



>Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

Hogeschool Utrecht
t.a.v. het College van Bestuur
Postbus 85397
3508 AJ UTRECHT

Hoger Onderwijs en

Studiefinanciering

Rijnstraat 50
Den Haag
Postbus 16375
2500 BJ Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie

17995695

Uw brief van

2 december 2019

Uw referentie

IAD/TK-sf/2019-12-2

Bijlagen

1

Een belanghebbende kan tegen dit besluit binnen zes weken na de dag waarop het besluit hem is toegezonden schriftelijk bezwaar maken. De belanghebbende dient daartoe een bezwaarschrift in bij De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, onder vermelding van "Bezwaar", ter attentie van DUO Bezwaarschriftencommissie, Postbus 30205, 2500 GE Den Haag. Meer informatie over het maken van bezwaar vindt u op www.duo.nl/zakelijk onder 'Oneens met Duo'.

Datum 04 FEB 2020

Betreft Besluit macrodoelmatigheid associate degree-opleiding Human Resource Management

Geacht college,

Met uw brief van 2 december 2019, door de Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs (hierna: CDHO) ontvangen op 3 december 2019, hebt u mij het voornemen voorgelegd om de associate degree-opleiding Human Resource Management als bekostigde opleiding te verzorgen in Amersfoort.

Advies CDHO

De CDHO heeft mij bij brief van 13 januari 2020, kenmerk 2019/101, positief geadviseerd over uw aanvraag. Het advies van de CDHO dat integraal onderdeel uitmaakt van dit besluit, treft u hierbij aan.

Besluit

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

Beoordelingskader

De wettelijke grondslag voor mijn besluitvorming is gelegen in artikel 6.2 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 de criteria a en b van artikel 4, eerste lid, van de Regeling. Voor de nadere motivering verwijs ik u naar het genoemde advies van de CDHO.

Croho-procedure

Ingevolge artikel 6.2, zevende lid, van de WHW, vervalt dit besluit indien de opleiding niet binnen tien maanden na dagtekening van het besluit is geregistreerd in het Centraal register opleidingen hoger onderwijs. Registratie binnen die termijn is niet eerder mogelijk dan nadat de NVAO over onderhavige opleiding 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 een aanvraag voor een toets nieuwe opleiding in te dienen bij de NVAO. Voor de registratie van uw opleiding kunt u gebruik maken van a-Croho. Mocht u vragen hebben over de registratie, dan kunt u contact opnemen met registersho@duo.nl.

Onze referentie
17995695

Een afschrift van deze brief is gezonden aan de CDHO, de NVAO, de Inspectie van het Onderwijs, DUO-Groningen en de Vereniging Hogescholen.

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

F.A. Hofman



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
t.a.v. de Minister
mw. mr. drs. I.K. van Engelshoven
Postbus 16375
2500 BJ DEN HAAG

Postadres
Postbus 85498
2508 CD Den Haag
Bezoekadres
Parkstraat 28
2514 JK Den Haag
T: 070 8505300
W: www.cdho.nl
E: info@cdho.nl

Advies nieuwe opleiding

Onderwerp	Ons Kenmerk	Datum
Nieuwe opleiding Hogeschool Utrecht voltijd hbo Associate degree Human Resource Management Amersfoort	2019/101	13/01/2020

Geachte mevrouw Van Engelshoven,

Op 03/12/2019 heeft de Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs het voornemen ontvangen van de Hogeschool Utrecht om de hbo Associate degree Human Resource Management (hierna ook Ad HRM) als bekostigde opleiding te verzorgen te Amersfoort (brief van 02/12/2019 met kenmerk IAD/TK-sf/2019-12-2). De aanvraag was voorzien van alle voor de beoordeling van de aanvraag benodigde gegevens en is door de commissie in behandeling genomen.

Advies Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs

Gelet op het hierna volgende adviseert de commissie u om positief te besluiten op het verzoek van de Hogeschool Utrecht om de hbo Associate degree Human Resource Management als bekostigde opleiding te Amersfoort te verzorgen.

