

AANVRAAG MACRODOELMATIGHEID MASTER ACCESSIBLE AND INCLUSIVE DESIGN

Juni 2026

BASISGEGEVENS INSTELLING

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

BASISGEGEVENS OPLEIDING

| | |
|---|---------------------------------|
| Kenmerk aankondiging | A26-017 |
| Naam | Accessible and Inclusive Design |
| ISAT-code (indien bekend) | - |
| Oriëntatie en niveau | Hbo-master |
| Variant | Voltijd, deeltijd en duaal |
| Gemeente(n) waar de opleiding wordt gevestigd | Arnhem |
| Taal | Nederlands |
| RIO-(sub)onderdeel | Techniek |
| ISCED-rubriek (optioneel) | - |
| Beroepsvereisten | Geen |
| Capaciteitsbeperking | Niet van toepassing |
| Beoogde startdatum | 1 februari 2027 |

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

INHOUDSOPGAVE

| | | |
|----|---|----|
| 1 | VOORAF..... | 4 |
| 2 | INHOUD OPLEIDING EN ONDERWIJSPROGRAMMA | 4 |
| 3 | DOELGROEP VAN DE OPLEIDING EN NADERE VOOROPLEIDINGSEISEN | 7 |
| 4 | BEROEPS-/ARBEIDSMARKTPROFIEL AFGESTUDEERDEN..... | 7 |
| 5 | AFSTEMMING | 9 |
| 6 | ANALYSE VERWANT (TOEKOMSTIG) AANBOD | 9 |
| 7 | GESCHATTE INSTROOM IN DE NIEUWE OPLEIDING | 12 |
| 8 | ONDERBOUWING VAN DE ARBEIDSMARKTBEHOEFTE | 13 |
| | 8.1 Onderbouwing kwantitatieve behoefte..... | 13 |
| | 8.1.1 ROA-prognoses..... | 13 |
| | 8.1.2 UWV Kansrijke beroepen..... | 13 |
| | 8.1.3 Monitor Digitale Economie..... | 13 |
| | 8.1.4 KBA Werkveldenquête | 14 |
| | 8.1.5 Prognose arbeidsmarktbehoefte en jaarlijkse behoefte aan afgestudeerden | 20 |
| | 8.1.6 Conclusie | 21 |
| | 8.2 Onderbouwing kwalitatieve behoefte | 23 |
| | 8.2.1 Wet- en regelgeving..... | 23 |
| | 8.2.2 Vacaturescans | 25 |
| | 8.2.3 Interviews met sleutelfiguren | 27 |
| | 8.2.4 Conclusie | 31 |
| 9 | NOODZAAK TOT START NIEUWE OPLEIDING | 31 |
| 10 | AANSLUITING INSTELLINGSPROFIEL..... | 31 |
| 11 | RIO- EN ISCED-INDELING..... | 33 |
| 12 | OVERZICHT VAN BIJLAGEN | 34 |

1 VOORAF

AAN DE MASTER ACCESSIBLE & INCLUSIVE DESIGN (AID) is [REDACTED] [REDACTED] aan de HAN en pionier op het gebied van digitale toegankelijkheid. In 2024 sprak hij op het European Accessibility Act Event. Dit werd georganiseerd door VNO-NCW / MKB-Nederland i.s.m. Deque en AccessibleEU. Het doel van de bijeenkomst was bedrijven voor te bereiden op de veranderingen die de nationale implementatie van de European Accessibility Act (EAA) vanaf 28 juni 2025 met zich brengt. [REDACTED] legde dat deze wetgeving niet alleen een verplichting is, maar ook een kans voor bedrijven om inclusiever en innovatiever te worden.² [REDACTED] over de EAA: "De EAA heeft vooral invloed op sectoren binnen het bedrijfsleven die digitale producten en diensten leveren aan consumenten. Het is belangrijk op te merken dat bedrijven die alleen business-to-business (B2B) leveren niet onder de EAA vallen. Ook zijn er uitzonderingen voor kleine bedrijven met minder dan 10 medewerkers en een omzet van minder dan 2 miljoen euro, maar deze gelden alleen voor diensten en niet voor producten." En: "De EAA is gebaseerd op internationale toegankelijkheidsnormen die zijn ontwikkeld door bedrijven in samenwerking met belangenorganisaties en mensen met een beperking – en niet door politici. Dit zorgt voor een brede consensus over de toepassing van toegankelijkheidsnormen binnen de EU."³

De wet geldt niet alleen voor bedrijven, maar ook voor bijvoorbeeld onderwijs. Begin 2026 liet een reportage van het tv-programma Kassa zien hoe studenten met een visuele beperking vastlopen in het hoger onderwijs. [REDACTED] pleit hier voor betere wetgeving.⁴

Uit het voorgaande blijkt dat de HAN een bijzondere betrokkenheid heeft bij dit onderwerp.

Deze aanvraag is een herziene versie van de aanvraag die de HAN op 30 juni 2025 heeft ingediend en waar op 16 september een negatief besluit kwam van OCW. In deze aanvraag hebben we ons rekenschap gegeven van de onderbouwing van de CDHO van de negatieve beoordeling. Zo is met name meer aandacht besteed aan de navolgbaarheid van het werkveldonderzoek en de onderbouwing van de gevraagde varianten.


2 INHOUD OPLEIDING EN ONDERWIJSPROGRAMMA

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

² [Terugblik op het European Accessibility Act Event](#)

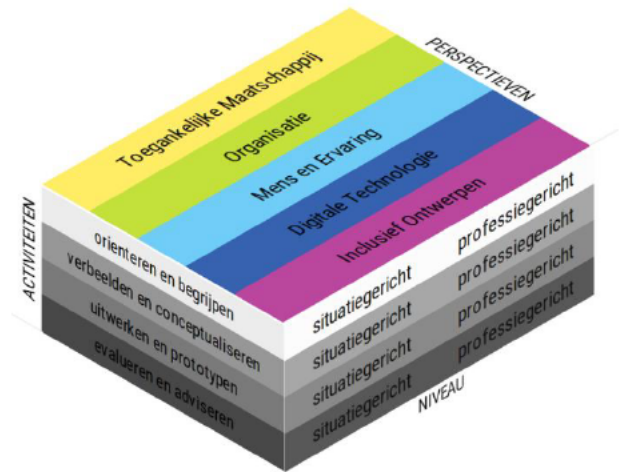
³ [Wat houdt de European Accessibility Act nou eigenlijk écht in? - MKB Toegankelijk](#)

⁴ [Studenten met een visuele beperking lopen vast door ontoegankelijk digitaal onderwijs - Kassa - BNNVARA](#)

De opleiding bestaat uit twee modules van elk 30 EC (zie tabel 1), met leerlijnen opgebouwd aan de hand van kennislagen (zie figuur 1): maatschappelijke toegankelijkheid, mens en ervaring, organisatie, digitale technologie en design. Studenten werken aan projecten waarin deze kennislagen aan bod komen. Ze ontwikkelen vaardigheden door praktijkgerichte, complexe uitdagingen van de organisatie. 

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

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



Figuur 1: Competentie-kubus van master AID

Tabel 1. Schematische weergave programma AID

| Jaar | Cursus | Leeruitkomsten | ECTS |
|------|---|--|------|
| 1 | Digitale toegankelijkheid door innovatie | <p>De student voert toegepast onderzoek uit naar complexe toegankelijkheidsvraagstukken volgens de principes van design-research en binnen ethische kaders, waarbij de student inzichten kan analyseren en de impact of beperkingen ervan kan beschrijven voor het beroepenveld, en haar persoonlijke professionele identiteit ontwikkelt in een trans-disciplinaire samenwerking met medestudenten waarbij innovatieve oplossingen en experimenteren met nieuwe methoden en technieken centraal staan.</p> <p>De student ontwerpt oplossingen voor complexe toegankelijkheidsvraagstukken in een inclusief ontwerpproces gebruikmakend van zelfgekozen of ontwikkelde methoden, waarbij de student haar persoonlijke professionele identiteit ontwikkelt in een trans-disciplinaire samenwerking met medestudenten waarbij innovatieve oplossingen en experimenteren met nieuwe methoden en technieken centraal staan.</p> <p>De student adviseert over implementeerbare oplossingen en een implementatie strategie die bijdragen aan maatschappelijke toegankelijkheid door toepassen van standaardprocessen rekening houdend met technische haalbaarheid en door initiëren en adviseren van veranderingen binnen de organisatie context en waarbij de student haar persoonlijke professionele identiteit ontwikkelt in een trans-disciplinaire samenwerking met medestudenten waarbij innovatieve oplossingen en experimenteren met nieuwe methoden en technieken centraal staan.</p> | 30 |
| 2 | Digitale toegankelijkheid in een complexe realiteit | <p>De student voert toegepast onderzoek uit naar complexe toegankelijkheidsvraagstukken volgens de principes van design-research en binnen ethische kaders, waarbij de student inzichten kan analyseren en de impact of beperkingen ervan kan beschrijven voor het beroepenveld, en haar persoonlijke professionele identiteit ontwikkelt binnen de eigen specialisatie en in een trans-disciplinaire samenwerking binnen een organisatie met een complexe structuur.</p> <p>De student ontwerpt oplossingen voor complexe toegankelijkheidsvraagstukken in een inclusief ontwerpproces gebruikmakend van zelfgekozen of ontwikkelde methoden, waarbij de student haar persoonlijke professionele identiteit ontwikkelt binnen de eigen specialisatie en in een trans-</p> | 30 |

disciplinaire samenwerking binnen een organisatie met een complexe structuur.

De student adviseert over implementeerbare oplossingen en een implementatie strategie die bijdragen aan maatschappelijke toegankelijkheid door toepassen van standaardprocessen rekening houdend met technische haalbaarheid en door initiëren en adviseren van veranderingen binnen de organisatie context en waarbij de student haar persoonlijke professionele identiteit ontwikkelt binnen de eigen specialisatie en in een trans-disciplinaire samenwerking binnen een organisatie met een complexe structuur.

