

Aanvraagformulier Macrodoelmatigheidstoets nieuwe opleiding

Master Transitie naar
Gezondheid en Welzijn



Foto: Iris van den Broek

Aanvraagformulier Macrodoelmatigheidtoets nieuwe opleiding

Master Transitie naar
Gezondheid en Welzijn

Wordt ingediend door:

- De Haagse Hogeschool
- Hogeschool Rotterdam
- Hogeschool Arnhem & Nijmegen
- Saxion Hogeschool

Inleiding

Deze clusteraanvraag betreft de cross-sectorale masteropleiding Transitie naar Gezondheid en Welzijn. Het thema transitie naar gezondheid en welzijn is voortgekomen uit het initiatief van het sectorplan van de Vereniging Hogescholen (VH). Het cluster bestaat uit vier hogescholen waarvan twee hogescholen de master in deeltijd en twee hogescholen de master in voltijd aanvragen.

De vraagstukken rond gezond leven en ouder worden en het organiseren van voldoende zorg en ondersteuning zijn complex en urgent. Er is een transitie nodig van ziekte en zorg naar gezondheid en gedrag. Er is behoefte aan hoger opgeleide T-shaped professionals die inhoudelijk diepgaande kennis hebben en over brede professionele vaardigheden beschikken (meesterschap). Dit is nodig om tot inter- of transdisciplinaire samenwerking te komen en zodoende tot creatieve en innovatieve oplossingen te komen.

Het thema transitie naar gezondheid en welzijn is voortgekomen uit het initiatief van het VH sectorplan. Dit initiatief om als hogescholen samen te werken aan masteropleidingen voor cross-sectorale vraagstukken van de toekomst is gestart met een meta-analyse uitgevoerd door bureau Berenschot¹. Doel van de meta-analyse was om de maatschappelijke opgaven voor het hbo in kaart te brengen. De maatschappelijke opgave behoort bij de master TGW en bestaat uit de twee onderdelen: 'verschuiving van ziekte en zorg naar gezondheid en gedrag', en 'inclusieve samenleving' (p. 20 en p. 21). Bij de aanpak van deze opgave zijn veel sectoren betrokken. Naast de sector gezondheidszorg en welzijn zijn dat de sectoren: onderwijs, woningbouw en verhuur van onroerend goed, cultuur, sport en recreatie, landbouw en industrie en informatie en communicatie. Dat vraagt om een andere, cross-sectorale manier van werken.

De maatschappelijke opgave 'gezondheid en maatschappij' en de cross-sectorale aanpak zijn de basisbestanddelen van de master TGW. In elke regio in Nederland zijn de vraagstukken rond gezondheid en maatschappij anders en vragen om een eigen, specifieke aanpak. Van belang is dat in elke regio professionals worden opgeleid die cross-sectoraal aan deze vraagstukken kunnen werken.

Deze clusteraanvraag is het resultaat van een proces waarin een brede groep van hogescholen dit maatschappelijke vraagstuk heeft verkend en vertaald naar een beroepsprofiel voor een cross-sectorale master met de titel Transitie naar Gezondheid en Welzijn (TGW). Deze clusteraanvraag wordt ingediend door vier hogescholen voor wie deze master een aanvulling op het regionale opleidingsaanbod vormt. We zijn trots op het resultaat van onze samenwerking en worden hierin van harte ondersteund vanuit de VH.

Deze clusteraanvraag is tot stand gekomen door medewerking van diverse betrokken van de volgende hogescholen:

- De Haagse Hogeschool
- Hogeschool Arnhem en Nijmegen
- Hogeschool Rotterdam
- Saxion Hogeschool.

¹ Bijlage 13A: Berenschot (2020) Meta-analyse maatschappelijke opgaven relevant voor het hbo. Pagina 20-21.

Inhoudsopgave

1.	Basisgegevens Instelling	6
2.	Basisgegevens Opleiding	6
3.	Inhoud opleiding en onderwijsprogramma	9
4.	Doelgroep van de opleiding en nadere vooropleidingseisen	11
5.	Beroeps-/arbeidsmarktprofiel afgestudeerden	12
6.	Analyse verwant aanbod en inschatting verwante instroom (art. 5 lid 4)	13
6.1	Analyse bestaand professioneel masteraanbod	13
6.2	Analyse professioneel verwant masteraanbod (tabblad 1)	13
6.3	Analyse bestaand professioneel zijdelings verwant masteraanbod (tabblad 2)	16
6.4	Analyse bestaand academisch beroepsverbredend masteraanbod (tabblad 3)	17
7.	Geschatte instroom in de nieuwe opleiding	18
8.	Onderbouwing van de arbeidsmarktbehoefte (art. 6 lid 1 sub a in samenhang met lid 2)	20
8a	Kwantitatieve arbeidsmarktbehoefte	20
8a1	Vacatureanalyse door Lexnova (november, 2023)	20
8a2	Arbeidsmarktanalyse door Lexnova (2023)	22
8a3	Landelijke adhesieverklaringen (2023)	23
8a4	Intentieverklaringen regionaal door afzonderlijke hogescholen (2023)	25
8a5	UWV barometer arbeidsmarkt Zorg	32
8a6	UWV arbeidsmarktprognose 2023-2024	32
8a7	ArbeidsInformatieSysteem (AIS) van ROA (2023) t.a.v. opleidingstype	32
8a8	ArbeidsInformatieSysteem van ROA (2023) t.a.v. beroepsgroep	34
8b	Kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte	35
9.	Noodzaak tot start nieuwe opleiding	42
10.	Aansluiting instellingsprofiel (art. 6 lid 1 sub b in samenhang met lid 4)	45
11.	RIO- en ISCED-indeling	46
12.	Afstemming met andere instellingen	48
13.	Afstemming met VH	50
	Overzicht van bijlagen	51
	Overige gebruikte bronnen	52

1. Basisgegevens instelling

Naam penvoerder	Hogeschool Rotterdam
Overige instelling(en)	De Haagse Hogeschool Hogeschool Arnhem & Nijmegen Saxion Hogeschool
BRIN-code(s)	22OJ
KvK-nummer(s)	41129830
Contactpersoon aanvraag	[REDACTED]
E-mail	[REDACTED]
Telefoonnummer	[REDACTED]
Naam contactpersoon CvB	[REDACTED]
E-mail	[REDACTED]
Telefoonnummer	[REDACTED]

2. Basisgegevens opleiding

Naam	Transitie naar Gezondheid en Welzijn
Oriëntatie	Praktijkgericht
Niveau	Master, niveau 7
Vorm	Deeltijd
Instelling	Hogeschool Rotterdam
Gemeente(n) waar de opleiding wordt gevestigd	Rotterdam
Taal	Nederlands
Studielast	60 EC
Studieduur	2 jaar
Beroepsvereisten	Neen
Capaciteitsbeperking	Neen
Beoogde startdatum	31 augustus 2025
ISAT-code (indien bekend)	
RIO-(sub)onderdeel	Sectoroverstijgend
ISCED-rubriek (optioneel)	

Naam	Transitie naar Gezondheid en Welzijn
Oriëntatie	Praktijkgericht
Niveau	Master, niveau 7
Vorm	Deeltijd
Instelling	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
Gemeente(n) waar de opleiding wordt gevestigd	Nijmegen
Taal	Nederlands
Studielast	60 EC
Studieduur	2 jaar
Beroepsvereisten	Neen
Capaciteitsbeperking	Neen
Beoogde startdatum	31 augustus 2025
ISAT-code (indien bekend)	
RIO-(sub)onderdeel	Sectoroverstijgend
ISCED-rubriek (optioneel)	

Naam	Transitie naar Gezondheid en Welzijn
Oriëntatie	Praktijkgericht
Niveau	Master, niveau 7
Vorm	Voltijd
Instelling	Saxion Hogeschool
Gemeente(n) waar de opleiding wordt gevestigd	Apeldoorn
Taal	Nederlands
Studielast	60 EC
Studieduur	1 jaar
Beroepsvereisten	Neen
Capaciteitsbeperking	Neen
Beoogde startdatum	31 augustus 2025
ISAT-code (indien bekend)	
RIO-(sub)onderdeel	Sectoroverstijgend
ISCED-rubriek (optioneel)	

Naam	Transitie naar Gezondheid en Welzijn
Oriëntatie	Praktijkgericht
Niveau	Master, niveau 7
Vorm	Voltijd
Instelling	De Haagse Hogeschool
Gemeente(n) waar de opleiding wordt gevestigd	Den Haag
Taal	Nederlands
Studielast	60 EC
Studieduur	1 jaar
Beroepsvereisten	Neen
Capaciteitsbeperking	Neen
Beoogde startdatum	31 augustus 2025
ISAT-code (indien bekend)	
RIO-(sub)onderdeel	Sectoroverstijgend
ISCED-rubriek (optioneel)	

3. Inhoud opleiding en onderwijsprogramma

De masteropleiding Transitie naar Gezondheid en Welzijn (TGW) leidt professionals op die missie-georiënteerd de transitie van zorg en ziekte naar gezondheid en welzijn (brede welvaart) kunnen versnellen door vanuit meervoudig perspectief (werk, inkomen, leefomgeving, technologie, economie) cross-sectoraal samen te werken. Door cross-sectoraal samen te werken aan wicked problems werken ze aan oplossingsrichtingen voor systeemverandering.

De inhoud van de master TGW is gericht op het signaleren, analyseren, ontwerpen, in de praktijk brengen en evalueren van vernieuwende, creatieve aanpakken/oplossingen voor transitievraagstukken in het domein gezondheid, zorg en welzijn. Het leerplan van de voltijd master TGW bestaat uit een éénjarig studieprogramma van 60 studiepunten (EC). De studielast is 40 uur per week. Voor de deeltijd variant bestaat de master uit een tweejarig studieprogramma en is de studielast 20 uur per week. De opleiding is modulair van opbouw: onderwijsseenheden hebben een omvang van 5 studiepunten of een veelvoud daarvan.

Er is sprake van innovatief leren in een zogenaamde 'open einde leeromgeving'², die past bij het leren omgaan met transitievraagstukken als wicked problems. Wicked problems betreffen vraagstukken waar geen standaardoplossing voor beschikbaar zijn en waarvoor een cross-sectorale aanpak nodig wordt geacht. Deze wicked problems worden ingegeven door de regionale praktijk en sluiten aan bij de onderzoeksagenda's van kenniscentra van hogescholen. Om daadwerkelijk te kunnen werken aan de transities vanuit de VWS-missies is een regionale aanpak in nauwe samenwerking met lokale maatschappelijke- en kennispartners een vereiste. In de master TGW leren studenten in deze driehoek van opleiding, onderzoek en praktijk.

Het onderwijs kenmerkt zich door een wisselwerking tussen voorwaardelijk en innovatief leren gericht op het signaleren, analyseren, ontwerpen, uitvoeren en evalueren van cross-sectorale, innovatieve aanpakken voor transitievraagstukken op het brede terrein van gezondheid en welzijn. Studenten ontwikkelen relevante kennis over transitieprocessen en inter- en transdisciplinair samenwerken en benutten deze in de praktijk. Ze bekwamen zich in het onderzoeken en aanpakken van transitievraagstukken in een actieve samenwerking met verschillende belanghebbenden. Kritische reflectie op het eigen handelen leidt tot conceptueel begrip en de ontwikkeling als T-shaped professional op masterniveau. De student doorloopt een innovatief, persoonlijk leerproces, waarin veel ruimte is voor eigen leer- en ontwikkelvragen en legt accenten door te kiezen voor bepaalde vraagstukken en/ of contexten. Afgestudeerde studenten van de master TGW hebben het vermogen om transities naar gezondheid en welzijn in gang te zetten teneinde bij te dragen aan het verbeteren van de gezondheid en welzijn van burgers.

De eindkwalificaties voor de master TGW komen voort uit het ontwikkelde masterprofiel (bijlage 1³) en beschrijven de zes kerntaken, die transitieprofessionals naar gezondheid en welzijn vervullen. De kwalificaties zijn nader geoperationaliseerd in de uitwerking eindkwalificaties (bijlage 2⁴) en worden hieronder beschreven.

² [Prepareren voor innoveren \(han.nl\)](https://www.han.nl)

³ Bijlage 1: Profiel Master Transitie naar Gezondheid en Welzijn (2023-12-01)

⁴ Bijlage 2: Uitwerking eindkwalificaties MTGW (2023-12-05)

1. Signaleren en analyseren van transitievraagstukken naar gezondheid en welzijn

De masteropgeleide transitieprofessional signaleert en analyseert transitievraagstukken in de context van de sector Zorg en Welzijn als wicked problems waar geen standaardoplossing voor beschikbaar is. De transitieprofessional doet dit vanuit verschillende perspectieven (waaronder het brede perspectief op gezondheid, financiering en wet- en regelgeving) en betreft daar relevante belanghebbenden (burgers, professionals, organisaties) bij. In de vraagarticulatie wordt de urgentie van het vraagstuk aangetoond door aan te geven hoe het vraagstuk de (zorg voor de) gezondheid en het welzijn van burgers beïnvloedt, wat de 'wickedness' van het vraagstuk is en wordt gedefinieerd wat precies moet worden opgelost.

