

Aanvraagdossier toets macrodoelmatigheid Ad HRM

Hogeschool van Amsterdam



Datum

25-Sep-25

Versie: Aanvraagdossier toets macrodoelmatigheid Ad HRM - definitief

© 2025 Copyright Hogeschool Amsterdam

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door print-outs, kopieën, of op welke manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Hogeschool Amsterdam.

Inhoud

1.	Basisgegevens instelling	4
2.	Basisgegevens opleiding	4
3.	Inhoud opleiding en onderwijsprogramma	5
3.1	Inleiding en introductie op het beroep	5
3.2	Inhoud opleiding en onderwijsprogramma	5
3.3	Beoogde leeruitkomsten	6
4.	Doelgroep van de opleiding en nadere vooropleidingseisen	8
5.	Beroeps-/arbeidsmarktprofiel afgestudeerden	8
5.1	Trends en ontwikkelingen	9
5.2	Associate degree Human Resource Management	11
5.3	Doelgroepen en functies in relatie tot de Associate degree opleiding	11
5.4	Beroepsprofiel Ad HRM	12
6.	Geschatte instroom in de nieuwe opleiding	13
6.1	Resultaten uit de enquête	13
6.2	Geschatte instroom in de voltijdopleiding	13
6.3	Geschatte instroom in de deeltijdopleiding	13
6.4	Conclusie	14
7.	Onderbouwing van de arbeidsmarktbehoefte	14
7.1	Kwantitatieve arbeidsmarktvaart uit het doelmatigheidsonderzoek	14
7.2	Aanvullend onderzoek door Enneüs	15
7.3	Bronnenonderzoek naar landelijke en regionale arbeidsmarktgegevens	15
7.3.1	<i>Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt</i>	16
7.3.2	<i>Overige bronnen</i>	17
7.4	Conclusie	20
8.	Analyse bestaand aanbod en inschatting verwante instroom	20
9.	Noodzaak tot start nieuwe opleiding	21
9.1	Algemene noodzaak voor het starten van een nieuwe Ad-opleiding Human Resource Management	21
9.2	De gewenste ontwikkeling kan niet in de vorm van een nieuwe afstudeerrichting of curriculumwijziging van een bestaande opleiding gerealiseerd worden	22
9.3	De gewenste vernieuwing kan niet binnen het bestaande aanbod van andere instellingen worden vormgegeven	22
9.4	Het effect op de landelijke spreiding van het opleidingsaanbod	22
10.	Aansluiting instellingsprofiel	23
10.1	Verrijking van het Onderwijsportfolio	23
10.2	Integratie van Duurzaamheid, Diversiteit & Inclusie en Digitalisering	23
10.3	Arbeidsmarktrelevantie en Grootstedelijke Context	24
10.4	Praktijkgericht Onderwijs en Regionale Netwerken	24

10.5	Flexibele Leerroutes en Leven Lang Ontwikkelen	24
10.6	Waarom de HvA goed gepositioneerd is om de Ad HRM aan te bieden	25
11.	Afstemming	26
12.	Overzicht bijlagen.....	27

1. Basisgegevens instelling

Naam instelling	Hogeschool van Amsterdam
BRIN-code	28DN
KvK-nummer	34215054
Contactpersonen	Contactpersonen opleiding: [REDACTED], Opleidingsmanager HRM voltijd [REDACTED], Opleidingsmanager DeeltijdAcademie Contactpersoon College van Bestuur: [REDACTED], Teamleider HvA Staf O&O Kwaliteitszorg
Contactgegevens	[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

2. Basisgegevens opleiding

Kenmerk aankondiging	A24-076
Naam	Human Resource Management
Oriëntatie	Hbo
Niveau	Associate degree
Vormen	Voltijd en deeltijd
Gemeente waar de opleiding wordt gevestigd	Amsterdam
Taal	Nederlands
Studielaast	120 EC
Studieduur	2 jaar
Beroepsvereisten	Geen
Capaciteitsbeperking	Geen
Beoogde startdatum	1 september 2026
ISAT-code (indien bekend)	80073
RIO-(sub)onderdeel	1. Economie
ISCED-rubriek (optioneel)	0413 management bedrijfs- en personeelwetenschappen

3. Inhoud opleiding en onderwijsprogramma

3.1 Inleiding en introductie op het beroep

De Faculteit Business en Economie (FBE) van de Hogeschool van Amsterdam (HvA) biedt u graag ons voornemen aan om een Associate degree (Ad) Human Resource Management (HRM) te starten. Deze tweejarige, Nederlandstalige opleiding willen wij graag aanbieden in een voltijd- en deeltijdvariant en heeft een studielast van 120 EC. De Ad HRM wordt organisatorisch ondergebracht bij de bestaande bachelor HRM-opleiding voltijd en deeltijd.

De Associate degree Human Resource Management richt zich op drie rollen: Recruiter, HR-Officer¹ en Talentcoach. De opleiding heeft een sterke focus op de grootstedelijke context van Amsterdam en thema's als digitalisering, duurzaamheid, diversiteit en inclusie zijn belangrijk in het profiel en het curriculum. HRM-professionals op Ad-niveau verbinden denken aan doen, strategie aan uitvoering en combineren dit met een mensgerichte aanpak.

3.2 Inhoud opleiding en onderwijsprogramma

Op 13 oktober 2023 is voor de Associate degree HRM het landelijk opleidingsprofiel verschenen. Dit profiel heeft als doel een gemeenschappelijk referentiekader te bieden voor de ontwikkeling van nieuwe opleidingen en voor de doorontwikkeling van bestaande opleidingen. De opleiding heeft uiteraard dit landelijke profiel als uitgangspunt genomen voor het ontwerpen van het beroeps- en opleidingsprofiel.

De context waarin de Ad'er opereert

Goed werk staat centraal in de opleiding. Studenten ontwikkelen een eigen, kritisch kompas ten aanzien van goed werkgeverschap en oefenen met een balans te vinden tussen maatschappelijke verantwoordelijkheid, duurzaamheid en de belangen van de organisatie. De Ad HRM leidt studenten op tot HRM-professionals die met lef en impact, operationele en tactische HRM-werkzaamheden en handelingen uitvoeren en bijdragen aan de toekomst van werk en organisaties. Dit betekent dat Ad HRM'ers individuen kunnen begeleiden bij hun persoonlijke en/of professionele ontwikkeling, de match tussen vraag en aanbod van arbeid realiseren en doelgericht HR-data kunnen verzamelen, analyseren, presenteren en inzichtelijk maken.

De HR-professional opereert in een dynamische en steeds veranderende omgeving waarin digitalisering, duurzaamheid, diversiteit en grootstedelijke uitdagingen een centrale rol spelen. In de Amsterdamse metropoolregio, waar internationale en lokale arbeidsmarktontwikkelingen samenkomen, is de behoefte aan HR-professionals die kritisch, wendbaar en mensgericht handelen groter dan ooit.

De Ad HRM'er opereert in een omgeving waar armoede, werkloosheid, culturele verschillen, krapte op de arbeidsmarkt en internationalisering een directe impact hebben op organisaties en medewerkers. Tegelijkertijd ontstaan er nieuwe uitdagingen door individualisering, vergrijzing en veranderende arbeidsverhoudingen. Werkgeluk, duurzame inzetbaarheid en sociale innovatie zijn cruciale thema's voor de HR-professional die in deze dynamische omgeving impact wil maken.

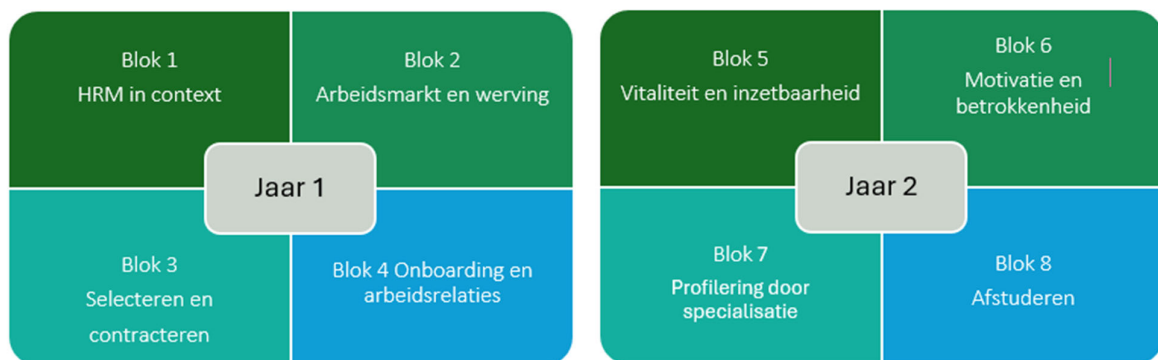
¹ In het vakgebied van Human Resources Management wordt 'HR' vaker gebruikt dan 'HRM'. In deze aanvraag worden functies worden als 'HR' aangeduid; voor de naam van de opleiding en de werkzaamheden in het vakgebied gebruiken we 'HRM'.

Het curriculum

Om de Ad-HRM'er in staat te stellen om ná de opleiding de drie genoemde rollen te kunnen vervullen, is het van belang om tijdens de opleiding de student in staat te stellen om zich de benodigde kennis, vaardigheden en houding voor de Ad rollen eigen te maken. In onderstaand curriculumontwerp is, mede gelet op studeerbaarheid, tijd en ruimte ingebouwd om in ieder blok aandacht te besteden aan de drie beroepsrollen waar de Ad voor opleidt. Daarnaast hebben wij bewust gekozen om in het eerste blok, naast oriënterende inhoud, expliciet aandacht te besteden aan onderwerpen als leren leren, bekend raken met hbo-onderwijs, feedback geven en ontvangen en groepsvorming. De oriënterende inhoud zal zich dat eerste blok richten op de basis van organisatiekunde en de kern van HRM.

Het uitgangspunt is om in ieder blok aandacht te besteden aan HRM thema's in directe relatie tot de drie beroepsrollen. De *employee journey* loopt als rode draad door de opleiding heen. De *employee journey* is de reis die een medewerker maakt binnen een organisatie: vanaf het eerste contact als sollicitant, de eerste werkdag, doorgroeien binnen het bedrijf, en uiteindelijk het moment dat iemand vertrekt. In elke fase van deze medewerkersreis doen de studenten relevante kennis en vaardigheden op die nodig zijn om in een van de drie beroepsrollen aan het werk te kunnen. Zo is bij het werven en selecteren de rol van de recruiter evident. Maar ook de HR Officer komt hier in beeld, bijvoorbeeld waar het gaat over het opmaken van een arbeidsovereenkomst of het administratief vastleggen van gegevens. De talentcoach werkt aan een goede match tussen talent en organisatie. Op deze manier proberen wij doorlopend de student, binnen de context van HRM thema's, op te leiden voor de drie beroepsrollen zodat een goede profilering, specialisatie en afstudeerkeuze gemaakt kan worden.