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

HBO-bachelorstudenten uit diverse vooropleidingen kunnen instromen. De focus ligt op doorstroom vanuit:

- B HBO-ICT
- B Creative Media and Game Technologies
- B Communication and Multimedia Design
- B Informatica
- B Industrieel Product Ontwerpen

Studenten met een technische component in opleidingen zoals bestuurs- en organisatiekunde kunnen ook instromen. Toegang is mogelijk voor studenten met een portfolio dat gelijkwaardig is aan een CMD of hbo-i bachelor. Een persoonlijk leertraject wordt op maat gemaakt op basis van werkervaring en/of vooropleiding.⁵

4 BEROEPS-/ARBEIDSMARKTPROFIEL AFGESTUDEERDEN

Digitale producten en diensten van organisaties, zoals apps en websites, zijn essentieel in het dagelijks leven en moeten toegankelijk zijn voor iedereen, inclusief mensen met beperkingen. Nationale en Europese wetgeving vereisen dat ook (zoals de European Accessibility Act (EEA) vanaf juni 2025).⁶

Het aanpassen van de producten gaat verder dan het technische proces op zich. Het 'inclusiedenken' vraagt van ontwerpers en ontwikkelaars om een fundamentele verandering in hun ontwerp- en ontwikkelprocessen. Het vraagt om *Experts Toegankelijk en Inclusief Ontwerpen*. Een professional op hbo-masterniveau die gespecialiseerd is in digitale

⁵ [REDACTED] Macrodoelmatigheidsonderzoek HBO-master Accessible and Inclusive design. Verslag interviews fase 1 in opdracht van HAN" (KBA, 9 september 2024), p. 27-28. Zie bijlage 1. Deze toegangseisen zijn sindsdien ongewijzigd.

⁶ Zie: [The FAA comes into effect in June 2025. Are you ready? - European Commission](#)

oplossingen en het bevorderen van digitale toegankelijkheid en inclusie binnen producten, diensten en organisaties. Met een analytische en oplossingsgerichte houding beschikt deze expert over diepgaande kennis van erkende (internationale) toegankelijkheidsstandaarden, zoals de WCAG en de EAA, evenals relevante juridische kaders.

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

Kernactiviteiten

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

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

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

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

Kerncompetenties

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

- *Digitale Toegankelijkheid*. Toepassing van toegankelijkheidsprincipes (Waarneembaar, Bedienbaar, Begrijpelijk, Robuust) en richtlijnen zoals WCAG en de EAA, inclusief het uitvoeren van tests en opstellen van verbeterplannen.
- *Mensgerichtheid*: Tools om te streven naar een optimale gebruikerservaring voor alle doelgroepen, ongeacht hun beperkingen.

- *Technische implementatie*: Technische kennis van toegankelijke technologieën, met het vermogen om kansen en beperkingen te beoordelen voor zowel eindgebruikers als organisaties.
- *Beleidsontwikkeling*: Onderzoekend vermogen voor het ontwikkelen van strategisch beleid en implementatie rondom digitale toegankelijkheid, met goed begrip van de juridische en maatschappelijke context en effectieve communicatie naar verschillende stakeholders⁷

5 AFSTEMMING (ART. 4 LID 3)

Op basis van de mate van verwantschap met bestaande opleidingen is afstemming gezocht met de M Applied IT van Fontys. De verantwoordelijken van deze opleiding zijn in juli 2024 geïnformeerd aan de hand van het beroepscompetentieprofiel en de blauwdruk van de opleiding. In deze sessie is geen bezwaar gemaakt tegen de plannen van de HAN. In juni 2025 is de actuele versie van het beroepscompetentieprofiel en de blauwdruk van AID aan de opleidingsmanager voorgelegd. Deze zag slechts een beperkte verwantschap, op onderdelen, en zag meer verschillen.⁸

6 ANALYSE VERWANT (TOEKOMSTIG) AANBOD (ART. 5 LID 4)

Verwante opleidingen komen inhoudelijk sterk overeen, leiden op tot min of meer dezelfde beroepen, zijn toegankelijk voor min of meer dezelfde instroomdoelgroep en worden in dezelfde opleidingsvorm aangeboden. Zo bezien, zijn er geen opleidingen die in de kern opleiden voor expert in toegankelijkheid en inclusie op masterniveau. Er zijn dus geen sterk verwante opleidingen. Deze conclusie werd in de vorige aanvraag door de CDHO bevestigd. De volgende masteropleidingen vinden we, evenals de CDHO zijdelings verwant:

1. Applied IT
2. Digital Design
3. Communicatie- & Informatiewetenschappen
4. Design for Interaction
5. Human-technology Interaction
6. Industrial Design Engineering
7. Interaction Technology⁹

M Applied IT (Fontys)

Deze opleiding heeft een raakvlak met AID op het punt van softwareontwerp, maar gaat ook in op de ontwikkeling en implementatie van AI-systemen, het management van ICT-projecten, het ontwikkelen en implementeren van 'cloud' -

⁷ ██████████ "Macrodoelmatigheidsonderzoek HBO-master Accessible and Inclusive design. Verslag interviews fase 1 in opdracht van HAN" (KBA, 9 september 2024), p. 21-26.

⁸ Mail van ██████████ van 27 juni 2025. Zie bijlage 2.

⁹ Zie: [2025030-2025-030-besluit-met-advies.pdf](#), p. 2-3.

diensten en het optimaliseren van productieprocessen met behulp van ICT.¹⁰ Daarmee is dit in de kern een andere opleiding.

M Digital Design (Hogeschool van Amsterdam)

Deze opleiding heeft een specialisatie Interaction Design, maar vraagt 3 jaar werkervaring en een portfolio van eerdere ontwerpen. Er is slechts een beperkt aantal plaatsen en men geeft de voorkeur aan studenten van 30 en ouder.¹¹ Daarmee is duidelijk dat deze opleiding zich op een geheel andere doelgroep richt en andere eisen stelt aan ontwerpen.

M Communicatie- en Informatiewetenschappen, specialisatie New Media Design (Tilburg University)

In deze specialisatie (60 EC, Engelstalig) verdiepen studenten zich in interactieve technologie, ontwerpprocessen, creativiteit en hoe mensen digitale media gebruiken. Ze worden op basis van wetenschappelijke inzichten opgeleid tot experts op het gebied van content- en interactieontwerp, met kennis van het testen van designs.¹²

Studenten leren in ontwerpprocessen zo in te richten dat ze rekening kunnen houden met de behoeften van gebruikers en de maatschappij.¹³ Deze master is toegankelijk voor hbo-afgestudeerden, van bijvoorbeeld de B Communicatie en Multimedia Design¹⁴ via een premaster, mits het Engels van voldoende niveau is.¹⁵

M Design for Interaction (TU/d)

Deze specialisatie binnen de M Industrial Design Engineering (120 EC, voltijd, Engelstalig) richt zich op interaction design en kan cursussen aanbieden die gericht zijn op inclusief ontwerpen.¹⁶

M Human-Technology Interaction (TU/E)

Deze master (120 EC, voltijd, Engelstalig) richt zich op de interactie tussen mensen en technologieën, inclusief aspecten van inclusief design.¹⁷ Deze zitten met name in de specialisatie Behavioral and Social Computing.¹⁸

M Industrial Design Engineering (UT)

In deze master (120 EC, voltijd, Engelstalig) kunnen studenten leren over het ontwerpen van producten met aandacht voor toegankelijkheid en inclusiviteit.¹⁹ Dit onderwerp zit vooral in de specialisatie Human Technology Relations.²⁰

M Interaction Technology (UT)

Deze master (120 EC, voltijd, Engelstalig) richt zich op het onderzoeken, ontwerpen en ontwikkelen van interactieve systemen.²¹

¹⁰ Zie: [Your future](#)

¹¹ Zie: [Master Digital Design | AUAS](#)

¹² Zie: [New Media Design | Tilburg University](#)

¹³ Zie: [Carrièreperspectieven New Media Design | Tilburg University](#)

¹⁴ Zie: <https://www.tilburguniversity.edu/nl/onderwijs/masteropleidingen/new-media-design/aanmelden>

¹⁵ Zie: [Application and admission: New Media Design - national procedure | Tilburg University](#)

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

¹⁷ Zie: [Master Human-Technology Interaction](#)

¹⁸ Zie: [Mastertrack Behavioral and Social Computing](#)

¹⁹ Zie: [Master Industrial Design Engineering | University of Twente](#)

²⁰ Zie: [Human Technology Relations | Master's specialisation](#)

²¹ Zie: [Interaction Technology | Master - wo opleiding](#)

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

Ook worden in het wo op masterniveau enkele opleidingen aangeboden die relevant zijn voor inclusive design, hoewel deze opleidingen zich niet specifiek richten op inclusive design. De hieronder gevonden wo-masters achten we nauwelijks verwant omdat de voorgenomen opleiding slechts in beperkte mate inhoudelijk vergelijkbaar is of opleidt voor vergelijkbare beroepen, al ligt het accent op fundamenteel onderzoek. De wo-masters richten zich op een andere doelgroep. Ze zijn niet zonder pre-master toegankelijk voor hbo-bachelor afgestudeerden. Ook het feit dat deze masters in het Engels worden gegeven, maakt ze minder toegankelijk voor hbo'ers uit de Nederlandstalige bacheloropleidingen waar de master AID op voortbouwt. Tenslotte hebben deze opleidingen een omvang van 120 EC.