2. Strategie bepalen en ontwerpen voor transitie naar gezondheid en welzijn

De masteropgeleide transitieprofessional bepaalt – uitgaande van een gedegen analyse – een strategie om in co-creatie met belanghebbenden het transitievraagstuk te vertalen in concrete doelen en oplossingsgerichte aanpakken te ontwerpen. De transitieprofessional werkt samen met anderen uit wat daarvoor nodig is op strategisch-, tactisch- en operationeel niveau, houdt rekening met verschillende belangen en onderbouwt waarom voor deze aanpak(ken) is gekozen vanuit wetenschappelijke kennis en kennis over de praktijk en wat de verwachte impact van de voorgestelde aanpak is.

3. Transitie en transformatie naar gezondheid en welzijn begeleiden

De masteropgeleide transitieprofessional zorgt ervoor dat een ontworpen oplossingsgerichte aanpak voor een transitievraagstuk wordt uitgevoerd in de praktijk. De transitieprofessional ondersteunt, monitort en evalueert het proces en expliciteert de waarde van de beoogde oplossing voor het grotere transitievraagstuk en stimuleert de doorwerking van de verandering.

4. Samenwerken aan transitie naar gezondheid en welzijn

De masteropgeleide transitieprofessional werkt inter- of transdisciplinair samen met belanghebbenden; verbindt mensen, netwerken en werkwijzen en bevordert het samen lerend werken en werkend leren binnen het ecosysteem van het transitievraagstuk.

5. Onderzoekend vermogen inzetten voor transitie naar gezondheid en welzijn

De masteropgeleide transitieprofessional is kritisch en initiatiefrijk en benut onderzoekend vermogen in de verschillende fasen van analyse, ontwerp, uitvoering en evaluatie van transitieprocessen door vraagstukken te verhelderen en te vertalen naar onderzoekbare vragen; gebruik te maken van bestaande theoretische en praktijkkennis; zo nodig (participatief actie)onderzoek uit te voeren met een bij de praktijkgerichte onderzoeksvraag passende methodologische grondigheid; gericht op het verbeteren van de situatie of het handelen in de praktijk met het oog op de gezondheid en het welbevinden van de burger.

6. Reflecteren op professioneel handelen bij transities naar gezondheid en welzijn

De masteropgeleide transitieprofessional kan de eigen professionele identiteit expliciteren en laat zien hoe theoretische en praktijkkennis wordt benut en hoe specifieke vakinhoudelijke kennis wordt gecombineerd met generieke kennis om tot co-creatie te komen en inter- of transdisciplinair samen te werken: heeft een moreel kompas en handelt daarnaar; blijft zich ontwikkelen en is gericht op het in gang zetten, versnellen of vergemakkelijken van transitieprocessen; maakt actief deel uit van de beroepsgroep en een breed professioneel netwerk.

4. Doelgroep van de opleiding en nadere vooropleidingseisen

De master TGW wordt door 2 hogescholen in voltijd en door 2 hogescholen in deeltijd aangeboden.

Voltijd

De doelgroep betreft studenten met een afgeronde bacheloropleiding vanuit diverse disciplines, die een bijdrage kunnen leveren aan de transitie naar gezondheid en welzijn. Dit kunnen bachelors vanuit de sector zorg en welzijn zijn, maar ook studenten uit andere disciplines die een loopbaan in gezondheid en welzijn ambiëren en daar hun disciplinekennis voor willen benutten.

Deeltijd

De doelgroep betreft werkenden met een passende werkomgeving. Hieronder wordt verstaan een werkomgeving waarbij de professional een rol kan vervullen binnen (complexe) interdisciplinaire vraagstukken m.b.t. gezondheid, zorg en welzijn.

Aanvullende eisen voor beide doelgroepen

De student dient te kunnen motiveren waarom hij of zij past in het profiel van de opleiding. Daarnaast dient de student aantoonbaar te beschikken over:

- Kennis uit domein gezondheid en welzijn op het niveau van een hbo bachelorsdiploma
- Inzicht in het Nederlandse systeem van gezondheids- en welzijnszorg.

5. Beroeps-/arbeidsmarktprofiel afgestudeerden

Zoals hiervoor beschreven leidt de master TGW professionals op, die missie-georiënteerd de transitie van zorg en ziekte naar gezondheid en welzijn (brede welvaart) kunnen versnellen door vanuit meervoudig perspectief (werk, inkomen, leefomgeving, technologie, economie) cross-sectoraal samen te werken. Door cross-sectoraal samen te werken aan wicked problems werken ze aan oplossingsrichtingen voor systeemverandering. De masteropgeleide komt voornamelijk te werken bij zorg- en welzijnsinstellingen, samenwerkingscoalities en bij overheidsgerelateerde instellingen in de rol van (beleids)adviseur, projectleider, programma-manager, transformatie officer of toegepast onderzoeker.

Het profiel van de master TGW (bijlage 1⁵) is in co-creatie met diverse hogescholen en via focusgroepen (bijlage 3⁶) met het werkveld tot stand gekomen. In het beroepsprofiel zijn de aanleiding van de master en de positionering van de masteropgeleide beschreven.

Deelnemers aan de focusgroepen betroffen managers en directeuren van zorg- en welzijnsinstellingen met zeggenschap over personeel. De deelnemers onderschreven de door het ministerie van VWS reeds in 2019 gepresenteerde missies⁷ (tabel 1) en achtten een cross-sectorale aanpak van belang om de vraagstukken waar de sector voor staat op te lossen. Deze missies maken onderdeel uit van de meest recente kennis- en innovatieagenda (KIA) 2024-2027 van het Topsector Gezondheid en Zorg (voorheen Health-Holland)⁸. In deze KIA staat vermeld dat de transformatie van de zorg steeds urgenter wordt. De kennis- en innovatiepartners willen daarom het tempo verhogen en focus aanbrengen op technologische innovatie en valorisatie, waar publieke en private partijen samen aan gaan bijdragen (p. 8).

De uitkomst van de focusgroepen leidde tot een aanscherping van het (beroeps)profiel. De professional moet om kunnen gaan met transitievraagstukken rekening houdend met omgevingsfactoren van de context van het vraagstuk. De professional moet binnen en tussen de organisaties kunnen werken.

Tabel 1: De VWS-missies voor het maatschappelijke thema Gezondheid en Zorg

Centrale missie:	
In 2040 leven alle Nederlanders tenminste vijf jaar langer in goede gezondheid en zijn de gezondheidsverschillen tussen de laagste en hoogste sociaal- economische groepen met 30% afgenomen.	
Missie I	In 2040 is de ziektelast als gevolg van een ongezonde leefstijl en ongezonde leefomgeving met 30% afgenomen.
Missie II	In 2030 wordt zorg 50% meer (of vaker) in de eigen leefomgeving (in plaats van in zorginstellingen) georganiseerd, samen met het netwerk rond mensen.
Missie III	In 2030 is van de mensen met een chronische ziekte of levenslange beperking het deel dat naar wens en vermogen kan meedoen in de samenleving met 25% toegenomen.
Missie IV	In 2030 is de kwaliteit van leven van mensen met dementie met 25% toegenomen.
Missie V	In 2035 is de bevolking beter beschermd tegen maatschappelijk ontwrichtende gezondheidsdreigingen.

⁵ Bijlage 1: Profiel Master Transitie naar Gezondheid en Welzijn (2023-12-01)

⁶ Bijlage 3: Verslag focusgroepen werkveld Master Kwaliteit van Leven

⁷ Bijlage 13b: Ministerie Economische Zaken en Klimaat (2019). Missies_voor_het_Topsectoren-en_Innovatiebeleid. Pagina 57.

⁸ Bijlage 13c: Topsector_Gezondheid_en_Zorg. Kennis en innovatieagenda 2024-2027. Pagina 8.

6. Analyse verwant aanbod en inschatting verwante instroom (art. 5 lid 4)

6.1 Analyse bestaand professioneel masteraanbod

De master TGW leidt dus transitieprofessionals op die cross-sectoraal werken aan oplossingsrichtingen voor wicked problems in de sector gezondheid, zorg en welzijn, niet alleen binnen een dienst of organisatie, maar ook organisatie overstijgend. De TGW-professional bevordert de transitie van ziekte en zorg naar gezondheid, gedrag en meer welzijn doordat hij kan omgaan met complexe systemen, onzekerheden en divergerende waarden, die deze vraagstukken met zich meebrengen. De master TGW is gericht op de nieuwste beleidsnotities, zoals verwoord in hoofdstuk 8 van deze aanvraag.

Het verwante opleidingsaanbod van bekostigde en onbekostigde universitaire en hbo-masters is in kaart gebracht en geanalyseerd. Het totale overzicht is terug te vinden in bijlage 4⁹. De uitstroomprofielen, verschillen en instroom worden in deze verwantschapsanalyse per opleiding beschreven. De analyse bestaat uit drie tabbladen: 1) een overzicht van het verwante masteropleidingsaanbod, 2) een overzicht van zijdelings verwante professionele masters en 3) een overzicht van zijdelings verwante universitaire masters. In de volgende paragrafen gaan we achtereenvolgens nader in op deze drie soorten verwante masters.

6.2 Analyse professioneel verwant masteraanbod (tabblad 1)

Het verwante opleidingsaanbod bestaat uit de volgende masters:

- a. M Healthy Ageing Professional (M-HAP), aangeboden door Hanzehogeschool en Fontys, voltijd en deeltijd
- b. M Health Innovation (M-HI), aangeboden door NHL Stenden, voltijd en deeltijd
- c. M Gezondheidsinnovatie (M-GI), aangeboden door Hogeschool Zuyd, deeltijd (voltijd is afgebouwd)
- d. M Health Care and Social Work (M-HCSW), aangeboden door Saxion, deeltijd
- e. M Innovatie in zorg en welzijn (M-IZW), aangeboden door Hogeschool Utrecht, deeltijd
- f. M Advanced Health Information Practice (M-AHIP), aangeboden door Inholland, deeltijd
- g. M Leiderschap voor persoonsgerichte zorg en ondersteuning (M-LPZO), aangeboden door Windesheim, deeltijd (moet nog starten)

⁹ Bijlage 4: Verwantschapsanalyse masters thema KvL_MTGW (2023-12-19)

We analyseren deze verwante masters op basis van de vier criteria van verwantschap en komen tot de volgende bevindingen:

Criterion 1. Opleidingen komen inhoudelijk sterk overeen.

In kolom Q van bijlage 4¹⁰ is de inhoud van de opleidingen samengevat.

De M-HAP, aangeboden door Hanzehogeschool Groningen, vertoont de meeste inhoudelijke overeenkomsten met de master TGW. Studenten HAP worden opgeleid tot professionals 'die het verschil maken in de transitie van zorg naar gezondheid'. De M-HAP aangeboden door Fontys is smaller en richt zich meer specifiek op gezonde leefstijl voor een ouder wordende bevolking. De student leert geen ander beroep, maar leert om binnen zijn huidige beroep gedragsverandering naar een gezondere leefstijl in te zetten.

De M-IZW richt zich op bedrijfskundige en organisatorische vraagstukken met een benadering vanuit cliënten en patiënten. Goed georganiseerde diensten zijn een voorwaarde voor goede kostenefficiënte zorg. De student leert hoe deze diensten te innoveren, verbeteren en transformeren zijn. De M-IZW heeft een bedrijfskundige insteek en kijkt, naast het welzijn van patiënten, naar logistieke en financiële verbeterpunten van zorgtrajecten. De M-IZW is minder gericht op cross-sectorale samenwerking en innovaties die de transitie van zorg naar gezondheid in gang zetten dan de master TGW. Daarmee is deze master anders van karakter dan de M-TGW.

De opleiding M-HI en M-AHIP zijn smaller dan de master TGW. Zij zijn meer toegespitst op ICT; ze richten zich op digitale vernieuwingen binnen de sector zorg en welzijn. De M-AHIP heeft het curriculum ingericht rondom acht mogelijke rollen, variërend van informatiemanager tot ontwerper. Dit is zeer verschillend van de master TGW, waar de inhoud van de opleiding vooral gericht is op het kunnen analyseren, begeleiden en onderzoeken van de transitie naar zorg en welzijn in brede cross-sectorale zin.

De opleiding M-GI is smaller dan de master TGW, doordat deze zich richt op innovaties binnen de gezondheidszorg en binnen zorgorganisaties. De M-GI leert studenten hoe innovatie-behoefte te herkennen en ideeën te ontwikkelen en uit te werken. De opleiding is meer gericht op een rol binnen de organisatie dan tussen de organisaties, zoals de M-TGW beoogt.

