



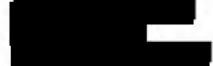
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

>Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

Hogeschool van Amsterdam
T.a.v. het College van Bestuur
Postbus 1025
1000 BA AMSTERDAM

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

Contactpersoon



Onze referentie
55403110

Datum 02-december-2025
Betreft Besluit macrodoelmatigheid voltijd en deeltijd hbo Associate degree
Human Resource Management aan de Hogeschool van Amsterdam

Bijlagen
1

*Als u belang hebt bij dit besluit,
dan kunt u hiertegen binnen 6
weken, gerekend vanaf de
verzendsdatum, 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 bestuur,

Met de brief van 18 november 2025, door de Commissie Doelmatigheid Hoger
Onderwijs (hierna: CDHO) ontvangen op 26 september 2025, hebt u mij het
voornemen voorgelegd om de voltijd en deeltijd hbo Associate degree Human
Resource Management aan bekostigde opleiding te verzorgen in Amsterdam.

Advies CDHO

De CDHO heeft mij bij brief van 18 november 2025, kenmerk 2025-049, positief
geadviseerd over uw aanvraag. Dit advies, dat integraal deel uitmaakt van dit
besluit, treft u hierbij aan.

Besluit

Gelet op het bovengenoemde 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 in te stemmen met uw voornemen om de hbo
Associate degree Human Resource Management als bekostigde opleiding te
verzorgen in Amsterdam. Met toepassing van artikel 6.2, derde lid, van de
WHW, beperk ik mijn instemming tot de voltijdvariant.

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
voldoet aan zowel het behoefte- als het ruimtecriterium.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.

Onze referentie
55403110

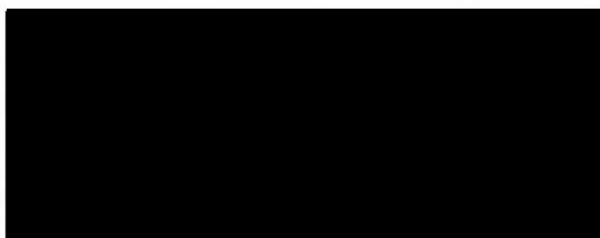
Procedure Registratie instellingen en opleidingen (Rio)²

Ingevolge artikel 6.2, negende lid, van de WHW vervalt dit besluit indien de opleiding niet binnen tien maanden na dagtekening van dit besluit is geregistreerd in de Registratie instellingen en opleidingen. Registratie binnen die termijn is niet eerder mogelijk dan nadat de NVAO een positief besluit heeft genomen in het kader van de toets nieuwe opleiding. In verband met de geldigheidsduur van dit besluit, adviseer ik u zo spoedig mogelijk bij de NVAO een aanvraag voor de toets nieuwe opleiding in te dienen. Voor de registratie van uw opleiding kunt u gebruik maken van het Loket Erkenningen Onderwijs (LEO ho) van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO). U kunt de opleiding, conform het advies van de CDHO, registreren in het onderdeel 'Economie'. De opleiding past daarnaast, conform het advies van de CDHO, in de ISCED-rubriek 'personeelswerk' (41306). Mocht u vragen hebben over de registratie, dan kunt u contact opnemen met ssg@duo.nl.

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

Met vriendelijke groet,

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



drs. Heidi Boussen

² Sinds 2023 vervangt Rio het Croho.

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
Voltijd en deeltijd hbo Associate degree
Human Resource Management
Hogeschool van Amsterdam
Amsterdam

Kenmerk CDHO

2025-049

Kenmerk aanvrager

hc25u0322

Datum

18 november 2025

Geachte heer Moes,

De Hogeschool van Amsterdam heeft een aanvraag ingediend om de nieuwe hbo Associate degree Human Resource Management als bekostigde voltijd- en deeltijdopleiding in de gemeente Amsterdam aan te mogen bieden. Hierbij ontvangt u het advies en de bijbehorende motivering van de Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs (CDHO) over deze aanvraag.

Advies CDHO

1. Bekostiging

De CDHO adviseert *positief* te besluiten op het verzoek van de Hogeschool van Amsterdam om de hbo Associate degree Human Resource Management als bekostigde opleiding te mogen verzorgen in de gemeente Amsterdam. De CDHO adviseert deze toestemming te beperken tot de voltijdvariant. De CDHO adviseert om *negatief* te besluiten op het verzoek om de voorgenomen opleiding in deeltijd aan te bieden.