Tabel 2a. Aanverwante aanbod master AID per gemeente, instelling, ISAT en instroom per jaar 2020 t/m 2024 (wo)

| plaats | instelling | isat | naam | variant | instroom | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------|-----------------------------------|-------|---|--------------------|----------|------|------|------|------|------|
| Enschede | Universiteit Twente | 60030 | M Interaction Technology | voltijd onderwijs | man | 25 | 36 | 36 | 30 | 31 |
| Enschede | Universiteit Twente | 60030 | M Interaction Technology | voltijd onderwijs | vrouw | 44 | 45 | 31 | 28 | 39 |
| Delft | Technische Universiteit Delft | 60355 | M Design for Interaction | voltijd onderwijs | man | 16 | 27 | 23 | 34 | 20 |
| Delft | Technische Universiteit Delft | 60355 | M Design for Interaction | voltijd onderwijs | vrouw | 66 | 91 | 59 | 80 | 67 |
| Eindhoven | Technische Universiteit Eindhoven | 60431 | M Human-technology Interaction | voltijd onderwijs | man | 24 | 16 | 23 | 11 | 24 |
| Eindhoven | Technische Universiteit Eindhoven | 60431 | M Human-technology Interaction | voltijd onderwijs | vrouw | 43 | 36 | 37 | 21 | 26 |
| Nijmegen | Radboud Universiteit Nijmegen | 66826 | M Communicatie- & Informatiewetenschappen | voltijd onderwijs | man | 27 | 22 | 14 | 18 | 13 |
| Nijmegen | Radboud Universiteit Nijmegen | 66826 | M Communicatie- & Informatiewetenschappen | voltijd onderwijs | vrouw | 69 | 82 | 51 | 67 | 77 |
| Groningen | Rijksuniversiteit Groningen | 66826 | M Communicatie- & Informatiewetenschappen | voltijd onderwijs | man | 33 | 18 | 20 | 24 | 21 |
| Groningen | Rijksuniversiteit Groningen | 66826 | M Communicatie- & Informatiewetenschappen | voltijd onderwijs | vrouw | 41 | 32 | 51 | 67 | 33 |
| Tilburg | Tilburg University | 66826 | M Communicatie- & Informatiewetenschappen | deeltijd onderwijs | vrouw | <5 | 0 | <5 | <5 | 0 |
| Tilburg | Tilburg University | 66826 | M Communicatie- & Informatiewetenschappen | voltijd onderwijs | man | 69 | 90 | 59 | 42 | 53 |
| Tilburg | Tilburg University | 66826 | M Communicatie- & Informatiewetenschappen | voltijd onderwijs | vrouw | 24 | 24 | 22 | 18 | 17 |
| Amsterdam | Vrije Universiteit Amsterdam | 66826 | M Communicatie- & Informatiewetenschappen | voltijd onderwijs | man | 12 | 11 | 10 | 9 | 12 |
| Amsterdam | Vrije Universiteit Amsterdam | 66826 | M Communicatie- & Informatiewetenschappen | voltijd onderwijs | vrouw | 56 | 42 | 30 | 45 | 49 |
| Nijmegen | Radboud Universiteit Nijmegen | 66826 | M Communicatie- & Informatiewetenschappen | voltijd onderwijs | onbekend | 0 | 0 | 0 | 0 | <5 |
| Tilburg | Tilburg University | 66826 | M Communicatie- & Informatiewetenschappen | voltijd onderwijs | onbekend | 0 | 0 | 0 | 0 | <5 |

Bron: [Open onderwijsdata – studenten wo](#)

Tabel 3b. Aanverwante aanbod master AID per gemeente, instelling, ISAT en instroom per jaar 2020 t/m 2025 (hbo)

| Gemeente | Instelling | ISAT | Naam | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------|------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|----------|------------|------|------|------|------|------|------|------|------|

| | | | | | | | | | |
|-----------|--------------------------|-------|------------------|----|----|----|----------------------|-------------------|-------------------|
| Eindhoven | Fontys | 45293 | M Applied IT | – | | | 17 (vt) 3 (dt) | 37 (vt) 3 (dt) | 38 (vt) 7 (dt) |
| Amsterdam | Hogeschool van Amsterdam | 49131 | M Digital Design | 47 | 47 | 37 | 49 | 41 | 73 |

Bron: [VH- dashboard instroom](#).

7 GESCHATTE INSTROOM IN DE NIEUWE OPLEIDING

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

Tabel 4. Uitstroom toeleverende vt-bacheloropleidingen met prognose uitstroom bij rendement van 50% na 5 jaar

| ISAT-CODE | OPLEIDINGSNAAM | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|--------------------|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 30020 | B HBO-ICT | 3283 | 3289 | 3057 | 2927 | 2530 |
| 30036 | B Creative Media and Game Technologies | 684 | 699 | 637 | 557 | 501 |
| 34092 | B Communication and Multimedia Design | 1169 | 1152 | 1136 | 1085 | 824 |
| 34479 | B Informatica | 850 | 876 | 860 | 817 | 638 |
| 34389 | B Industrieel Product Ontwerpen | 424 | 435 | 379 | 338 | 346 |
| | totale instroom | 6410 | 6451 | 6069 | 5724 | 4839 |
| | | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
| Prognose uitstroom | Rendement na 5 jaar: 50% | 3205 | 3226 | 3035 | 2862 | 2420 |

Bron: [Studenten eerstejaars hbo - DUO Open Onderwijsdata](#)

Uitgaande van een conservatief rendement van 50% kunnen we de komende jaren rekenen op 3.200– 2.400 afgestudeerden per jaar. Als slechts 1% van de afgestudeerden van startjaar 2025 voor de master AID zou kiezen, zou de master al een gezonde instroom hebben van 32; nemen we ook eerdere jaren mee, dan kunnen we rekenen op een instroom van 20-25 studenten per jaar.

Gezien de interesse voor het onderwerp 'interaction design' en de te verwachten groeiende vraag naar experts op het gebied van inclusive design, lijkt een instroom van 20-25 een redelijke schatting, omdat tabel 10 van deze aanvraag de vraag laat zien die uit het werkveldonderzoek naar voren is gekomen. De totale uitbreidings- en vervangingsvraag plus bijscholingsvraag van medewerkers in dienst en extern ingehuurd bedraagt 430 medewerkers over een periode van vijf jaar. De prognose komt daarmee neer op een *jaarlijkse* arbeidsmarktbehoefte van 86 afgestudeerden van de masteropleiding. Deze prognose is gebaseerd op de gegevens binnen deze steekproef. De behoefte aan Experts

²² HAN hbo-CMD Verkenning en Evaluatie. Verdiepende kwantitatieve analyse en diagnose, versie 2 (NIDAP, februari 2024), p. 7. Zie bijlage 3.

Toegankelijk en Inclusief ontwerpen met het beoogde profiel zal daarom in het werkveld als geheel hoger liggen. Daarom concluderen we dat de voorgenomen opleiding een voldoende instroom zal realiseren.

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

8.1 Onderbouwing kwantitatieve behoefte

8.1.1 ROA-prognoses

In de vorige aanvraag hebben we een analyse opgenomen van de ROA-prognoses over de opleidingstypen waarin ROA de zijdelings verwante opleidingen heeft ingedeeld. Dit betrof de volgende categorieën van masteropleidingen:

1. Werktuigbouwkunde
2. Informatica
3. Communicatie en journalistiek
4. Kunst
5. Psychologie

De CDHO oordeelde echter dat deze opleidingstypen niet relevant waren, omdat ze niet sterk verwant waren aan de voorgenomen opleiding. Daarom liet de CDHO de ROA-prognoses buiten beschouwing.²³ In deze aanvraag volgen we die benadering en laten de ROA-prognoses dus buiten beschouwing. Deze gegevens zijn niet representatief voor een nieuw, groeiend en sterk veranderend vakgebied. Voor de onderbouwing van de kwantitatieve arbeidsmarktbehoefte verwijzen we daarom vooral naar de werkveldenquête en de vacatureanalyse .

8.1.2 UWV Kansrijke beroepen

Het UWV schaaft de functies waar de master AID toe opleidt onder schaarsteberoepen. Daaronder vallen een aantal van de bovengenoemde functies op hoger en wetenschappelijk niveau tot de schaarsteberoepen. Het gaat om: Ontwerpers/architecten ICT-systemen, Adviseurs, consultants en informatiespecialisten ICT, Developers en softwareontwikkelaars ICT, Webdevelopers (technisch/backend).²⁴

8.1.3 Monitor Digitale Economie

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

90% van de Nederlanders deed online aankopen in 2022 (tegen 80 % in 2017). Verkoop van goederen verschuift steeds verder naar het digitale domein, waarbij een goede toegankelijkheid van belang is om de klanten te bereiken. Ook maken vrijwel alle volwassen Nederlanders gebruik van het internet voor het vinden van informatie over producten en diensten. 9 van de 10 consumenten zoeken in 2022 informatie, vergelijkbaar met de percentages voor

²³ Zie: [2025-030 - CDHO](#), p. 6.

²⁴ UWV, Kansrijke beroepen 2025-2026, p. 9. Zie: [Kansrijke beroepen 2025-2026](#)

de aankopen van producten en diensten. Het aandeel in de omzet van bedrijven aan e-commerce is substantieel toegenomen in de afgelopen jaren, vooral in de corona periode. In 2017 was nog geen 15% van de omzet van bedrijven behaald uit e-commerce. In 2022 was dit aandeel gestegen tot praktisch 20%. Het belang van clouddienstverlening voor bedrijven en burgers is een belangrijke graadmeter voor de digitale economie. De omzet aan publieke clouddienstverlening van aanbieders in Nederland is de afgelopen jaren gestegen van EUR 1.455 miljoen in 2017 naar EUR 4.823 miljoen in 2021. Dit betreft een meer dan verdrievoudiging in een periode van vijf jaar.²⁵

8.1.4 KBA Werkveldenquête

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

De organisaties zijn direct benaderd op basis van contactgegevens, aangeleverd door de HAN, gegevens van openbare websites en uit het KvK-register. Aangezien de arbeidsmarktbehoefte door het CDHO primair nationaal wordt beoordeeld zijn alleen in Nederland gevestigde organisaties geselecteerd. Daarbij zijn personen benaderd die vanuit hun functiegerichte uitspraken kunnen doen over de huidige en toekomstige behoefte aan professionals met dit profiel.²⁶

Methode

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

In totaal hebben 95 respondenten, afkomstig van unieke organisaties of delen van organisaties deelgenomen aan het onderzoek. Dit aantal is exclusief twee ontdekte en verwijderde organisaties en 35 organisaties met onbruikbare respons (omdat zij alleen administratieve vragen en geen inhoudelijke vragen hebben ingevuld). De respons is gecontroleerd op mogelijke dubbeltellingen van organisaties die aan het onderzoek hebben deelgenomen. Daarbij is nagegaan of organisaties meerdere keren voorkwamen in de respons en of respondenten mogelijk werkzaam waren op verschillende afdelingen of vestigingen, waarbij de ingevulde vragenlijst uitsluitend betrekking had op een specifieke afdeling of vestiging. Respondenten is ook gevraagd voor welk deel van de organisatie zij de vragen hebben ingevuld (organisatie als totaal, afdeling of vestiging). Waar nodig is per email of telefonisch navraag bij respondenten gedaan om gegevens te verhelderen. Bij de presentatie van de gegevens in het rapport kan de 'N' van tabel tot tabel variëren als gevolg van routing in de vragenlijst en van onvolledig ingevulde formulieren.

