



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

> Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
T.a.v. het College van Bestuur
Postbus 5375
6802 EJ ARNHEM

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

Contactpersoon



Onze referentie
54855501

Datum 24-10-2025
Betreft Besluit macrodoelmatigheid hbo associate degree Human Resource
Management

Bijlagen
1

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

Geacht college,

Met de brief van 16 juli 2025, door de Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs
(hierna: CDHO) ontvangen op diezelfde datum, hebt u mij het voornemen
voorgelegd om de associate degree-opleiding Human Resource Management als
bekostigde opleiding te verzorgen in Nijmegen.

Advies CDHO

De CDHO heeft mij bij brief van 13 oktober, kenmerk 2025-045, negatief
geadviseerd over uw aanvraag. Dit advies, dat integraal deel uitmaakt van dit
besluit, treft u hierbij aan.

Besluit

Gelet op het bovengenoemd advies van de CDHO, het bepaalde in de Wet op het
hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (hierna: WHW) en in de Regeling
macrodoelmatig opleidingsaanbod hoger onderwijs 2023 (hierna: Regeling), heb
ik besloten niet in te stemmen met uw voornemen om de associate degree-
opleiding Human Resource Management als bekostigde opleiding te verzorgen in
Nijmegen.

Beoordelingskader

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

Motivering

Overeenkomstig het advies van de CDHO concludeer ik dat uw aanvraag niet
voldoet aan het behoeftecriterium. Aan de beoordeling van het ruimtecriterium is
daarom niet toegekomen.¹ Voor de nadere motivering verwijs ik u naar het, als
bijlage bij dit besluit meegestuurde, advies van de CDHO.

¹ Artikel 6, eerste lid, onderdelen a en b, van de Regeling macrodoelmatig opleidingsaanbod
hoger onderwijs 2023.

Een afschrift van deze brief is verzonden aan de CDHO, de NVAO, de Inspectie van het Onderwijs en de VH.

Onze referentie
54855501

Met vriendelijke groet,

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



drs. Heidi Boussen

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
T.a.v. de minister
Dhr. G. Moes
Postbus 16375
2500 BJ Den Haag

Contactgegevens CDHO

Postbus 85498
2508 CD Den Haag
070-8505300
www.cdho.nl
info@cdho.nl

Onderwerp

Nieuwe opleiding
Deeltijd hbo Associate degree
Human Resource Management
Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
Nijmegen

Kenmerk CDHO

2025-045

Kenmerk aanvrager

UITCvB25/5711

Datum

13 oktober 2025

Geachte heer Moes,

De Hogeschool van Arnhem en Nijmegen heeft een aanvraag ingediend om de nieuwe hbo Associate degree Human Resource Management als bekostigde deeltijdopleiding in de gemeente Nijmegen aan te mogen bieden. Hierbij ontvangt u het advies van de Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs (CDHO) over deze aanvraag. De toelichting maakt integraal onderdeel uit van het advies.

Advies CDHO

1. Bekostiging

De CDHO adviseert *negatief* te besluiten op het verzoek van de Hogeschool Arnhem en Nijmegen om de hbo Associate degree Human Resource Management als bekostigde opleiding te mogen verzorgen in de gemeente Nijmegen.

Omdat de CDHO negatief adviseert over de bekostiging van de opleiding, brengt zij geen advies uit over de RIO- en ISCED-indeling.

De Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs

K.E. van Kammen

K.E. van Kammen
Voorzitter CDHO

Algemene toelichting op de aanvraag

Omschrijving van de opleiding

De aanvrager wil de opleiding Human Resource Management in de gemeente Nijmegen verzorgen. Het gaat om een Nederlandstalige hbo Associate degree van 120 studiepunten die de aanvrager in deeltijd wil aanbieden. De aanvrager wil de opleiding in het RIO-onderdeel 'Economie' en de ISCED-rubriek 'personeelswerk' (41306) laten opnemen.

De voorgenomen opleiding leidt professionals op die zich (verder) willen ontwikkelen binnen het brede HR-werkveld. De opleiding sluit aan op het opleidingsprofiel van de al bestaande hbo Associate degree Human Resource Management. De opleiding bestaat uit vier modules die gericht zijn op de rollen binnen het werkveld: (1) HR-starter, (2) HR-begeleider, (3) HR-adviseur en (4) HR-ontwerper.