2. RIO-indeling

De CDHO adviseert deze opleiding in te delen in het RIO-onderdeel 'Economie'.

3. ISCED-indeling

De CDHO adviseert deze opleiding te laten registreren in de ISCED-rubriek 'personeelswerk' (41306).

De Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs

K.E. van Kammen

K.E. van Kammen
Voorzitter CDHO

Algemene informatie over de aanvraag

Omschrijving van de opleiding

De aanvrager wil de opleiding Human Resource Management in de gemeente Amsterdam verzorgen. Het gaat om een Nederlandstalige hbo Associate degree van 120 studiepunten die de aanvrager in voltijd en deeltijd wil aanbieden. De aanvrager wil de opleiding in het RIO-onderdeel 'Economie' en de ISCED-detailgroep 'management bedrijfs- en personeelswetenschappen' (413) laten opnemen. De aanvraag is in samenhang behandeld met een aanvraag voor een vergelijkbare hbo Associate degree Leidinggeven en Management in de gemeente Amsterdam die ook door de aanvrager is ingediend (2025-050).

De voorgenomen opleiding leidt studenten op tot HRM-professionals. De opleiding sluit aan op het opleidingsprofiel van de bestaande hbo Associate degree Human Resource Management. De opleiding gaat in op het gehele traject dat een medewerker doormaakt binnen een organisatie, van recruitment tot ontslag of pensioen. Door aandacht te besteden aan de verschillende fasen van het traject van de medewerker, kunnen de studenten bepalen waar zij zich in willen specialiseren.

De opleiding is toegankelijk voor studenten met een mbo-4-, havo- of vwo-diploma. Om toegelaten te worden tot de deeltijddopleiding dienen studenten over een passende werkplek te beschikken. De aanvrager verwacht zowel voor de voltijd- als de deeltijddopleiding minstens een klas van 25 studenten per jaar te kunnen realiseren.

Afgestudeerden van de voorgenomen opleiding worden onder andere opgeleid voor de functies recruiter, HR-officer en talentcoach.

Afstemming

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 plannen van de Hogeschool van Amsterdam (hierna ook: HvA) voor de Ad HRM zijn bestuurlijk besproken bij het Bestuurlijk Overleg van het Regionale Netwerk Noord-Holland Flevoland en positief ontvangen.

Daarnaast heeft de aanvrager haar plannen voor de Ad HRM besproken met de Colleges van Bestuur van de Christelijke Hogeschool Windesheim (hierna ook: Windesheim) en Hogeschool Inholland (hierna ook: Inholland). Hierbij is geconstateerd dat er voldoende ruimte is voor nieuw aanbod. Ook heeft de HvA een gesprek gevoerd met de particuliere onderwijsinstelling Salta Group, waarbij het initiatief voor de Ad HRM is gepresenteerd. De aanvrager geeft niet aan hoe Salta Group op het initiatief heeft gereageerd.

In februari 2025 is het (toekomstig) opleidingsmanagement van de Ad HRM aanwezig geweest bij het LAdO HRM en de opleiding is daar positief ontvangen door de andere hogescholen. De HvA maakt sindsdien uit van dit landelijk overleg.

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 de volgende hbo Associate degrees zijdelings verwant:

1. Management (aangeboden door vijf instellingen)
2. Bedrijfskunde (aangeboden door zes instellingen)

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

Motivering van het bekostigingsadvies¹

Er is een behoefte aan nieuwe medewerkers aangetoond zoals bedoeld in criterium a²

De CDHO concludeert dat de aanvrager een behoefte aan nieuwe medewerkers met het profiel van de voorgenomen opleiding heeft aangetoond. De CDHO concludeert verder dat de aanvrager geen opscholingsbehoefte heeft aangetoond. De opscholingsbehoefte die uit de interviews en de werkgeversenquête naar voren komt is zo klein dat deze geen blijk geeft van een structurele behoefte.

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

De CDHO concludeert dat een algemene arbeidsmarktbehoefte aan medewerkers in de HRM-sector is aangetoond. De ROA-prognoses geven een negatief beeld van de algemene arbeidsmarktbehoefte, maar de aanvrager heeft op grond van de bronnen van het UWV en de overige algemene arbeidsmarktgegevens een algemene arbeidsmarktbehoefte aangetoond.

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:

- De 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.

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/AISot2028>) en de gegevens uit de Spanningsindicator van het UWV (www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards). De CDHO hanteert altijd de meest actuele gegevens.

