentijd zijn er tevens besluitvormingen geweest over het aanbod van cursussen. De opleiding richt zich op deeltijdstudenten en biedt hun de mogelijkheid om zelf een specialisatie te kiezen. Ongeacht deze keuze wordt iedere student opgeleid met een breed en samenhangend inzicht in het gehele discours rondom maatschappelijke toegankelijkheid.

Tot slot is het opleidingsontwerp vormgegeven volgens het *HAN-kader Flexibilisering Onderwijs* (2023), waarbij programmatisch toetsen als uitgangspunt voor toetsing wordt genomen. Deze ontwerpprincipes maken het mogelijk om te differentiëren in tempo, vorm en inhoud, waardoor optimaal kan worden aangesloten bij de individuele leerbehoeften van studenten. Studenten krijgen zo ook de ruimte om praktijkgerichte leervragen en organisatiewensen in het leerproces te integreren.

⁵⁹ KBA, interviews., p. 14.

⁶⁰ KBA, Interviews, p. 15-16.

7.2.4 Conclusie

De arbeidsmarktbehoefte voor de voorgenomen opleiding is ook aangetoond op basis van recente wetgeving en de daaruit voortkomende behoefte van aanpassing van de online dienstverlening van overheden, non-profitorganisaties en bedrijven. Daarnaast zijn er ook nu al relevante vacatures. Tenslotte bevestigen experts dat er een grote en groeiende behoefte is aan het type afgestudeerden dat MAID zal afleveren.

8 NOODZAAK TOT START NIEUWE OPLEIDING (ART. 6 LID 1 SUB B IN SAMENHANG MET LID 3)

De HAN heeft nog geen opleiding op dit gebied, of een opleiding waarin deze inhoud zou kunnen worden ondergebracht. Zoals bij de bespreking van het verwante aanbod is betoogd, is er ook geen andere masteropleiding in het land waar deze inhoud zou kunnen worden ondergebracht en die tevens goed toegankelijk is voor de doelgroep, namelijk afgestudeerden met een hbo-bachelordiploma HBO-ICT of CMD, of een gelijkwaardige opleiding. Daarom achten we de voorgenomen opleiding noodzakelijk. De realisatie van digitale inclusie vraagt een fundamentele herinrichting van de ontwerpprocessen van deze diensten en dit vraagt om masterniveau. Het gaat om systemische veranderingen die invloed hebben op het vakgebied als geheel. Daarom kan het doel van deze opleiding ook niet worden bereikt door een aanpassing van verwante bacheloropleidingen.

Gezien de feitelijke afwezigheid van verwant aanbod heeft vestiging van de voorgenomen opleiding in de gemeente Arnhem geen negatieve effecten op de landelijke spreiding. Zoals betoogd in paragraaf 6 denken we dat de voorgenomen opleiding op voldoende instroom kan rekenen uit toeleverende bacheloropleidingen. De vraag vanuit het werkveld is zeker aanwezig (zie paragraaf 7).

Op grond van het bovenstaande menen we dat de noodzaak voor de MAID aangetoond is.

9 AANSLUITING INSTELLINGSPROFIEL (ART. 6 LID 1 SUB B IN SAMENHANG MET LID 4)

De MAID sluit met name aan op twee inhoudelijke zwaartepunten van de HAN: smart region en fair health. Daarnaast sluit de MAID als deeltijdopleiding ook aan op een van de strategische doelen van de HAN: het versterken van het leven lang ontwikkelen (LLO).

Met 'smart region' beoogt de HAN samen te werken "aan het verleggen van die grenzen met digitale technologie. Bijvoorbeeld door nieuwe technologieën toepasbaar te maken voor het mkb. En door het vergroten van het innovatief denken en handelen bij de (toekomstige) beroepsbevolking."

In 'fair health' werkt de HAN "aan het verkleinen van sociaaleconomische gezondheidsverschillen. Bijvoorbeeld door onze toekomstige professionals te leren hoe je omgaat met laaggeletterden. En door te onderzoeken hoe mensen in kwetsbare posities gezond kunnen leven, wonen en werken."⁶¹

Binnen de aangesloten academies van het zwaartepunt FAIR HEALTH (Sociaal) wordt ook onderwijs aangeboden op het gebied van inclusieve communicatie. Er is echter geen opleiding die inclusiviteit, toegankelijkheid en digitale

⁶¹ Koersbeeld 2022-2028, p. 9. Zie bijlage 10.

dienstverlening combineert en zo professionals kan voorbereiden op de aankomende wetgeving hiervoor. Met [REDACTED] als [REDACTED] en het lectoraat Media Design hebben we de kennis en het netwerk bij de HAN om deze master vorm te geven.