De opleiding is toegankelijk voor studenten met een mbo-4-, havo- of vwo-diploma.

Afgestudeerden van de voorgenomen opleiding worden opgeleid voor onder andere de functies HR-medewerker, HR-adviseur, talentcoach, bedrijfsopleider en leer- en ontwikkelspecialist.

Afstemming en zienswijze

De aanvrager geeft aan dat het initiatief voor de hbo Associate degree Human Resource Management (hierna ook: Ad HRM) is afgestemd met andere hogescholen. De leden van het Landelijk Overleg Ad HRM-opleidingen zijn sinds 2022 op de hoogte van de plannen van de Hogeschool Arnhem en Nijmegen (hierna ook: HAN) en in oktober 2023 uitgenodigd om te reageren op het initiatief van de HAN. Daarnaast zijn hogescholen met een Ad Management geïnformeerd via een afzonderlijke brief.

Saxion geeft aan dat de Ad HRM-opleiding mogelijk invloed kan hebben op de instroom van haar hbo Associate degree Management. De NCOI vraagt zich af of het noodzakelijk is dat er een Ad HRM-opleiding wordt toegevoegd aan het bestaande aanbod en is daarom terughoudend. Vanuit de andere aanbieders van verwante opleidingen is er geen bezwaar geuit.

De CDHO heeft een negatieve zienswijze op deze aanvraag ontvangen van Salta Group namens de Hogeschool NCOI. De inhoud van de zienswijze is betrokken bij de 'analyse verwant aanbod'.

Analyse verwant aanbod

De CDHO vindt met de aanvrager de hbo Associate degree Human Resource Management (aangeboden door vier instellingen) sterk verwant aan de voorgenomen opleiding.

Verder vindt de CDHO met de aanvrager de hbo Associate degree Management (aangeboden door vijf instellingen) zijdelings verwant.

Tot slot vindt de CDHO de hbo Associate degree Bedrijfskunde (aangeboden door zes instellingen) zijdelings verwant. De CDHO vindt deze opleiding zijdelings verwant omdat de opleiding inhoudelijk ten dele overlapt, een vergelijkbare instroomdoelgroep kent en studenten ten dele voor hetzelfde beroepsprofiel opleidt.

De CDHO vindt in dit geval de door de aanvrager genoemde onbekostigde opleidingen onvoldoende verwant omdat deze niet onder vergelijkbare condities worden aangeboden. De CDHO constateert meer specifiek dat de gelijknamige hbo Associate degree Human Resource Management van de Hogeschool NCOI niet onder vergelijkbare condities wordt aangeboden omdat de kosten van deze opleiding aanzienlijk hoger zijn en het onderwijs overwegend online wordt aangeboden. Om die reden kent de CDHO geen gewicht toe aan de zienswijze van de Hogeschool NCOI.

De instroom in de verwante opleidingen is in de afgelopen vijf jaar gestegen (zie Bijlage 2).

De aanvrager verwacht dat er bij de start ongeveer 20 studenten zullen instromen, met hoop op doorgroei tot ongeveer 30 studenten in de jaren daarna.

Toelichting op advies 1: bekostiging¹

Er is geen opscholingsbehoefte aangetoond zoals bedoeld in criterium a²

De CDHO concludeert dat de aanvrager geen opscholingsbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding heeft aangetoond.

Een algemene arbeidsmarktbehoefte aan medewerkers in de HRM-sector is niet aangetoond³

De ROA-prognoses geven een negatief beeld

De CDHO stelt vast dat de ROA-prognoses een negatief beeld geven van de arbeidsmarktperspectieven voor afgestudeerden van de voorgenomen opleiding. De CDHO overweegt hierbij het volgende:

- Het door de aanvrager betrokken opleidingstype 'bachelor management, bedrijfs- en personeelswetenschappen' is niet relevant omdat hier slechts één sterk verwante opleiding in is opgenomen (de Associate degree Human Resource Management) naast een groot aantal niet en nauwelijks verwante opleidingen.
- De door de aanvrager betrokken beroepsgroep 'specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling' is relevant omdat afgestudeerden van de voorgenomen opleiding in aanmerking komen voor een substantieel deel van de beroepen binnen deze beroepsgroep, zoals specialist personeels- en loopbaanontwikkeling. ROA verwacht voor deze beroepsgroep vrijwel geen knelpunten in de toekomstige personeelsvoorziening.
- De door de aanvrager betrokken beroepsgroep 'zakelijke dienstverleners' is ten dele relevant omdat afgestudeerden van de voorgenomen opleiding alleen in aanmerking komen voor functies binnen deze beroepsgroep die gericht zijn op arbeidsbemiddeling. ROA verwacht voor deze beroepsgroep geen knelpunten in de toekomstige personeelsvoorziening.