Schematisch ziet het curriculum van de Ad HRM er als volgt uit:



3.3 Beoogde leeruitkomsten

De opleiding werkt in twee jaren toe naar de realisatie van de in het landelijk profiel genoemde kerncompetenties. In het landelijk opleidingsprofiel is ervoor gekozen om leeruitkomsten kerncompetenties te noemen. De reden hiervoor was om aan te sluiten bij het (inmiddels oude) landelijk profiel van de bachelor HRM opleidingen waarin deze term werd gehanteerd. Bij de bacheloropleiding HRM maken we gebruik van de term leeruitkomsten en ook het meest recente LOP van de bachelor HRM spreekt inmiddels niet meer over kerncompetenties maar over leeruitkomsten. Daarnaast worden in het landelijk Ad HRM profiel vijf leerresultaten genoemd: samenwerken, communiceren, methodisch handelen, probleemoplossend vermogen en lerend vermogen. Hiervoor hanteren wij de term competenties.

Aanvraagdossier toets macrodoelmatigheid Ad HRM

Faculteit Business en Economie – Versie: Aanvraagdossier toets macrodoelmatigheid Ad HRM - definitief

© 2025 Copyright Hogeschool Amsterdam

Wij hebben de kerncompetenties van het landelijk opleidingsprofiel voor de Ad HRM² vertaald naar leeruitkomsten passend bij de Amsterdamse Ad HRM opleiding. Deze leeruitkomsten zijn door de opleiding gevalideerd met interne en externe stakeholders en deze zijn vastgesteld als zeer passend voor het Ad-niveau, het toekomstige beroep en de context van Grootstedelijk Amsterdam.

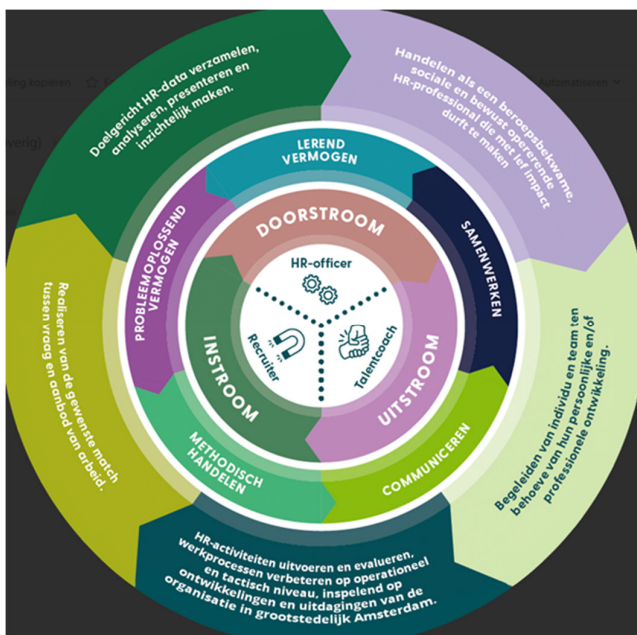
We hebben vijf leeruitkomsten geformuleerd, waarbij de eerste een algemene, overkoepelende leeruitkomst is voor de tweejarige Ad opleiding HRM:

Handelen als een beroepsbekwame, sociale en bewust opererende HR-professional die met lef impact durft te maken.

Om deze algemene leeruitkomst te realiseren hanteert de opleiding de volgende 4 onderliggende leeruitkomsten:

1. HR-activiteiten uitvoeren en evalueren, verbeteringen invoeren met focus op werkprocessen op operationeel en tactisch niveau, inspeland op ontwikkelingen en uitdagingen van de organisatie en de grootstedelijke Amsterdamse context.
2. Begeleiden van individu en team ten behoeve van hun persoonlijke en/of professionele ontwikkeling. Dit met als doel om te werken aan een blijvend inzetbare en wendbare professional (in de rol van talentcoach).
3. Realiseren van de gewenste match tussen vraag en aanbod van arbeid (in de rol van recruiter).
4. Doelgericht HR-data verzamelen, analyseren, presenteren en inzichtelijk maken (in de rol van HR – officer).

Hieronder geven we een visuele weergave van hoe deze 5 leeruitkomsten zich tot elkaar verhouden en de plek die de Ad gedragsindicatoren hierin hebben.



² https://www.vereniginghogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/318/original/Landelijk_opleidingsprofiel_Ad-opleiding_Human_Resource_Management_2024_%281%29.pdf?1713195010

Om deze vijf leeruitkomsten, die op eindniveau getoetst zullen worden, te bereiken wil de opleiding studenten ook in staat stellen om zich persoonlijk en professioneel te ontwikkelen. Dit gebeurt door de omarming van de generieke Ad-competenties om het 'HOE' van het handelen binnen de geformuleerde leeruitkomsten te expliciteren. De vijf competenties betreffen: samenwerken, communiceren, methodisch handelen, probleemoplossend vermogen en lerend vermogen. Gedurende de twee opleidingsjaren zullen de beroepshandelingen die de student moet uitvoeren, en waarvoor de competenties ingezet worden, in opbouwende complexiteit en zelfstandigheid aan bod komen. Door die opbouw leert de student de competenties in steeds complexere situaties en met steeds meer zelfstandigheid in te zetten.

4. Doelgroep van de opleiding en nadere vooropleidingseisen

De Ad-opleiding wordt aangeboden in een voltijd- en deeltijdvorm. Elke student met een havo-, vwo- of mbo-niveau 4-diploma of een behaald 21+ toelatingsonderzoek is toelaatbaar. Er worden geen nadere vooropleidingseisen gesteld aan instromende studenten voor de beide varianten.

De Ad HRM biedt voltijdstudenten de mogelijkheid om direct de arbeidsmarkt op te gaan of door te stromen naar de voltijd, dan wel deeltijd bachelor HRM. Deeltijdstudenten zullen als werkende professionals versterkt worden in hun vakbekwaamheid en kunnen eveneens hun loopbaan vervolgen op de arbeidsmarkt of doorstromen naar de deeltijdvariant van de bacheloropleiding. Voor de deeltijdvariant zal gelden dat studenten over een werkplek dienen te beschikken die hen in staat stelt om beroepshandelingen uit te voeren die passend zijn bij de Ad HRM.

5. Beroeps-/arbeidsmarktprofiel afgestudeerden

De Hogeschool van Amsterdam heeft ten behoeve van deze aanvraag een doelmatigheidsonderzoek laten uitvoeren door Tienorganisatieadvies³ en een aanvullend arbeidsmarktonderzoek door Enneüs.⁴ Het doelmatigheidsonderzoek presenteren wij hier; het aanvullende arbeidsmarktonderzoek van Enneüs volgt in paragraaf 7.2

Doelmatigheidsonderzoek Tien Organisatieadvies

Het doelmatigheidsonderzoek van Tien organisatieadvies, opgenomen als bijlage 1, heeft tot doel inzicht en overzicht te verwerven met betrekking tot de arbeidsmarktsituatie van de beoogde opleiding. Er is gekozen voor een combinatie van kwalitatief onderzoek om inzicht te krijgen in ontwikkelingen en percepties in het veld en kwantitatief onderzoek door middel van enquêtes onder scholieren, studenten en werknemers in het veld om een overzicht te krijgen van de potentiële instroom in de opleiding alsook een enquête onder werkgevers om inzicht te krijgen in de arbeidsmarktvraag.

³ Zie bijlage 1: Doelmatigheidsonderzoek Associate degree Human Resources Management, Hogeschool van Amsterdam. Tien Organisatieadvies, 26 augustus 2025.

⁴ Aanvullend arbeidsmarktonderzoek Ad HRM Hogeschool van Amsterdam door Enneüs (augustus 2025). zie bijlage 2

Zowel voor het kwalitatieve onderzoek als voor het kwantitatieve onderzoek zijn gesegmenteerde populaties bevestigd, waarbij een evenwichtige spreiding is aangebracht over de relevante categorieën: grotere en kleinere organisaties en verschillende typen organisaties. Zowel in het kwalitatieve werkveldonderzoek als in de kwantitatieve werkgeversenquête zijn daartoe respondenten in verschillende organisaties bevestigd. De respondenten zijn gespreid over deze organisaties. Daarmee is voldoende ‘probleemrepresentativiteit’ gewaarborgd. Dat wil zeggen dat de resultaten een voldoende betrouwbare afspiegeling zijn van de gehele populatie om daarmee een onderbouwd antwoord te geven op de vraag over de arbeidsmarktrelevantie van deze opleiding. In totaal zijn **16** organisaties geïnterviewd en hebben **64** werkgevers, **30** scholieren en **36** werknemers de enquête ingevuld. De interviews leverden een duidelijk en gedeeld beeld op als het gaat om de visie op de relevante ontwikkelingen en de (naar het oordeel van de respondenten) vereiste competenties. Methodisch is daarmee voldoende ‘saturatie’ ontstaan om de uitkomsten van het onderzoek als betrouwbaar aan te merken.

5.1 Trends en ontwikkelingen

De context, trends en ontwikkelingen in het werkveld die voor Hogeschool van Amsterdam de signalen en aanleiding vormen om de beoogde opleiding te ontwikkelen, worden in de interviews herkend en bevestigd. Respondenten uit het werkveld geven aan dat ze te maken hebben met snelle ontwikkelingen rondom de inzet van medewerkers. Hieronder worden per thema quotes van de respondenten weergegeven.

Toenemende arbeidsmarktkrapte

Door de toenemende arbeidsmarktkrapte komt er steeds meer focus op het behouden van medewerkers.