Ten aanzien van deeltijdopleidingen schrijft de HAN in het Koersbeeld:

*"Met ons leven lang ontwikkelen-portfolio (LLO) sluiten we aan op de behoeften van onze omgeving en de Human Capital Agenda van de regio. Iedereen in het werkveld moet zich kunnen blijven ontwikkelen, naar eigen wens en behoefte. Samen met het werkveld ontwikkelen we ons portfolio voor professionals tot een onderscheidend opleidingsaanbod binnen al onze domeinen. Dat doen we voor werkenden die een hbo-graad willen behalen (associate degree, bachelor, master of professional doctorate). En voor de groeiende groep die zich wil bij-, op- of omscholen via een gecertificeerd programma op hbo-, post-hbo-, master-niveau. Uiteraard stimuleren we ook onze eigen medewerkers actief om zich te blijven ontwikkelen. Daarom is het opleidingsaanbod ook voor hen toegankelijk."*⁶²

Daarnaast hebben we gekeken naar de profielen van de instellingen die het meest verwante aanbod hebben: de Hogeschool van Amsterdam en Fontys Hogeschool.

De Hogeschool van Amsterdam richt zich op de meerwaarde voor de regio van de 'metropool Amsterdam' in samenwerking met "inwoners, bedrijven, start-ups, overheden, maatschappelijke organisaties en (internationale) kennisinstellingen." Daarnaast wil men een inclusieve hogeschool zijn met gelijke kansen voor iedereen. "Dit zorgt voor betrokken, weerbare en nieuwsgierige professionals."⁶³

Fontys Hogeschool omschrijft zich als "een multidisciplinaire hogeschool in het zuiden van Nederland. Samen met én voor het (regionale) werkveld verzorgen wij hoogwaardig hoger beroepsonderwijs en voeren we innovatief praktijkgericht onderzoek uit. Op deze manier dragen we bij aan de ontwikkelkracht van een vitale, inclusieve en duurzame samenleving."⁶⁴ In het strategisch plan geeft Fontys wel aan dat 'future proof healthcare' een van hun zwaartepunten is voor de periode 2020-2025⁶⁵ en dat men een wendbare organisatie wil zijn, waarin onder meer onderzoek en onderwijs nauw met elkaar verbonden zijn.⁶⁶

Zowel de HAN als de Hogeschool van Amsterdam en Fontys willen van betekenis zijn voor de regio waarin zij zijn gevestigd. De HAN en Fontys delen de aandacht voor gezondheid, die minder nadrukkelijk aanwezig is in het profiel van de Hogeschool van Amsterdam.

Vestiging van de MAID bijvoorbeeld bij Fontys is te verdedigen, maar deze hogeschool heeft een sterke regionale gerichtheid in het profiel heeft opgenomen, sterker dan de HAN die voor het in dit verband relevante zwaartepunt 'fair health' geen specifiek regionale focus heeft geformuleerd.

10 RIO- EN ISCED-INDELING⁶⁷

⁶² Koersbeeld HAN 2022-2028, p. 28.

⁶³ Zie: [Wie we zijn | Hogeschool van Aanpakkers | HvA](#)

⁶⁴ Strategisch plan Fontys 2021-2025, p. 9. Zie: [Brochure-Strategisch-Plan-NL-versie.htm](#)

⁶⁵ Strategisch plan Fontys 2020-2025, p. 25.

⁶⁶ Strategisch plan Fontys 2020-2025, p. 39.

⁶⁷ RIO is de vervanger van het Croho; de ISCED-indeling is optioneel

RIO

Ons voorstel is om MAID in te delen in "Techniek".

Voorstel ISCED-indeling

Hier doet de HAN geen voorstel.

11 OVERZICHT VAN BIJLAGEN

1. Annet Jager, Erik Keppels, "Macrodoelmatigheidsonderzoek HBO-master Accessible and Inclusive design. Verslag interviews fase 1 in opdracht van HAN" (KBA, 9 september 2024).
2. Afstemming met M Applied Cognitive Psychology
3. E-mail....
4. HAN hbo-CMD Verkenning en Evaluatie. Verdiepende kwantitatieve analyse en diagnose, versie 2 (NIDAP, februari 2024).
5. Risicoindicatoren en arbeidsmarktprognoses tot 2028 overige opleidingen
6. Monitor creatieve industrie 2023 Nederland, Top-15 steden creatieve industrie en ICT, Bedrijven, beroepen en zzp'ers (december 2023).
7. Annet jager, Erik Keppels, "Macrodoelmatigheidsonderzoek Hbo-opleiding Master Accessible & Inclusive Design in opdracht van HAN (KBA. 22 mei 2025).
8. Deloitte. (z.d.) Study on the socio-economic impact of new measures to improve accessibility of goods and services for people with disabilities,
9. Thomas Oostendorp, Annet Jager, 'Vacaturescan Macrodoelmatigheidsonderzoek HBO-master Accessible and Inclusive Design' (KBA december 2023).
10. Koersbeeld HAN 2022-2028.

OPEN UP
NEW HAN_ UNIVERSITY
HORIZONS. OF APPLIED SCIENCES