- De 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.
- De door de aanvrager betrokken beroepsgroep ‘administratief medewerkers’ is niet relevant omdat de voorgenomen opleiding studenten niet opleidt voor beroepen in deze beroepsgroep.
- 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 regionale opleidingssubsectoren ‘mbo 4 economie en administratie’ en ‘bachelor journalistiek, gedrag en maatschappij’ zijn niet relevant omdat deze te veel niet en nauwelijks relevante opleidingen bevatten.
- De door de aanvrager betrokken beroepsklasse ‘bedrijfseconomische administratieve beroepen’ is niet relevant omdat deze te veel niet relevante beroepsgroepen bevat.

De arbeidsmarktinformatie van het UWV geeft een vrij positief beeld

De CDHO concludeert dat de behoefte aan werknemers in de relevante beroepsgroep ‘specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling’ onverminderd groot is. De UWV-spanningsindicator typeert de spanning van deze beroepsgroep landelijk en in de arbeidsmarktregio Groot Amsterdam in de laatste vier kwartalen overwegend als “zeer krap”. Dit geeft een indicatie van een arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding. In de arbeidsmarktregio’s Gooi en Vechtstreek, Zuid-Kennemerland en IJmond en Zaanstreek/Waterland is de spanning van de beroepsgroep ‘specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling’ in dezelfde periode overwegend als “krap” getypeerd. Dit is in lijn met de algemene krapte op de arbeidsmarkt.

De CDHO concludeert dat de behoefte aan werknemers in de ten dele relevante beroepsgroep ‘zakelijke dienstverleners’ vrij groot is. De UWV-spanningsindicator typeert de spanning van deze beroepsgroep zowel landelijk als in de arbeidsmarktregio’s Zuid-Kennemerland en IJmond, Groot Amsterdam en Zaanstreek/Waterland in de laatste vier kwartalen overwegend als “krap”. Dit is in lijn met de algemene krapte op de arbeidsmarkt. In de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek is de spanning van deze beroepsgroep in dezelfde periode overwegend als “gemiddeld” getypeerd. Dit geeft aan dat het aantal werkzoekenden in deze beroepsgroep en het aantal baanopeningen in Gooi en Vechtstreek in evenwicht is.

Verder concludeert de CDHO dat het aantal online vacatures voor de relevante beroepsgroep ‘specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling’ sterk fluctueert. Het Dashboard Online Vacatures van het UWV laat zien dat er in de laatste vier kwartalen maandelijks tussen de 1816 en 3549 vacatures online stonden voor deze beroepsgroep. Daarnaast concludeert de CDHO dat het aantal online vacatures voor de ten dele relevante beroepsgroep ‘zakelijke dienstverleners’ is gestegen. Het Dashboard Online Vacatures van het UWV laat zien dat er in de laatste vier kwartalen maandelijks tussen de 2159 en 4400 (voor de beroepsgroep ‘zakelijk dienstverleners’) vacatures online stonden. De stijgingen en dalingen in het aantal online vacatures voor deze beroepsgroepen zijn in lijn met de landelijke fluctuaties van het aantal online vacatures.

De door de aanvrager betrokken sectoren 'Specialistische zakelijke diensten' en 'Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling' zijn niet relevant omdat deze te veel niet en nauwelijks relevante beroepen bevatten. Om die reden kent de CDHO geen gewicht toe aan de arbeidsmarktprognoses van het UWW voor deze sectoren.

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.

De CDHO stelt verder vast dat deze beroepen ook in het gelijknamige rapport voor de regio's Groot Amsterdam, Gooi en Vechtstreek, Zuid-Kennemerland en IJmond en Zaanstreek/Waterland⁵ als kansrijk zijn aangemerkt. Daarnaast is het beroep 'intercedent', waar afgestudeerden van de voorgenomen opleiding voor in aanmerking komen, in de regio's Groot Amsterdam en Gooi en Vechtstreek als kansrijk aangemerkt.

De overige algemene arbeidsmarktgegevens geven een positief beeld

De CDHO stelt vast dat het artikel 'Wat zijn de 10 meest gevraagde beroepen in de arbeidsmarkt'⁶ van vacaturewebsite Indeed en de artikelen over de meest kansrijke beroepen van 2023, 2024 en 2025 van uitzendbureau Randstad⁷ duidelijk maken dat de beroepen de beroepen 'recruiter', 'hr-adviseur', 'recruitment consultant/recruitment specialist' en 'HR business partner' als kansrijk zijn aangemerkt. Deze bronnen geven daarmee blijk van goede arbeidsmarktkansen voor beroepen waar afgestudeerden van de voorgenomen opleiding voor in aanmerking komen.