“Omdat er schaarste is aan goed geschoold technisch personeel, richt AEB zich ook op haar bestaande werknemers. Door hen loopbaanbegeleiding aan te bieden, assessments af te nemen, ontwikkeling en begeleiding aan te bieden tracht zij haar personeelsbestand op een kwalitatief gewenst peil te krijgen en te houden.” (AEB)⁵

“Met de krapte op de arbeidsmarkt en de schaarste aan personeel, is het een uitdaging om personeel inzetbaar te hebben en te houden (...) Verder is het werven van nieuwe doelgroepen ook een manier om aan voldoende personeel te komen.” (Cordaan)

“Goede mensen vinden is lastig, is een uitdaging. Probeert werknemers te binden door hen opleidingen aan te bieden.” (Olympia Uitzendbureau)

“De krapte op de arbeidsmarkt treft ook Omring. Tezamen met de vergrijzing, waardoor het klantenbestand groeit, zorgt dit voor een forse uitdaging. Omring steekt daarom veel energie in werving en selectie én in het opleiden van medewerkers.” (Omring)

“Recruitment zal gezien de arbeidsmarktkrapte steeds meer aan belang winnen. Let wel dat de opleiding zich richt op de generatie Z (die bij voorbeeld geen sollicitatiebrieven meer schrijven maar een podcast opnemen of een korte film uitbrengen).” (Hogeschool van Amsterdam)

⁵ In de kaders zijn citaten uit de interviews met respondenten opgenomen. Zie bijlage 4 van het Doelmatigheidsonderzoek (bijlage 1) voor de interviewverslagen.

Verzuim

In veel gesprekken wordt gesproken over de toenemende aandacht binnen HR voor het thema verzuim.

<i>“Verzuim is ook een steeds groter wordend thema. Er is een toenemende vraag naar verzuimadviseurs en casemanagers.” (Gemeente Amsterdam (1))</i>
<i>“Cordaan besteedt veel aandacht aan het te hoge ziekteverzuim.” (Cordaan)</i>
<i>“Ziekteverzuim is een ander aandachtspunt. De bouw kent vele fysieke beroepen, het ziekteverzuim op de bouwplaats is ongeveer 11%. Veel aandacht dus voor preventie.” (Koninklijke BAM Groep)</i>
<i>“Aandacht voor ziekteverzuim, met name veroorzaakt door psychische redenen. Preventie en ondersteunen van managers.” (Olympia Uitzendbureau)</i>
<i>“Aandachtspunt is verder het hoge ziekteverzuim, met name het langdurige verzuim.” (Omring)</i>
<i>“Binnen PwC is er toenemende aandacht voor ziekteverzuim.” (PwC)</i>
<i>“Alles rond ziekteverzuim en uitval wordt steeds meer een structureel thema.” (ZAAM)</i>

Digitalisering

De toenemende digitalisering heeft ook impact op het werk in het HR-domein.

<i>“HR digitaliseert en zorgt voor meer employee selfservice (...) Vraagt een andere houding bij HR-medewerkers: niet alles willen verzorgen voor medewerkers. Daarnaast gaan we ook steeds meer data gestuurd werken.” (AEB)</i>
<i>“Toenemende inzet van AI. Steeds meer processen worden geautomatiseerd. Daardoor zal veel werk op mbo niveau verdwijnen.” (Gemeente Amsterdam (1))</i>
<i>“Tenslotte werkt Omring met het toepassen van HR analytics aan het verbeteren van besluitvorming; meer gebaseerd op data dan op ‘onderbuikgevoel’.” (Omring)</i>
<i>“Technologische ontwikkelingen, AI e.d. hebben ook implicaties voor het HR-domein. Hierbij is het belangrijk om ervoor te waken niet door te schieten. Het blijft immers gaan om mensen.” (ZAAM)</i>
<i>“HR zelf professionaliseert ook verder en vindt steeds meer aansluiting bij productie.” (AEB)</i>
<i>“De rol en functie van een HR-officer zal altijd blijven bestaan, onder andere gericht op het blijvend optimaliseren (en digitaliseren) van de complexe HR-processen. Geen voorstander van een de term ‘officer’. Gebruik liever de term jr. HR Adviseur of jr. HR professional.” (Hogeschool van Amsterdam)</i>

Diversiteit, inclusie, duurzaamheid, sociale veiligheid

Deze thema's zijn in toenemende mate van belang in het HR-domein en hebben daar ook de nodige impact.

<i>“Tenslotte komen ook de reguliere maatschappelijke onderwerpen terug bij AEB: diversiteit, inclusie en de werknemer centraal zijn ook hier belangrijke onderwerpen.” (AEB)</i>
<i>“Er is in toenemende mate sprake van divers en inclusief werven en selecteren.” (Gemeente Amsterdam (1))</i>
<i>“AEB is een technisch bedrijf, gericht op vernieuwing, verbetering en verduurzaming. Heeft impact op HR. De fabriek moet schoner, betekent aanpassing van de huidige installatie waar nieuwe werknemers voor nodig zijn die goed geschoold zijn.” (AEB)</i>
<i>“Sociale veiligheid is een steeds groter wordend thema. Er zijn steeds meer conflicten tussen leidinggevend en medewerkers. Hierop worden dan ook steeds meer medewerkers ingezet.” (Gemeente Amsterdam (1))</i>
<i>“Tenslotte is er aandacht voor de werkcultuur binnen Cordaan en werkt zij aan een veilige werkplek in verband met toenemende agressie van cliënten en familieleden.” (Cordaan)</i>

Wet en regelgeving

Tot slot hebben veranderingen in wet- en regelgeving ook de nodige HR gerelateerde implicaties.

“Dit komt door de wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties), waar vanaf het nieuwe kalenderjaar meer op wordt gehandhaafd door de overheid. Betekent dat de organisatie geen zzp'ers in kan zetten die hetzelfde werk doen als werknemers.” (Amstelring)

“Overheidsbeleid heeft grote impact op de organisatie: diverse wetswijzigingen (o.a. DBA – over schijnzelfstandigheid – en WTTA – voorkomen van malafide uitzendorganisaties) zorgen voor aanpassing van de organisatie.” (Olympia Uitzendbureau)

5.2 Associate degree Human Resource Management

In de interviews is gevraagd in hoeverre de Associate degree Human Resource Management tegemoet komt aan de hierboven beschreven trends en arbeidsmarktbehoeften. Over de hele linie komt er een duidelijke vraag naar deze Ad naar voren en wordt aangegeven dat er hiervoor zeker een markt is.

“De diverse rollen waar de Ad HRM-opleiding voor opleidt, zijn zeer herkenbaar.” (AEB)

“Deze opleiding kan zeker interessant zijn voor de gemeente Amsterdam.” (Gemeente Amsterdam (1))

“Deze Ad HRM kan zeker interessant zijn voor de functie van Job Hunter, misschien ook voor klantbegeleiders.” (Gemeente Amsterdam (2))

“Deze Ad-opleiding HRM is interessant voor nieuwe aanwas binnen Cordaan.” (Cordaan)

“Ik herken de diverse rollen waar de Ad HRM-opleiding voor opleidt.” (Omring)

“De Ad'er binnen de functies van Tata is zeer herkenbaar (...). Voor Tata Steel is de Ad-opleiding dus zeker een instroompotentieel.” (Tata Steel)

“Deze Ad-opleiding past heel goed bij Transavia (...). Goed werkgeverschap moet echt gevoeld worden door alle Transavia medewerkers; daar kan deze opleiding aan bijdragen.” (Transavia)

“Deze Ad zou zeker een gat kunnen vullen voor (administratieve) mbo 4 professionals, die een stap willen zetten.” (ZAAM)

Het Ad- niveau past goed

Een aantal respondenten geeft hierbij ook expliciet aan, dat juist het Ad niveau goed past bij wat gevraagd wordt.

“Door ervaring met mbo stagiaires blijkt dat mbo niveau vaak niet voldoende is voor wat nodig is. Het Ad niveau past dan ook goed: tussen beleid en uitvoering.” (Gemeente Amsterdam (2))

“Over het algemeen is een mbo-4 niveau net te laag als instroomniveau van KLM.” (KLM)

“Het gaat hier meer om skills en karakter. Organisatiesensitiviteit, inschatten van de juiste personen in een team is hier van belang. Dat past ook zeker bij deze Ad'er.” (AEB)

5.3 Doelgroepen en functies in relatie tot de Associate degree opleiding

In de gesprekken geven respondenten aan ook duidelijke beelden te hebben bij de doelgroepen en de functies, die goed passen bij deze Ad.

“De diverse rollen waar de Ad HRM-opleiding voor opleidt, zijn zeer herkenbaar. Het in kaart brengen van wensen en mogelijkheden van werknemers op opleidingsgebied is bijvoorbeeld een rol voor de Talentcoach.” (AEB)

“Functies waarvoor deze opleiding relevant kunnen zijn: recruiters, verzuim adviseurs en startende HR junior adviseurs (...). Een deeltijd variant kan ook interessant voor een bredere doelgroep dan alleen HR medewerkers, bijvoorbeeld: management assistenten en communicatieadviseurs..” (Gemeente Amsterdam (1))

Aanvraagdossier toets macrodoelmatigheid Ad HRM

Faculteit Business en Economie – Versie: Aanvraagdossier toets macrodoelmatigheid Ad HRM - definitief

© 2025 Copyright Hogeschool Amsterdam

<i>“Deze Ad HRM kan zeker interessant zijn voor de functie van Job Hunter, misschien ook voor klantbegeleiders. Deze Job Hunters (soms mbo 4 opgeleid) werken bij het Werkgevers Servicepunt Amsterdam (WSP).” (Gemeente Amsterdam (2))</i>
<i>“Cordaan heeft haar HRM-administratie uitbesteed; wat nog wel wordt gedaan is HR Control en contractmanagement. Binnen die gelederen werkt een HR Officer, de administratief expert waar een Ad’er zou passen. Dit is een lastige functie om in te vullen.” (Cordaan)</i>
<i>“De volgende plekken en rollen binnen HRM worden genoemd als passend voor de afgestudeerde Ad’er: HRM Services Centre (backoffice en administratie), Recruitment, Praktijkopleider (maar dan is zorg-achtergrond ook fijn als toevoeging), Talentcoach op het mobiliteitsbureau (willen we gaan inrichten, bestaat nu nog niet), Operationele functies binnen HR.” (Omring)</i>

Mogelijke functies/doelgroepen in relatie tot deze Ad (genoemd in interviews):

- Administratief HR medewerker
- Functioneel beheerder HR informatiesysteem
- Junior HR-Adviseur
- HR Officer
- HR Servicedesk medewerker
- Job hunter
- Klantbegeleider
- Medewerker HR
- Medewerker mobiliteitsbureau
- Medewerker salarisadministratie
- Praktijkbegeleider
- Recruiter
- Reïntegratiecoach
- Inzetbaarheidscoach
- Talentcoach
- Verzuimadviseur

5.4 Beroepsprofiel Ad HRM

De opleiding heeft bij het opstellen van haar beroepsprofiel naast de input uit het Doelmatigheidsonderzoek en landelijke profiel ook andere brondocumenten gebruikt. Hierbij valt te denken aan onder meer het instellingsplan van de Hogeschool van Amsterdam, het onderwijs en toetsbeleid, beleidsvoornemens van de gemeente Amsterdam en gesprekken met het werkveld. Tot slot heeft ook de input uit de constructieve gesprekken met het mbo direct zijn weg gevonden naar het beroepsprofiel en uiteraard ook naar de inrichting van het curriculum. Dit alles heeft geleid tot het onderstaande beroepsprofiel:

Bij de Ad HRM leiden wij studenten op tot beroepsbekwame en bewust handelende HR-professionals die, vanuit de rol van recruiter, HR-Officer of talentcoach, met lef en impact inspelen op de ontwikkelingen en uitdagingen van de organisatie en de grootstedelijke context waarin Ad’ers werken. Afgestudeerde Ad HRM’ers voeren HRM-activiteiten uit op operationeel en tactisch niveau, evalueren en voeren verbeteringen door om goed werk en goed werkgeverschap mogelijk te maken.