¹ De CDHO betreft bij dit advies alleen gegevens die zijn aangeleverd door de aanvrager, tenzij anders vermeld.

² Art. 6 lid 1 sub a in samenhang met lid 2 van de Regeling macrodoelmatig opleidingsaanbod 2023

³ De CDHO betreft ambtshalve de arbeidsmarktprognoses in het AIS van het ROA (<https://roastatistics.shinyapps.io/AIStot2028>) en de gegevens uit de Spanningsindicator van het UWV (www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards). De CDHO hanteert altijd de meest actuele gegevens.

- De door de aanvrager betrokken beroepsgroepen ‘administratief medewerkers’ en ‘managers zakelijke en administratieve dienstverlening’ zijn niet relevant omdat de voorgenomen opleiding studenten niet opleidt voor beroepen in deze beroepsgroep.

De arbeidsmarktinformatie van het UWV geeft geen eenduidig beeld

De CDHO concludeert dat de behoefte aan werknemers in de beroepsgroep ‘specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling’ onverminderd groot is. De UWV-spanningsindicator typeert de spanning van deze beroepsgroep landelijk in de laatste vier kwartalen overwegend als “zeer krap”. Dit geeft een indicatie van een grote arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding. In de arbeidsmarktregio’s Midden-Gelderland en Rijk van Nijmegen is de spanning van de beroepsgroep ‘specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling’ in dezelfde periode overwegend als “krap” getypeerd. Dit geeft aan dat het aantal werkzoekenden in deze beroepsgroep en het aantal baanopeningen in Midden-Gelderland en Rijk van Nijmegen in evenwicht is.

De CDHO concludeert dat de behoefte aan werknemers in de beroepsgroep ‘zakelijke dienstverleners’ vrij groot is. De UWV-spanningsindicator typeert de spanning van deze beroepsgroep zowel landelijk als in de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland in de laatste vier kwartalen als “krap”. Dit is in lijn met de algemene krapte op de arbeidsmarkt.

In de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen is de spanning van deze beroepsgroep in dezelfde periode als “gemiddeld” getypeerd. Dit geeft aan dat het aantal werkzoekenden in deze beroepsgroep en het aantal baanopeningen in Rijk van Nijmegen in evenwicht is.

Verder concludeert de CDHO dat er landelijk vrij veel vacatures openstonden voor de beroepsgroepen ‘specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling’ en ‘zakelijke dienstverleners’. Het Dashboard Online Vacatures van het UWV laat zien er in de laatste vier kwartalen maandelijks tussen de 1816 en 3549 (voor de beroepsgroep ‘specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling’) en de 2159 en 4400 (voor de beroepsgroep ‘zakelijk dienstverleners’) vacatures online stonden.

Tot slot concludeert de CDHO dat het aantal openstaande vacatures in de arbeidsmarktregio’s Midden-Gelderland en Rijk van Nijmegen zeer klein is. In de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland stonden er in de laatste vier kwartalen tussen de 39 en 77 vacatures (voor de beroepsgroep ‘specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling’) en tussen de 33 en 92 vacatures (voor de beroepsgroep ‘zakelijk dienstverleners’) online. In de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen stonden er maandelijks tussen de 19 en 46 vacatures (voor de beroepsgroep ‘specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling’) en tussen de 18 en 77 vacatures (voor de beroepsgroep ‘zakelijk dienstverleners’) online.

De CDHO stelt vast dat het rapport ‘Kansrijke beroepen’ van het UWV⁴ duidelijk maakt dat de beroepen ‘HR-adviseurs’ en ‘recruiters’ als kansrijk zijn aangemerkt. Deze bron geeft daarmee blijk van goede arbeidsmarktkansen voor beroepen waar afgestudeerden van de voorgenomen opleiding voor in aanmerking komen.