Beoordelingskader

De wettelijke grondslag voor dit advies is gelegen in art. 6.2 van de Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek (WHW). Voorts heeft de Regeling macrodoelmatigheid hoger onderwijs van 20 juni 2018, verder te noemen de Regeling, voor de commissie als leidraad gediend. Het beoordelingskader treft u in de bijlage bij dit advies aan.

Omschrijving van de aanvraag

Aanvrager wil de hbo Associate degree Human Resource Management in Amersfoort aanbieden. Het gaat om een Nederlandstalige hbo Associate degree in het Croho onderdeel Economie. De opleiding omvat 120 EC en wordt in voltijdvorm aangeboden.

De opleiding start met een inleiding op het vakgebied HRM en organisatiekunde. Ook volgen studenten vakken als gesprekstechnieken, communicatieve vaardigheden, HRM en data en leren zij alle ins and outs van werving, selectie en onboarding.

In het tweede studiejaar gaan studenten aan de slag met een extern praktijkproject.

Instroom in de opleiding is mogelijk met een havo of vwo diploma alsmede met een afgeronde mbo-4 opleiding.

De hbo Associate degree Human Resource Management leidt op voor functies als casemanager, HR specialist/officer, intercedent, jobcoach, recruiter, medewerker verzuim en re-integratiecoach.

Motivering

De aanvraag voldoet naar mening van de commissie aan de criteria a en b in art. 4 lid 1 van de Regeling.

Beoordeling criterium a

Aanvrager stelt dat de hbo Associate degree Human Resource Management aansluit op een arbeidsmarktbehoefte in combinatie met een maatschappelijke behoefte.

Beoordeling arbeidsmarktbehoefte

Ter onderbouwing van de arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de hbo Associate degree Human Resource Management verwijst aanvrager onder meer naar ROA's database AIS, de 'Arbeidsmarktprognose' van het UWV (2018-2019 en 2019-2020), de 'Factsheet uitzendwerk' en de 'Factsheet administratieve beroepen van het UWV (beide 2017), de 'Kansberoepenlijst van het UWV (2017, 2018 en de update van najaar 2018), de UWV spanningsindicator (2018 en 2019), een alumnioverzicht van Avans Hogeschool (2019) en een regionaal onderzoek van Lexnova (2019). Ten slotte doet aanvrager een beroep op een groot aantal kwalitatieve bronnen aan de hand waarvan wordt betoogd dat de aangevraagde Ad HRM inspeelt op een vijftal ontwikkelingen in deze arbeidsmarktsector.

De commissie merkt op dat aanvrager verwijst naar de ROA prognoses tot 2022. Op 3 december 2019 heeft ROA de nieuwe prognoses tot 2024 gepubliceerd. De commissie betreft bij de beoordeling altijd de meest recente gegevens. De commissie acht met aanvrager binnen ROA's classificatie het opleidingstype hbo bedrijfskunde en hrm het meest relevant. Dit opleidingstype is nu in de database opgenomen onder de naam 'bachelor management, bedrijfs- en personeelswetenschappen'. ROA typeert de toekomstige arbeidsmarktsituatie voor afgestudeerden van dit opleidingstype als 'matig'. ROA verwacht 'vrijwel geen' knelpunten in de toekomstige personeelsvoorziening in 2024. De commissie acht het aantal verwante opleidingen binnen het opleidingstype bachelor management, bedrijfs- en personeelswetenschappen afgezet tegen het totaal aantal opleidingen binnen dit opleidingstype vrij gering. Om die reden beschouwt de commissie deze prognose slechts als indicatie van een arbeidsmarktbehoefte.