²⁵ Zie: [Monitor digitale economie 2024 - Goedwerkende markten | Nederland Digitaal](#)

²⁶ ██████████, "Macrodoelmatigheidsonderzoek Hbo-opleiding Master Accessible & Inclusive Design in opdracht van HAN (KBA, 22 mei 2025), p.3. De vragenlijst is opgenomen vanaf p. 28; het beroepscompetentieprofiel is opgenomen vanaf p. 42; de blauwdruk van de opleiding vanaf p.48. Zie bijlage 4.

In het onderzoek zijn personen benaderd die gerichte uitspraken vanuit hun functie kunnen doen over de huidige en toekomstige behoefte aan professionals met het beoogde profiel. De grootste groep respondenten (40%) vervult de functie van manager/leidinggevende, gevolgd door medewerkers bij de afdeling P&O/HR (20%), directeuren/eigenaren (17%) en adviseurs/experts/specialisten zoals accessibility expert, communicatieadviseur, UX-designer, domeinarchitect, front-end developer, webmaster (14%) (zie Tabel 2.3 in het rapport). Bij 'anders' zijn functies genoemd zoals lector, leerkracht ICT en digitale toegankelijkheid, onderzoeker/ontwerper en senior medewerker behandelen en ontwikkelen.

In totaal hebben 73 van de 95 respondenten (77%) zelf aangegeven vanuit hun functie één van de beslissers te zijn bij het aantrekken van nieuwe medewerkers of daar zicht op hebben, tevens op de besluitvorming rond de om- en bijscholing van medewerkers. Bij de uitspraken over de arbeidsmarktbehoefte is alleen dit type respondenten meegenomen: 64 van deze respondenten hebben gegevens ten behoeve van de berekening van de uitbreiding-, vervanging of scholingsvraag ingevuld. Tabel 4 geeft een overzicht van het aantal medewerkers in de onderzochte organisaties.²⁷

Tabel 4 –Totaal aantal medewerkers binnen de onderzochte arbeidsorganisaties

| | <i>N</i> | <i>Max.</i> | <i>Gem.</i> | <i>Totaal</i> |
|--------------------|----------|-------------|-------------|---------------|
| Aantal medewerkers | 94* | 62.000 | 1.400,98 | 131.692 |
| Aantal fte | 94* | 14.000 | 605,50 | 56.917,10 |

* van 1 respondent is het aantal medewerkers binnen de organisatie onbekend

Navolgbaarheid

In de eerste aanvraag oordeelde de CDHO dat het onderzoek niet navolgbaar was. Het was voor de CDHO bijvoorbeeld niet navolgbaar bij welke organisaties de 73 respondenten werkzaam zijn hoe groot die organisaties zijn, waar die organisaties gevestigd zijn en wat de opscholingsbehoefte van specifieke organisaties is. Hierdoor was het onderzoek voor de CDHO niet navolgbaar en kon zij de relevantie van de onderzoeksresultaten niet vaststellen..²⁸

Om het onderzoek navolgbaar te maken, is in bijlage 5 in een grote tabel een overzicht gegeven van de belangrijkste data uit het werkveld. In de tabel wordt de relatie gelegd tussen gegevens van een respondent die beslist over aanname en scholing van medewerkers, kenmerken van de organisatie waaraan hij of zij verbonden is en de resultaten van de uitvraag naar aantallen werknemers, zowel in eigen dienst als ingehuurd, en de verwachte ontwikkeling van de vraag daarnaar in de komende vijf jaar. Het gaat om de volgende items:

1. De bevestiging dat de respondent de beslisser is
2. Aan welke organisatie deze verbonden is (aan de hand van de naam of een omschrijving)
3. Waar relevant: welke vestiging of afdeling
4. Nadere omschrijving organisatie en digitale toegankelijkheid
5. Functie respondent

²⁷ Macrodoelmatigheidsonderzoek mei 2025, p. 3-4.

²⁸ Zie: [2025030-2025-030-besluit-met-advies.pdf](#). p. 5.

6. Sectoren waarin organisatie werkzaam is
7. Aantal medewerkers organisatie
8. Verduidelijking of de antwoorden betrekking hebben op de organisatie of de afdeling
9. Medewerkers met (vergelijkbaar) profiel in dienst bij organisatie
 - a. Aantal medewerkers momenteel in dienst
 - b. Uitbreidings- en vervangingsvraag aantal medewerkers in dienst - komende 5 jaren
 - c. FTE momenteel in dienst
 - d. Uitbreidings- en vervangingsvraag FTE in dienst - komende 5 jaren
 - e. Aantal medewerkers voor om-/bijscholing in de komende 5 jaren
10. Externe medewerkers met profiel ingehuurd bij organisatie
 - a. Aantal medewerkers momenteel ingehuurd
 - b. uitbreidingsvraag aantal ingehuurde medewerkers - komende 5 jaren
 - c. FTE momenteel ingehuurd
 - d. uitbreidingsvraag ingehuurde FTE - komende 5 jaren
11. Eventuele toelichting

Bevindingen

Twee derde van de respondenten vindt het beoogde profiel van de Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen buitengewoon of zeer passend bij de inhoudelijke eisen in het werkveld. Bijna een kwart (23%) vindt het profiel enigszins passend. Slechts een kleine groep respondenten vindt het profiel niet passend (10%).²⁹

Respondenten konden hier een toelichting op geven.³⁰ Degenen die het profiel buitengewoon of zeer passend vinden, lichten hierop toe dat er een grote behoefte is aan Experts Toegankelijk en Inclusief ontwerpen vanwege het steeds grotere belang van diversiteit en inclusie. *“Ondanks de tegenwind internationaal is Diversiteit & Inclusie nog steeds relevant. En met de veranderende blik van de nieuwe generaties wordt dit steeds belangrijker.”* Ook overheidsorganisaties onderstrepen dit belang. Een HR-medewerker van gemeente Zutphen zegt daarover: *“We zijn een inclusieve organisatie. Onze klanten zijn de inwoners. Dit is een heel divers publiek en het moet dus voor iedereen toegankelijk zijn.”* een andere gemeente voegt daaraan toe: [red. het profiel] *“sluit aan bij de doelstellingen van de organisatie om inclusief te zijn”*.

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

²⁹Macrodoelmatigheidsonderzoek mei 2025, p.6 en 16.

³⁰ Respondenten is gevraagd of zijn met naam van hun organisatie en/of functie in de rapportage geciteerd mochten worden. Daar waar zij hiervoor toestemming hebben gegeven, is deze informatie opgenomen bij een citaat.

“De drie genoemde specialisaties binnen de overheid niet altijd terugvindt, een UX’er kom je in ieder geval binnen Logius wel tegen maar de andere tweede worden vaak ingekocht.”³¹

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

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

Op één na worden ook alle (negen) voorgelegde kerncompetenties door de meerderheid van de respondenten van groot of zeer groot belang gezien om te beheersen in het werk van de beoogde Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen. Er wordt bijzonder veel waarde gehecht aan communicatieve vaardigheden (85%) en aan analytisch en adviserend vermogen (80%) in dit profiel.³²

Ook zijn de respondenten gevraagd naar het belang van de drie specialisaties voor hun eigen organisatie. Tabel 2.5c in het rapport toont dat alle drie de specialisaties overall gezien van groot belang worden geacht. Bijna driekwart van de respondenten ziet het belang van de mensgerichte specialist (74%), bijna twee derde het belang van de organisatiegerichte specialist (65%) en van de technische specialist (64%).³³

Twee derde van de respondenten geeft aan dat er in hun sector al professionals werkzaam zijn met een (vergelijkbaar) profiel als dat van de Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen (zie Tabel 5). Het profiel komt in bijna alle ondervraagde sectoren wel voor.

Tabel 5 – Zijn er momenteel binnen uw sector professionals werkzaam met een (vergelijkbaar)profiel als dat van de Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen?

| | Aantal | Percentage |
|--------|--------|------------|
| Ja | 56 | 66% |
| Nee | 29 | 34% |
| Totaal | 85 | 100% |

Zo'n zes op de tien organisaties (57%) uit de responsgroep hebben professionals met een (vergelijkbaar) profiel als dat van de Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen in dienst. Bij vier op de tien organisaties (39%) betreft het inhuur van externe medewerkers.

In totaal zijn er bij 64 organisaties momenteel 183 werknemers of 160 fte met een dergelijk profiel in dienst werkzaam. Daarnaast worden er bij deze organisaties momenteel in totaal 81 externe werknemers of 47 fte met een dergelijk profiel ingehuurd (zie tabel 2.8 van het onderzoek).

³¹ Macrodoelmatigheidsonderzoek mei 2025, p. 6.

³² Macrodoelmatigheidsonderzoek mei 2025, p. 7-8.

³³Macrodoelmatigheidsonderzoek mei 2025, p. 9.

De meeste respondenten verwachten in de komende vijf jaar een toename in de behoefte aan Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen binnen de sector. Het gaat om 71 procent, terwijl geen enkele respondent van mening is dat de behoefte zal afnemen, zie tabel 6. Het is een duidelijk signaal van de responsgroep.