De Associate degree HRM bereidt studenten voor om binnen organisaties een essentiële rol te vervullen in een bijdrage aan een veilig en stimulerend werkklimaat, met ruimte en kansen voor iedereen, waarbij steeds aandacht is voor de (ook door het werkveld genoemde) trends- en ontwikkelingen op het gebied van krapte op de arbeidsmarkt, verzuim, digitalisering, diversiteit en inclusie, duurzaamheid, sociale veiligheid en wet- en regelgeving.

Aanvraagdossier toets macrodoelmatigheid Ad HRM

Faculteit Business en Economie – Versie: Aanvraagdossier toets macrodoelmatigheid Ad HRM - definitief

© 2025 Copyright Hogeschool Amsterdam

6. Geschatte instroom in de nieuwe opleiding

6.1 Resultaten uit de enquête

Om de instroom van de Ad-opleiding HRM in te kunnen schatten, is een enquête afgenomen onder mbo- en hbo-studenten en scholieren voor een voltijdvariant en onder werknemers voor een deeltijdvariant.

6.2 Geschatte instroom in de voltijdopleiding⁶

De vragenlijst is ingevuld door **30 scholieren/studenten** vanuit verschillende opleidingsrichtingen van onder meer het ROC van Amsterdam. Van de studenten en scholieren geeft 17% (5 studenten/scholieren) aan 'zeker' deze opleiding te willen doen, 37% (11 studenten/scholieren) 'misschien wel'. Tellen we de twijfelaars voor een kwart mee⁷, dan volgt dat **circa 27% (8)** van de studenten/scholieren interesse heeft voor deze opleiding.

Mbo-studenten

Op de website van SBB kan een BI-applicatie worden geraadpleegd met informatie over mbo-4 studenten. We hebben gezocht naar het aantal gediplomeerden van niveau 4 opleidingen die een logische instroom voor de Ad-opleiding HRM zouden kunnen zijn. Hierbij richten wij ons alleen op de volgende vier regio's Flevoland (ROC Flevoland), Groot-Amsterdam (ROC van Amsterdam en ROC TOP), Noord-Holland Noord (Talland College en Vonk) en Zuid-Kennemerland en IJmond (ROC Nova College). In bijlage 11 van het Doelmatigheidsonderzoek (zie bijlage 1) is het overzicht opgenomen. In het studiejaar 2023-2024 zijn in totaal 1200 mbo-4 studenten afgestudeerd die een potentiële instroom vormen voor deze Ad-opleiding. Als 27% van deze afgestudeerden interesse hebben in deze Ad-opleiding, betekent dit alleen vanuit het mbo al een potentiële instroom van ruim 324 studenten. De Hogeschool van Amsterdam kan er derhalve van uitgaan dat zij minstens een klas van 25 voltijdstudenten aan instroom kan realiseren.

Instroom andere Ad HRM-opleidingen.

In hoofdstuk 8 worden de instroomcijfers gepresenteerd van de andere Ad HRM voltijdopleidingen. Gemiddeld genomen heeft elke hogeschool een instroom in 2024 van 65 studenten. Het aangegeven aantal van 25 studenten als start voor de Ad HRM van HvA is dus ook een goed te beargumenteren ondergrens.

6.3 Geschatte instroom in de deeltijdopleiding⁸

De vragenlijst is ingevuld door **40 werknemers**. 23% (9 werknemers) geeft aan 'zeker' deze opleiding te willen doen, 27% (11 werknemers) 'misschien wel'. Tellen we de twijfelaars voor een kwart mee⁹, dan volgt dat **circa 30% (12)** van de werknemers interesse heeft voor deze opleiding. Belangrijk is tevens de

⁶ Zie: Doelmatigheidsonderzoek Ad Human Resource Management. Hogeschool van Amsterdam (26 augustus 2025) (Bijlage 1, p.29)

⁷ We tellen de twijfelaars voor een kwart mee omdat we ervan uitgaan dat 25% van deze twijfelaars interesse heeft voor deze opleiding.

⁸ Zie: Doelmatigheidsonderzoek Ad Human Resource Management. Hogeschool van Amsterdam (26 augustus 2025) (Bijlage 1, p.30)

⁹ We tellen de twijfelaars voor een kwart mee omdat we ervan uitgaan dat 25% van deze twijfelaars interesse heeft voor deze opleiding.

zeer grote vraag van werkgevers naar deze Ad-HR professionals. Zij geven aan dat zij potentieel 151 werknemers per jaar willen scholen met deze Ad-opleiding (zie paragraaf 7.1). We kunnen ervan uitgaan dat, vanaf het moment dat deze Ad-opleiding in deeltijdvorm aangeboden wordt, de opleiding meer bekendheid krijgt en dat werkgevers onder haar werknemers actief gaan werven om te investeren in hun personeelsbestand middels het laten volgen van deze Ad-opleiding. De verwachting is derhalve dat de Hogeschool van Amsterdam ook voor haar deeltijdopleiding een klas met 25 studenten per jaar kan vullen.

Instroom andere Ad HRM-opleidingen.

In hoofdstuk 8 worden de instroomcijfers gepresenteerd van de andere Ad HRM deeltijdopleidingen. Gemiddeld genomen heeft elke hogeschool een instroom in 2024 van 33 studenten. Het aangegeven aantal van 25 studenten als start voor de Ad HRM van HvA is dus ook een goed te beargumenteren ondergrens.

6.4 Conclusie

De Hogeschool van Amsterdam kan voor deze Ad-opleiding HRM voldoende instroom verwachten.

7. Onderbouwing van de arbeidsmarktbehoefte

De behoefte op de arbeidsmarkt wordt in deze aanvraag onderbouwd aan de hand van het doelmatigheidsonderzoek ten behoeve van deze nieuwe Ad-opleiding HRM, een aanvullend arbeidsmarktonderzoek van Enneüs en aan de hand van arbeidsmarktbronnen.

7.1 Kwantitatieve arbeidsmarktvraag uit het doelmatigheidsonderzoek

Uit de 14 interviews en 64 enquêtes komen de volgende cijfers naar voren.

Associate degree - voltijd¹⁰

Uit interviews is vraag naar 23 nieuwe medewerkers totaal en 103 per jaar (expliciet genoemd door respondenten), die deze Ad in voltijd hebben gevolgd. Als werkgevers een totaal instroom-aantal opgeven, verwachten we niet dat dit aantal in 1 jaar kan instromen; we verdelen deze vraag over 5 jaar. Daarmee kunnen we aangeven dat er een vraag is naar nieuwe instroom van (23 nieuwe medewerkers over vijf jaar =) $5 + 103 =$ ongeveer 108 per jaar. Uit de enquêtes komt een vraag van circa 133 nieuwe medewerkers per jaar.

Over een periode van 5 jaar betreft dat ruimte voor **instroom van circa (108 + 133 =) 241 (nieuwe) medewerkers per jaar.**

¹⁰ Zie: Doelmatigheidsonderzoek Ad Human Resource Management. Hogeschool van Amsterdam (26 augustus 2025) (Bijlage 1, p.4)

*Associate degree - deeltijd*¹¹

Uit de interviews blijkt een vraag naar bijscholing van ongeveer 40 eigen medewerkers over periode van 5 jaar en ongeveer 17 per jaar (expliciet genoemd door respondenten), die deze Ad in deeltijd hebben gevolgd. Totaal dus (40 medewerkers verspreid over vijf jaar laten scholen is) afgerond $8 + 17 = 25$ per jaar. Uit de enquêtes blijkt een vraag naar bijscholing voor 102 medewerkers per jaar.

Over een periode van 5 jaar betreft dat **bijscholing van circa (25 + 102 =) 127 eigen medewerkers per jaar**.

7.2 Aanvullend onderzoek door Enneüs

Hogeschool van Amsterdam heeft aanvullend op het Doelmatigheidsonderzoek een aanvullend arbeidsmarktonderzoek laten uitvoeren door Enneüs. Het doel van dit onderzoek was om een kwantitatief beeld te krijgen van de behoefte van potentiële werkgevers aan afgestudeerden van de Ad Human Resources Management. De belangrijkste onderzoeksvraag die beantwoord is, luidt: *'Hoe groot is het arbeidsmarktpotentieel van de Ad Human Resources Management volgens werkgevers?'* Voor de uitgebreide uitleg en toelichting van de onderzoeksmethode, wordt verwezen naar bijlage 2 en bijlage 2a. De resultaten van dit onderzoek¹² zijn als volgt samen te vatten.

Behoefte aan nieuwe medewerkers

In absolute aantallen is door 89 van de 135 werkgevers die gaan over het aannamebeleid (63%) aangegeven dat zij in de komende vijf jaar (mogelijk) behoefte hebben aan nieuwe medewerkers die de Ad HRM hebben gevolgd in voltijd. In totaal geven werkgevers aan **jaarlijks minimaal 488 tot maximaal 725 medewerkers te willen aannemen**.

Behoefte aan bijscholing

In absolute aantallen is door 80 van de 125 werkgevers die gaan over scholing van medewerkers (64%) aangegeven dat zij in de komende vijf jaar (mogelijk) behoefte hebben aan het bij-, op- of omscholen van eigen medewerkers via deze Ad HRM van Hogeschool van Amsterdam. In totaal geven werkgevers aan **jaarlijks minimaal 446 tot maximaal 673 medewerkers te willen bijscholen**.