Tabel 1. Arbeidsmarktprognose opleidingstype bachelor management, bedrijfs- en personeelwetenschappen

Opleidingstype	Arbeidsmarktprognose variabele	Indicator	Aantal	Totaal % 6 jr.	Gem. jaarlijks %	Typering
>> Bachelor - management, bedrijfs- en personeelwetenschappen	verwachte uitbreidingsvraag tot 2024		13400	4	0.7	gemiddeld
>> Bachelor - management, bedrijfs- en personeelwetenschappen	verwachte vervangingsvraag tot 2024		33500	11	1.7	laag
>> Bachelor - management, bedrijfs- en personeelwetenschappen	verwachte baanopeningen tot 2024		46900	15	2.3	laag
>> Bachelor - management, bedrijfs- en personeelwetenschappen	verwachte instroom van schoolverlaters tot 2024		68600	22	3.3	gemiddeld
>> Bachelor - management, bedrijfs- en personeelwetenschappen	ITKP toekomstige knelpunten personeelsvoorziening in 2024	1.07				vrijwel geen
>> Bachelor - management, bedrijfs- en personeelwetenschappen	ITA toekomstige arbeidsmarktsituatie in 2024	1.07				matig

Bron: ROA, AIS

Aanvrager verwijst ook naar de prognose voor de beroepsgroep 'specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling' binnen ROA's database AIS. De commissie kent in beginsel meer gewicht toe aan de prognoses van ROA die zien op de opleidingstypes dan aan de prognoses van ROA die zien op de beroepsgroepen. Daartoe overweegt de commissie dat de opleidingscategorieën een specifiek beeld geven van de arbeidsmarktbehoefte omdat daarin de uitstroom uit een cluster verwante opleidingen wordt gerelateerd aan verwachte baanopeningen voor dit type afgestudeerden. De commissie heeft in dit geval de prognose voor de beroepsgroep echter wel in haar oordeel betrokken, omdat deze voor de hbo Associate degree Human Resource Management een specifiek beeld geeft van de arbeidsmarktbehoefte dan het opleidingstype waarin ook een groot aantal niet verwante opleidingen is opgenomen. ROA verwacht in 2024 'vrijwel geen' knelpunten in de toekomstige personeelsvoorziening.

Bovendien verwijst aanvrager naar de prognose voor de bedrijfssectoren 'onderwijs', 'specialistische zakelijke dienstverlening', 'verhuur en overige zakelijke dienstverlening' en 'openbaar bestuur en overheidsdiensten'. ROA's prognoses over bedrijfssectoren hebben betrekking op zeer uiteenlopende beroepen met zeer uiteenlopende opleidingsniveaus. De groei of krimp in deze bedrijfssectoren zegt dus weinig over een arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding.

Aanvrager doet verder een beroep op de UWV Arbeidsmarktprognose over 2018-2019 en over 2019-2020. Aanvrager stelt dat in de Arbeidsmarktprognose over 2018-2019 de verwachting wordt uitgesproken dat de grootste banengroei te verwachten is in de sector 'uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling' (pp. 13-15). In de Arbeidsmarktprognose 2019-2020 wordt dit beeld genuanceerd: de banengroei in de sector 'uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling' komt in 2019 nog op de tweede plaats, maar in 2020 wordt de groei meer dan gehalveerd (pp. 16-18). Aanvrager leidt tevens uit de Arbeidsmarktprognose over 2019-2020 af dat het aantal banen in de Randstad toeneemt (p. 14).

Ook uit de 'Factsheet uitzendwerk' blijkt volgens aanvrager dat de groei van het aantal banen in de sector 'uitzenden en arbeidsbemiddeling' afvlakt, maar dat de sector nog wel de sterkste groei laat zien (p. 2 in samenhang met de UWV arbeidsmarktprognose 2018-2019, p. 3). De sector 'uitzenden en arbeidsbemiddeling' bestaat vooral uit uitzendkrachten die in alle mogelijke sectoren werkzaam kunnen zijn. Ook het eigen personeel van uitzendbureaus is onderdeel van de sector 'uitzenden en arbeidsbemiddeling' (p. 2). De commissie constateert dat uit de betreffende UWV Arbeidsmarktprognoses en de 'Factsheet uitzendwerk' groei aan personeel werkzaam in de sector 'uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling' en een algehele toename van het aantal banen in de Randstad blijkt, maar dat dit niets zegt over een specifieke arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de aangevraagde opleiding.