De M-HCSW verschilt inhoudelijk van de master TGW doordat M-HCSW zich meer richt op het verbeteren van curatieve zorg, dan op cross-sectorale innovaties die de transitie kunnen bevorderen. Daar waar de student HCSW bijdraagt aan (technologische) innovatie en professionalisering (met name binnen organisaties), heeft de master TGW als vertrekpunt brede gezondheid en preventie en werkt de student transdisciplinair aan het oplossen van (regionale) gezondheidsvraagstukken (wicked problems) tussen organisaties. De leeromgeving van de master TGW betreft een 'open einde leeromgeving' en de M-HCSW betreft een meer gereguleerde voorwaardelijke leeromgeving.

De opleiding M-LPZO heeft een smaller en HRM gericht profiel; de opleiding is meer gericht op leidinggeven binnen de zorg en welzijnssector, dan op het aanpakken van transitievraagstukken in het kader van brede welvaart zoals de master TGW beoogt.

¹⁰ Bijlage 4: Verwantschapsanalyse masters thema KvL_MTGW (2023-12-19), kolom Q

Criterion 2. Opleidingen leiden op tot min of meer zelfde beroep

In kolom R van bijlage 4¹¹ is weergegeven hoe de masters hun eigen uitstroomprofiel beschrijven. De URL naar de website is weergegeven in kolom U.

De M-HAP (Hanzehogeschool) richt zich op dezelfde beroepen als de master TGW; beiden richten zich op het opleiden van change-agents/ transitieprofessionals die de transitie naar gezondheid en welzijn ondersteunen. De M-HAP (Fontys) heeft een beduidend smallere bedoeling dan de M-HAP (Hanzehogeschool). De M-HAP (Fontys) geeft op haar website aan dat de afgestudeerden geen nieuw beroep krijgen, maar dezelfde professional blijven met meer inzicht in verouderingsprocessen.

De M-IZW leidt op voor rollen als adviseur, leidinggevende, docent en onderzoeker en richt zich op het innoveren en verbeteren van diensten voor organisaties in de sector zorg en welzijn. Daarmee is deze master anders van karakter dan de master TGW, die immers sectoroverstijgend is en niet alleen gericht is op het verbeteren van diensten.

De opleiding M-HI en M-AHIP hebben een smaller beroepsprofiel en richten zich meer op digitale vernieuwingen binnen zorg en welzijn en leiden op voor rollen als informatiemanager of adviseur van digitale vernieuwingsprocessen.

De opleiding M-GI en M-HCSW zijn smaller dan de master TGW. De M-HCSW leidt op voor rollen als onderzoeker, beleidsmedewerker en innovator binnen het domein zorg en welzijn. De master TGW leidt meer disciplineoverstijgend op tot rollen als: transitieleider, kwartiermaker, beleidsadviseur preventie en gezondheidszorg, programmamanager. Dit zijn rollen, die vanuit een cross-sectoraal perspectief de transitie kunnen begeleiden. Daarmee verschillen M-GI en M-HCSW in uitstroomprofiel van de master TGW.

De opleiding M-LPZO richt zich op een smaller profiel dan TGW; M-LPZO is meer gericht op leidinggeven binnen de zorg en welzijnssector.

Criterion 3. Opleidingen zijn toegankelijk voor zelfde instroomdoelgroep

Zes van de zeven bovengenoemde deeltijdopleidingen zijn toegankelijk voor een brede instroomdoelgroep; afgestudeerden van alle bacheloropleidingen zijn toelaatbaar met een voorkeur voor studenten met een opleiding gerelateerd aan het domein zorg- en welzijn. Dit wordt getoetst middels een intakeassessment. De deeltijdopleidingen vragen werkervaring binnen de sector zorg- en welzijn. M-HCSW (Saxion) beperkt de instroom tot studenten met een behaalde bachelor in het domein zorg en welzijn.

De voltijdopleidingen M-HI (NHL Stenden) en M-GI (Zuyd) beperken de instroom van hun opleidingen tot studenten met een behaalde bachelor in zorg en welzijn. De master TGW staat open staat voor studenten met een behaalde bachelor vanuit diverse disciplines.

De deeltijdopleiding M-AHIP (Inholland) stelt ICT-basisvaardigheden als instroomeis en wijkt daarmee af van de brede instroomdoelgroep die de master TGW beoogt.

¹¹ Bijlage 4: Verwantschapanalyse masters thema KvL_MTGW (2023-12-19), kolom R

Dit resulteert erin dat de deeltijdvariant van de master TGW dezelfde instroomdoelgroep hanteert als de verwante masteropleidingen, met uitzondering van de deeltijdmaster M-HCSW van Saxion. De voltijdvariant van de master TGW hanteert ook een brede instroomdoelgroep, evenals M-HAP (Fontys en Hanze-hogeschool Groningen). M-HI (NHL Stenden) en M-GI (Zuyd) hanteren een smallere instroomdoelgroep.

Criterion 4. Zelfde opleidingsvorm

De bovengenoemde opleidingen bieden allen de deeltijdse opleidingsvorm aan, de opleidingen M-HAP en M-HI bieden ook de voltijdse opleidingsvorm aan.

Conclusie verwantschap deeltijd.

De Master TGW deeltijd is op alle vier criteria verwant met de M-HAP, zoals die wordt aangeboden door Hanzehogeschool Groningen. De andere opleidingen verschillen op inhoud en uitstroomprofiel.

Conclusie verwantschap voltijd.

De master TGW voltijd is op alle vier criteria verwant met de M-HAP zoals die wordt aangeboden door Hanzehogeschool Groningen. De andere opleidingen verschillen op inhoud, uitstroomprofiel en opleidingsvorm.

6.3 Analyse bestaand professioneel zijdelings verwant masteraanbod (tabblad 2)

In het tweede tabblad van de verwantschapsanalyse (bijlage 4¹²) is een opsomming van zijdelings verwante masteropleidingen weergegeven. Deze masters verschillen allen van de master TGW, zoals is beschreven in de kolommen J, K, L en M. Deze zijdelings verwante masters zijn meer mono-sectoraal beroepsspecificerend en hebben een smallere toelaatbaarheid. We lichten twee masters nader toe:

- De master Social Work is een licentie van de HAN, HvA, Hanzehogeschool en NHL Stenden. Het betreft een bekostigde voltijd- en deeltijdvariant. De opleiding richt zich op sociale vraagstukken en is daarmee smaller dan de master TGW. De opleiding leidt op voor rollen als projectleider, adviseur en regisseur in het sociale domein. De opleiding is mono-sectoraal en beroepsspecificerend.
- De master Management & Innovatie in Maatschappelijke Organisaties (MMI), een licentie van de HAN, betreft een onbekostigde deeltijdopleiding. De opleiding richt zich op het opleiden van verandermanagers binnen maatschappelijke organisaties. De opleiding besteedt daarom aandacht aan de ontwikkeling van persoonlijk leiderschap. De MMI is gericht op vernieuwing/verandering van beleid en strategie. De opleiding richt zich op maatschappelijke organisaties in de volle breedte. De doelgroep van de MMI zijn professionals met een leidende rol, zoals: verandermanagers, community builders, wethouders, projectleiders, schoolleiders, managers, adviseurs, teamleiders, bestuurders, programmaleiders. De MMI van de HAN stelt als instroomeis minimaal twee jaar relevante werkervaring op tactisch-strategisch niveau. De master TGW verschilt van de MMI doordat de master TGW specifiek ingaat op het cross-sectoraal onderzoeken, ontwerpen en uitvoeren van oplossingen voor (complexe) interdisciplinaire vraagstukken m.b.t. gezondheid, zorg en welzijn.

¹² Bijlage 4: Verwantschapsanalyse masters thema KvL_MTGW (2023-12-19), 2e tabblad

De master TGW richt zich specifiek op de VWS-missies (zie tabel 1) en richt zich op ketenoverstijgende transformaties om complexe wicked problems op te lossen. De MMI richt zich daarentegen op een bredere groep organisaties, maar beperkt de innovatie tot de organisatie.

6.4 Analyse bestaand academisch beroeps-verbredend masteraanbod (tabblad 3)

In het derde tabblad van de verwantschapsanalyse is een opsomming van zijdelings verwante academische masters weergegeven. Universitaire masters achten wij niet verwant omdat zij zich richten op een andere doelgroep: deze masters zijn met name bedoeld voor studenten die een academische bachelor hebben afgerond, studenten met een afgeronde hbo-master moeten eerst een pre-master volgen om toegelaten te worden.

Ook richten de universitaire masters zich op andere uitstroomprofielen dan professionele hbo-masters; de oriëntatie is wetenschappelijk: veel van de universitaire masters vereisen van tevoren aanwezige uitgebreide statistische en methodologische kennis en zijn gericht op een wetenschappelijke loopbaan. De master TGW leidt juist praktijkgerichte professionals op die m.b.v. praktijkgerichte kennis de transitie naar betere gezondheid, zorg en welzijn kunnen ondersteunen, begeleiden en versnellen.

Van de 17 universitaire masters in bijlage 4 (tabblad 3)¹³ zijn er 3 in het geheel niet toegankelijk voor hbo-bachelors. Van de 14 overige masters zijn er 13 alleen toegankelijk met een pre-master. De enige master die dat niet vereist is een onbekostigde opleiding. Ook zijn 2 van de 13 opleidingen die een pre-master vereisen onbekostigd. De drie onbekostigde opleidingen zijn niet vergelijkbaar met de bekostigde masters vanwege het gevraagde collegegeld (zie excel-sheet: tussen de 17.000 en 34.000 euro). Tenslotte zijn er universitaire masters die extra toelatingseisen stellen naast de pre-master zoals een wiskunde-eis aan havisten, wetenschappelijke ervaring met het opstellen van een thesis (Maastricht University) of een extra geschiktheidstest voor een toelatingscommissie.

De conclusie is dat universitaire, beroepsverbredende masters de doelgroep afgestudeerde hbo-bachelorstudenten niet of nauwelijks bereikt. Als een hbo-student toch een van deze wo-masters ambieert, is het moeten volgen van een eenjarige pre-master en aanvullende toelatingseisen veelal een belemmering.

¹³ Bijlage 4: Verwantschapsanalyse masters thema KvL_MTGW (2023-12-19), tabblad 3

7. Geschatte instroom in de nieuwe opleiding

Instroomprognose master TGW voltijd

De instellingen (Saxion, HHS) verwachten voor de voltijdvariant van de opleiding per vestigingslocatie een instroom van 20 studenten per jaar te kunnen behalen. De benaderingswijze van deze instroomprognose is gebaseerd op een benchmark met bestaande verwante opleidingen. Uit tabel 2 'Voltijd instroom verwante masteropleidingen per jaar' blijkt hoe de verwante opleidingen in Nederland starten en ontwikkelen qua studentinstroom. De prognose voor de voltijdopleiding van Saxion en De Haagse Hogeschool is gebaseerd op een gemiddelde van de instroom in de afgelopen jaren bij de verwante opleidingen, gecombineerd met de verwachting dat de instroom gaat groeien, gezien de grote maatschappelijke behoefte en de behoefte van het werkveld.

Tabel 2. Voltijd instroom verwante masteropleidingen per jaar

Voltijd instroom	Opleidingsnaam	2018	2019	2020	2021	2022
Fontys	M Healthy Ageing Professional		7	15	11	5
Hanzehogeschool	M Healthy Ageing Professional	13	13	23	22	7
NHL Stenden	M Health Innovation	7	5	5	7	<5
Zuyd Hogeschool	M Gezondheidsinnovatie		6	6	<5	
Totaal		20	31	49	40	12

Bron: VH instroom per opleiding

De instellingen (Saxion, HHS) verwachten dat de instroom zal toenemen door de recente wijzigingen in de regeling studiefinanciering en door de mogelijkheid om een doorstroom masteropleiding aan dezelfde hogeschool als de bacheloropleiding te kunnen volgen. CBS onderzoek uit 2021¹⁴ laat zien dat relatief minder studenten doorstroomden van een bacheloropleiding naar een masterstudie sinds in 2015 het leenstelsel is ingevoerd.

Instroomprognose M TGW deeltijd

Voor de deeltijdvariant van de master TGW verwachten de instellingen (HR, HAN) een instroom van 25 studenten per jaar te kunnen behalen. De benaderingswijze van deze instroomprognose is gebaseerd op een benchmark met bestaande verwante opleidingen. Uit de tabel 3 'Deeltijd instroom verwante masteropleidingen per jaar' blijkt hoe de verwante opleidingen in Nederland starten en ontwikkelen qua studentinstroom. De instroomprognose voor de deeltijdvariant volgt de gemiddelde instroom van deze benchmark.