Hoewel het onderzoeksbureau Enneüs in verband met AVG-regelgeving geen persoonsgegevens van respondenten heeft verzameld in dit onderzoek, komen onze inzichten op basis van de beschikbare gegevens (kijkend naar vestigingsplaats in combinatie met de grootte van de organisatie) weinig organisaties meer dan een keer voor in het onderzoek. Op basis van de koppeltabel (p.12 uit bijlage 2a) kan gezien worden dat er per respons weinig overlap zit in branche, gemeente en grootte van de organisatie. Zelfs als wel wat overlap zou zijn en dit zou leiden tot bijvoorbeeld 10% of 15% kleinere aantallen verandert het algemene beeld niet; het onderzoek van Enneüs ondersteunt het beeld dat er in de regio grote vraag is naar deze opleiding.

7.3 Bronnenonderzoek naar landelijke en regionale arbeidsmarktgegevens

Voor het onderzoek naar landelijke en regionale arbeidsmarktgegevens is gebruik gemaakt van een combinatie van bronnen. Naast ROA/AIS zijn ook de volgende bronnen geraadpleegd: UWV, Indeed, Randstad en de Nationale beroepengids

¹¹ Zie: Doelmatigheidsonderzoek Ad Human Resource Management. Hogeschool van Amsterdam (26 augustus 2025) (Bijlage 1, p.5)

¹² Zie: Aanvullend arbeidsmarktonderzoek Ad HRM Hogeschool van Amsterdam door Enneüs (augustus 2025). (Bijlage 2, p.17)

7.3.1 Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt

In de meest recente arbeidsmarktprognoses van Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA/AIS) wordt een beeld geschetst van de huidige en op middellange termijn te verwachten arbeidsmarktontwikkelingen. CDHO kijkt hierbij naar de 'ITKP-indicator' (Indicator toekomstige knelpunten) en naar 'ITA' (ITA toekomstige arbeidsmarktsituatie).

Aansluiting van opleidingen op de arbeidsmarkt

Hieronder worden de gegevens gepresenteerd van het voor de Ad Human Resource Management relevante opleidingstype. De Ad HRM is binnen de ROA-classificatie ondergebracht in opleidingstype 'Bachelor - management, bedrijfs- en personeelwetenschappen'. Onder deze classificatie vallen tientallen diverse opleidingen, fors uiteenlopend qua inhoud en niveau. Echter, het overgrote deel van de opleidingen die onder dit opleidingstype vallen zijn niet relevant voor deze Ad; dit opleidingstype in de ROA/AIS database zegt daarom weinig over de arbeidsmarktprognose van specifiek deze Ad HRM.

Tabel 1: ROA/AIS Opleidingstype Bachelor - management, bedrijfs- en personeelwetenschappen (bron: ROA/AIS juli 2025)

Opleidingstype	Verwachte uitbreidings- vraag tot 2028	Verwachte vervangings- vraag tot 2028	Verwachte baan- openingen tot 2028	Verwachte instroom school- verlaters tot 2028	ITKP in 2028 toekomstige knelpunten	ITA in 2028 toekomstige arbeidsmarkt- situatie
Bachelor - management, bedrijfs- en personeels- wetenschappen	7.300 (0,3% per jaar)	42.500 (1,8% per jaar)	49.800 (2,1% per jaar)	79.700 (3,3% per jaar)	Vrijwel geen (1,08)	Matig (1,08)

ROA/AIS geeft voor dit opleidingstype de classificatie 'vrijwel geen knelpunten' in 2028 en een matige toekomstige arbeidsmarktsituatie. Vanwege het feit dat deze classificatie vele tientallen andere opleidingen betreft, dient deze classificatie gerelativeerd te worden. Het feit dat de arbeidsmarkt met een rechtstreeks onderzoek aangeeft tientallen vacatures te hebben voor afgestudeerden van deze opleiding, bewijst echter wel de krapte op de arbeidsmarkt voor deze Ad-opleiding.

Regionaal

Tabel 2 geeft regionale ROA/AIS cijfers weer van de opleidingssubsectoren 'economie en administratie (mbo-4) en journalistiek, gedrag en maatschappij (Bachelor). Deze cijfers geven aan dat in de regio's van Hogeschool van Amsterdam de inschatting van de toekomstige arbeidsmarktsituatie voor afgestudeerden van de Ad HRM in 2028 een zeer divers beeld geeft. Over het algemeen kan gezegd worden dat de toekomstige arbeidsmarkt matig tot redelijk is.

Tabel 2: Opleidings-subsector, regio's en toekomstige arbeidsmarkt situatie (bron: ROA/AIS juli 2025).

Opleidings-subsector	Regio	ITA in 2028 toekomstige arbeidsmarkt situatie
Bachelor – economie en recht	Noord-Holland Noord	Redelijk (1,05)
	Zuid-Kennemerland en IJmond	Redelijk (1,03)
	Groot Amsterdam	Matig (1,08)

7.3.2 Overige bronnen

Met de onderstaande overige bronnen brengen we de actuele ontwikkelingen in kaart in de arbeidsmarkt op zowel landelijk als regionaal niveau.

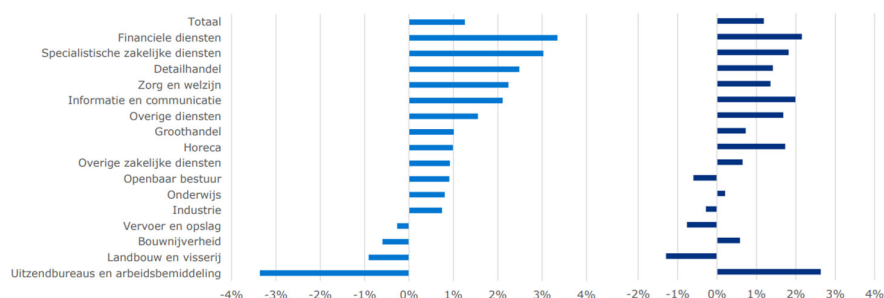
UWV

In de regio van Amsterdam zal naar verwachting het aantal banen gestaag maar zeker blijven groeien in 2025. Deze groei is onder andere te zien in de (voor de Ad HRM relevante) sector Specialistische zakelijk diensten.

“In de jaren 2024 en 2025 neemt het aantal banen van werknemers in Groot Amsterdam toe met respectievelijk 12.900 (+1,3%) in 2024 en 12.300 (+1,2%) in 2025 en komt uit op 1.045.300 banen.”¹³

“In 2024 groeit de werkgelegenheid vooral in sectoren als financiële diensten (+3,3%), specialistische zakelijke diensten (+3,0%), en detailhandel (+2,5%). In 2025 valt in veel sectoren de groei van de werkgelegenheid terug, mede als gevolg van de aanhoudende personeelstekorten.”¹⁴ Zie figuur 1.

Figuur 1 Procentuele ontwikkeling werknemersbanen per sector Groot Amsterdam, prognose 2023-2024 (links) en 2024-2025 (rechts)



Bron: Bureau Louter in opdracht van UWV

¹³ Regionale arbeidsmarktprognose 2024 - 2025 Groot Amsterdam, UWV, p. 1 (Bijlage 3)

¹⁴ Regionale arbeidsmarktprognose 2024 - 2025 Groot Amsterdam, UWV, p. 2 (Bijlage 3)

Aangezien Amsterdam onderdeel is van de Arbeidsmarkt regio Groot-Amsterdam¹⁵, worden de volgende arbeidsmarktregio's ook beschouwd als onderdeel van de regionale arbeidsmarkt: 1) Gooi en Vechtstreek, 2) Zuid-Kennemerland en IJmond en 3) Zaanstreek / Waterland. Ook in deze regio's zien we dat de sector Specialistische zakelijke diensten behoort tot een van de sterkst groeiende sectoren, zowel in absolute als procentuele zin.¹⁶¹⁷¹⁸

Dezelfde groei vindt eveneens plaats op landelijk niveau. In tabel 3 is de grootste stijging te zien bij de sector 'Specialistische zakelijke diensten', waarbij het aantal banen over de jaren 2023-2025 met 3,5% gestegen is.¹⁹

“Zowel in 2024 als in 2025 groeit het aantal banen in de specialistische zakelijke dienstverlening procentueel het sterkst. Met ruim een miljoen banen is het een grote sector die onder andere bestaat uit organisatieadviesbureaus, consultants, accountants en juridische dienstverleners. De verwachte toename van het aantal banen past in de trend van de afgelopen jaren. Er is al langere tijd sprake van een sterke groei.”²⁰

Heel specifiek zien we hier ook de verwachte groei die 'Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling' doormaakt: deze groeit in 2024- 2025 met 2,3% (zie ook tabel 3).

Tabel 3. Ontwikkeling totaal aantal banen (x 1.000) naar sector, 2020-2025
Realisatie 2020-2023, prognose 2024-2025

Sector	Aantal (jaargemiddelde)						Mutatie (perc.)		
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2023-2024	2024-2025	2023-2025
Landbouw, bosbouw en visserij	252	254	255	256	256	255	-0,1%	-0,3%	-0,4%
Industrie	908	911	929	945	950	947	0,5%	-0,3%	0,2%
Bouwnijverheid	586	606	639	665	662	668	-0,5%	0,9%	0,5%
Detailhandel (incl. auto's)	1.077	1.094	1.113	1.107	1.121	1.126	1,3%	0,4%	1,7%
Groothandel	555	568	578	586	591	595	1,0%	0,7%	1,6%
Vervoer en opslag	439	448	464	468	470	470	0,4%	-0,1%	0,4%
Horeca	502	493	567	598	600	606	0,2%	1,0%	1,2%
Informatie en communicatie	363	378	402	413	419	425	1,4%	1,5%	2,9%
Financiële dienstverlening	218	222	227	233	237	238	1,6%	0,5%	2,1%
Verhuur en handel van onroerend goed	85	87	89	91	92	93	0,6%	1,7%	2,3%
Specialistische zakelijke diensten	932	953	998	1.030	1.054	1.067	2,3%	1,2%	3,5%
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	699	743	785	727	699	715	-3,8%	2,3%	-1,7%
Schoonmaakbedrijven, hoveniers	360	364	376	376	383	387	1,8%	1,0%	2,9%
Verhuur en overige zakelijke diensten	312	309	321	320	324	327	1,1%	0,8%	1,9%
Openbaar bestuur	536	552	568	591	596	591	0,8%	-0,7%	0,0%
Onderwijs	632	658	691	713	721	724	1,1%	0,5%	1,5%
Zorg en welzijn	1.725	1.775	1.822	1.857	1.890	1.909	1,8%	1,0%	2,8%
Cultuur, sport en recreatie	228	225	249	263	265	269	0,6%	1,4%	2,1%
Overige diensten (incl. huishoudens)	301	301	304	318	315	318	0,7%	0,8%	1,5%
Totaal	10.710	10.941	11.377	11.557	11.645	11.730	0,8%	0,7%	1,5%

Bron: CBS, prognose SEOR in opdracht van UWV

Op regionaal niveau (zie bovengenoemde relevante arbeidsmarktregio's) krijgen 'Bedrijfseconomische en administratieve beroepen' in het 4^e kwartaal van 2024 een spanningswaarde van 3,84. Hierbij zien we dat

¹⁵ De gemeenten die deel uitmaken van arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam zijn Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, De Ronde Venen, Diemen, Haarlemmermeer, Ouder-Amstel en Uithoorn.