Aanvrager stelt dat uit de 'Factsheet administratieve beroepen' blijkt dat de werkgelegenheid binnen de beroepsgroep 'bedrijfseconomische beroepen' in de jaren 2014-2017 met 23% is toegenomen voor banen op hoger en wetenschappelijk niveau (p. 2). Aanvrager geeft verder aan dat 3% van de beroepsgroep bestaat uit specialisten loopbaanplanning en personeelszaken op hoger/wetenschappelijk niveau. De commissie constateert dat het aandeel specialisten loopbaanplanning en personeelszaken binnen de beroepsgroep 'bedrijfseconomische beroepen' te klein is om daaruit de conclusie te kunnen trekken dat er een arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de aangevraagde opleiding bestaat.

Aanvrager doet verder een beroep op de kansberoepenlijst van het UWV. Het beroep 'recruiter' is in de laatste drie uitgaves van de kansberoepenlijst opgenomen (2017, 2018 en de update van najaar 2018). Kansberoepen zijn beroepen die voldoende tot goede kansen op werk bieden. De Ad Human Resource Management leidt studenten onder meer op voor de functie van recruiter. De commissie constateert dat 'recruiter' op de kansberoepenlijst staat en leidt hieruit een indicatie van een arbeidsmarktbehoefte aan Ad'ers Human Resource Management af.

Aanvrager doet verder een beroep op de UWV spanningsindicator en onderscheidt hierbij twee beroepsgroepen, die van 'specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling' en die van 'zakelijke dienstverleners'. De commissie acht alleen de beroepsgroep 'specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling' relevant. Aanvrager heeft in een tabel zowel de landelijke spanningsindicator als die voor de arbeidsmarktregio Amersfoort over het eerste kwartaal van 2018 en het eerste kwartaal van 2019 opgenomen. In de aanvraag zelf verwijst aanvrager naar de arbeidsmarktregio's Midden-Utrecht, Amersfoort en Het Gooi en Vechtstreek. De landelijke spanningsindicator is zowel in het eerste kwartaal van 2018 als van 2019 'gemiddeld'. Aanvrager stelt dat de spanningsindicator voor de regio Amersfoort in het eerste kwartaal van 2018 nog 'gemiddeld' was, maar in het eerste kwartaal van 2019 'krap'. De commissie heeft de aangeleverde cijfers geverifieerd en constateert dat deze voor de regio Amersfoort niet juist zijn. In het eerste kwartaal van 2018 is de spanningsindicator met 0,83 'gemiddeld' en in het eerste kwartaal met 1,18 eveneens. De commissie heeft de inmiddels beschikbare cijfers van het tweede kwartaal van 2019 ook in haar oordeel betrokken en constateert dat de landelijke spanningsindicator voor 'specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling' met 1,56 als 'krap' wordt aangemerkt. De spanningsindicator voor de regio Amersfoort is in het tweede kwartaal van 2019 wederom 'gemiddeld'. De commissie heeft eveneens gekeken naar de spanningsindicator voor 'specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling' in de drie arbeidsmarktregio's Midden-Utrecht, Amersfoort en Het Gooi en Vechtstreek samen. Deze was in het eerste kwartaal van 2018 nog 'gemiddeld', maar in de eerste twee kwartalen van 2019 'krap'. De commissie is van mening dat deze 'krappe' arbeidsmarkt enige indicatie biedt van een arbeidsmarktbehoefte aan de hbo Associate degree Human Resource Management.

Aanvrager heeft tevens verwezen naar een alumnioverzicht van de voltijd Associate degree Human Resource Management van Avans Hogeschool. Aanvrager heeft een overzicht bijgevoegd van de 50 alumni die in juli 2019 zijn afgestudeerd. 43 van deze alumni zijn werkzaam in algemene HR functies zoals recruiter, intercedent en (junior) HRM adviseur. De commissie is van mening dat uit dit overzicht blijkt dat deze alumni een passende baan hebben gevonden. Uit het alumnioverzicht kan echter niet automatisch de conclusie worden getrokken dat ook een arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de aangevraagde Associate degree Human Resource Management bestaat.