¹⁴ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/20/geen-trendbreuk-in-studievoortgang-onder-leenstelsel> (18 mei 2021)

Tabel 3. Deeltijd instroom verwante masteropleidingen per jaar

Deeltijd instroom	Opleidingsnaam	2018	2019	2020	2021	2022
Fontys	M Healthy Ageing Professional		23	23	21	16
Hanzehogeschool	M Healthy Ageing Professional	28	14	22	24	12
HU	M Innovatie van Zorg en Welzijn	125	159	171	169	108
NHL Stenden	M Health Innovation	14	17	11	18	9
Saxion	M Health Care & Social Work	33	40	38	23	23
Zuyd Hogeschool	M Gezondheidsinnovatie		19	10	17	19
Totaal		200	272	275	272	187

8. Onderbouwing van de arbeidsmarktbehoefte (art. 6 lid 1 sub a in samenhang met lid 2)

8a Kwantitatieve arbeidsmarktbehoefte

De transitie naar gezondheid en welzijn leidt door een toenemende urgentie en complexiteit en het grote aantal wicked problems dat moet worden aangepakt tot een groeiende behoefte aan hoger geschoold personeel. Dit blijkt uit diverse rapporten, databases en onderzoeken. We zullen de belangrijkste en meest recente bronnen puntsgewijs benoemen. .

8a1 Vacatureanalyse door Lexnova (november, 2023)

De Haagse Hogeschool, Hogeschool van Arnhem & Nijmegen, Hogeschool Rotterdam en Saxion Hogeschool en hebben in juli 2023 door Lexnova een landelijke vacatureanalyse laten uitvoeren (bijlage 5a¹⁵).

De vacatureanalyse geeft blijk van een arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de master TGW.

Doel van het vacatureonderzoek was om het aantal en de ontwikkeling van het aantal relevante vacatures voor afgestudeerden van de master TGW in kaart te brengen. Voor deze analyse is gebruik gemaakt van vacaturedata van de tool Jobfeed van Textkernel, daterend van peildatum 14 november 2023 en teruggaand tot vijf jaar geleden. In deze vacature-data is zo scherp en nauwkeurig mogelijk gefilterd op criteria die aansluiten bij de master TGW om relevante vacatures in beeld te krijgen. Voor een uitgebreide beschrijving van de selectiecriteria en de methode, zie bijlage 5a, pagina 5-7, par. 2.2¹⁶. Op basis van deze selectie zijn vervolgens de landelijk geplaatste vacatures in vijf jaar voorafgaand én zestien weken voorafgaand aan de peildatum geanalyseerd. In de vijf jaar voorafgaand aan de peildatum zijn er 4.910 relevante vacatures geplaatst. Het aantal vacatures per plaatsingsweek heeft vanaf de tweede helft van 2019 een stevige vlucht genomen. Zo is het aantal relevante vacatureplaatsingen in november 2023 ten opzichte van november 2020 meer dan verdubbeld (bijlage 5a, pagina 8, figuur 2)¹⁷.

In de zestien weken voorafgaand aan de peildatum zijn in totaal 371 relevante vacatures geplaatst (Bijlage 5a, pagina 13¹⁸). Een nadere blik op de eigenschappen van deze vacatures geeft blijk van een goede aansluiting op de master TGW. Zo is het gevraagde opleidingsniveau zowel hbo/wo als wo (p. 15). De branches waarin de vacatures zijn geplaatst betreffen voornamelijk arbeidsbemiddeling, overheid/ non-profit en gezondheidszorg/ welzijn. Dit is conform de verwachting. N.B. arbeidsbemiddeling betreft bijvoorbeeld consultancy en bureaus die de werving verzorgen voor overheidsinstellingen. Voor ontduubeling met dezelfde vacatures in andere branches is zorggedragen op basis van vier criteria, zoals beschreven in paragraaf 2.2 van het rapport (bijlage 5a, pagina 4¹⁹).

¹⁵ Bijlage 5a: Lexnova (2023) Rapportage vacatureanalyse_MTGW

¹⁶ Bijlage 5a: Lexnova (2023) Rapportage vacatureanalyse_MTGW, p. 5-7

¹⁷ Bijlage 5a: Lexnova (2023) Rapportage vacatureanalyse_MTGW, p. 8

¹⁸ Bijlage 5a: Lexnova (2023) Rapportage vacatureanalyse_MTGW, p. 13

¹⁹ Bijlage 5a: Lexnova (2023) Rapportage vacatureanalyse_MTGW, p. 4

De meest voorkomende vaardigheden betreffen consultancy, zelfmotivatie, bestuur en strategisch denken (bijlage 5a, pagina 17²⁰). Dit komt overeen met het voor de master TGW beschreven beroepsprofiel. Om een nader (kwalitatief) beeld te geven is tevens een steekproef van de set vacatureteksten bijgevoegd (bijlage 5b²¹).

Regionale behoefte

De regionale behoefte is in de vacatureanalyse op twee manieren in kaart gebracht. Enerzijds door per provincie te kijken naar het aantal vacatures. Hieronder is in tabel 4 het '5 jaars' totaal en het '16 weken' totaal per provincie in kaart gebracht. Uit deze tabel blijkt dat er per provincie voldoende vacatures zijn gekoppeld aan het prioritaire verzorgingsgebied per hogeschool.

Tabel 4. Aantal vacatures per 5 jaar en per 16 weken per provincie.

Provincie	Aantal vacatures afgelopen 5 jaar	Aantal vacatures afgelopen 16 weken	Verzorgingsgebied van:
Noord-Holland p. 61	750	64	De Haagse Hogeschool/ Inholland
Friesland p. 62	90	5	NHL Stenden
Groningen p. 63	83	4	Hanzehogeschool Groningen
Flevoland p. 64	99	5	Inholland, Saxion
Drenthe p. 65	65	6	Hanzehogeschool Groningen
Overijssel p. 66	192	22	Saxion
Zuid-Holland p. 67	1370	100	De Haagse Hogeschool/ Hogeschool Rotterdam
Utrecht p. 68	757	52	HU, Saxion
Gelderland p. 69	360	31	HAN, Saxion
Zeeland p. 70	88	4	Hogeschool Rotterdam
Noord-Brabant p. 71	558	39	Fontys, HAN
Limburg p. 72	278	24	HAN, Hogeschool Zuyd

Bron: Bijlage 5a: Lexnova (2023) Rapportage_vacatureanalyse_MTGW, relevante paginanummers zijn in de eerste kolom aangegeven

Door de verzorgingsgebieden van de hogescholen per provincie te verdelen is er sprake van deels overlappende verzorgingsgebieden. Daardoor is er ook naar de regionale behoefte per hogeschool gekeken door te werken met een straal van 40 km rondom de vestigingsplaatsen. Dit geeft het volgende beeld per hogeschool:

²⁰ Bijlage 5a: Lexnova (2023) Rapportage vacatureanalyse_MTGW, p. 17

²¹ Bijlage 5b: Lexnova (2023) Vacatureanalyse MTGW Steekproef_100_vacatures

- De Haagse Hogeschool: In de afgelopen vijf jaar zijn er 1424 vacatures, en in de afgelopen 16 weken zijn er 107 vacatures geplaatst voor de zoekopdracht in de regio van De Haagse Hogeschool (40 km rondom Den Haag) (bijlage 5a, p. 50 (figuur 72) en p. 55 (figuur 81)).
- HAN: In de afgelopen vijf jaar zijn er 342 vacatures, en in de afgelopen 16 weken zijn er 32 vacatures geplaatst voor de zoekopdracht in de regio van HAN (40 km rondom Nijmegen) (bijlage 5a, p. 20 (figuur 21) en p. 25 (figuur 30)).
- Hogeschool Rotterdam: In de afgelopen vijf jaar zijn er 1434 vacatures, en in de afgelopen 16 weken zijn er 105 vacatures geplaatst voor de zoekopdracht in de regio van Hogeschool Rotterdam (40 km rondom Rotterdam) (bijlage 5a, p. 40 (figuur 55) en p. 45 (figuur 64)).
- Saxion: In de afgelopen vijf jaar zijn er 397 vacatures, en in de afgelopen 16 weken zijn er 38 vacatures geplaatst voor de zoekopdracht in de regio van Saxion (40 km rondom Apeldoorn) (bijlage 5a, p. 30 (figuur 38) en p. 34 (figuur 47)).

8a2 Arbeidsmarktanalyse door Lexnova (2023)

De aanvragers van deze clusteraanvraag hebben onderzoeksbureau Lexnova gevraagd kwantitatief onderzoek te doen naar de behoefte aan het profiel TGW onder werkgevers in Nederland. Dit onderzoek is bijgevoegd als bijlage 6a²² en 6b²³. Hieronder volgt een letterlijke weergave van de conclusie uit het rapport (Bijlage 6a, p. 32-33²⁴).

Conclusie arbeidsmarktanalyse Lexnova

Door middel van een online enquête is er kwantitatief onderzoek uitgevoerd onder werkgevers naar de behoefte aan de master Transitie naar Gezondheid en Welzijn en de mening over de opzet en inhoud van de opleiding. In totaal hebben 286 werkgevers (met een leidinggevende functie en/of die een rol spelen bij het aannemen en/of bijscholen van medewerkers) deelgenomen aan het onderzoek. De onderzoeksvraag luidde als volgt: 'Hoe groot is het arbeidsmarktpotentieel van de master Transitie naar Gezondheid en Welzijn volgens werkgevers?'

In de rapportage worden de volgende deelvragen beantwoord:

- Wat vinden werkgevers van de opleiding?
- Welke onderwerpen en vaardigheden mogen niet ontbreken in de opleiding?
- Hoe schatten werkgevers de concurrentie met andere opleidingen in?
- Hoeveel behoefte hebben werkgevers aan gediplomeerden van de opleiding?
- Hoeveel gediplomeerden van de opleiding overwegen werkgevers aan te nemen in loondienst?
- Hoeveel medewerkers overwegen werkgevers op- of bij te scholen middels de opleiding?

In deze conclusie geven we antwoord op de deelvragen, waarna we tevens een overkoepelend antwoord geven op de hoofdvraag.

Wat vinden werkgevers van de opleiding?

Uit het onderzoek komt naar voren dat de opleiding bij het overgrote deel van de werkgevers (zeer) aanspreekt (78%). Sterke punten zijn volgens de respondenten met name het innoverende en vernieuwende karakter van de opleiding, de focus op de transities, de toekomstgerichte blik en aandacht voor 'wicked problems', de focus op cross-sectoraal, multidisciplinair en interdisciplinair samenwerken, een integrale aanpak, het feit dat de opleiding inspeelt op actuele ontwikkelingen, de brede visie en de toegankelijkheid van de opleiding voor mensen met uiteenlopende achtergronden. Het merendeel van de werkgevers vindt dat de opleiding goed aansluit bij landelijke trends, ontwikkelingen in de sector, ontwikkelingen in de regio en bij ontwikkelingen in de eigen organisatie.

²² Bijlage 6a: Lexnova (2023-11-24) Rapportage arbeidsmarktanalyse_MTGW

²³ Bijlage 6b: Lexnova (2023-11-24) Bijlage rapportage arbeidsmarktanalyse_MTGW

²⁴ Bijlage 6a: Lexnova (2023-11-24) Rapportage arbeidsmarktanalyse_MTGW, p. 32-33

Welke onderwerpen en vaardigheden mogen niet ontbreken in de opleiding?

Onderwerpen en thema's die volgens werkgevers niet mogen ontbreken in de opleiding zijn onder andere samenwerkingsverbanden (tussen organisaties / met andere sectoren), verandermanagement, financiering zorg, (positieve / mentale) gezondheid, personeelstekort en werkdruk, digitalisering en technologie, welzijn, inzet sociaal netwerk patiënt, preventie en leefstijl, veiligheid, vergrijzing en 'ontgroening', aanpak wachtlijsten en toegankelijke zorg, duurzaamheid, ethiek in de zorg, inclusiviteit en stakeholdermanagement. Vaardigheden die volgens werkgevers niet zouden mogen ontbreken zijn onder meer communicatieve vaardigheden, empathie / invoelend vermogen, sociale vaardigheden, luistervaardigheden, analytische vaardigheden, verbinden, leiderschapsvaardigheden, creatieve vaardigheden, out of the box / omdenken, helicopter view / overstijgend denken/werken, netwerken, innovatief, projectmanagement, doorzettingsvermogen / standvastigheid en samenwerkingsvaardigheden.

Hoe schatten werkgevers de concurrentie met andere opleidingen in?

Zo'n 14% van de werkgevers vindt dat er alternatieve opleidingen zijn voor de master Transitie naar Gezondheid en welzijn, zoals onder andere de opleidingen (hbo) Sociaal Werk / Social Work / SPH, Gezondheidswetenschappen, Bedrijfskunde en de master Innovatie in Zorg en Welzijn. De meeste werkgevers schatten de concurrentie in als gemiddeld (40%).

Hoeveel behoefte hebben werkgevers aan gediplomeerden van de opleiding?

In het werkveld is er volgens 55% van de werkgevers behoefte aan medewerkers die de master Transitie naar Gezondheid en Welzijn hebben afgerond. Zo'n 18% van de werkgevers heeft momenteel medewerkers in dienst met het profiel van de masteropleiding.

Hoe groot is het arbeidsmarktpotentieel van master Transitie naar Gezondheid en Welzijn volgens werkgevers?