⁴ Het rapport ‘Kansrijke beroepen 2025-2026’ (UWV 2025). De aanvrager heeft het rapport uit 2024 aangehaald. De CDHO gebruikt altijd de meest recente versie.

De CDHO stelt verder vast dat deze beroepen ook in het gelijknamige rapport voor de regio's Midden-Gelderland en Rijk van Nijmegen⁵ als kansrijk zijn aangemerkt.

De CDHO stelt vast dat de UWV-bronnen die ingaan op een kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte blijken te geven van actuele ontwikkelingen die de arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding ten goede kan komen.

Het rapport 'Economisch administratieve beroepen in beeld'⁶ stelt dat er taakverschuivingen zijn ontstaan bij de HR-afdelingen door ontwikkelingen als digitalisering, thuiswerken en AI. Bij de HR-afdelingen neemt daarom de nadruk op analysevaardigheden toe. De CDHO volgt de aanvrager in de aanname dat deze ontwikkelingen wijzen op een opscholingsbehoefte binnen het HR-vakgebied. Het rapport 'Mismatch administratieve beroepen'⁷ vermeldt dat de rol van het secretariaat verandert en het takenpakket onder andere verbreed wordt met werkzaamheden op het gebied van HRM. De CDHO is het met de aanvrager eens dat de voorgenomen opleiding een scholingsmogelijkheid biedt om de vaardigheden te leren die nodig zijn als gevolg van de verbreding van het takenpakket.

De overige algemene arbeidsmarktgegevens geven een positief beeld

De CDHO stelt vast dat de overige bronnen die ingaan op een kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte blijken te geven van actuele ontwikkelingen die de arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding ten goede kunnen komen.

De aanvrager stelt aan de hand van het HR Trendonderzoek 2024-2025⁸ dat de onderwerpen die in de Ad HRM centraal staan ook prioriteiten zijn in het werkveld van HR, zoals het thema *Learning & Development*. De CDHO volgt de aanvrager in het standpunt dat het onderzoek een indicatie geeft dat er behoefte is aan afgestudeerden van de Ad HRM en dat het gunstig is voor bedrijven om zittend personeel te trainen.

Ook benoemt de aanvrager het artikel '6 belangrijke HR-trends voor 2025'⁹ van het informatieplatform Trends in HR om aan te tonen dat de thema's van de opleiding overeenkomen met de trends in het werkveld van HR. De CDHO stelt vast dat deze trends in het vakgebied geen blijken geven van een arbeids- of opscholingsbehoefte in de zin van de Regeling.

Een specifieke behoefte aan nieuwe medewerkers is niet aangetoond

De CDHO constateert dat de aanvrager geen specifieke behoefte aan nieuwe medewerkers met het profiel van de voorgenomen opleiding heeft aangetoond. De CDHO overweegt hierbij dat de arbeidsmarktbehoefte die naar voren komt uit de werkgeversenquête zo klein is dat hier geen structurele arbeidsmarktbehoefte uit blijkt.

⁵ De rapporten 'Kansrijke beroepen 2025-2026 – Midden-Gelderland' (UWV 2025) en 'Kansrijke beroepen 2025-2026 – Rijk van Nijmegen' (UWV 2025). De aanvrager heeft het rapport uit 2024 aangehaald. De CDHO gebruikt altijd de meest recente versie.

⁶ Het rapport 'Economisch-administratieve beroepen in beeld' (UWV 2025).

⁷ Het rapport 'Mismatch administratieve beroepen' (UWV 2023).

⁸ Het rapport 'HR Trendonderzoek 2024-2025' (Berenschot 2024).

⁹ Het artikel '6 belangrijke HR-trends voor 2025' (www.trendsinhr.nl, 12 december 2024)

De CDHO constateert dat de gegevens van het CBS¹⁰ laten zien dat het werkveld waar afgestudeerden in werkzaam zullen zijn tussen 2018 en 2024 is gegroeid, maar dat deze groei sinds 2022 sterk is afgevlakt. Dit is in lijn met de algemene arbeidsmarktontwikkelingen over deze periode. Het aantal werkenden in de ISCO-beroepen (1) specialisten op het gebied van personeelszaken en loopbaanontwikkeling, (2) specialisten op het gebied van personeelsopleidingen en (3) arbeidsbemiddelaars en uitzendbureaumedewerkers is tussen 2018 en 2024 sterk toegenomen. Dit is vooral het geval in de eerstgenoemde ISCO-beroep, waar het aantal werkenden is toegenomen van 71.000 in 2018 tot 96.000 in 2024.