¹⁶ Regionale arbeidsmarktprognose 2024 - 2025 Gooi en Vechtstreek, UWV, p. 2 (Bijlage 4)

¹⁷ Regionale arbeidsmarktprognose 2024 - 2025 Zuid-Kennemerland en IJmond, UWV, p. 2 (Bijlage 5)

¹⁸ Regionale arbeidsmarktprognose 2024 - 2025 Zaanstreek/Waterland, UWV, p. 2 (Bijlage 6)

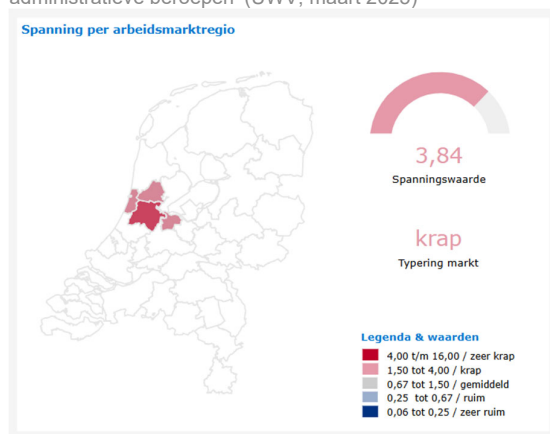
¹⁹ UWV Arbeidsmarktprognose 2024-2025, p. 6 (Bijlage 7)

²⁰ UWV Arbeidsmarktprognose 2024-2025, p. 2 (Bijlage 7)

voor specifiek de regio Groot Amsterdam de arbeidsmarkt ‘zeer krap’ is, en voor de overige regio’s ‘krap’. Ook als we kijken naar de beroepsklassen 1) specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling, 2) zakelijke dienstverlening en 3) administratief medewerkers die van toepassing zijn op de Ad HRM, wordt de spanning in hetzelfde kwartaal aangeduid met ‘krap’ of ‘zeer krap’.²¹

Andere bronnen van het UWV tonen ook aan dat beroepen relevant voor de Ad HRM behoren tot de kansrijke beroepen op landelijk²² en regionaal^{23,24,25,26} niveau. Hierbij gaat het om de beroepen HR-adviseurs, intercedenten en recruiters.

Figuur 2. Spanningsindicator regio's Groot Amsterdam, Gooi en Vechtstreek, Zuid-Kennemerland en IJmond en Zaanstreek/Waterland voor 'Bedrijfseconomische en administratieve beroepen' (UWV, maart 2025)



Tabel 4. Spanningsindicator regio Groot Amsterdam voor 'Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling', 'Zakelijke dienstverlening' en 'Administratief medewerkers' (UWV, maart 2025)⁵

Beroepsgroep	Typering	Spanning
Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling	zeer krap	4,21
Zakelijke dienstverleners	krap	3,07
Administratief medewerkers	krap	1,76

Indeed

Uit de data van vacaturewebsite Indeed blijkt dat in 2023 HR professionals in de top 7 stonden van meest gezochte medewerkers. Vooral HR-adviseurs en recruiters zijn gevraagd²⁷.

Randstad

Ook uitzendbureau Randstad geeft de afgelopen 3 jaren aan dat HR-functies tot de 45 meest kansrijke beroepen behoren in 2025.^{28,29,30} Randstad spreekt over een tekort bij de functies HR-adviseur, recruiter, recruitment consultant / recruitment specialist en HR business partner.

Nationale beroepengids

De Hogeschool van Amsterdam geeft aan dat de opleiding Ad HRM HR-professionals opleidt die geschikt

²¹ <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/spanningsindicator>

²² UWV Kansrijke beroepen 2024-2025, p. 8

²³ Kansrijke beroepen Groot-Amsterdam 2024-2025, UWV, p. 6

²⁴ Kansrijke beroepen Gooi en Vechtstreek 2024-2025, UWV, p. 6

²⁵ Kansrijke beroepen Zuid-Kennemerland en IJmond 2024-2025, UWV, p. 5

²⁶ Kansrijke beroepen Zaanstreek/Waterland 2024-2025, UWV, p. 6

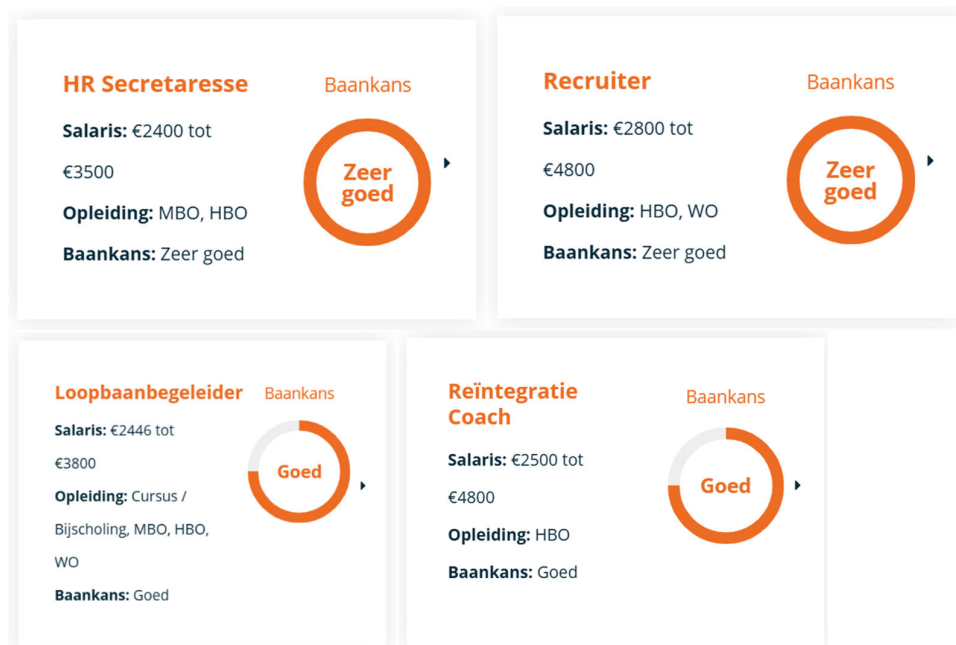
²⁷ <https://nl.indeed.com/carieregids/baan-vinden/meest-gevraagde-beroepen>

²⁸ <https://www.randstad.nl/werknemers/vacatures/kansrijke-beroepen-2023>

²⁹ <https://www.randstad.nl/over-randstad/pers/persberichten/2024/01/45-kansrijke-beroepen-2024>

³⁰ <https://www.randstad.nl/over-randstad/pers/persberichten/2025/01/45-kansrijke-beroepen-2025>

zijn voor de functies HR-officer, recruiter en talentcoach. Onderstaande (aan de Ad HRM gerelateerde) beroepen HR Secretaresse, Recruiter, Loopbaanbegeleider en Reïntegratie Coach³¹ zijn opgenomen in de Nationale beroepengids en hebben allen een goede tot zeer goede baankans.



7.4 Conclusie

Uit de diverse geraadpleegde bronnen blijkt er een grote arbeidsmarktbehoefte te bestaan naar afgestudeerden van de Ad-opleiding HRM. Naast de ROA/AIS gegevens geven andere toonaangevende bronnen aan dat er vraag is naar Ad's HRM: zowel het UWV, Indeed, Randstad als de nationale beroepengids onderschrijven deze conclusie. Bovendien tonen de onderzoeken van Tien organisatieadvies en van Enneüs een grote arbeidsmarktbehoefte aan voor afgestudeerden van deze Ad.

8. Analyse bestaand aanbod en inschatting verwante instroom³²

In Nederland wordt de voltijd Ad-opleiding HRM bij drie instellingen aangeboden: Avans, Hogeschool Utrecht en NHL Stenden. In onderstaand overzicht wordt de voltijd-instroom van deze Ad-opleidingen weergegeven.

³¹ <https://www.nationaleberoepengids.nl/>

³² <https://www.vereniginghogescholen.nl/kennisbank/feiten-en-cijfers/artikelen/dashboard-instroom-inschrijvingen-en-diploma-s>

Tabel 5: Instroom in verwante voltijdopleidingen

hogeschool	2019	2020	2021	2022	2023	2024
avans hs.	128	140	117	107	129	106
hs. utrecht			36	41	48	52
nhl stenden hs.	48	37	21	19	45	37
totaal	176	177	174	167	222	195

De genoemde drie instellingen bieden ook een deeltijdvariant aan. Ook Hanzehogeschool biedt een deeltijdvorm aan en Hogeschool Arnhem en Nijmegen heeft recentelijk (16 juli 2025) een aanvraag bij de CDHO ingediend voor een deeltijdopleiding Ad HRM. De instroom in de deeltijdvormen van deze Ad-opleidingen ziet er als volgt uit:

Tabel 6: Instroom in verwante deeltijdopleidingen

hogeschool	2019	2020	2021	2022	2023	2024
avans hs.	74	75	79	46	67	61
hanzehogeschool groningen	22	15	17	21	19	17
hs. utrecht				21	44	40
nhl stenden hs.	21	21	26	24	22	16
totaal	117	111	122	112	152	134

Tenslotte biedt NHL Stenden ook een duale variant aan. De instroom in deze opleiding vanaf 2024 is 4 per jaar.

NCOI biedt een onbekostigde geaccrediteerde Ad HRM aan op 17 locaties in NL in een deeltijd en duale variant. Omdat de instroom niet bekend is, nemen we NCOI niet mee in de overweging.

Conclusie

Er is een aantal conclusies te beschrijven op basis van bovenstaande gegevens:

- Zo goed als alle verwante opleidingen kennen een stabiele en positieve instroom.
- Aanbieders van alle verwante opleidingen bevinden zich buiten de regio waar Hogeschool van Amsterdam haar Ad-opleiding HRM wenst te vestigen.