Behoefte aan nieuwe medewerkers: In absolute aantallen is door 95 van de 286 werkgevers (33%) aangegeven dat zij in de komende twee jaar behoefte hebben aan nieuwe medewerkers in loondienst met een afgeronde master Transitie naar Gezondheid en Welzijn. In totaal geven werkgevers met behoefte aan nieuwe medewerkers aan minimaal 466 tot maximaal 1.096 medewerkers nodig te hebben in de komende twee jaar. Gemiddeld gaat het om 781 medewerkers. Vertaald naar jaarlijkse cijfers betekent het minimaal 233 tot maximaal 548 nieuwe medewerkers op jaarbasis. Jaarlijks gaat het gemiddeld om 391 medewerkers.

Behoefte aan bijscholing: In absolute aantallen is door 87 van de 286 werkgevers (30%) aangegeven dat zij in de komende twee jaar behoefte hebben aan het bijscholen van huidige medewerkers met de deeltijdmaster Transitie naar Gezondheid en Welzijn. In totaal geven werkgevers met behoefte aan bijscholing aan minimaal 641 tot maximaal 1.385 medewerkers te willen bijscholen in de komende twee jaar. Gemiddeld gaat dit om 1.013 medewerkers. De totale behoefte van deze werkgevers komt uit op jaarlijks minimaal 321 tot maximaal 693 bij te scholen medewerkers. Jaarlijks gaat het gemiddeld om 507 medewerkers. Uit het arbeidsmarktonderzoek komt naar voren dat er behoefte is aan professionals met een andere expertise dan voorhanden is: het gaat om mensen die vanuit een breder perspectief kunnen denken, het werk anders kunnen vormgeven en collega's op de werkvloer daarin kunnen meenemen.

8a3 Landelijke adhesieverklaringen (2023).

Om het belang van de master TGW te bevestigen is een groep van landelijke maatschappelijke instellingen gevraagd een adhesieverklaring te ondertekenen. Acht instellingen hebben de adhesieverklaring getekend. Zij herkennen de landelijke behoefte en steunen de ontwikkeling van de betreffende opleiding door de vier hogescholen. Het overzicht van deze adhesieverklaringen is in tabel 5 opgenomen. De ingevulde adhesieverklaringen zijn samengevoegd in bijlage 7²⁵.

- RegioPlus is het samenwerkingsverband van de regionale werkgeversorganisaties in Zorg en Welzijn. Hun missie is het in balans brengen en houden van de regionale arbeidsmarkt voor de sector zorg en welzijn.
- De BPSW is de beroepsvereniging van en voor alle professionals in sociaal werk. Zij versterken het vak en de professionals. De BPSW behartigt de belangen van sociaal werkers en bevordert de kwaliteit van sociaal werk in alle werkgebieden: welzijn en maatschappelijke dienstverlening, jeugd, mens en arbeid, maatschappelijke opvang en binnen de zorg.
- Het Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie (KNGF) is de beroepsvereniging van en voor fysiotherapeuten in Nederland. Het KNGF bevordert de kwaliteit van het vak fysiotherapie en behartigt de sociaaleconomische en maatschappelijke belangen van meer dan 15.000 aangesloten fysiotherapeuten.
- Nederland Zorgt Voor Elkaar (NLZVE) is het landelijk netwerk van bewonersinitiatieven in welzijn, wonen en zorg. NLZVE deelt kennis, ervaringen, knelpunten, oplossingen en onderzoek van en voor bewonersinitiatieven in welzijn, zorg en wonen. Daarnaast behartigt het netwerk de belangen van de aangesloten bewonersinitiatieven op landelijk niveau.
- De LVGO stimuleert het gemeenschappelijk wonen 50plus door het delen van kennis en belangenbehartiging van onze leden.
- Health Valley verbindt zorginstellingen, bedrijven, kennisinstellingen en overheid en daagt hen uit om samen de grootste maatschappelijke uitdagingen op het gebied van preventie, cure en care aan te pakken. Om innovatieve technologische oplossingen versneld te ontwikkelen, toe te passen en op te schalen. Het uiteindelijke doel is om mensen langer in goede gezondheid te laten leven en de kosten van de gezondheidszorg te beperken.
- Rotterdam e-health agenda heeft de volgende missie 'De Rotterdamse (publieke) gezondheid, welzijn en jeugdhulp vragen om een toekomstbestendige en duurzame implementatie en opschaling van e-health oplossingen'.
- Gemeente Rotterdam herkent en ondersteunt de behoefte aan professionals van de masteropleiding TGW.

Tabel 5. Overzicht adhesieverklaringen potentiële werkgevers van afgestudeerden M TGW

Bijlage	Instelling	Naam	Rol	Adhesie	Aanbieding vanuit organisatie	Website
A	Regio Plus (koepel van werkgeversverenigingen Zorg- en Welzijn)	Jelle Boonstra	Directeur/ bestuurder	V		https://regioplus.nl/
B	Beroepsvereniging professionals in sociaal werk	Karin Landsbergen	Bestuurslid portefeuille onderwijs en internationalisering	V	Bijdragen aan inclusieve sociaal rechtvaardige praktijken.	
C	Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie	Bert Mutsaers	Bestuurslid KNGF	V		www.bpsw.nl
D	Nederland Zorgt voor Elkaar	Wim van Hest Jan Smelik	Bestuurslid NZvE Algemeen coördinator	V	Inhoudelijke bijdragen zorgzame gemeenschappen en Transitie van ZZ naar GG.	

E	Landelijke Vereniging wonen gemeenschappelijk wonen voor ouderen	Hermien Miltenburg	Bestuursvoorzitter	V	Bijdragen met praktijkervaringen. Aanleveren onderzoeksvragen.	https://www.kngf.nl/
F	Health Valley Netherlands	Egbert-Jan Bögels	directeur	V	Colleges verzorgen. Stageplaatsen verzorgen. PR & marketing verzorgen.	https://www.nlzorgt-voorelkaar.nl
G	Stichting Rotterdam e-Health Agenda	Jan Pons	penningmeester	V	Aanleveren praktijkvragen en begeleiding. Begeleiden van studenten. Gastlessen verzorgen over zorginnovaties. Stage- en afstudeerplekken aanbieden.	https://www.rotterdam-healthagenda.nl/over-ons/
H	Gemeente Rotterdam	Said Kasmi	Wethouder Onderwijs, Cultuur en Evenementen	V	Algemene ondersteuning	https://www.lvgo.nl/over-de-lvgo/

8a4 Intentieverklaringen regionaal door afzonderlijke hogescholen (2023)

Drie hogescholen hebben afzonderlijk van elkaar intentieverklaringen opgevraagd bij regionale werkgevers. Dit resulteert in de volgende verslaglegging:

Intentieverklaringen De Haagse Hogeschool

De Haagse Hogeschool heeft van september – november 2023 diverse potentiële werkgevers benaderd met de vraag of zij een intentieverklaring wilden tekenen. Met die vraag is een beroepsprofiel en een digitaal invulformulier meegestuurd. Vijftien werkgevers hebben de verklaring ingevuld retour gezonden. Uit deze inzendingen blijkt een behoefte aan 25 - 35 professionals van de voorgenoemde opleiding in twee jaar tijd. Tabel 6 geeft een overzicht van de ingezonden intentieverklaringen, de intentieverklaringen zelf zijn opgenomen in bijlage 8a²⁶. De inzendingen zijn vergeleken met de respondenten van het kwantitatieve arbeidsmarktonderzoek van Lexnova (bijlage 6b, par. 4.1, pagina 14-22²⁷). Er zijn vijf dubbelingen gevonden in organisaties die respondent zijn geweest van zowel het kwantitatieve onderzoek als deze intentieverklaringen, het betreft de werkgevers van: Middin, Florence, Haga Ziekenhuis, Reinier de Graaf, HWW Zorg. De dubbelingen betreffen opgeteld een behoefte van 11-12 medewerkers.

²⁶ Bijlage 8a: Intentieverklaringen MTGW_HHS

²⁷ Bijlage 6b: Lexnova (2023-11-24) Bijlage rapportage arbeidsmarktanalyse_MTGW, p. 14-22

I	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
I	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
I	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
I	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
	Totaal			25 - 35		

* Deze master is naar verwachting met name interessant en nuttig als verdieping voor onze huidige (verpleegkundige) professionals en biedt hen een mooie loopbaanmogelijkheid om transitieprojecten en -trajecten binnen het ziekenhuis te kunnen oppakken. Het aantal aan te trekken professionals is daarom lastig te bepalen en voor nu ingeschat op 2.

[REDACTED]

Intentieverklaringen Saxion Hogeschool

Saxion heeft van juli – november 2023 diverse potentiële werkgevers en toekomstige samenwerkingspartners benaderd met de vraag of zij een intentieverklaring wilden tekenen. Met die vraag is een beroepsprofiel en een digitaal invulformulier meegestuurd. Twaalf werkgevers en/of partners hebben de verklaring ingevuld retour gezonden. Uit deze inzendingen blijkt, dat 9 van de 12 de behoefte herkennen en dat 7 van de respondenten hier geen concreet aantal kan noemen. Zij kunnen dit niet concreet aangeven, omdat deze intentieverklaringen afkomstig zijn van regionale samenwerkingsverbanden; zij nemen zelf geen mensen in dienst, maar hun aangesloten netwerkpartners wel. Dit geldt bijvoorbeeld voor 'Zorgplatform Apeldoorn' (30 zorgaanbieders, variërend van Gelre ziekenhuis, GGD Noord-Oost Gelderland, huisartsen coöperatie HOOG, VVT-instellingen, welzijnsinstellingen etc.), 'Salland United' (4 gemeenten, 40 zorgaanbieders en zorgverzekeraar) en 'Vitaal Vechtdal' (o.a. gemeenten, zorgverzekeraars, onderwijs, GGD, huisartsen, ziekenhuis). Drie respondenten benoemen wel een behoefte en geven aan in totaal zo'n 6-8 professionals van de voorgenomen opleiding in twee jaar tijd nodig te hebben. Veel respondenten zien specifieke mogelijkheden tot samenwerking. De Gemeente Apeldoorn gaat zelfs een stap verder en biedt naast een adhesiebetuiging, substantiële financiële ondersteuning voor de ontwikkeling van de master TGW. Dit garandeert een regionale samenwerking en inbedding voor zowel onderwijs als onderzoek.

Tabel 7 geeft een overzicht van de ondertekende intentieverklaringen. De intentieverklaringen zijn opgenomen in bijlage 8b²⁸. De inzendingen zijn vergeleken met de respondenten van het kwantitatieve arbeidsmarktonderzoek van Lexnova (bijlage 6b, par. 4.1, pagina 14-22²⁹). Er zijn geen dubbelingen gevonden.

Legenda Samenwerkingsopties:

1. Praktijkvragen aanleveren
2. Begeleiden studenten
3. Gastlessen verzorgen, eventuele onderwerpen
4. Stage-/afstudeerplek bieden

Tabel 7. Overzicht intentieverklaringen potentiële werkgevers van afgestudeerden M TGW Saxion

Bijlage	Instelling	Naam	Rol	Behoefte aan medewerkers komende 2 jaar/Reactie omvang arbeidsmarkt		Samenwerkings opties			
				Aantal	Reactie	1	2	3	4
I	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]		[REDACTED]	I	I		
I	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]		[REDACTED]				
I	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	I	[REDACTED]		I		I
I	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]		[REDACTED]	I	I	I	
I	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]		[REDACTED]	I		I	
I	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]		[REDACTED]				

²⁸ Bijlage 8b: Intentieverklaringen MTGW_Saxion

²⁹ Bijlage 6b: Lexnova (2023-11-24) Bijlage rapportage arbeidsmarktanalyse_MTGW, p. 14-22

Intentieverklaringen Hogeschool Arnhem en Nijmegen

Hogeschool van Arnhem & Nijmegen heeft van september – oktober 2023 een beperkte groep potentiële werkgevers benaderd met de vraag of zij een intentieverklaring wilden tekenen. Met die vraag is een beroepsprofiel en een digitaal invulformulier meegestuurd. Acht werkgevers hebben de intentieverklaring ingevuld retour gezonden. Uit deze inzendingen blijkt een behoefte aan 45-65 professionals van de voorgenomen opleiding in drie jaar tijd.

Bij de intentieverklaringen is gevraagd naar de behoefte in de komende drie jaar, aangezien deze master start in 2025. De aantallen studenten gelden daarmee voor de studie jaren aanvang 2025-2026 en aanvang 2026-2027. Er is gevraagd naar "zelf medewerkers sturen" (in de veronderstelling dat dit deeltijdopleiding-studenten betreft) of "aannemen" (in de veronderstelling dat dit voltijdopleiding-studenten betreft).

Uit de opgehaalde intentieverklaringen blijkt een duidelijke behoefte aan deeltijdprofessionals. Opvallend is de grote behoefte bij Warkhouse³⁰, een onderzoeks- en adviesbureau dat zich sterk concentreert op transitievraagstukken in gemeenten. Warkhouse is een voorloper op dit terrein. De HAN verwacht dat meer van dit soort bedrijven in de komende jaren gaan starten, waardoor de vraag nog verder zal toenemen.