De CDHO laat de gegevens uit de Nationale Beroepengids buiten beschouwing aangezien deze gebaseerd zijn op de hierboven besproken Spanningsindicator van het UWV.

Een specifieke behoefte aan nieuwe medewerkers is aangetoond

De CDHO constateert dat de aanvrager een specifieke behoefte aan nieuwe medewerkers met het profiel van de voorgenomen opleiding heeft aangetoond. Het onderzoek van Enneüs wordt door de CDHO buiten beschouwing gelaten omdat het niet navolgbaar is.

De CDHO constateert dat de interviews die door Tien Organisatieadvies zijn uitgevoerd blijk geven van een behoefte aan nieuwe medewerkers. De CDHO vindt de interviews valide, navolgbaar en relevant. De CDHO baseert dit op de volgende analyse.

De zestien interviews zijn afgenomen tussen november 2024 en augustus 2025 en de gespreksverslagen zijn toegevoegd aan het dossier. Het dossier bevat tevens een lijst van namen en

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.

⁵ De rapporten 'Kansrijke beroepen 2025-2026 – Groot-Amsterdam' (UWV 2025), 'Kansrijke beroepen 2025-2026 – Gooi en Vechtstreek' (UWV 2025), 'Kansrijke beroepen 2025-2026 – Zuid-Kennemerland en IJmond' (UWV 2025) en 'Kansrijke beroepen 2025-2026 – Zaanstreek/Waterland' (UWV 2025) De aanvrager heeft de rapporten uit 2024 aangehaald. De CDHO gebruikt altijd de meest recente versie.

⁶ Het artikel 'Wat zijn de 10 meest gevraagde beroepen in de arbeidsmarkt' (Indeed 2023)

⁷ De artikelen 'de meest kansrijke beroepen van 2023' (Randstad 2023), 'de 45 meest kansrijke beroepen in 2024' (Randstad 11 januari 2024) en 'dit zijn de 45 meest kansrijke beroepen van 2025' (Randstad 16 januari 2025)

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. De CDHO laat de antwoorden van één respondent buiten beschouwing omdat de genoemde inschattingen niet reëel zijn ten opzichte van de grootte van de organisatie. Van de vijftien resterende respondenten geven er elf aan dat er vraag is naar een voltijdvariant van de opleiding en elk van deze respondenten heeft de behoefte aan afgestudeerden gekwantificeerd. Het gaat in totaal om een behoefte van tussen de 98 en 113 medewerkers per jaar.

De CDHO stelt vast dat de werkgeversenquête⁸ die Tien Organisatieadvies heeft uitgevoerd blijkt geeft van een geringe behoefte aan nieuwe werknemers met het profiel van de voorgenomen opleiding. De werkgeversenquête is in de periode maart tot en met april 2025 afgenomen onder 64 werkgevers. De CDHO vindt het onderzoek valide, ten dele navolgbaar en overwegend relevant. De CDHO neemt alleen de antwoorden van de 53 navolgbare en relevante respondenten mee in de kwantificering van de arbeidsmarktbehoefte. De CDHO laat de antwoorden van elf van de 64 respondenten buiten beschouwing omdat (1) er van twee respondenten niet kan worden vastgesteld namens welke organisatie zij antwoorden, (2) drie respondenten aangeven niet of gedeeltelijk inspraak te hebben op het aannamebeleid en (3) de functieomschrijving van zes respondenten niet duidelijk maakt of de respondent in een positie is om een uitspraak te doen over het aannamebeleid.

Van de 53 navolgbare en relevante respondenten hebben 21 respondenten de komende vijf jaar behoefte aan afgestudeerden die de voorgenomen opleiding in voltijd hebben afgerond. Van deze 21 respondenten hebben zeventien respondenten de behoefte gekwantificeerd op minimaal 1 en maximaal 25 medewerkers per jaar. Het gaat in totaal om een kleine behoefte van tussen de 31 en 63 medewerkers per jaar in de komende vijf jaar.