Aanvrager verwijst voorts naar een regionaal arbeidsmarktonderzoek van Lexnova, waarin het arbeidsmarktpotentieel van de voorgenomen opleiding in de arbeidsmarktregio's Amersfoort, Midden-Utrecht, Food Valley, Gooi- en Vechtstreek, Gorinchem, Stedendriehoek en Noordwest Veluwe onderzocht is. Er hebben 103 werkgevers aan het onderzoek meegewerkt, waarbij per gestelde vraag is aangegeven wat de respons is. Van de ondervraagde werkgevers is bijna de helft (48) werkzaam in bedrijven met 251-500 werknemers of meer dan 500 werknemers en vervult een functie op middenmanagement niveau. Op de vraag of er behoefte is aan werknemers die een Ad Human Resource Management hebben gevolgd geven 46 van de 103 ondervraagde werkgevers aan het eens te zijn met deze stelling en 12 respondenten zijn het helemaal eens met deze stelling (p. 16). 53 respondenten hebben misschien behoefte aan nieuwe medewerkers met een afgeronde Associate degree Human Resource Management in de komende drie jaar en 17 werkgevers geven aan daar zeker behoefte aan te hebben (p. 18). Aan de respondenten die (misschien) behoefte hebben aan nieuwe medewerkers in de komende drie jaar is gevraagd om een minimum- en een maximaantal medewerkers te noemen. Het gemiddelde minimumaantal is 4,8 medewerkers en het maximaantal 11,3. Bijna de helft van de 67 respondenten noemt 1 werknemer als minimum. Lexnova heeft vervolgens een tweede enquête uitgezet onder de 95 bedrijven met meer dan 20 medewerkers. 16 bedrijven geven aan zeker behoefte te hebben aan nieuwe medewerkers met een afgeronde Ad HRM en 53 misschien (p. 26). Lexnova komt in het meest conservatieve scenario uit op een prognose van 56 baanopeningen op jaarbasis en in het meest positieve scenario op een prognose van 145 baanopeningen op jaarbasis. De commissie acht het op grond van deze enquête aannemelijk dat er een kleine arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de aangevraagde Ad Human Resource Management bestaat.

Aanvrager betoogt aan de hand van een groot aantal kwalitatieve bronnen dat de voorgenomen Ad HRM inspeelt op een vijftal ontwikkelingen in deze arbeidsmarktsector. Aanvrager stelt ten eerste dat digitalisering en HR analytics een steeds grotere rol spelen. Dit leidt tot automatisering van eenvoudige taken en vraagt van HR medewerkers dat zij met deze digitale applicaties kunnen werken. Ten tweede betoogt aanvrager dat de huidige 'klusseneconomie' waarin vaak sprake is van korte contracten en projectmatige activiteiten leidt tot een toenemende behoefte aan recruiters en intercedenten. Ten derde stelt aanvrager dat in het HRM veld meer aandacht is voor inclusiviteit en duurzame inzetbaarheid en dat de complexiteit van deze thema's vraagt om HR medewerkers met een hoger opleidingsniveau. Ten vierde betoogt aanvrager dat sowieso sprake is van een upgradingstendens van mbo naar hbo in de economisch-administratieve beroepen en ten slotte voert aanvrager aan dat de combinatie van de groeiende economie en vergrijzing leidt tot krapte op de arbeidsmarkt, hetgeen hogere eisen stelt aan recruiters en HR medewerkers binnen bedrijven. De commissie heeft het betoog van aanvrager aan de hand van de bronnen geverifieerd en concludeert dat de voorgenomen Ad HRM aansluit op deze ontwikkelingen in het vakgebied.

De commissie concludeert op basis van de kansberoepenlijst, de spanningsindicator voor 'specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling' van het UWV, het arbeidsmarktonderzoek van Lexnova en de kwalitatieve bronnen dat aanvrager een arbeidsmarktbehoefte aannemelijk heeft gemaakt.