Tabel 8 geeft een overzicht van de ingezonden intentieverklaringen, de intentieverklaringen zijn opgenomen in bijlage 8c³¹. De inzendingen zijn vergeleken met de respondenten van het kwantitatieve arbeidsmarktonderzoek van Lexnova (bijlage 6b par. 4.1, pagina 14-22³²). Er zijn geen dubbelingen gevonden.

Tabel 8. Overzicht intentieverklaringen potentiële werkgevers van afgestudeerden M TGW HAN

Bijlage	Instelling	Naam	Rol	Behoefte aan mdw komende 2 jaar	Aanbieding vanuit organisatie	Vestigingsplaats
I	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
I	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]

³⁰ [Home \(warkhouse.nl\)](https://www.warkhouse.nl)

³¹ Bijlage 8c: Intentieverklaringen MTGW_HAN

³² Bijlage 6b: Lexnova (2023-11-24) Bijlage rapportage arbeidsmarktanalyse_MTGW, p. 14-22

I	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
I	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
I	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
I	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
I	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
I	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
			Totalen	48-58 deeltijd 17 voltijd		

8a5 UWV barometer arbeidsmarkt Zorg

Uit deze barometer blijkt het volgende (p. 2) Uit de UWV-barometer arbeidsmarkt Zorg 2022³³ blijkt het volgende (p. 2):

- 'In 2021 liepen die aantallen elk kwartaal verder op. Eind 2021 stonden er meer dan 55 duizend vacatures open in zorg en welzijn. Dat is 51% meer dan een jaar eerder. De totale vacaturemarkt groeide op jaarbasis nog veel sterker, met 76%'.
- 'Meer vacatures en minder werkzoekenden betekent dat de spanning op de arbeidsmarkt toeneemt. Eind 2021 is de markt in alle arbeidsmarktregio's krap of zeer krap voor zorgberoepen'.
- 'Een oplossing kan zijn om het werk anders te organiseren en/of anders te verdelen over verschillende functies'.

De master TGW leidt professionals op die oplossingen kunnen onderzoeken en implementeren voor de krapte in de zorg.

8a6 UWV arbeidsmarktprognose 2023-2024

Uit de UWV arbeidsmarktprognose 2023-2024³⁴ blijkt een grote behoefte aan werkenden in de sector zorg en welzijn. De master TGW kan hieraan bijdragen door enerzijds meer studenten en werkenden te behouden voor de sector en anderzijds studenten en werkenden uit andere sectoren aan te trekken. De behoefte blijkt uit:

- p1. 'Sectoren met een gunstige banenontwikkeling zijn informatie & communicatie, zorg & welzijn en zakelijke diensten.'
- p4. 'Voor de hele sector zorg en welzijn wordt voor 2023 daarom een toename van het aantal banen verwacht met 35 duizend (+1,9%). In 2024 komt de verwachte banengroei met 20 duizend (+1,1%) duidelijk lager uit.'
- p6. 'Alleen in de sectoren zorg & welzijn en openbaar bestuur wordt in 2023 en 2024 (samen) nog een toename van het aantal ontstane vacatures verwacht ten opzichte van 2022'.

8a7 Arbeidsinformatiesysteem (AIS) van ROA (2023) t.a.v. opleidingstype.

Doordat de beoogde master een cross-sectorale master betreft, is de behoefte niet eenduidig te verklaren met ROA-data. De eerder beschreven vacature-analyse, arbeidsmarktanalyse, adhesie- en intentieverklaringen, alsmede de kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte, die in paragraaf 8b wordt beschreven, geven ons inziens blijk van een grote behoefte aan de professionals die in de master TGW worden opgeleid.

Opleidingstype 'Master farmacie en gezondheidswetenschappen'

Het arbeidsinformatiesysteem (AIS) van ROA³⁵ geeft per opleidingstype landelijke informatie over de arbeidsmarktperspectieven. De master TGW richt zich op het vinden van cross-sectorale oplossingsrichtingen om de transitie naar gezondheid en welzijn te verbeteren en versnellen. Er zijn meerdere opleidingstypes uit het AIS passend. Allereerst kijken we naar het opleidingstype 'Master farmacie en gezondheidswetenschappen'. Dit opleidingstype omvat de verwante masteropleidingen Healty Ageing Professional en de Health Care en Social Work en de aanverwante masteropleidingen, Sport en beweeginnovatie en Community Development. Dit opleidingstype heeft een groot knelpunt in de toekomstige personeelsvoorziening in 2026. Er stromen slechts 12.300 schoolverlaters in de arbeidsmarkt terwijl er 20.400 verwachte baanopeningen zijn. Zie tabel 9.

³³ UWV (2022) Barometer arbeidsmarkt zorg. Vindplaats: www.cdho.nl

³⁴ UWV (2023) Arbeidsmarktprognose 2023-2024. Vindplaats: www.cdho.nl

³⁵ Research Centre for Education and the Labour Market | ROA | Maastricht University

In januari 2024 zijn nieuwe data vrijgegeven door ROA m.b.t. de arbeidsperspectieven tot 2028. De indeling van de betreffende opleidingen is niet gewijzigd. De perspectieven tot 2028 zijn iets afgenomen t.o.v. 2026. Zie tabel 10. De verwachting van een lagere economische groei vertaalt zich naar een stagnatie in de groei van werkgelegenheid, zo beschrijft ROA in haar factsheet 'arbeidsmarktprognose tot 2028'.

Tabel 9. Master - farmacie en gezondheidswetenschappen (geraadpleegd op 07-12-23)

Arbeidsmarktprognose variabele	Indicator	Aantal	Totaal % 6 jr.	Gem. jaarlijks %	Typering
Verwachte uitbreidingsvraag tot 2026		8300	10	1.5	erg hoog
Verwachte vervangingsvraag tot 2026		12100	14	2.2	gemiddeld
Verwachte baanopeningen tot 2026		20400	24	3.6	gemiddeld
Verwachte instroom van schoolverlaters tot 2026		12300	14	2.2	laag
ITKP toekomstige knelpunten personeelsvoorziening in 2026	0.92				groot
ITA toekomstige arbeidsmarktsituatie in 2026	0.92				goed

Tabel 10. Arbeidsperspectief 2028 Master - farmacie en gezondheidswetenschappen (geraadpleegd op 11-01-24)

Arbeidsmarktprognose variabele	Indicator	Aantal	Totaal % 6 jr.	Gem. jaarlijks %	Typering
verwachte uitbreidingsvraag tot 2028		-600			erg laag
verwachte vervangingsvraag tot 2028		12000			laag
verwachte baanopeningen tot 2028		12000			laag
verwachte instroom van schoolverlaters tot 2028		15000			laag
ITKP toekomstige knelpunten personeelsvoorziening in 2028	1.04				enige
ITA toekomstige arbeidsmarktsituatie in 2028	1.03				redelijk

Opleidingstype 'Master management bedrijfs- en personeelswetenschappen'

Ook het opleidingstype 'Master management bedrijfs- en personeelswetenschappen' is passend en heeft groot knelpunt in de toekomstige personeelsvoorziening in 2026. Er stromen slechts 44.100 schoolverlaters in de arbeidsmarkt terwijl er 49.800 verwachte baanopeningen zijn. Dit opleidingstype omvat de verwante masteropleidingen 'Innovatie in Zorg en Welzijn' en 'Digitale Innovatie in Zorg en Welzijn/ Health Innovation'. Zie tabel 11 (2026) en tabel 12 (2028).

Tabel 11. Arbeidsperspectief 2026 Master – management, bedrijfs- en personeelwetenschappen
(geraadpleegd op 07-12-23)

Arbeidsmarktprognose variabele	Indicator	Aantal	Totaal % 6 jr.	Gem. jaar- lijks %	Typering
verwachte uitbreidingsvraag tot 2026		19600	9	1.4	hoog
verwachte vervangingsvraag tot 2026		30200	13	2.1	gemiddeld
verwachte baanopeningen tot 2026		49800	22	3.3	gemiddeld
verwachte instroom van schoolverlaters tot 2026		44100	19	3	gemiddeld
ITKP toekomstige knelpunten personeelsvoorziening in 2026	1				groot
ITA toekomstige arbeidsmarktsituatie in 2026	1				goed

Tabel 12. Arbeidsperspectief 2028 Master – management, bedrijfs- en personeelwetenschappen
(geraadpleegd op 11-1-24)

Arbeidsmarktprognose variabele	Indicator	Aantal	Totaal % 6 jr.	Gem. jaar- lijks %	Typering
verwachte uitbreidingsvraag tot 2028		7800	3	0.5	gemiddeld
verwachte vervangingsvraag tot 2028		33800	13	2	laag
verwachte baanopeningen tot 2028		41600	15	2.4	laag
verwachte instroom van schoolverlaters tot 2028		54700	20	3.1	gemiddeld
ITKP toekomstige knelpunten personeelsvoorziening in 2028	1.07				vrijwel geen
ITA toekomstige arbeidsmarktsituatie in 2028	1.07				matig

8a8 ArbeidsinformatieSysteem van ROA (2023) t.a.v. beroepsgroep.

Het ROA geeft naast landelijke informatie over de arbeidsmarktprospectieven per opleidingstype ook informatie per beroepsgroep. De master TGW opteert voor het opleiden van cross-sectorale beroepen. Door het brede profiel van de master zijn diverse beroepsgroepen relevant. In tabel 13 is een overzicht weergegeven van de relevante beroepsgroepen, de reden van relevantie en het toekomstig knelpunt tot 2026 en tot 2028. De prognoses tot 2026 van het ROA op deze beroepsgroepen schetsen allen een positief beeld van de toekomstige arbeidsmarktbehoefte: alle beroepsgroepen hebben een groot toekomstig knelpunt. De prognose tot 2028 geeft vooral een positief beeld voor de volgende beroepsgroepen: beleidsadviseurs, medisch vakspecialist en overheidsambtenaren. Deze data geven een positieve indicatie van de arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de master TGW.

Tabel 13. Toekomstig knelpunt per relevante beroepsgroepen (geraadpleegd op 11-1-24)

Beroepsgroep	Typering knelpunt AIS* tot 2026	Typering knelpunt AIS tot 2028	Relevant vanwege:
Bedrijfskundigen & organisatieadviseurs	Groot	Vrijwel geen	Beroepen specialisten personeel, organisatie en beleidsadvies, bedrijfskundigen en organisatieadviseurs
Beleidsadviseurs	Groot	Groot	Beroep beleidsadviseurs
Maatschappelijk werkers	Groot	Geen	Beroepen sociaal wetenschappers, specialisten sociale hulpverlening, maatschappelijk werkers en specialistische sociale hulpverleners
Managers zorginstellingen	Groot	Vrijwel geen	Beroepen managers gezondheidszorg, managers ouderenzorg, managers sociale dienstverlening, managers kinderopvang
Medisch vakspecialist	Groot	Groot	Beroep medewerkers gezondheidsvoorlichting en -opvoeding
Overheidsambtenaren	Groot	Groot	Beroep vakspecialist overheid

* : ArbeidsInformatieSysteem

8b Kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte.

De behoefte aan hoger opgeleid personeel door de noodzakelijke transitie naar gezondheid en welzijn blijkt ook uit een kwalitatieve, meer maatschappelijke behoefte. De volgende bronnen geven blijk van deze behoefte:

- VH-CPHB (2022). *Focus op Professie*. Het recent verschenen rapport³⁶ schetst grote transitie in de samenleving die erom vragen dat de positie van het hoger beroepsonderwijs wordt versterkt. Nu en in de toekomst zijn steeds meer hoger opgeleide professionals nodig die mede richting geven aan de grote maatschappelijke opgaven op het gebied van klimaat, energietransitie, gezondheidszorg en digitalisering. De behoefte aan professionals die kennis omzetten naar de praktijk en daarnaast bijdragen aan de innovatie van hun professie, neemt toe. Hogescholen zijn belangrijke opleiders in de regio en belangrijke kennispartners voor onderzoek en innovatie (p. 7, 21, 22, 41, 43).
- VH (2021) *Praktijkgericht onderzoek als kennisversneller*. Uit de onderzoeksagenda van de VH³⁷ blijkt de stimulering van cross-sectoraal onderzoek. De agenda bevat twaalf thema's (p. 21-24) waarvan er met name twee relevant zijn voor de beoogde master, te weten 'Gezondheid en welzijn' en 'Veerkrachtige samenleving; in de wijk stad en regio'. Daarnaast zijn de thema's 'Gebouwde omgeving duurzaam en leefbaar', 'Duurzame landbouw, water en voedselvoorziening', 'Veiligheid' en 'Kunst en de creatieve industrie' zijdelings relevant. De M TGW is immers een cross-sectorale

³⁶ Bijlage 13D. VH-Commissie Positionering Hoger Beroepsonderwijs (2022). Focus op professie, p. 7, 21, 22, 41, 43.