Tabel 6. Ontwikkeling behoefte aan Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen komende 5 jaar binnen sector

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

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

Toegankelijkheid en inclusiviteit worden gezien als thema's die onvermijdelijk aan belang winnen. Er wordt specifiek gewezen op aanstaande wet- en regelgeving, zoals de European Accessibility Act (EAA) die vanaf juni 2025 wordt gehandhaafd.³⁴

Ook ziet men een groeiend bewustzijn van het belang van inclusive design. Snelle technologische ontwikkelingen vergroten enerzijds de digitale kloof en vergroten daardoor de behoefte aan mensgerichte en inclusief ontwerp. Anderzijds vergroten diezelfde ontwikkelingen ook de mogelijkheden om de kloof te dichten. Organisaties missen een structurele verankering van kennis over toegankelijkheid en een organisatiebrede aanpak.³⁵

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

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

Tabel 7 beschrijft voorkomen en verwachting van het aantal medewerkers in dienst bij de organisaties.

Momenteel zijn er bij de organisaties 183 medewerkers (160 fte) in dienst met een (vergelijkbaar)profiel als dat van de beoogde professional Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen.

³⁴Macrodoelmatigheidsonderzoek mei 2025, p. 10-11.

³⁵Macrodoelmatigheidsonderzoek mei 2025 p. 11-12.

De komende vijf jaar wordt een arbeidsmarkt vraag (uitbreiding- en vervangingsvraag) van 310 medewerkers (256 fte) verwacht. Daarnaast geven de respondenten aan dat zij 84 medewerkers de masteropleiding willen laten volgen als om- of bijscholing.

Tabel 7 – Voorkomen en verwachting van het aantal medewerkers met een (vergelijkbaar) profiel als dat van de beoogde professional Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen in dienst bij de organisaties (selectie respondenten selectie respondenten die beslissers zijn)

| | N | Min. | Max. | Gem. | Totaal |
|---|----|------|------|------|--------|
| Medewerkers momenteel in dienst (aantal) | 64 | 0 | 30 | 2,86 | 183 |
| Uitbreidings- en vervangingsvraag medewerkers in dienst komende 5 jaar (aantal) | 64 | 0 | 88 | 4,84 | 310 |
| Medewerkers momenteel in dienst (fte) | 64 | 0 | 30 | 2,51 | 160 |
| Uitbreidings- en vervangingsvraag medewerkers in dienst komende 5 jaar (fte) | 64 | -1 | 63 | 4,01 | 256 |
| Aantal medewerkers de master als om- of bijscholing laten volgen komende 5 jaar | 64 | 0 | 25 | 1,47 | 84 |

Tabel 8 beschrijft voorkomen en verwachting van het aantal ingehuurde externe medewerkers met een (vergelijkbaar) profiel als dat van de beoogde professional Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen bij de organisaties.

Momenteel zijn er bij de organisaties 81 externe medewerkers (47 fte) ingehuurd.

De komende vijf jaar wordt een uitbreiding van 37 (18 fte) aan ingehuurde externe medewerkers verwacht.

Tabel 8 – Voorkomen en verwachting van het aantal externe medewerkers met een (vergelijkbaar) profiel als dat van de beoogde professional Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen ingehuurd bij de organisaties (selectie respondenten selectie respondenten die beslissers zijn)

| | N | Min. | Max. | Gem. | Totaal |
|--|----|------|------|------|--------|
| Externe medewerkers momenteel via inhuur (aantal) | 64 | 0 | 20 | 1,27 | 81 |
| Uitbreidingsvraag externe medewerkers via inhuur komende 5 jaar (aantal) | 64 | -3 | 10 | 0,58 | 37 |
| Externe medewerkers momenteel via inhuur (fte) | 64 | 0 | 15 | 0,74 | 47 |
| Uitbreidingsvraag externe medewerkers via inhuur komende 5 jaar (fte) | 64 | -5 | 5 | 0,28 | 18 |

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

We hebben de uitbreidings- en vervangingsvraag voor medewerkers in dienst en de uitbreidingsvraag voor de inhuur van externe medewerkers van de deelnemende organisaties in dit onderzoek bekeken naar bedrijfstak waarin de organisaties actief zijn. Zie tabel 2.10c in het rapport van KBA.

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

De grootste behoefte aan de inhuur van externe medewerkers is er bij de (semi)overheid, advies en consultancy en onderwijs en onderzoek. In deze sectoren is ook de scholingsvraag voor zittende medewerkers het grootste.³⁶

8.1.5 Prognose arbeidsmarktbehoefte en jaarlijkse behoefte aan afgestudeerden

Tabel 9 bevat de prognose van de arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de beoogde opleiding op basis van de vastgestelde behoefte aan de professionals in de onderzochte arbeidsorganisaties (volgens selectie respondenten die beslissers zijn).

De prognose komt uit op een jaarlijkse ruimte op de arbeidsmarkt voor 86 afgestudeerden van de hbo masteropleiding Accessible & Inclusive Design. Rekening houdend met een opleidingsrendement van 70 procent betekent dit dat er, op basis van de arbeidsmarkt- en scholingsbehoefte bij de organisaties in dit onderzoek, ruimte is voor 123 instromers in de opleiding^{[1][2]}.

Opgemerkt wordt dat deze prognose slechts betrekking heeft op de behoefte aan professionals binnen de in dit onderzoek onderzochte arbeidsorganisaties. Een schatting van de werkelijke behoefte in de gehele populatie zal daar uiteraard (ver) boven liggen.³⁷

Tabel 9 – Prognose arbeidsmarktbehoefte Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen bij onderzochte organisaties

| | Aantal |
|--|--------|
| <i>Medewerkers met een (vergelijkbaar) profiel als dat van de beoogde professional Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen in dienst bij organisaties</i> | |
| Momenteel in dienst | 183 |
| Uitbreidings- en vervangingsvraag komende 5 jaar | 310 |
| Vraag voor om- en bijscholing komende 5 jaar | 84 |
| <i>Externe medewerkers met een (vergelijkbaar) profiel als dat van de beoogde professional Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen ingehuurd bij organisaties</i> | |
| Momenteel ingehuurd | 81 |
| Uitbreidingsvraag komende 5 jaar | 37 |
| <i>Jaarlijkse vraag bij organisaties</i> | |
| Uitbreidings- en vervangingsvraag medewerkers in dienst (310 / 5) | 62 |
| Uitbreidingsvraag ingehuurde externe medewerkers (37 / 5) | 7 |
| Vraag voor om- en bijscholing (84 / 5) | 17 |
| Vraag naar afgestudeerden masteropleiding (uitbreidings-, vervanging en scholingsvraag) | 86 |

³⁶ Macrodoelmatigheidsonderzoek mei 2025 p. 13-15.

³⁷ Macrodoelmatigheidsonderzoek mei 2025, p.19-20.

8.1.6 Conclusie

Een passend en relevant beroepscompetentieprofiel

Twee derde van de respondenten vindt het beoogde profiel van de Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen buitengewoon of zeer passend bij de behoefte in het werkveld. Alle van de in de enquête voorgelegde kernactiviteiten en kerncompetenties (gebaseerd op de beschrijving in het door de HAN opgestelde beroepscompetentieprofiel) worden door de meerderheid van de respondenten van groot of zeer groot belang geacht in het werk van de Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen. Alle drie de specialisaties; (vooral) de mensgerichte, de organisatiegerichte en technische specialist zijn van belang en worden gewenst.

Een relevante, aansluitende, waardevolle, gewenste opleiding met meerwaarde

Bijna alle respondenten onderschrijven de inhoud en opbouw van de beoogde hbo masteropleiding Accessible & Inclusive Design volledig dan wel gedeeltelijk. Zij onderstrepen vooral de relevantie van de inhoud, de praktische toepasbaarheid binnen organisaties en de breedte van het profiel, met aandacht voor zowel technische als mensgerichte aspecten organisatorische inbedding. De blauwdruk sluit volgens hen goed aan bij actuele behoeften in de praktijk.

Meer dan de helft van de respondenten vindt de beoogde nieuwe hbo masteropleiding Accessible & Inclusive Design van zeer grote tot buitengewoon van meerwaarde ten opzichte van bestaande masteropleidingen. Nog eens 40 procent vindt de masteropleiding enigszins van meerwaarde.

Men ziet deze hbo-masteropleiding als een waardevolle en noodzakelijke aanvulling op het huidige opleidingslandschap, met name vanwege het gebrek aan vergelijkbare opleidingen, de multidisciplinaire insteek en het belang van structurele kennisontwikkeling.

Prognose arbeidsmarktbehoefte op basis van uitbreidings- vervangings- en scholingsvraag

Het profiel komt voor op de arbeidsmarkt: zo'n zes op de tien van de ondervraagde organisaties hebben professionals met een (vergelijkbaar) profiel als dat van de beoogde professional Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen in dienst. Bij vier op de tien organisaties betreft het inhuur van externe medewerkers.

De verwachting is dat het aantal van dergelijke professionals zal toenemen over de komende vijf jaar, zowel binnen de onderzochte arbeidsorganisaties als binnen het gehele werkveld.

Op dit moment zijn er bij (64) bevraagde organisaties 183 medewerkers in dienst met een (vergelijkbaar)profiel als dat van de Expert Toegankelijk en Inclusief ontwerpen, zo geven professionals die beslissingsbevoegd zijn aan. De verwachting is dat het aantal medewerkers in dienst bij de organisaties in de responsgroep groeit met 310 over vijf jaar. Daarnaast zouden de organisaties 84 medewerkers de masteropleiding willen laten volgen als om- of bijscholing. Bij de organisaties worden momenteel in totaal 81 externe werknemers met een dergelijk profiel ingehuurd en de komende vijf jaar wordt een uitbreiding van 37 aan ingehuurde externe medewerkers verwacht.