Beoordeling maatschappelijke behoefte

Ter onderbouwing van de maatschappelijke behoefte aan de hbo Associate degree Human Resource Management verwijst aanvrager naar de 'Strategische Agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek 2015-2025. De waarde(n) van weten' van het Ministerie van OCW (2015), de Strategische Agenda 'Wendbaar en weerbaar' van de Vereniging Hogescholen (2015), het rapport 'Klaar voor de groei? Monitor uitrol Associate degree' van SEO Economisch Onderzoek in opdracht van het Ministerie van OCW (2015) en tenslotte naar het ROA-rapport 'Ad-opleidingen: omvang en rendement' (2019).

De 'Strategische Agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek 2015-2025' (p. 53-54), de 'Strategische Agenda 'Wendbaar en weerbaar' (p. 15) en het rapport 'Klaar voor de groei?' (p. 15) onderstrepen het belang van Ad opleidingen en de wens het aanbod van Associate degrees uit te breiden. Aanvrager leidt uit het ROA-rapport 'Ad-opleidingen: omvang en rendement' af dat de populariteit van de Associate degree bij mbo-4 gediplomeerden een aanwijzing vormt dat de aansluiting van mbo-4 op het hoger onderwijs verbeterd is (p. 13). Op grond van het bovenstaande concludeert de commissie dat aanvrager een maatschappelijke behoefte aan de hbo Associate degree Human Resource Management heeft aangetoond.

De commissie concludeert dat de aanvraag aansluit op een maatschappelijke en een arbeidsmarktbehoefte. De aanvraag voldoet aan criterium a in art. 4 lid 1 van de Regeling.

Beoordeling criterium b

Vanaf 03/12/2019 is op de website van de CDHO kennis gegeven van het voornemen van de Hogeschool Utrecht om de hbo Associate degree Human Resource Management in Amersfoort aan te bieden. Hiermee is aan de instellingen voor hoger onderwijs de mogelijkheid gegeven om hun zienswijzen op dit voornemen kenbaar te maken. Er zijn geen zienswijzen ingediend.

Aanvrager heeft een overzicht geleverd van verwante hbo Associate degree opleidingen. Het betreft de hbo Ad Human Resource Management van Avans Hogeschool, van de Hanzehogeschool en van NHL Stenden. De NCOI biedt de Ad Human Resource Management aan in onbekostigde vorm.

Aanvrager heeft een overzicht geleverd van de instroom in verwante bekostigde opleidingen. De instroom in de verwante onbekostigde opleiding is niet bekend. De commissie heeft bij de beoordeling van de aanvraag dan ook geen rekening kunnen houden met de belangen van deze opleiding. De instroom in het verwante bekostigde onderwijsaanbod groeide de afgelopen jaren van 128 eerstejaarsstudenten in 2014 naar 279 eerstejaarsstudenten in 2018.

Tabel 2. Instroom hbo Associate degree Human Resource Management

Instelling	'14-'15	'15-'16	'16-'17	'17-'18	'18-'19
Avans Hogeschool (07GR)	50	82	76	148	208
Hanzehogeschool Groningen (25BE)	15	8	23	23	15
NHL (21WN)	63	54	56	51	
NHL Stenden Hogeschool (31FR)					56
Totaal	128	144	155	222	279

Bron: DUO, bewerking ABF

Aanvrager heeft een prognose gemaakt van de instroom in de voorgenomen opleiding op grond van gegevens van SBB met betrekking tot afgestudeerden van relevante mbo-4 opleidingen in het verzorgingsgebied van de voorgenomen opleiding en op grond van een vergelijking met de instroom in verwante opleidingen. Aanvrager verwacht dat 60 studenten zullen instromen bij de start van de opleiding in 2021 en dat dit aantal zal oplopen tot 75 in 2024. De commissie acht deze prognose realistisch.

Als de instroom in de bestaande opleidingen en de verwachte instroom in de voorgenomen hbo Associate degree Human Resource Management wordt afgezet tegen de behoefte die bij criterium a is aangetoond, blijkt dat er voldoende ruimte is om deze opleiding binnen het bekostigde domein vorm te geven.

Vestiging van de opleiding in Amersfoort heeft geen negatief effect op de landelijke spreiding van het onderwijsaanbod.

De commissie concludeert dat er ruimte in het landelijk aanbod bestaat om de hbo Associate degree Human Resource Management te realiseren. De aanvraag voldoet aan criterium b in art. 4 lid 1 van de Regeling.