³⁷ Bijlage 13E. VH (2021). Praktijkgericht onderzoek als kennisversneller. Strategische onderzoeksagenda hbo-2022-2025, p. 9 en 21-24.

opleiding die afhankelijk van het wicked problem diverse sectoren betreft bij de oplossingsrichting. 'Als gevolg van de maatschappelijke transitie waar Nederland voor staat neemt de vraag naar goed opgeleide professionals toe' (p. 9).

De interdisciplinaire opzet van de master sluit aan op deze agenda, hetgeen de maatschappelijke behoefte aan de master TGW onderstreept.

- *Commissie Innovatie Zorgberoepen & Opleidingen (2016) 'Anders kijken, anders leren, anders doen'*. Het rapport³⁸ beschrijft dat een interdisciplinaire benadering van gezondheidsvraagstukken aansluit bij hoofdlijn 3 'Functioneren, veerkracht en eigen regie als rode draad door leertrajecten'. De Commissie Innovatie Zorgberoepen & Opleidingen bepleit in deze hoofdlijn dat 'opleidingen niet meer verkokerd en gefragmenteerd zijn' en dat 'studenten een brede basis meegegeven wordt die in post-initiële leertrajecten wordt aangevuld en verdiept' (p. 26). De onderbouwing hiervan luidt als volgt: 'Professionals in zorg en welzijn werken vanuit een biopsychosociaal model'. 'Vanuit een biopsychosociaal perspectief krijgen niet alleen biomedische maar ook sociale interventies aandacht'. 'Meer verbinding tussen de sociale en gezondheidsstudies is wenselijk'. (p. 27).

Deze bron onderstreept het belang van de master TGW aangezien deze master zich richt op een integrale benadering van gezondheid.

- *Toekomst van Onderwijs en Wetenschap 'Wat vragen arbeidsmarkt en samenleving in 2040 van studenten en het onderwijs?* In dit trenddocument³⁹ worden vier trends genoemd die bepalend zijn voor de toekomstige arbeidsmarkt en gevolgen hebben voor het hoger onderwijs: Technologie, maatschappelijke transitie, migratie & vergrijzing en globalisering & regionalisering. De tweede trend 'maatschappelijke transitie' beschrijft dat 'oplossingen voor vraagstukken rond de klimaatproblematiek, energie, bouw, gezondheidszorg en onderwijs vragen om technologische en sociale innovaties'. 'De gewenste innovaties vragen om aanpassingen in de inhoud en organisatie van het onderwijs'. Ze vragen ook om samenwerking met bedrijven, o.a. via duale opleidingstrajecten'. 'Die kennisontwikkeling vindt onder andere plaats in regionale netwerken waarin onderzoekers, lectoren en docenten met partners uit het (regionale) werkveld samenwerken rondom die transitie'. (p. 3)

Dit trenddocument ondersteunt het argument dat de samenleving behoefte heeft aan professionals, die regionaal kunnen samenwerken aan transitie op het vlak van gezondheid en welzijn.

- *GALA (2023): In het Gezond en Actief Leven Akkoord*⁴⁰ van het ministerie van VWS hebben gemeenten, GGD'en, zorgverzekeraars en VWS afspraken gemaakt om de transitie van zorg naar gezond een impuls te geven. Ze geven een impuls aan het verbeteren van de gezondheid van alle inwoners. In het bijzonder is er aandacht voor het verbeteren van de situatie van mensen met gezondheidsachterstanden en mensen in een kwetsbare situatie. Zo wordt ervoor gezorgd dat de zorg goed, toegankelijk en betaalbaar is voor mensen die dat echt nodig hebben. De Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) ondersteunt gemeenten met de implementatie en uitvoering van de afspraken.

De master TGW kan door het opleiden van professionals bijdragen aan de uitvoering van deze afspraken.

- Er is een integrale benadering van preventie nodig vanuit een brede blik op gezondheid en de complexe ongelijkheid in de samenleving (p. 6).
- Vormgeven van goed preventiebeleid is complex en vraagt deskundigheid en samenwerking (p. 9).
- Een domeinoverstijgende inzet vereist goede samenwerking vanuit een regionale preventie-infrastructuur (p. 28).
- Domeinoverstijgend is van belang doordat gezondheidsproblemen hun oorzaak op andere terreinen kunnen hebben liggen zoals bestaanszekerheid, werksituatie en leefomstandigheden (p. 38).

³⁸ Bijlage 13F. CIZO (2016). Anders kijken anders leren anders doen, p. 26, 27.

³⁹ Bijlage 13G. Toekomst Onderwijs Wetenschap (2023). Trenddocument Arbeidsmarkt en Samenleving in 2040. Vindplaats: <https://toekomstvanonderwijsenwetenschap.nl/documenten-2/>, p. 3

⁴⁰ Bijlage 13H. Ministerie van VWS (2023). GALA _Gezond en Actief Leven Akkoord, p. 6, 9, 28, 38.

- *RIVM (2023) Opgaven voor volksgezondheid en zorg op weg naar 2050*. Dit rapport⁴¹ is een vooruitblik op de Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2024. 'De opgaven in dit rapport zijn breed geformuleerd. De aanpak van de opgaven vraagt eveneens om een brede blik. Gezondheid (fysiek, mentaal en sociaal) is onlosmakelijk verbonden met andere belangrijke aspecten van het leven, zoals het hebben van werk en voldoende inkomen, het wonen in een gezonde woning en het kunnen deelnemen aan de samenleving. Door preventie, zorg en ondersteuning vanuit een 'Health in All Policies' aanpak kan op die samenhang worden ingezet, zodat maatregelen elkaar versterken. Zo kan bijvoorbeeld de klimaataanpak worden gebruikt als 'hefboom' voor gezondheidswinst, mits de juiste aspecten daarvoor worden meegewogen. En andersom draagt gezondheid bij aan het bereiken van 'Brede Welvaart'. Recent is door het ministerie van VWS en andere ministeries al veel in gang gezet om domeinoverstijgend samen te werken aan gezondheid, zorg en ondersteuning. Daarbij kan gebouwd worden op een aantal belangrijke akkoorden, zoals GALA, IZA en WOZO.' 'Er is bij de lokale maatregelen en het lokale beleid ook samenwerking nodig met maatschappelijke organisaties en met burgers.' (p. 19).

In een artikel op Skipr⁴² wordt naar aanleiding van deze vooruitblik ingegaan op de drie grote opgaven waar de Nederlandse zorg tot 2050 mee te maken krijgt:

- i. Verbetering van gezondheid van alle inwoners
- ii. Mogelijk maken van goede zorg en ondersteuning
- iii. Impact van klimaat op gezondheid en leefomgeving

'De urgentie van de drie opgaven is de afgelopen jaren toegenomen. Hoe deze opgaven aangepakt moeten worden hangt volgens het RIVM af van keuze die landelijke en lokale beleidsmakers, bedrijven en maatschappelijke organisaties en de inwoners van Nederland nu maken. De aanpak van deze opgaven vraagt daarbij om een brede blik, staat in het rapport'.

De master TGW leidt deze brede professionals op: professionals die tussen de diverse betrokken organisaties samenwerken aan oplossingen voor de lokale en landelijke aanpak van de transitie naar zorg en welzijn.

- Uit het artikel *'De nieuwe volksgezondheidsexpert als gamechanger in een stevige preventie-infrastructuur'*⁴³, blijkt dat er nauwelijks is geïnvesteerd in de kwantiteit en kwaliteit van professionals om preventie en gezondheidsbevordering impact te laten hebben. 'De huidige complexe volksgezondheidsproblemen vragen echter om kundige professionals die weten hoe complexe vraagstukken aangepakt kunnen worden' (p. s129). 'Het gaat om complexe relaties tussen uiteenlopende gezondheids- en sociale problemen'. 'Er is een groeiend urgentiebesef dat maatschappelijke vraagstukken en problemen meer integraal en duurzamer moeten worden aangepakt. Dat betekent meer en beter samenwerken, investeren in netwerken, aandacht besteden aan het combineren van perspectieven vanuit onderzoek, praktijk en beleid, het inzetten van transdisciplinaire kennis en slimme combinaties van maatregelen, langdurige interventies en werkzame elementen op verschillende systeemniveaus en vanuit meerdere sectoren. Om dit te kunnen realiseren moet het geheel ondersteund worden door nieuwe vormen van lerend monitoren en door betere randvoorwaarden voor brede implementatie, maatschappelijk bereik en collectieve impact' (p. s130). Volksgezondheidsexperts nieuwe stijl zullen over een reeks van specifieke capaciteiten moeten beschikken om deze innoverende rol waar te kunnen maken, op het gebied van het toepassen van de collectieve impactbenadering, integrale samenwerkingsvormen, lerend monitoren en het managen van complexiteit. Dat vereist wezenlijke aanpassingen in hun post-initiële, en wellicht ook initiële scholing, omdat het huidige aanbod daar onvoldoende in voorziet. Kennisinstituten, opleidingsinstituten én werkgevers van gezondheidsbevorderaars zullen hiervoor de komende jaren moeten investeren in innovatieve scholingsexperimenten, bijvoorbeeld door het organiseren van gezamenlijke (domeinoverstijgende) scholing, nieuwe vormen van monitoren, stapsgewijs

⁴¹ Bijlage 13I. RIVM (2023). Opgaven voor volksgezondheid en zorg op weg naar 2050, p. 19

⁴² Lutz (2023, 5 december). RIVM maak nu keuzes voor de toekomst van de zorg. Vindplaats: <https://www.skipr.nl/nieuws/rivm-maak-nu-keuzes-voor-de-toekomst-van-de-zorg/>

⁴³ Bijlage 13J. Fransen et al (2022). De volksgezondheidsexpert als gamechanger. TSG 100, 3, (2022), pp. s129-133

leren en verbeteren, en het combineren van wetenschappelijke en ervaringskennis (p. s132). De komst van de master TGW is een antwoord op dit geschetste tekort aan kwalitatief goed opgeleide volksgezondheidsexperts. De master TGW is zowel initieel als post-initieel en zal domeinoverstijgend opleiden waarbij wetenschappelijke en ervaringskennis gecombineerd worden.

- *Health Holland (2022) Transitieagenda Human Capital*⁴⁴. Onder leiding van Topsector Life Sciences & Health (voorheen: Health Holland) bundelen publieke en private partijen landelijk hun investeringen en activiteiten om economische en maatschappelijke impact te realiseren voor Gezondheid & Zorg. In de Transitieagenda Human Capital Gezondheid & Zorg staat beschreven hoe de verschillende coalitiepartners de komende jaren samenwerken aan de noodzakelijke veranderingen in het onderwijs, de beroepsstructuur en de afstemming tussen onderwijs, bijscholing en praktijk. De Transitieagenda presenteert het toekomstbeeld voor 2030 en de eerste belangrijke stappen op weg ernaartoe (p. 11-14).

De master TGW sluit hierbij aan door (gezondheids)professionals op te leiden die tijdens en na hun opleiding in fieldlabs samenwerken met inwoners aan de VWS-missies.

- In het Integraal Zorgakkoord (IZA) 'Samen werken aan gezonde zorg'⁴⁵ is voor het eerst een plan gemaakt over alle domeinen van de zorg heen. Samenwerking is nodig om de zorg overal en voor iedereen in Nederland goed, toegankelijk en betaalbaar te houden.
 - IZA-Partijen spreken af dat wordt voorzien in de noodzakelijke randvoorwaarden om de zorgtransformatie in de regio voor elkaar te krijgen. EN VWS stelt een werkgroep met relevante partijen in die met voorstellen komt met oplossingen voor de knelpunten in 'domeinoverstijgende bekostiging' (p. 46).
 - VWS ondersteunt de ambitie om domeinoverstijgende samenwerking te intensiveren. Daartoe stelt VWS een werkgroep met relevante partijen in die met voorstellen komt met oplossingen voor de knelpunten in 'domeinoverstijgende bekostiging'. Uitgangspunt is dat vervolgens gezamenlijk wordt toegewerkt naar nieuwe, toepasbare vormen van domeinoverstijgende bekostiging (p. 73).
 - Samenwerking tussen zorgpartijen en de gemeentelijke domeinen met het oog op investeren in gezondheid vraagt om passende bekostiging. Wat betreft de zorg gaat het om:
 - Project- en coördinatiekosten van de preferente zorgverzekeraar die gepaard gaan met het opstellen van een regionaal plan met gemeenten ten aanzien van preventie en gezondheidsbevordering;
 - Project- en coördinatiekosten van zorgprofessionals/zorgaanbieders die gepaard gaan met de netwerkstructuur (bijvoorbeeld leefstijlzorgloketten) en het regionaal en lokaal implementeren van ketenaanpakken gericht op gezondheid;
 - Het in regionaal verband samen met gemeenten experimenteren met kansrijke aanpakken op het grensvlak van het medische en publiek/sociale domein.
 - Om de zorg toegankelijk en van goede kwaliteit te krijgen en houden, ook naar de toekomst, is op specifieke onderdelen een transformatie nodig (p. 100).