9. Noodzaak tot start nieuwe opleiding

9.1 Algemene noodzaak voor het starten van een nieuwe Ad-opleiding Human Resource Management

De behoefte tot het ontwikkelen van deze Ad-opleiding is ontstaan vanuit verschillende kanten. Werkgevers geven aan behoefte te hebben aan praktisch opgeleide HR-professionals, zoals recruiters en HR-officers. Studenten zoeken naar kortere onderwijsprogramma's met directe toepasbaarheid of doorstroommogelijkheden naar een bachelor. Het ROC heeft aangegeven dat de Ad opleiding een haalbaar perspectief biedt voor hun studenten. Ook sluit deze Ad aan bij de bredere agenda van de HVA, de Gemeente Amsterdam en een behoefte uit de maatschappij om Leven Lang Ontwikkelen (LLO) te stimuleren.

9.2 De gewenste ontwikkeling kan niet in de vorm van een nieuwe afstudeerrichting of curriculumwijziging van een bestaande opleiding gerealiseerd worden

Het Associate degree onderwijs heeft een eigenstandige plaats in het onderwijslandschap en het werkveld. Meer en meer wordt het Ad onderwijs herkend en erkend als een waardevolle aanvulling op het bestaande onderwijsportfolio, omdat de afgestudeerde Ad'er een krachtige toevoeging is binnen organisaties. Dit beeld wordt versterkt door alle gesprekken die de opleiding heeft gevoerd met het werkveld, het MBO, lectoraten, studenten en andere Ad opleidingen binnen en buiten de HvA. Vanuit intensieve gesprekken met studenten horen wij in toenemende mate dat er veel behoefte is aan kortcyclisch praktijkgericht onderwijs. De Ad HRM sluit goed op deze behoefte aan.

Noch de Hogeschool van Amsterdam, noch andere hogescholen in de Arbeidsmarkt regio Groot-Amsterdam, bieden op dit moment een Associate degree opleiding die lijkt op de Ad HRM. Hoewel er wel HRM-aanbod is vanuit de bachelor opleiding HRM en vanuit mbo's, zijn deze reeds bestaande opleidingen niet in staat om aan de behoefte van een opleiding die opleidt tot tactisch en operationeel functionerende HR-professionals te voldoen. Omdat een Associate degree echt opleidt tot een ander niveau en ander profiel dan een mbo opleiding of een bachelor opleiding kan de beschreven behoefte ook niet ondergebracht worden bij reeds bestaande opleidingen. Dat zou geen recht doen aan de reeds bestaande opleidingen, waar nog steeds een duidelijk bestaande behoefte voor is, noch aan de ontstane behoefte aan het tussenliggende niveau 5 van de Ad HRM. De arbeidsmarktveranderingen (vergrijzing, krapte, ontgroening, etc), brengen ook een veranderde opleidingsvraag met zich mee. Juist het niveau van de Ad HRM sluit hier op aan.

9.3 De gewenste vernieuwing kan niet binnen het bestaande aanbod van andere instellingen worden vormgegeven

Er zijn op dit moment 3 instellingen buiten de regio van Hogeschool van Amsterdam die de voltijdvariant aanbieden en 4 instellingen die deeltijdvarianten aanbieden. Deze opereren allemaal buiten de Arbeidsmarkt regio Groot-Amsterdam. Het reeds bestaande aanbod geeft geen invulling aan de behoefte die specifiek juist ook in de Arbeidsmarkt regio Groot-Amsterdam is. De Hogeschool van Amsterdam voelt zich daarmee geroepen om juist ook aanbod aan te bieden in de Arbeidsmarkt regio Groot-Amsterdam en het bredere gebied van de provincie Noord-Holland. De positie van de HvA en haar verbondenheid met deze provincie en de Arbeidsmarkt regio Groot-Amsterdam stelt de opleiding ook bij uitstek in staat om dit bestaande gat in het landelijke aanbod op te vullen. Met haar brede netwerk in de regio's Groot Amsterdam, Noord-Holland Noord en Zuid-Kennemerland en IJmond, is de HvA bij uitstek in staat om (aankomende) professionals op te leiden voor de latere werkpraktijk van de Ad HRM'er. Wat hier ook nog telt is het gegeven dat studenten met name regionaal hun Ad-opleiding kiezen. Die kiezen niet (snel) voor andere regio's.

9.4 Het effect op de landelijke spreiding van het opleidingsaanbod

Het aanbieden van een Associate degree HRM door de Hogeschool van Amsterdam werkt een betere landelijke spreiding van deze opleiding in de hand. De volledige provincie Noord-Holland wordt momenteel niet bediend door deze specifieke opleiding, alsmede de regio's Haarlem, Hoofddorp en Leiden. Dat is prima als volgt grafisch weer te geven: de dikkere stip is de gewenste locatie voor de nieuwe Ad HRM-opleiding

Figuur 3: Overzicht van bestaande Ad HRM opleidingen in Nederland.



Door het opleidingsaanbod in de regio met de Ad HRM uit te breiden wordt deze ‘lege plek’ in de landelijke dekking opgevuld. Het beschikbaar stellen van deze opleiding voor geïnteresseerde studenten uit de genoemde regio's verhoogt de bereikbaarheid en beschikbaarheid van deze Ad, wat aansluit bij de regionale arbeidsmarktbehoefte aan deze opleiding.

10. Aansluiting instellingsprofiel

Het aanbieden van de Ad HRM opleiding sluit naadloos aan bij het instellingsplan “Hogeschool in 3D” (2021–2026) van de HvA, dat de strategische koers van de instelling beschrijft. Dit plan benadrukt de maatschappelijke opdracht van de HvA als grootstedelijke kennisinstelling en verbindt praktijkgericht onderwijs en onderzoek met maatschappelijke uitdagingen in Amsterdam en de regio. De Ad HRM versterkt die missie op verschillende manieren:

10.1 Verrijking van het Onderwijsportfolio

De Ad HRM vult een duidelijke lacune in het onderwijsaanbod van de HvA en spreekt een nieuwe doelgroep aan: studenten die een vierjarige bachelor te lang vinden of zijn uitgevallen, maar wel ambitie hebben in het HR-werkveld. Hiermee draagt de opleiding bij aan het behoud en de groei van studentenaantallen – een belangrijk aandachtspunt in het HvA-beleid, zeker in een tijd van landelijke daling van de instroom in HRM-bachelors.

10.2 Integratie van Duurzaamheid, Diversiteit & Inclusie en Digitalisering

De zogeheten “3 D's” – duurzaamheid, diversiteit & inclusie, en digitalisering – zijn kernonderdelen van het HvA-beleid en krijgen een expliciete plek in het Ad HRM-curriculum. Het is voor de Hogeschool van Amsterdam vanzelfsprekend dat wij werken en leren in een diverse en inclusieve omgeving waarbij ons handelen en onze keuzes zo duurzaam mogelijk en digitaal innovatief zijn. Zo dragen we bij aan de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek en aan belangrijke maatschappelijke transformaties. Dit betekent dat iedere student en medewerker zich binnen de Hogeschool welkom, thuis, uitgedaagd, veilig voelt en gelijke kansen krijgt. Digitalisering, duurzaamheid en diversiteit & inclusie (de 3D's) zijn de bouwstenen waarin wij werken, studenten begeleiden en het werkveld bedienen. Deze bouwstenen zijn één op één te verbinden aan de Ad HRM. In de opleiding werken wij aan de digitale- en AI-geletterdheid van studenten en bereiden wij hen voor op het latere werkveld waarin digitalisering een steeds grotere rol inneemt. Studenten van de Ad HRM ontwikkelen vaardigheden op het gebied van AI-geletterdheid, data-analyse en het bevorderen van goed werkgeverschap en een inclusieve werkomgeving. Daarmee wordt een nieuwe generatie HR-professionals opgeleid die klaar is voor de toekomst.

Aanvraagdossier toets macrodoelmatigheid Ad HRM

Faculteit Business en Economie – Versie: Aanvraagdossier toets macrodoelmatigheid Ad HRM - definitief

© 2025 Copyright Hogeschool Amsterdam

Duurzaamheid vertalen wij voor de opleiding naar Goed werk en goed werkgeverschap: werk dat goed is, goed doet en goed voelt³³. De Ad HRM bereidt studenten voor om binnen organisaties een essentiële rol te vervullen in een bijdrage aan een veilig en stimulerend werkklimaat, met ruimte en kansen voor iedereen.

Gedurende de hele opleiding besteedt de opleiding aandacht aan diversiteit & inclusie, bijvoorbeeld op het gebied van inclusief werven en selecteren, personeelsplanning en loopbaanmogelijkheden. Moderne en actuele opvattingen op dit gebied zullen door middel van praktijkopdrachten, gastcolleges en lesmaterialen de weg naar het klaslokaal vinden en de student op die manier voorbereiden op het toekomstige werk.

De Associate degree HRM past hiermee uitstekend bij de 3D's van de Hogeschool van Amsterdam, voor nu en in de toekomst.

10.3 Arbeidsmarktrelevantie en Grootstedelijke Context

Op de arbeidsmarkt en in de samenleving worden alumni en medewerkers van de HvA (h)erkend als mensen die in hun professioneel en persoonlijk handelen duurzaamheid, diversiteit & inclusie en digitalisering als vanzelfsprekende uitgangspunten nemen en uitstekend in staat zijn die concreet vorm te geven.

De Ad HRM is ontwikkeld in direct contact met het werkveld en sluit aan op een groeiende behoefte aan HR-professionals op niveau 5, zoals recruiters, HR-officers en talentcoaches. Deze functies worden ook als kansrijk aangeduid in arbeidsmarktanalyses, zoals het UWV-rapport *Kansrijke Beroepen 2024-2025*. Tegelijkertijd is de opleiding expliciet afgestemd op de complexe grootstedelijke context van Amsterdam, waar thema's als diversiteit, arbeidsmarktkrapte en internationalisering sterk spelen. Studenten werken aan actuele casussen uit de regio, waarmee de opleiding maatschappelijk relevant én regionaal verankerd is. Bedrijven, instellingen en de samenleving ervaren dat het praktijkgerichte onderzoek van de HvA nieuwe kennis en innovaties oplevert waarin duurzaamheid, diversiteit & inclusie en digitalisering leidend zijn

10.4 Praktijkgericht Onderwijs en Regionale Netwerken

De opleiding is nauw ontwikkeld in samenwerking met het werkveld, ROC's en stedelijke netwerken. Gastdocenten, praktijkopdrachten en nauwe betrokkenheid van organisaties zorgen ervoor dat de beroepspraktijk centraal staat. Bovendien biedt de deeltijdvariant studenten de mogelijkheid om het geleerde direct toe te passen in hun werkcontext. Hiermee sluit de Ad HRM naadloos aan op het instellingsplan van de HvA.