De CDHO laat de gegevens wat betreft de ISCO-beroepen 'leidinggevende functies op het gebied van personeelszaken' en 'medewerkers personeelsafdeling' buiten beschouwing omdat deze in de niet relevante beroepsgroepen 'managers zakelijke en administratieve dienstverlening' en 'administratief medewerkers' zijn opgenomen.

De CDHO stelt vast dat de werkgeversenquête¹¹ die NIDAP in februari tot en met april 2025 heeft uitgevoerd blijk geeft van een zeer kleine behoefte aan nieuwe werknemers met het profiel van de voorgenomen opleiding. De CDHO vindt het onderzoek valide, overwegend relevant en ten dele navolgbaar. De CDHO neemt alleen de antwoorden van de elf navolgbare en relevante respondenten mee in de kwantificering van de arbeidsmarktbehoefte. De CDHO baseert dit op de volgende analyse. Het merendeel van de respondenten is positief over het voornemen van de HAN om te starten met de Ad HRM opleiding. Van de 34 respondenten gaf 50% aan op de middellange termijn (van 2025-2030) behoefte te hebben aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding en 59% van de respondenten gaf aan op de lange termijn (van 2030-2035) behoefte te hebben aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding. Van twaalf respondenten is de organisatienaam en de functie aangegeven; deze gegevens zijn bij de andere 22 respondenten geanonimiseerd en niet navolgbaar. De CDHO merkt op dat één respondent vanwege zijn functie geen relevante uitspraak kan doen over de behoefte aan nieuwe medewerkers binnen zijn organisatie. Van de elf navolgbare en relevante respondenten hebben acht respondenten de behoefte aan afgestudeerden op de middellange termijn gekwantificeerd op minimaal één en maximaal vijf medewerkers. Op de lange termijn hebben negen respondenten een behoefte aangegeven van minimaal één en maximaal tien medewerkers. Het gaat in totaal op de middellange termijn om een behoefte van tussen de 16 en 20 medewerkers en op de lange termijn om een behoefte van tussen de 23 en 31 medewerkers. De CDHO stelt vast dat deze behoefte zo klein is dat hier geen structurele arbeidsmarktbehoefte uit blijkt.

De CDHO stelt vast dat de stelling van de aanvrager dat de werkelijke landelijke arbeidsmarktbehoefte groter is dan de aantallen uit het werkgeversonderzoek doen vermoeden niet nader is onderbouwd. De CDHO kent daarom geen gewicht toe aan deze stelling.

Een specifieke opscholingsbehoefte is niet aangetoond

De CDHO constateert dat de aanvrager geen specifieke opscholingsbehoefte door middel van de voorgenomen opleiding heeft aangetoond. De CDHO overweegt hierbij dat de opscholingsbehoefte

¹⁰ De publicaties 'Beroep van 15- tot 75-jarigen, 2018-2022' (CBS 2023), 'Beroepsbevolking naar arbeidsmarktregio, 2023' (CBS 2025) en 'Beroepsbevolking naar arbeidsmarktregio, 2024' (CBS 2025).

¹¹ Het rapport 'Werkgeversonderzoek ten behoeve van macrodoelmatigheidsaanvraag Associate degree in deeltijd Human Resources Management Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN)' (NIDAP 2025)

die naar voren komt uit de werkgeversenquête en de interviews met werkveldpartijen zo klein is dat hier geen structurele arbeidsmarktbehoefte uit blijkt.

De CDHO stelt vast dat de eerder besproken werkgeversenquête¹² van NIDAP blijkt geeft van een zeer kleine opscholingsbehoefte door middel van de voorgenomen opleiding. De CDHO vindt in lijn met het bovenstaande het onderzoek valide, relevant en navolgbaar bij negen respondenten die akkoord gingen met de niet-anonieme verwerking van hun gegevens. De CDHO baseert dit op de volgende analyse.

Van de negen navolgbare respondenten hebben zes respondenten aangegeven de komende vijf jaar een opscholingsbehoefte te hebben. Het gaat hierbij om een totale opscholingsbehoefte van vijftien mensen in de komende vijf jaar. De CDHO stelt vast dat deze behoefte zo klein is dat hier geen structurele opscholingsbehoefte uit blijkt. De drie andere respondenten gaven aan dat er wel een opscholingsbehoefte bestaat binnen hun organisatie, maar hebben deze behoefte niet gekwantificeerd.