Van de 53 navolgbare en relevante respondenten hebben 28 respondenten aangegeven dat zij de komende vijf jaar misschien behoefte hebben aan afgestudeerden die de voorgenomen opleiding in voltijd hebben afgerond. Van deze 28 respondenten hebben 23 respondenten de behoefte gekwantificeerd op minimaal 1 en maximaal 5 medewerkers per jaar. Het gaat in totaal om een kleine behoefte van tussen de 25 en 49 medewerkers per jaar in de komende vijf jaar. De CDHO stelt vast dat de antwoorden van deze 28 respondenten slechts een positieve indicatie geven dat er een behoefte is aan afgestudeerden van de Ad HRM, omdat de respondenten aangeven 'misschien' behoefte te hebben aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding.

Tot slot kent de CDHO geen gewicht toe aan de resultaten van de enquête die Enneüs⁹ heeft uitgevoerd. De CDHO vindt het onderzoek niet navolgbaar omdat de bedrijven waar de respondenten voor werken niet zijn vermeld. De CDHO laat deze bron ook daarom buiten beschouwing bij de beoordeling van de opscholingsbehoefte.

Een specifieke opscholingsbehoefte is niet aangetoond

De CDHO constateert dat de aanvrager geen specifieke opscholingsbehoefte door middel van de voorgenomen opleiding heeft aangetoond. De opscholingsbehoefte die uit de interviews en de

⁸ Het rapport 'Eindrapport Associate degree Human Resources Management Hogeschool van Amsterdam' (Tien Organisatieadvies 2025)

⁹ Het rapport 'Doelmatigheidsonderzoek HRM' (Enneüs 2025)

werkgeversenquête naar voren komt is zo klein dat deze geen blijk geeft van een structurele behoefte.

De CDHO constateert dat de eerder besproken interviews die door Tien Organisatieadvies zijn uitgevoerd blijk geven van een zeer kleine opscholingsbehoefte. Van de vijftien relevante respondenten geven er acht aan dat er vraag is naar een deeltijdvariant van de opleiding en elk van deze respondenten heeft de behoefte aan afgestudeerden gekwantificeerd. Het gaat in totaal om een opscholingsbehoefte van tussen de 30 en 39 medewerkers per jaar.

De CDHO stelt vast dat de eerder besproken werkgeversenquête¹⁰ van Tien Organisatieadvies blijk geeft van een zeer kleine opscholingsbehoefte door middel van de voorgenomen opleiding. De CDHO vindt in lijn met het bovenstaande het onderzoek valide, navolgbaar en relevant voor wat betreft de antwoorden van 53 respondenten. De CDHO baseert dit op de volgende analyse.

Van de 53 navolgbare respondenten hebben dertien respondenten aangegeven de komende vijf jaar een opscholingsbehoefte te hebben. Twaalf van deze respondenten hebben de behoefte gekwantificeerd op minimaal 1 en maximaal 5 medewerkers per jaar. Het gaat in totaal om een behoefte van tussen de 14 en 27 medewerkers per jaar in de komende vijf jaar.

Van de 53 navolgbare en relevante respondenten hebben 24 respondenten aangegeven 'misschien' een opscholingsbehoefte te hebben. Van deze 24 respondenten hebben zestien respondenten de behoefte gekwantificeerd op minimaal 1 en maximaal 5 medewerkers per jaar. Het gaat in totaal om een behoefte van tussen de 18 en 35 medewerkers per jaar in de komende vijf jaar. De CDHO stelt dat de antwoorden van deze 24 respondenten slechts een positieve indicatie geven van een opscholingsbehoefte, omdat de respondenten 'misschien' medewerkers willen opscholen door middel van de voorgenomen opleiding.

Gelet op het bovenstaande concludeert de CDHO dat de aanvraag wat betreft de deeltijdvariant niet voldoet aan criterium a.

Er is ruimte binnen het bestaande opleidingsaanbod zoals bedoeld in criterium b¹¹

De CDHO concludeert dat er voldoende ruimte is om de hbo Associate degree Human Resource Management binnen het bekostigde domein vorm te geven.

De noodzaak voor de nieuwe opleiding is aangetoond

De hbo Associate degree Human Resource Management past niet binnen het bestaande opleidingsaanbod

De CDHO constateert dat de voorgenomen opleiding inhoudelijk zo afwijkt van de bestaande opleidingen dat de gewenste vernieuwing in de vorm van een nieuwe opleiding noodzakelijk is.