Het onderzoek laat voor de komende jaren een duidelijke substantiële, betekenisvolle arbeidsmarktbehoefte in de zin van uitbreiding- en vervangingsvraag zien. Daarnaast is er sprake van een duidelijke scholingsvraag.

De totale uitbreidings- en vervangingsvraag plus bijscholingsvraag van medewerkers in dienst en extern ingehuurd bedraagt 430 medewerkers over een periode van vijf jaar (310+37+84). De prognose komt daarmee neer op een jaarlijkse arbeidsmarktbehoefte van 86 afgestudeerden van de masteropleiding.

Prognose ruimte jaarlijkse instroom van studenten

Gegeven een opleidingsrendement van 70 procent betekent dit dat er ruimte is voor een instroom van jaarlijks 123 studenten. Daarbij gaat het niet zozeer om het exacte getal als om de bevestiging dat er sprake is van substantiële, betekenisvolle arbeidsmarktbehoefte. Deze prognose is gebaseerd op de gegevens binnen deze steekproef. De behoefte aan Experts Toegankelijk en Inclusief ontwerpen met het beoogde profiel zal daarom in het werkveld als geheel hoger liggen.

Tot slot: er is grote arbeidsmarktrelevantie

De resultaten uit het onderzoek bevestigen de verwachting van de HAN dat er in het werkveld een huidige en toenemende behoefte is aan Experts Toegankelijk en Inclusief ontwerpen. De beoogde masteropleiding is goed in staat hiervoor de benodigde basis te bieden. Ook omdat er in het hbo geen goed verwante masteropleiding bestaat.

Uit het onderzoek van KBA kan worden afgeleid dat de voorgenomen opleiding gewaardeerd wordt door het werkveld en in een behoefte van de arbeidsmarkt voorziet. Deze vraag voor ongeveer 75% uit een uitbreidings- en vervangingsvraag en voor ongeveer 25% uit een vraag voor op- en bijscholing. Op grond van deze resultaten is een voltijdsvariant (inclusief duaal onderwijs) gerechtvaardigd. We zien op basis van deze resultaten ook ruimte om de opleiding in deeltijd aan te bieden. Dit niet doen, zou een aanmerkelijk deel van de vraag van de arbeidsmarkt frustreren. Hierbij wegen we ook mee dat deze studenten niet de mogelijkheid hebben van een alternatieve opleiding die onder vergelijkbare condities wordt aangeboden.³⁸

³⁸ Macrodoelmatigheidsonderzoek mei 2025 p. 25-26

8.2 Onderbouwing kwalitatieve behoefte

8.2.1 Wet- en regelgeving

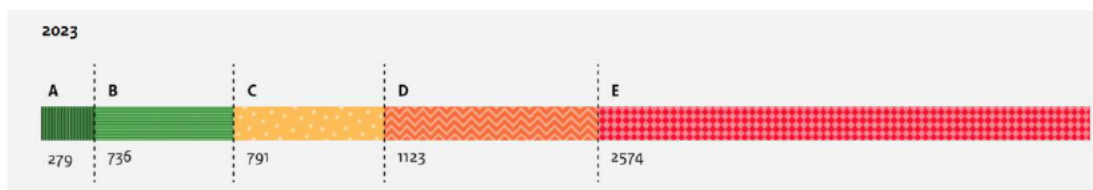
Mensen die niet goed mee kunnen doen in de digitale wereld moeten toch in staat worden gesteld hierin te participeren. Daarvoor bestaat onder meer regelgeving voor toegankelijkheid zoals WCAG en de European Accessibility Act (EAA) van wezenlijk belang. Deze laatste wordt vanaf juni 2025 gehandhaafd zodat aanbieders van digitale producten en diensten, die niet toegankelijk aangeboden kunnen worden, gesanctioneerd of gesommeerd worden hun aanbod van de markt te halen. Dit geldt voor overheden en bedrijven met meer dan 10 werknemers een omzet van meer dan 2 miljoen euro.³⁹ Deloitte benoemt de kosten om aan de regelgeving te voldoen in Europa tussen de 15,3 en 27,3 miljard euro.⁴⁰

Hoewel er geen specifieke cijfers zijn over de markt voor inclusief webdesign, biedt de bredere IT- en webdesignsector in Nederland context. In 2023 schatte het Ministerie van Buitenlandse Zaken de waarde van de Nederlandse softwareontwikkelingsindustrie voor 2024 op een waarde van bijna €52 miljard, met een jaarlijkse groei van 4,2%. Tussen 2024 en 2028 wordt een groei van bijna €1,5 miljard verwacht, wat neerkomt op een groei van bijna 16%.⁴¹

Ruim de helft van de overheidswebsites voldoet nog niet aan de minimale wettelijke toegankelijkheidseisen. Dat is een grote uitdaging, want maar liefst 25% van de Nederlandse inwoners ervaart barrières bij het gebruik van online overheidsdiensten, volgens de bevindingen op een congres van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten in december 2024.⁴² Ruim de helft van de overheidswebsites zou op dat moment nog niet voldoen aan de minimale wettelijke toegankelijkheidseisen.⁴³

In 2023 zijn 5503 gemeentelijke websites aangemeld bij de “Monitor Digitale Toegankelijkheid 2023”. De overgrote meerderheid van aangemelde gemeentes voldoen daarmee niet aan de digitaliseringsagenda van de Nederlandse overheid waarin expliciet is opgenomen dat digitale overheidsdiensten voor alle burgers in Nederland net zo makkelijk en veilig digitaal beschikbaar moeten zijn als in de huidige analoge versie.⁴⁴

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



Figuur 2. Aanmeldingen monitor digitale toegankelijkheid. Bron: [Geclusterde cijfers - Jaarmonitor](#)

³⁹ Zie: [Wat betekent de European Accessibility Act 2025 voor jou?](#)

⁴⁰ Deloitte. (z.d.) Study on the socio-economic impact of new measures to improve accessibility of goods and services for people with disabilities, p. iv. Zie bijlage 6.

⁴¹ Zie: [The European market potential for software development services | CBI](#)

⁴² Zie: [Terugblik raadsledenbijeenkomst over Digitale Toegankelijkheid | VNG](#)

⁴³ Zie: [Digitale toegankelijkheid | VNG](#)

⁴⁴ Zie: [Algemene cijfers - Jaarmonitor](#)

In Nederland zijn overheidsinstanties echter sinds 1 juli 2018 verplicht om hun websites en mobiele applicaties toegankelijk te maken voor mensen met een functiebeperking. Overheidsinstanties moeten via een toegankelijkheidsverklaring aangeven hoe ver zijn daarmee zijn.

Volgens een onderzoek uit 2025 ervaart van de bevolking ouder dan 12 jaar 12% een of meer beperkingen in activiteiten met betrekking tot zien, horen of mobiliteit. Beperkingen nemen toe met het ouder worden: boven de 75 jaar ervaart bijna 42% een of meer beperkingen in het functioneren. Ouderen geven ook vaker aan last te hebben van meerdere beperkingen. Van de 75-plussers geeft slechts 10% aan geen hulp nodig te hebben bij het internetten. Uit een Brits onderzoek uit 2019 onder mensen met een beperking blijkt dat 69% van de respondenten afhaakt als de website niet toegankelijk is.⁴⁵

Er vallen in Nederland meer dan 8.000 websites onder de wet die jaarlijks hun toegankelijkheidsverklaring moeten updaten. De belangrijkste conclusie van een onderzoek uit eind 2024 is dat het overgrote deel van de websites en de mobiele applicaties van de onderzochte Nederlandse overheidsinstanties op dit moment niet volledig voldoen aan alle toegankelijkheidseisen. Slechts 6,5% van de onderzochte websites voldeed aan alle eisen.⁴⁶ Alleen al de ABN Amro bank heeft meer dan 1.200 producten en diensten die potentieel onder EAA vallen.⁴⁷

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

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

De transitie naar toegankelijker digitale diensten en producten is een sociaal vraagstuk dat zowel ontwerp, technische als organisatorische uitdagingen opwerpt. Ook bedrijven hebben met deze omslag te maken. Een ██████████, bevestigt dat de bank op dit punt nog veel kan leren.⁴⁸ De transitie naar toegankelijker digitale diensten en producten is een sociaal vraagstuk dat zowel ontwerp, technische als organisatorische uitdagingen opwerpt. Deze transitie kan vergeleken worden met de invoering van de GDPR/AVG wetgeving.

⁴⁵ ██████████ Rapportage Europa 2024 Digitoegankelijk (2025), p. 10-11; 18. Zie bijlage 7.

⁴⁶ ██████████ p. 6; p. 19.

⁴⁷ Mondelinge mededeling medewerker ABN AMRO

⁴⁸ zie: [abn amro blijft volop werken aan digitale toegankelijkheid | abn amro](#)

8.2.2 Vacaturescans

In het kader van het marktonderzoek heeft KBA twee vacaturescans uitgevoerd naar het voorkomen van vacatures voor functies met betrekking tot digitale toegankelijkheid in Nederland.

De eerste scan is uitgevoerd bij 10 algemene vacaturebanken op 6 december 2023. Daarbij is in deze vacaturebanken gezocht met de zoekterm “*Digitale toegankelijkheid*”. Tevens is er gezocht met de Engelse variant van deze zoekterm, “*Digital Accessibility*”. Deze zoekterm leverde echter geen relevante vacatures op.

In de eerste scan zijn in totaal 170 vacatures gevonden waarbij de gecombineerde woorden digitale toegankelijkheid in de vacaturetekst voorkwam. Deze vacatures zijn vervolgens eerst ontdebeld. Daarnaast zijn vacatures met betrekking tot stageplaatsen, traineeships, zzp/freelanceplaatsen en vrijwilligers verwijderd.⁴⁹

Aangezien bij veel vacatures de informatie over het opleidingsniveau ontbrak, was het niet mogelijk om op opleidingsniveau te selecteren. Ten slotte zijn vacatures verwijderd waarbij de term digitale toegankelijkheid uitsluitend wordt genoemd bij de algemene beschrijving van de werkgever. De term heeft in dit geval geen betrekking op de functie zelf. In totaal blijven er 40 bruikbare relevante vacatures over gevonden op vijf vacaturebanken.⁵⁰ De volledige vacatureteksten zijn te vinden in bijlage 9.