Tot slot constateert de CDHO dat de interviews (en daarop aansluiten adhesiebetuigingen) die door NIDAP in samenwerking met de aanvrager zijn uitgevoerd blijken geven van een zeer kleine opscholingsbehoefte. De CDHO vindt de interviews en adhesiebetuigingen valide, navolgbaar en relevant. De opscholingsbehoefte blijkt uit de interviews met directe werkgevers. De interviews met intermediairs geven een indicatie van een landelijke opscholingsbehoefte. De CDHO baseert dit op de volgende analyse.

De 21 interviews zijn afgenomen tussen september en november 2023 en de gespreksverslagen zijn toegevoegd aan het dossier. Het dossier bevat tevens een lijst van namen en functies van de geïnterviewden. De CDHO constateert dat de betrokken respondenten een gezaghebbende uitspraak kunnen doen over de arbeidsmarkt in hun sector en het aannamebeleid binnen de eigen organisatie. Volgens de aanvrager komt uit de interviews naar voren dat de ontwikkelingen waar de voorgenomen opleiding op inspeelt breed worden herkend. Zo wordt er onder andere aangegeven dat HR-taken meer op de werkvloer worden belegd. Ook wordt meermaals genoemd dat het lastig is om kennis binnen een organisatie te behouden vanwege het hoge verloop van medewerkers. Veertien respondenten zijn positief over de voorgenomen opleiding, vijf zijn neutraal en twee zijn negatief. Een aantal positieve respondenten heeft aangegeven dat zij binnen hun eigen organisatie geen behoefte ziet aan opscholing door middel van deze opleiding. Dit heeft volgens de aanvrager onder meer te maken met de beperkte omvang van de betreffende organisaties.

De aanvrager heeft de geïnterviewden ook gevraagd om een adhesiebetuiging af te geven waarin zij aangeven hoeveel medewerkers zij in de komende vijf jaar zouden willen laten opscholen.¹³ In de bijlagen van het dossier zijn zestien adhesiebetuigingen opgenomen.¹⁴ De adhesiebetuigingen bevatten allemaal een standaardtekst, die door enkele ondertekenaars licht is aangevuld met

¹² Het rapport 'Werkgeversonderzoek ten behoeve van macrodoelmatigheidsaanvraag Associate degree in deeltijd Human Resources Management Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN)' (NIDAP 2025)

¹³ De commissie stelt vast dat er in de interviews ook gevraagd is om een schatting van de behoefte (die volgens de aanvrager uitkomt op 737 tot 803 medewerkers over een periode van vijf jaar), maar dat een groot deel van deze inschattingen is bijgesteld (of niet is herhaald) door respondenten in de adhesieverklaringen. De commissie merkt (met de aanvrager) op dat veel van de geïnterviewden aangeven dat dit ruwe schattingen zijn. De commissie acht de adhesiebetuigingen representatiever omdat hier weloverwogen schattingen gemaakt lijken te zijn en neemt deze daarom mee in dit advies.

¹⁴ Bijlage 8 van het aanvraagdossier.

organisatie-specifieke informatie. Tien adhesiebetuigingen zijn getekend door werkgevers, drie door brancheorganisaties en drie door intermediairs. De commissie constateert dat de intermediairs geen uitspraak doen over een opscholingsbehoefte binnen hun eigen organisatie, maar dat de genoemde aantallen in hun adhesiebetuigingen wel een indicatie geven de opscholingsbehoefte die zij bij hun opdrachtgevers verwachten.

Tien ondertekenaars hebben een uitspraak gedaan over de verwachte kwantitatieve opscholingsbehoefte. Het betreft een totale behoefte van 465 tot 470 medewerkers over een periode van vijf jaar. Eén respondent heeft aangegeven 250 medewerkers op te willen scholen en één brancheorganisatie heeft aangegeven een opscholingsbehoefte van 150 medewerkers te verwachten over deze periode. Op grond van het interviewverslag is het voor de CDHO niet duidelijk of deze behoefte reëel is, aangezien het gewenste beroepsprofiel zoals besproken in het verslag niet aansluit op de voorgenomen opleiding. De commissie constateert dat de behoefte bij de overige betrokken partijen 5 tot 15 medewerkers over een periode van vijf jaar betreft. Ten slotte geven de drie intermediairs aan een opscholingsbehoefte van ongeveer 165 medewerkers over een periode van vijf jaar te verwachten.