¹⁰ Het rapport 'Eindrapport Associate degree Human Resources Management Hogeschool van Amsterdam' (Tien Organisatieadvies 2025)

¹¹ Art. 6 lid 1 sub b in samenhang met leden 3 en 4 van de Regeling macrodoelmatig opleidingsaanbod 2023

De CDHO concludeert dat de voorgenomen opleiding niet wordt aangeboden in de regio, waardoor de inrichting van een nieuwe opleiding noodzakelijk is. De CDHO volgt hierbij de argumentatie van de aanvrager. Zij stelt dat zij zelf geen Ad-opleiding aanbiedt op het gebied van HRM, waardoor de voorgenomen opleiding niet vormgegeven kan worden binnen één van de bestaande opleidingen.

Verder is de CDHO met de aanvrager van mening dat andere instellingen niet in staat zijn om deze opleiding aan te bieden omdat de aanvrager de sterkste regionale inbedding heeft. Er zijn vier andere bekostigde instellingen die de Ad Human Resource Management aanbieden, maar er zijn geen aanbieders van deze opleiding in de regio Groot-Amsterdam en de provincie Noord-Holland, waardoor de beoogde opleiding in deze regio niet vormgegeven kan worden binnen bestaand aanbod van andere instellingen.

De arbeidsmarktbehoefte wordt onvoldoende bediend door het bestaande opleidingsaanbod

De CDHO constateert dat, wanneer de instroom in de verwante opleidingen wordt afgezet tegen de arbeidsmarktbehoefte, er onvoldoende studenten worden opgeleid om in de behoefte te voorzien.

Vestiging in Amsterdam heeft geen negatieve effecten op de landelijke spreiding

De CDHO stelt vast dat de landelijke spreiding van het opleidingsaanbod niet negatief wordt beïnvloed als de voorgenomen opleiding wordt gevestigd in de gemeente Amsterdam.

De hbo Associate degree Human Resource Management sluit aan bij het instellingsprofiel van de aanvrager

De CDHO volgt de argumentatie van de aanvrager dat de beoogde opleiding aansluit bij het instellingsprofiel van de aanvrager. In haar instellingsplan beschrijft de HvA dat zij inzet op duurzaamheid, diversiteit & inclusie en digitalisering.¹² Deze kernonderdelen hebben een expliciete plek in het Ad HRM-curriculum gekregen. Het onderdeel duurzaamheid is in de studie vertaald naar goed werk en goed werkgeverschap, waarbij studenten worden voorbereid op het creëren van een veilig en stimulerend werkklimaat. Het element diversiteit & inclusie krijgt de gehele studie de aandacht, bijvoorbeeld bij thema's als inclusief werven en selecteren. Tot slot komt het onderdeel digitalisering aan bod bij het werken aan de digitale- en AI-geletterdheid van studenten.

Daarnaast ziet de CDHO geen zwaarwegende redenen om te concluderen dat de voorgenomen opleiding beter aansluit op het profiel van een andere instelling. De aanvrager heeft duidelijk toegelicht dat Windesheim en Inholland geen specifieke plannen hebben voor het realiseren van Ad-opleidingen in het HRM-werkveld. Daarnaast stelt de aanvrager dat Inholland zich vooral profileert op thema's als het groene domein, zorg en stadsontwikkeling en Windesheim zich richt op studenten in Zwolle en Flevoland.

¹² Het instellingsplan 'Hogeschool in 3D (2021-2026)' (Hogeschool van Amsterdam 2020)

Motivering van het advies over de RIO-indeling

De CDHO concludeert met de aanvrager dat de voorgenomen opleiding het beste past in het RIO-onderdeel 'Economie'. De inhoud van de voorgenomen opleiding sluit het beste aan op dit onderdeel.

Motivering van het advies over de ISCED-indeling

De CDHO concludeert dat de voorgenomen opleiding het beste past in de ISCED-rubriek 'personeelswerk' (41306). De inhoud van de voorgenomen opleiding sluit het beste aan op deze rubriek. Deze rubriek valt onder de door de aanvrager voorgestelde ISCED-detailgroep 'management bedrijfs- en personeelswetenschappen' (413).

Bijlage 1: juridische grondslag en procedure**Beoordelingskader**

Dit advies is gebaseerd op de Algemene wet bestuursrecht, artikel 6.2 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek en de Regeling macrodoelmatig opleidingsaanbod hoger onderwijs 2023.

Procedure

De CDHO heeft de aankondiging van deze aanvraag in september 2024 gepubliceerd op haar website (A24-076).

De CDHO heeft het dossier voor deze aanvraag op 26 september 2025 ontvangen. Op 26 september 2025 heeft de CDHO de aanvraag op haar website gepubliceerd. Naar aanleiding hiervan zijn er geen zienswijzen ingediend.

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