De tweede scan is uitgevoerd in de periode van 25 maart 2026 tot en met 1 april 2026 bij 5 algemene vacaturebanken. Daarbij is in deze vacaturebanken gezocht met de zoektermen “*Digitale toegankelijkheid*” (12 hits), “*Digital Accessibility*” (9 hits), “*WCAG*” (37 hits) en “*EN 301 549*” (1 hit). Er is aansluitend ook gezocht met functiespecifieke termen QA-tester, ARIA, Semantic HTML, Keyboard navigation, Inclusive design, Human-centered design, Accessibility policy en Digital inclusion, altijd in combinatie met accessibility of toegankelijkheid, maar dat leverde geen nieuwe vacatures op. De gevonden vacatures allereerst ontdebeld, en daarnaast zijn vacatures met betrekking tot stageplaatsen, traineeships, freelanceplaatsen en vrijwilligers verwijderd. Als het gevraagde opleidingsniveau mbo is, dan is de vacature verwijderd. Vacatures zijn wel behouden als geen specifiek opleidingsniveau gevraagd is. Ten slotte zijn vacatures verwijderd waarbij de term digitale toegankelijkheid uitsluitend wordt genoemd bij de algemene beschrijving van de werkgever. De term heeft in dit geval geen betrekking op de functie zelf. In totaal blijven er 59 bruikbare relevante vacatures over gevonden op vijf vacaturebanken.⁵¹

De resultaten van de eerste scan geven het volgende beeld:

Tabel 10. – Vacatures van functies gerelateerd aan digitale toegankelijkheid

| Functietitels | Aantal |
|---|--------|
| Full stack Developer | 4 |
| Adviseur Digitale Toegankelijkheid (Accessibility Officer) Communicatiemedewerker | 3 |
| Adviseur Online Dienstverlening | 2 |

⁴⁹ Enkele voorbeelden: Traineeship opdracht wetgeving Digitale overheid, vrijwilligers voor het Utrechts archief, Webmaster bij Hello Professionals als freelance/zzp opdracht, Freelance DIV (archieff) beheer (zzp) bij gemeente Reusel

██████████ Vacaturescan macrodoelmatigheidsonderzoek M Accessible and Inclusive Design (2023), p. 3. Zie bijlage 8.

██████████, “Vacaturescan macrodoelmatigheidsonderzoek M Accessible and Inclusive Design (2 april 2026), p. 2. Zie bijlage 10.

| | |
|---------------------------------|---|
| Cloud Developer | |
| Contentspecialist | |
| DIV-medewerker | |
| Webredacteur | |
| Arbeidspsycholoog | 1 |
| Business analist | |
| Business IT Tester | |
| Commercieel Manager | |
| Contentcoördinator | |
| Digitaal Strateeg | |
| Communicatieprofessional | |
| Front-end Developer | |
| Informatiebeheerder | |
| Manager Collecties | |
| Medewerker Collectiebeheer | |
| Digital Product Designer | |
| Onderzoeker, Portaal Specialist | |
| Product Owner | |
| Projectmanager Assortment | |
| Communicatieadviseur | |
| Site Reliability Engineer | |
| UX Designer Ontwerp | |
| UX/UI Consultant | |
| Websitecoördinator | |


In totaal hebben de 40 gevonden vacatures betrekking op 28 verschillende functies. Daarbij zijn functies die synoniem aan elkaar zijn samengevoegd (zoals consultant en adviseur). Functies met eenzelfde functietitel maar een verschillend senioriteitsniveau (junior, senior) zijn eveneens samengevoegd. De gevonden functies variëren sterk van elkaar. Verschillende fases van het implementeren van digitale toegankelijkheid komen voorbij, van developers en engineers, naar communicatiemedewerkers en contentspecialisten. Opvallend is dat er maar één functie tussen zit die zonder de context van digitale toegankelijkheid niet zou bestaan. Het gaat hier om de functie 'Adviseur Digitale Toegankelijkheid'. Bij de andere 27 functietitels, gaat het meer over reeds bestaande functies, waarbij het vooral om een aanpassing en toevoeging van taken met betrekking tot digitale toegankelijkheid lijkt te gaan. ⁵²

De resultaten van de tweede scan geven het volgende beeld:

Tabel 11. – Vacatures van functies gerelateerd aan digitale toegankelijkheid

| <i>Functietitels</i> | <i>Aantal</i> |
|---|---------------|
| Front-end developers / full stack developers | 17 |
| UX Designer | 11 |
| Contentbeheerder/vormgever | 7 |
| Digital designer | 6 |
| Software engineer | 3 |
| Online marketeer | 2 |
| Tester | 2 |
| Overig | 11 |

Functies die synoniem aan elkaar zijn, hebben we samengevoegd. Functies met eenzelfde functietitel maar een verschillend senioriteitsniveau (junior, senior) zijn eveneens samengevoegd. Verschillende fases van het

5.  Vacaturescan macrodoelmatigheidsonderzoek M Accessible and Inclusive Design (2023), p.

implementeren van digitale toegankelijkheid komen voorbij, van developers, designers en engineers, naar contentspecialisten, online marketeers en testers. Bij al deze functies is digitale toegankelijkheid een aspect binnen de functie. Dat wil zeggen dat het doorgaans gaat om reeds bestaande functies, waarbij een aanpassing en toevoeging van taken met betrekking tot digitale toegankelijkheid is gedaan. Bij één functie gaat dat aspect verder en is de functie daar in zijn geheel op toegespitst: Onderzoeker digitale toegankelijkheid.⁵³ De volledige vacatureteksten zijn te vinden in bijlage 11.

Uit de vergelijking van beide scans blijkt niet alleen dat het aantal vacatures sterk is gestegen, van 40 naar 59, maar ook dat de vraag naar een functie als Front-end developers / full stack developers sterk is toegenomen. De functie komt 5 keer voor in de eerste scan, maar 17 keer in de tweede.

8.2.3 Interviews met sleutelfiguren

KBA heeft ook het beroepscompetentieprofiel – in termen van (nieuwe) clusters van kerntaken en -competenties – en een blauwdruk van de opleiding opgesteld en getoetst op herkenbaarheid/empirisch gevalideerd in het werkveld.

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

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

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

Bron: KBA, Interviews.⁵⁴

⁵³ ██████████, "Vacaturescan macrodoelmatigheidsonderzoek M Accessible and Inclusive Design (2 april 2026), p. 3 en 4

⁵⁴ KBA, Interviews, p. 1. Vanaf p. 21 is een beroepscompetentieprofiel opgenomen; vanaf p. 30 een blauwdruk van de opleiding en vanaf p. 32 de uitgewerkte gespreksverslagen. Zie bijlage 1.

Bevindingen interviews

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

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

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

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

“Er is in Nederland beperkte kennis er zijn te weinig professionals. “Ik heb net vanochtend nog even wat huiswerk gedaan. Ik heb net even op LinkedIn gezocht. Er zijn dus maar 151 mensen in Nederland die ‘Accessibility’ in hun functietitel hebben staan. In Europa zijn dat er 2500. Dat is ook nog heel weinig.” (Deque Systems, Director of Business Development Europe).

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

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

De financials, banken en andere financiële instituten, trekken nu heel erg aan de bel. Die komen bij ons met de vragen: Help ons. Hoe gaan we de expertise inbedden in organisatie, hoe komen we aan de expertise? ... Sowieso zie je

dat de behoefte aan expertise over digitale toegankelijkheid nu nog vooral bij grote bedrijven bestaat.” (Level-Level, CEO).

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

“Er is heel erg gekeken naar de audits van websites in kader van Toegankelijkheid. Ik zie nu de ontwikkeling naar de vraag hoe dat binnen organisaties verder te borgen. Hoe ervoor te zorgen dat kennis niet eenmalig en via een externe binnen komt? Hoe krijgen de mensen in de organisatie de juiste vaardigheden? En bij welke mensen wordt Toegankelijkheid belegt? Welke functies? Wie is er uiteindelijk verantwoordelijk voor? Wie heeft de portefeuille, wie kan het bewaken, wie kan het uitdragen?” (Stichting Accessibility, Business lead).⁵⁵

Het geschetste beroepscompetentieprofiel wordt herkend en het is voor insiders en experts voldoende duidelijk en begrijpelijk beschreven. Men vindt het vernieuwend en ziet nut en meerwaarde van de geschetste professional en van de drie onderscheiden profielen - de gebruikersgerichte, de organisatiegerichte; en de technische professional, AID-specialist. Deze komen in de praktijk voor, ze worden gezien als verschillende profielen voor verschillende professionals, functies en mensen met verschillende achtergronden, interesses en competenties.⁵⁶

De specifieke taak, en expertise, is momenteel ook nog veelal onderdeel van de een rol die een professional in een organisatie heeft. Het is veelal nog geen formele functie. Het begint vaak bij mensen die al jaren passie voor het onderwerp hebben, zichzelf ontwikkeld hebben en die ook manieren zoeken om formeel een rol in dit kader te krijgen. Er is behoefte aan deze professionals met de onderliggende profielen op de arbeidsmarkt. Een deel van deze behoefte is echter nog niet zichtbaar is op plaatsen zoals vacaturebanken.⁵⁷

Gezien de wettelijke regels die komen en de scope van het aantal bedrijven in Nederland wordt verwacht dat de behoefte op korte termijn enorm zal toenemen. Dat zal gaan om professionals werkzaam bij gespecialiseerde advies en consultancybureaus, audit bedrijven, of zzp'ers die gezien hun expertise op het gebied van digitale toegankelijkheid worden ingehuurd door veel organisaties die actief met het thema aan de slag zijn en nog zullen gaan. Respondenten geven voorbeelden van enkele grote organisaties die nu een voorloper zijn. Daar werken kleine teams specifiek op het thema van digitale toegankelijkheid naast een veelheid aan ontwikkelaars en ontwerpers. De verwachting is dat andere grote organisaties hun interne organisatie ook zo zullen inrichten. Zij zullen waarschijnlijk eerst expertise inhuren, maar kunnen gezien hun omvang ook zelf medewerkers in dienst nemen, daarbij wordt gedacht aan enkele medewerkers per organisatie die zich hier volledig op richten. Respondenten geven aan dat er op de arbeidsmarkt en ook binnen hun eigen organisatie behoefte is aan alle drie de geschetste profielen. Gezien de omslag, transitie en veranderingen die nodig zijn is de behoefte aan de organisatiegerichte professional vooral erg groot.⁵⁸

⁵⁵ KBA, Interviews, p. 3-4.