Bijlage 1: juridisch kader

Beoordelingskader

De wettelijke grondslag voor dit advies is gelegen in de Algemene wet bestuursrecht en artikel 6.2 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek. Verder heeft de Regeling macrodoelmatig opleidingsaanbod hoger onderwijs 2023 van 28 april 2023 voor de CDHO als leidraad gediend.

Procedure

De CDHO heeft de aankondiging van deze aanvraag in september 2024 gepubliceerd op haar website (A24-049). De CDHO heeft het dossier voor deze aanvraag op 16 juli 2025 ontvangen. Omdat het dossier incompleet was, heeft de CDHO op 24 juli de behandeling van de aanvraag opgeschort en de aanvrager verzocht om het dossier aan te vullen. Op 5 augustus is de aanvulling ontvangen en is de aanvraag weer in behandeling genomen.

Vanaf 18 juli 2025 is op de website van de CDHO kennisgegeven van de aanvraag. Hiermee is aan belanghebbenden de mogelijkheid gegeven om hun zienswijzen op dit voornemen kenbaar te maken. Op 24 juli 2025 heeft de CDHO een zienswijze ontvangen van de Hogeschool NCOI. De CDHO heeft de aanvrager op 24 juli op de hoogte gesteld van de inhoud van de zienswijze en gelegenheid gegeven om binnen tien werkdagen na ontvangst een reactie te geven. De aanvrager heeft op 5 augustus op deze zienswijze gereageerd.

Op 19 augustus 2025 is omwille van de zorgvuldige besluitvorming de beslistermijn verlengd tot 27 oktober 2025.

Bijlage 2: instroom verwante hbo Associatie degrees (Bron: DUO)

Opleiding	Instelling	'20-'21			'21-'22			'22-'23			'23-'24			'24-'25		
		VT	DT	DU	VT	DT	DU	VT	DT	DU	VT	DT	DU	VT	DT	DU
Human Resource Management (80073)	Avans Hogeschool (07GR), 's-Hertogenbosch	107	42		90	46		79	24		90	39		75	39	
	Avans Hogeschool (07GR), Breda		36			35			22			33			24	
	Avans Hogeschool (07GR), Roosendaal	34			34			31			46			36		
	Hanzehogeschool Groningen (25BE), Groningen		15			18			21			20			17	
	Hogeschool Utrecht (25DW), Amersfoort				39			41	22		49	46		54	40	
Bedrijfskunde (80074)	NHL Stenden Hogeschool (31FR), Leeuwarden	40	22		21	26		19	24		45	23		37	17	4
	Avans Hogeschool (07GR), 's-Hertogenbosch	89	75		60	65		90	61		124	64		78	64	
	Avans Hogeschool (07GR), Breda		51			39			37			47			45	
	Avans Hogeschool (07GR), Roosendaal	61			73			92			82			62		
	HZ University of Applied Sciences (21MI), Vlissingen		16			20			16			14			8	
	Hanzehogeschool Groningen (25BE), Groningen					20			27			38			43	
	Hogeschool Utrecht (25DW), Amersfoort													110		
	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (25KB), Arnhem		55	40		52	33		53	29		38	41	14	24	48
	NHL Stenden Hogeschool (31FR), Leeuwarden								13			37			33	
	Avans Hogeschool (07GR), 's-Hertogenbosch	115			97	27		97	24		133	25		111	58	
Management (80113)	Christelijke Hogeschool Windesheim (01VU), Almere	58			45			36			42	14		37	12	
	Christelijke Hogeschool Windesheim (01VU), Zwolle	128	50		119	40		153	48		140	69		109	62	
	HZ University of Applied Sciences (21MI), Roosendaal	55			32			38			55			28		
	Hogeschool Rotterdam (22OJ), Rotterdam	159	71		129	57		113	47		94	54		77	46	
	Saxion Hogeschool (23AH), Deventer		11			28			21			12			17	
	Saxion Hogeschool (23AH), Enschede		11			24			20			32			33	
	Totaal eerstejaarsinstroom	846	455	40	739	497	33	789	480	29	900	605	41	828	582	52