10.5 Flexibele Leerroutes en Leven Lang Ontwikkelen

Tot slot benadrukt het HvA-instellingsplan het belang van het bieden van meer regie aan studenten over hun leerpad en van Leven Lang Ontwikkelen (LLO). De Ad HRM geeft hier concreet invulling aan door een flexibel en modulair programma aan te bieden in zowel voltijd als deeltijd. Het korte, praktijkgerichte traject is aantrekkelijk voor voltijdstudenten die een kortere praktijkgerichtere hbo-opleiding willen volgen dan de vierjarige bachelor HRM. Ook biedt het deeltijdprogramma een overzichtelijk tijdspad en goede aansluiting op de bestaande werkpraktijk voor werkenden die willen op- of omscholen. Tot slot biedt de Ad directe doorstroom naar de bachelor HRM of Bedrijfskunde. Daarmee creëert de opleiding doorlopende leerpaden en sluit ze aan op de HvA-belofte van goed studeerbaar onderwijs.

³³ <https://research.hva.nl/en/publications/goed-werk-in-uitvoering-werk-dat-goed-is-goed-doet-en-goed-voelt>

10.6 Waarom de HvA goed gepositioneerd is om de Ad HRM aan te bieden

Uit een analyse van instellingsplannen van nabijgelegen hogescholen blijkt dat zij niet beter in staat zijn dan Hogeschool van Amsterdam om deze opleiding in deze regio te gaan aanbieden.

Hogeschool InHolland spreekt in haar Strategisch Plan 2022 – 2027 niet specifiek over Ad-opleidingen in het HRM-werkveld. Ook het Instellingsplan 2023 – 2028 van Hogeschool Windesheim spreekt zich niet uit over dergelijke plannen. Hoewel ook de Hogescholen Inholland en Windesheim maatschappelijke thema's en arbeidsmarktvraagstukken adresseren in hun strategische plannen, is de HvA bij uitstek goed gepositioneerd om de Ad HRM aan te bieden:

Uniek aanbod in de Arbeidsmarkt regio Groot-Amsterdam

Er is op dit moment geen ander bekostigd Ad HRM-aanbod in de Arbeidsmarkt regio Groot-Amsterdam. Gezien de regionale oriëntering van studenten, biedt dit een unieke strategische kans voor de HvA. Windesheim richt zich op Zwolle en Flevoland, en Inholland biedt geen Ad HRM-opleiding aan.

Diepere verankering in grootstedelijke HR-uitdagingen

Waar Inholland zich in haar instellingsplan vooral profileert op thema's als het groene domein, zorg en stadsontwikkeling en Windesheim meer regionaal is georiënteerd, legt de HvA een expliciete en inhoudelijk sterke link tussen HRM en grootstedelijke vraagstukken. Denk aan culturele diversiteit, internationale mobiliteit en stedelijke arbeidsmarktkrapte. De Ad HRM van de HvA leidt urban professionals op die hierin effectief kunnen opereren.

Concretere invulling van LLO en doorstroom binnen HRM

Hoewel LLO ook bij de andere hogescholen in strategische plannen voorkomt, biedt de HvA met de Ad HRM een concrete en direct inzetbare invulling: een korte beroepsgerichte opleiding met doorstroomopties binnen hetzelfde domein. Daarnaast formuleert het meerjarenplan van de faculteit FBE³⁴ expliciet de ambitie om voor alle bestaande bacheloropleidingen ook een Ad variant te ontwikkelen, zowel in voltijd als in deeltijdvariant. Met het aanbieden van de Ad HRM geeft de HvA invulling aan haar eigen strategische ambities, die meer expliciet geformuleerd zijn dan die van Inholland of Windesheim op het uitbreiden van het portfolio.

Sterke positionering binnen de faculteit Business & Economie

De Ad HRM verrijkt het bestaande onderwijsportfolio van de faculteit Business & Economie van de HvA, met zowel een voltijd als een deeltijd-aanbod. Door naadloze aansluiting met bestaande bacheloropleidingen ontstaat een coherent en aantrekkelijk onderwijsaanbod waarin studenten eigen leerroutes kunnen samenstellen. Dit versterkt ook de positionering van de HvA als innovatieve en responsieve onderwijsaanbieder binnen het economische domein.

Conclusie

De Ad HRM-opleiding past uitstekend binnen de strategische koers van de HvA en sluit aan bij haar missie om maatschappelijke impact te maken in een grootstedelijke context. De opleiding voorziet in een duidelijke regionale en arbeidsmarktbehoefte, biedt flexibele leerroutes en is stevig geworteld in de drie kernwaarden van de HvA: duurzaamheid, diversiteit & inclusie, en digitalisering. Gezien het ontbreken

³⁴ Zie bijlage 13: Meerjarenplan Faculteit Business en Economie Hogeschool van Amsterdam, 20 mei 2022

van vergelijkbaar aanbod in de regio en de specifieke positionering van de HvA ten opzichte van Inholland en Windesheim, is de HvA bij uitstek geschikt om deze opleiding aan te bieden.

11. Afstemming

Regionale afstemming

Hogeschool van Amsterdam neemt deel aan de regionale werkgroep 'Ad in de Regio'. De werkgroep Ad in de regio valt onder het Bestuurlijk Overleg van het Regionale netwerk Noord-Holland Flevoland (met daarin bestuurders van alle onderwijsinstellingen in de regio NHF). Zij beoogt bij te dragen aan een goed en passend aanbod Ad's in de regio Noord-Holland-Flevoland. De werkgroep bestaat uit beleidsmedewerkers vanuit de HvA, Inholland, Windesheim Almere, ROC van Amsterdam en Tallandcollege. Deze leden hebben een goed beeld van de ontwikkelingen en wensen in de eigen instellingen. De werkgroep wisselt nieuwe Ad initiatieven en wensen voor samenwerking uit. Daarnaast adviseert zij het bestuurlijk overleg (BO) over strategische keuzes ten aanzien van de realisatie van een passend aanbod Ad's. Dit Ad initiatief is in het bestuurlijk overleg besproken en met enthousiasme ontvangen bij alle betrokken bestuurders.

Allereerst hebben wij afstemming gezocht met Windesheim Almere. Met elkaar is het aanbod voor de Ad-initiatieven in de economische sector van beide hogescholen besproken tijdens een bestuurlijk overleg op 21 maart 2025. Er is geconstateerd dat er voldoende ruimte is voor aanvullend aanbod, ook omdat er een andere markt bediend wordt. Uiteraard dient er daarnaast ook op opleidingsniveau afstemming plaats te vinden. Vanuit de HvA is er initiatief genomen om op basis van collegialiteit de samenwerking op te zoeken waar dat nuttig en helpend is en zullen hierin de ontwikkeling van de Ad HRM aan de HvA meenemen waar dat passend is.

Er heeft ook een bestuurlijk gesprek plaatsgevonden met Hogeschool InHolland. Hogeschool InHolland biedt geen Associate degree HRM aan, toch vinden wij het van belang om deze collega Hogeschool in de nabijheid van Amsterdam proactief te informeren. In het gesprek is ook aangegeven dat er voldoende ruimte is en gezamenlijk de regio wordt gepakt op het regionale aanbod in de Arbeidsmarkt regio Groot-Amsterdam.

Bovendien is ook een onbekostigde aanbieder van Ad-onderwijs op de hoogte gebracht. Met particuliere onderwijsinstelling Salta Group uit Hilversum is op donderdag 3 april 2025 een gesprek gevoerd. In dit gesprek is het Associate degree initiatief gepresenteerd en vanuit openheid en transparantie gedeeld welke stappen er zijn ondernomen om de opleiding te ontwikkelen.

Afstemming met Landelijk Ad overleg Human Resource Management (LAdO HRM)

Daarnaast is het goed te benoemen dat er ook op andere momenten en via andere kanalen afstemming is geweest met andere Hogescholen. Naast het LOO HRM is het opleidingsmanagement in februari 2025 aanwezig geweest in het LAdO HRM en maakt het team sinds die tijd onderdeel uit van dit landelijk overleg. Hierin hebben de Hogeschool Utrecht, Avans, NHL Stenden en de Hanze hogeschool zitting. De HvA is daar door de andere opleidingen enthousiast ontvangen. Ook tijdens de Landelijke dag van de Ad-opleidingen is aan de collega's van andere Hogescholen in alle openheid verteld dat wij een Ad willen starten.

12. Overzicht bijlagen

Nummer	Naam bijlage
1	Doelmatigheidsonderzoek Associate degree-opleiding Human Resources Management, Hogeschool van Amsterdam. Tien Organisatieadvies, 26 augustus 2025
2	Aanvullend arbeidsmarktonderzoek Ad HRM Hogeschool van Amsterdam door Enneüs (augustus 2025).
2a	Bijlagerapportage Aanvullend arbeidsmarktonderzoek Ad HRM Hogeschool van Amsterdam door Enneüs (augustus 2025).
3	Regionale arbeidsmarktprognose 2024 - 2025 Groot Amsterdam, UWV, p. 1
4	Regionale arbeidsmarktprognose 2024 - 2025 Gooi en Vechtstreek, UWV, p. 2
5	Regionale arbeidsmarktprognose 2024 - 2025 Zuid-Kennemerland en IJmond, UWV, p.2
6	Regionale arbeidsmarktprognose 2024 - 2025 Zaanstreek/Waterland, UWV, p.2
7	UWV Arbeidsmarktprognose 2024-2025, p. 6
8	UWV Kansrijke beroepen 2024-2025, p. 8
9	Kansrijke beroepen Groot-Amsterdam 2024-2025, UWV, p. 6
10	Kansrijke beroepen Gooi en Vechtstreek 2024-2025, UWV, p. 6
11	Kansrijke beroepen Zuid-Kennemerland en IJmond 2024-2025, UWV, p. 5
12	Kansrijke beroepen Zaanstreek - Waterland 2024-2025, UWV, p. 6
13	Meerjarenplan 2022 – 2026 FBE in 3D. De strategische visie van de Faculteit Business en Economie van Hogeschool van Amsterdam, 20 mei 2022.