⁵⁶ KBA, Interviews, p. 5.

⁵⁷ KBA, Interviews, p. 7-11.

⁵⁸ KBA, Interviews, p. 11.

De sleutelfiguren zijn enthousiast over het voornemen van de HAN om een opleiding te ontwikkelen, ze zien belang, behoefte en meerwaarde. Respondenten waarderen het praktijkgerichte karakter van de opleiding waar studenten met casuïstiek uit de praktijk aan de slag gaan en in projecten werken. Respondenten geven wel aan dat de beschrijving van de opleiding voor hen nog niet duidelijk genoeg is en ook concreter mag. Respondenten wensen überhaupt in het algemeen graag meer aandacht voor digitale toegankelijkheid en inclusie in de volle breedte het beroepsonderwijs. Er is op dit moment geen specifieke opleiding die hierin voorziet.⁵⁹

Men denkt voornamelijk dat de opleiding meer kans van slagen heeft voor mensen met werkervaring dan voor bachelor studenten die voor een vervolg masteropleiding kiezen, maar het is wel mogelijk. Ook afgestudeerden zonder werkervaring hebben met deze opleiding voor werkgevers een voorsprong ten aanzien van afgestudeerden met een opleiding in design of development zonder aandacht voor digitale toegankelijkheid en inclusie. Men verwacht dat afgestudeerden geen moeite zullen hebben om werk te vinden, de behoefte is enorm.⁶⁰

In lijn met de gesignaleerde behoefte aan de organisatie gerichte professional met meer aandacht voor changemanagement, geeft men de HAN de overdenking om meer te focussen op dit specifieke profiel. Ook wordt focus gevraagd waar het gaat om een opleiding tot gebruiksgerichte en de technische professional. Waarbij ook een verband wordt gelegd met de achtergrond en vooropleiding van toekomstige studenten die meer interesse in deze profielen zouden hebben dan in het organisatie gerichte profiel. Men denkt voornamelijk dat de opleiding meer kans van slagen heeft voor mensen met werkervaring dan voor bachelor studenten die voor een vervolg masteropleiding kiezen, maar het is wel mogelijk en afhankelijk van de focus op een van de drie profielen en achtergrond van de studenten. Ook afgestudeerden zonder werkervaring hebben volgens de experts met deze opleiding voor werkgevers een voorsprong ten aanzien van afgestudeerden met een opleiding in design of development zonder aandacht voor digitale toegankelijkheid en inclusie.⁶¹

Reflectie op interviews met sleutelfiguren

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

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

In de tussentijd zijn er tevens besluitvormingen geweest over het aanbod van cursussen. Omdat de geïnterviewden aangeven dat de opleiding meer kans van slagen heeft voor mensen met werkervaring dan voor doorstromers is de HAN voornemens de master AID ook deeltijd aan te bieden.

⁵⁹ KBA, Interviews, p. 13-14.

⁶⁰ KBA, interviews., p. 14.

⁶¹ KBA, Interviews, p. 15-16.

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

8.2.4 Conclusie

De arbeidsmarktbehoefte voor de voorgenomen opleiding is ook aangetoond op basis van recente wetgeving en de daaruit voortkomende behoefte van aanpassing van de onlinedienstverlening van overheden, non-profitorganisaties en bedrijven. Daarnaast zijn er ook nu al relevante vacatures. Tenslotte bevestigen experts dat er een grote en groeiende behoefte is aan het type afgestudeerden dat AID zal afleveren, ook aan de opscholing van mensen met werkervaring. Dit is in lijn met de resultaten van de werkveldenquête die ook een substantiële behoefte liet zien aan opscholing (zie paragraaf 8.1.5).

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

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

Gezien de feitelijke afwezigheid van verwant aanbod heeft vestiging van de voorgenomen opleiding in de gemeente Arnhem geen negatieve effecten op de landelijke spreiding. Zoals betoogd in paragraaf 7 denken we dat de voorgenomen opleiding op voldoende instroom kan rekenen uit toeleverende bacheloropleidingen. De vraag vanuit het werkveld is zeker aanwezig (zie paragraaf 8).

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

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

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

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

In 'fair health' werkt de HAN "aan het verkleinen van sociaaleconomische gezondheidsverschillen. Bijvoorbeeld door onze toekomstige professionals te leren hoe je omgaat met laaggeletterden. En door te onderzoeken hoe mensen in kwetsbare posities gezond kunnen leven, wonen en werken."⁶²

Binnen de aangesloten academies van het zwaartepunt FAIR HEALTH (Sociaal) wordt ook onderwijs aangeboden op het gebied van inclusieve communicatie. Er is echter geen opleiding die inclusiviteit, toegankelijkheid en digitale dienstverlening combineert en zo professionals kan voorbereiden op de aankomende wetgeving hiervoor. Met ██████████ ██████████ in het lectoraat Media Design hebben we de kennis en het netwerk bij de HAN om deze master vorm te geven.

Ten aanzien van deeltijdopleidingen schrijft de HAN in het Koersbeeld:

*"Met ons leven lang ontwikkelen-portfolio (LLO) sluiten we aan op de behoeften van onze omgeving en de Human Capital Agenda van de regio. Iedereen in het werkveld moet zich kunnen blijven ontwikkelen, naar eigen wens en behoefte. Samen met het werkveld ontwikkelen we ons portfolio voor professionals tot een onderscheidend opleidingsaanbod binnen al onze domeinen. Dat doen we voor werkenden die een hbo-graad willen behalen (associate degree, bachelor, master of professional doctorate). En voor de groeiende groep die zich wil bij-, op- of omscholen via een gecertificeerd programma op hbo-, post-hbo-, master-niveau. Uiteraard stimuleren we ook onze eigen medewerkers actief om zich te blijven ontwikkelen. Daarom is het opleidingsaanbod ook voor hen toegankelijk."*⁶³

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

De Hogeschool van Amsterdam richt zich op de meerwaarde voor de regio van de 'metropool Amsterdam' in samenwerking met "inwoners, bedrijven, startups, overheden, maatschappelijke organisaties en (internationale) kennisinstellingen." Daarnaast wil men een inclusieve hogeschool zijn met gelijke kansen voor iedereen. "Dit zorgt voor betrokken, weerbare en nieuwsgierige professionals."⁶⁴

Fontys Hogeschool omschrijft zich als "een multidisciplinaire hogeschool in het zuiden van Nederland. Samen met én voor het (regionale) werkveld verzorgen wij hoogwaardig hoger beroepsonderwijs en voeren we innovatief praktijkgericht onderzoek uit. Op deze manier dragen we bij aan de ontwikkelkracht van een vitale, inclusieve en duurzame samenleving."⁶⁵ In het strategisch plan geeft Fontys wel aan dat 'future proof healthcare' een van hun

⁶² Koersbeeld 2022-2028, p. 9. Zie bijlage 12.

⁶³ Koersbeeld HAN 2022-2028, p. 28.

⁶⁴ Zie: [Wie we zijn | Hogeschool van Aanpakkers | HvA](#)

⁶⁵ Strategisch plan Fontys 2021-2025, p. 9. Zie: [Brochure-Strategisch-Plan-NL-versie.htm](#)

zwaartepunten is voor de periode 2020-2025⁶⁶ en dat men een wendbare organisatie wil zijn, waarin onder meer onderzoek en onderwijs nauw met elkaar verbonden zijn.⁶⁷

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

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

11 RIO- EN ISCED-INDELING

RIO: Ons voorstel is om AID in te delen in "*Techniek*".

Voorstel ISCED-indeling: Hier doet de HAN geen voorstel.

⁶⁶ Strategisch plan Fontys 2020-2025, p. 25.

⁶⁷ Strategisch plan Fontys 2020-2025, p. 39.

12 OVERZICHT VAN BIJLAGEN

1. ██████████, Macrodoelmatigheidsonderzoek HBO-master Accessible and Inclusive design. Verslag interviews fase 1 in opdracht van HAN (KBA, 9 september 2024).
2. ██████████ van 27 juni 2025.
3. HAN hbo-CMD Verkenning en Evaluatie. Verdiepende kwantitatieve analyse en diagnose, versie 2 (NIDAP, februari 2024).
4. ██████████, Macrodoelmatigheidsonderzoek Hbo-opleiding Master Accessible & Inclusive Design in opdracht van HAN (KBA. 22 mei 2025).
5. Samenhang tussen gegevens organisaties, respondenten en data arbeidsmarktbehoefte.
6. Deloitte. (z.d.) Study on the socio-economic impact of new measures to improve accessibility of goods and services for people with disabilities.
7. ██████████, Rapportage Europa 2024 Digitoegankelijk (2025).
8. ██████████, Vacaturescan macrodoelmatigheidsonderzoek M Accessible and Inclusive Design (2023).
9. ██████████ Vacatureteksten macrodoelmatigheidsonderzoek M Accessible and Inclusive Design (2023).
10. ██████████ Vacaturescan macrodoelmatigheidsonderzoek M Accessible and Inclusive Design (2 april 2026).
11. ██████████, Vacatureteksten macrodoelmatigheidsonderzoek M Accessible and Inclusive Design (2 april 2026).
12. Koersbeeld HAN 2022-2028.

OPEN UP
NEW **HAN** UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES
HORIZONS.