Gelet op het vorenstaande adviseert de Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs u om positief te besluiten op het voorliggende verzoek.


Advies aan de NVAO over de naam- en taalkeuze en Croho indeling

De commissie heeft geconstateerd dat de voorgestelde naam van de opleiding passend is gelet op de namen van verwante opleidingen.

Bovendien heeft de commissie geconstateerd dat aanvrager de hbo Associate degree Human Resource Management in het Croho onderdeel Economie wil indelen. Dit voorstel sluit aan op de indeling van verwante bestaande opleidingen.

De NVAO ontvangt dit advies, zodat zij dit kan opnemen in het informatiedossier voor het panel ten behoeve van de toets nieuwe opleiding.

De Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs



drs. P.M.M. Rullmann
Voorzitter CDHO

Bijlage:

Beoordelingskader macrodoelmatigheid nieuwe opleiding of nevenvestiging

Aan de hand van de in de Regeling macrodoelmatigheid hoger onderwijs van 20 juni 2018 genoemde voorwaarden worden voornemens tot het verzorgen van een nieuwe opleiding beoordeeld op doelmatigheid. Een nieuwe opleiding kan volgens artikel 4 van deze Regeling alleen doelmatig worden geacht indien het voornemen voldoet aan de criteria a en b.

Volgens criterium a heeft het instellingsbestuur aangetoond dat er behoefte bestaat aan de nieuwe opleiding of nevenvestiging, zijnde overwegend een arbeidsmarktbehoefte, dan wel een overwegend maatschappelijke behoefte in combinatie met een arbeidsmarktbehoefte, dan wel een overwegend wetenschappelijke behoefte in combinatie met een arbeidsmarktbehoefte.

Volgens criterium b dient het instellingsbestuur aan te tonen dat in de behoefte die bij criterium a is aangetoond niet door het bestaande opleidingsaanbod wordt voorzien.

Advies aan de NVAO over naam- en taalkeuze en Croho onderdeel

In de Toelichting op de Regeling is aangegeven dat de CDHO ook een rol heeft bij de beoordeling van de voorgestelde naam en voertaal van de opleiding en bij de voorgestelde positionering in het Croho.

Wat betreft de opleidingsnaam: de CDHO kijkt of de voorgestelde naam van de opleiding passend is, gelet op de namen van verwante opleidingen. Daarbij is het uitgangspunt dat sterk op elkaar lijkende opleidingen dezelfde naam krijgen, om de transparantie van het opleidingsaanbod voor studiekezers en werkgevers te borgen. In het Croho kan ook een internationale (Engelse) naam worden geregistreerd. Dit onderdeel van het CDHO advies is niet gericht aan de Minister van OCW, maar aan de NVAO. Het panel van de NVAO toetst of de naamkeuze gerechtvaardigd is gelet op de inhoud van de opleiding en de namen van vergelijkbare opleidingen (artikel 5.7, vierde lid, onderdeel a, van de WHW).

Wat betreft de taalkeuze: het uitgangspunt in de wet is dat een opleiding in het Nederlands wordt aangeboden. De arbeidsmarktbehoefte kan een reden zijn om een opleiding in een andere taal aan te bieden. Dit onderdeel van het CDHO advies is niet gericht aan de Minister van OCW, maar aan de NVAO. Het panel van de NVAO toetst de motivering van de taalkeuze bij Standaard 2 in het Accreditatiekader.

Wat betreft de positie in het Croho: de CDHO kijkt of de voorgestelde indeling in het Croho passend is, gelet op de indeling van verwante opleidingen. Daarbij is het uitgangspunt dat sterk op elkaar lijkende opleidingen in hetzelfde Croho onderdeel worden geregistreerd, om de transparantie van het opleidingsaanbod voor studiekezers en werkgevers te borgen. Dit onderdeel van het CDHO advies is niet gericht aan de Minister van OCW, maar aan de NVAO. Het panel van de NVAO toetst of de voorgestelde indeling in het Croho aansluit bij de ordening van verwante opleidingen.