In de master TGW worden professionals opgeleid die transdisciplinair samenwerken en kunnen bijdragen aan uitvoering van het zorgakkoord.

- Topsector Gezondheid en Zorg 2024-2027⁴⁶. De master TGW sluit ook aan bij (regionale) Kennisorganisaties opnieuw hun gezamenlijke inzet op het missiegedreven innovatiebeleid voor de komende jaren in Nederland vastleggen. De missies die centraal staan zijn: energietransitie, circulaire economie, gezondheid & zorg, Landbouw, water en voedsel en veiligheid. De overheid creëert extra vraag naar professionals die oplossingsrichtingen voor wicked zorg- en welzijns-vraagstukken kunnen verkennen en implementeren.

⁴⁴ Bijlage 13K. HealthHolland (2022). Gezondheid & Zorg. Transitieagenda Human Capital, p. 11-14

⁴⁵ Bijlage 13L. IZA (2022). Integraal Zorg Akkoord. Samen werken aan gezonde zorg, p. 46, 73, 100.

⁴⁶ Bijlage 13C. Topsector Gezondheid_ en _Zorg. Kennis en innovatieagenda 2024-2027, p. 11, 36

- 'Onder de noemer 'health in all policies' investeren we in technologische innovatie voor de leefomgeving en infrastructuur, gezonde voeding, nieuwbouw en renovaties. (p. 11)
- De overheid investeert o.a. via SPRONG aanvragen (p. 36). Door deze investeringsimpulsen gericht op het innovatiebeleid, neemt de arbeidsmarktkrapte toe.
- *Het Nationaal Preventieakkoord*: In het Nationaal Preventieakkoord⁴⁷ staan afspraken om Nederlanders gezonder te maken door roken, problematisch alcoholgebruik en overgewicht terug te dringen. De Rijksoverheid maakte deze afspraken met meer dan 70 maatschappelijke organisaties. De master-opgeleide TGW-professionals kunnen bij maatschappelijke organisaties aan de slag en organisaties verbinden om preventie en gezondheidsbevordering in de praktijk te helpen realiseren.
- Uit het artikel *Preventie het andere verhaal*⁴⁸ blijkt dat de eerste stappen die richting geven aan de missies van Kabinet Rutte III zijn gezet (p. 39). Interactie met burgers is onderdeel geworden van onderzoek en beleid. Er moet een fijnmazig lokaal netwerk komen dat lokale beslissers zicht geeft op de voortgang van de transitie. Op p. 41 wordt aangevuld dat de samenleving anders georganiseerd moet worden, zodat (on)zichtbare preventie goed georganiseerd is. De beschrijving van de ontwikkelingen in dit artikel geeft blijk van de regionale behoefte aan cross-sectorale masteropgeleide TGW-professionals die de transitie kunnen ondersteunen.
- *Regio Deals*. *Regio Deals*⁴⁹ worden door het kabinet geselecteerd. In februari 2023 zijn er 14 nieuwe *Regio Deals* geselecteerd. Hier is 284,2 miljoen euro voor beschikbaar. In de *Regio Deals* werken rijk en regio's samen om de kwaliteit van leven, wonen en werken van inwoners en ondernemers te verhogen, juist op plekken die een extra impuls goed kunnen gebruiken. De 14 geselecteerde voorstellen komen uit het hele land en worden de komende periode uitgewerkt tot volwaardige *Regio Deals*. Dat gebeurt in overleg met alle betrokken partijen: overheden, ondernemers, maatschappelijke organisaties en kennisinstellingen.
- De Raad voor Volksgezondheid & Samenleving (RVS) inspireert en adviseert over hoe we kunnen leven en zorgen. Er zijn een aantal publicaties relevant voor de onderbouwing van de kwalitatieve behoefte aan professionals die vanuit een breed perspectief (cross-sectoraal) de volksgezondheid kunnen verbeteren met aandacht voor de regionale infrastructuur.
 - *RVS (2023) Op onze gezondheid. De noodzaak van een sterkere publieke gezondheidszorg*⁵⁰. De rijksoverheid stimuleert diverse programma's die de volksgezondheid moeten helpen bevorderen. De RVS ziet dat de afstemming tussen deze programma's niet altijd duidelijk is. De RVS wijst op de invloed van wonen, werk, onderwijs en inkomen op leefstijl en gedrag en daarmee op de volksgezondheid. Aandacht voor die achterliggende oorzaken en betrekken van andere sectoren wordt ook wel 'Health in all policies' genoemd (p. 6 (voorwoord)). De geschetste urgentie schept hoge verwachtingen van de publieke gezondheidszorg. In het bijzonder van gemeenten en GGD'en, die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van deze zorg. Tegelijkertijd heeft vooral de coronacrisis de ogen geopend voor een aantal bestaande problemen rond de inrichting en bekostiging van de publieke gezondheidszorg. De beschikbare capaciteit aan mensen en middelen is te beperkt om tot een bredere en doortastende aanpak van de geschetste uitdagingen te komen. Daarnaast is publieke gezondheidszorg op rijksniveau nu uitsluitend belegd bij het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS). Dat is een smalle en daarmee kwetsbare basis. Het bevorderen van de volksgezondheid is een aangelegenheid voor vrijwel alle beleidsdomeinen, of zou dat moeten zijn (p. 11). In hoofdstuk 5 Advies en aanbevelingen staat (p. 65):

⁴⁷ Bijlage 13M. Ministerie van VWS (2018). Nationaal preventieakkoord

⁴⁸ Bijlage 13N. Van Meeteren et al (2023). Preventie het andere verhaal. Magazine Coincide, p. 39, 41

⁴⁹ Vindplaats: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/regio-deals/nieuws/2023/02/17/rijk-investeert-op-nieuw-in-regio-284-miljoen-euro-voor-14-nieuwe-regio-deals>

⁵⁰ Bijlage 13O. RVS (2023). Op onze gezondheid. De noodzaak van een sterkere publieke gezondheidszorg, p. 6, 11, 65.

'Het huidige fundament van de publieke gezondheidszorg is zwak en moet worden verstevigd. Dat is niet alleen nodig om reguliere taken aan te kunnen, maar ook om te kunnen inspelen op de (nieuwe) grote maatschappelijke opgaven. De inrichting van de publieke gezondheidszorg moet zodanig worden versterkt dat tot een doortastende en minder vrijblijvende aanpak gekomen kan worden. De Raad adviseert hiertoe het volgende:

- Stel de verbetering van brede determinanten van gezondheid centraal in de publieke gezondheidszorg.
- Streef ernaar gezondheidsdoelen wettelijk te verankeren.
- Stel een regeringscommissaris voor de volksgezondheid ('gezondheidscommissaris') aan.
- Blijf daarnaast inzetten op het versterken van de regionale infrastructuur voor publieke gezondheidszorg.
- Zorg voor structurele en toereikende aantallen mensen en middelen.'
- *RVS (2022) De kunst van het innoveren. Tijd voor een maatschappelijk perspectief op zorg-innovatie*⁵¹. 'In de zorg en het sociaal domein is veel innovatiekracht en initiatief aanwezig. Tegelijkertijd zijn de opgaven voor deze domeinen dusdanig groot – denk aan de personele houdbaarheid of het verminderen van gezondheidsverschillen – dat doorgaan op dezelfde weg geen optie is. De RVS bepleit met dit advies om maatschappelijke opgaven richtinggevend te laten zijn voor iedereen die zich met innovatie bezighoudt. Betere afstemming tussen nu verkokerde overheidsonderdelen is essentieel om te sturen op innovaties waar de samenleving behoefte aan heeft. Bovendien betekent dit vroegtijdige inbreng van burgers, en niet-vrijblijvende betrokkenheid van het zorgveld, innovators en overheid. Het hanteren van lonkende perspectieven en heldere missies zorgt daarbij voor inspiratie en beweging. Ook vragen de maatschappelijke opgaven een lange adem. Het is de kunst te blijven focussen op de richting en deze te verbinden aan aanpassingen in beleid en financiering die nodig zijn om koers te houden. Wil een missie succesvol zijn, dan moet die mensen raken, breed gedragen zijn en levend worden gehouden, gevolgen hebben voor partijen en in zichtbare verbeteringen voor grote groepen burgers resulteren. Niet in de laatste plaats voor hen die het meest kwetsbaar zijn.' (p57)
- *RVS (2021) Een eerlijke kans op gezond leven*⁵². De RVS bepleit een verhoging van de ambities om gezondheidsachterstanden terug te dringen. Er moet meer worden geïnvesteerd in beleid dat integraal en tenminste 15 jaar inzet op het vergroten van de kans op een gezond leven vooral in wijken en regio's waar de achterstanden het grootst zijn. Het gaat niet alleen om een investering in geld maar ook in samenwerking tussen zorg, werk en inkomen, onderwijs, ruimtelijke ordening, in een wettelijke plicht om gezondheidsachterstanden terug te dringen en in het vergroten van de kans op een gezond leven voor alle bevolkingsgroepen. Wijkgericht werken is een praktische uitwerking van deze uitgangspunten (p. 6, 27, 29, 35).
- SER. De Sociaal Economische Raad heeft gezondheid en preventie als één van de speerpunten⁵³ met als centrale vraag: hoe kunnen werknemers, overheid en werkgevers samen zorgen voor gezond werk en gezonde werknemers? Dit geeft blijk van een economisch belang bij de inzet op preventie en gezondheid.
- *BMH2 Naar een toekomstbestendig zorgstelsel*: Het rapport 'Naar een toekomstbestendig zorgstelsel met Brede Maatschappelijke Heroverwegingen (Rijksoverheid, 2020)⁵⁴ beschrijft de uitdagingen voor de gezondheidszorg en knelpunten in het zorgstelsel. Daarnaast worden kansrijke maatregelen beschreven om tot een meer toekomstbestendig stelsel te komen. In hoofdstuk 4 worden diverse beleidsopties opgesomd die aansluiten bij de in het rapport eerder genoemde knelpunten.

⁵¹ Bijlage I3P. RVS (2022). De kunst van het innoveren, p. 57.

⁵² Bijlage I3Q. RVS (2021). Een eerlijke kans op gezond leven. Advies, p. 6, 27,29, 35

⁵³ Vindplaats: <https://www.ser.nl/nl/thema/gezondheid-en-preventie>

⁵⁴ Bijlage I3R. Rijksoverheid (2020). BHM2-Naar een toekomstbestendig zorgstelsel, p. 36

Het voorkomen van een stijgende zorgvraag door de inzet op preventie, en het verankeren van de wettelijke taak preventie bij gemeenten (p. 36) wordt als belangrijke beleids optie genoemd. Professionals van de master TGW kunnen hieraan bijdragen.

- *GGD GHOR*⁵⁵: GGD en GHOR werken dagelijks aan het bevorderen van gezondheid en veiligheid van inwoners van Nederland. Dat doen ze onder andere door te adviseren over de kansen en risico's die de leefomgeving biedt voor een goede gezondheid. Een gezonde inrichting van de leefomgeving bevordert de gezondheid. Een gezonde leefomgeving is een omgeving die bewoners als prettig ervaren, waar gezonde keuzes gemakkelijk en logisch zijn en waar negatieve invloed op gezondheid zo klein mogelijk is. Het artikel '*Kennis als kracht voor gezondheid*'⁵⁶, is geschreven om advies uit te brengen over wat er nodig is om de landelijke kennis op preventiegebied beter te ontsluiten zodat in de toekomst een effectief preventiebeleid ontwikkeld en geïmplementeerd kan worden (p. 2). Uit dit artikel blijkt het volgende:
 - P. 4: 'De sturing op kennis en onderzoek gebeurt momenteel nog veel landelijk. Een stevigere koppeling van kennis met de regionale en lokale agenda en behoefte is nodig'.
 - P. 4: 'Ten aanzien van de kennis en onderzoek m.b.t. preventie leggen we maar weinig verbinding met het onderwijs. Terwijl het onderwijs ervoor zorgt dat er onderzoekers zijn die de kennis verder ontwikkelen. Een stevigere verbinding tussen onderzoek en onderwijs is nodig. Onderwijs en onderzoek zouden zich meer samen met de praktijk moeten verbinden aan het opleiden van (nieuwe) professionals, GGD'en spelen daar van oudsher een belangrijke rol in'.De master TGW leidt professionals op die kunnen werken aan het ontwikkelen en implementeren van effectief preventiebeleid.
- Uit een rapport van *Gupta Strategists*⁵⁷ in opdracht van *FME (2022)* blijkt dat er grote tekorten worden verwacht in de zorgsector; 'er zijn in 2031 98.000 werknemers te weinig in de ziekenhuis- en ouderenzorg' en dat er veel wordt verwacht van techniek om personele problemen op te lossen. 'Nederland heeft een implementatieprobleem om technologie goed te implementeren in de zorg'. 'Een integrale blik op de inzet van personeel en inzet van technologie is wenselijk (p. 1).

⁵⁵ Vindplaats; [Preventie en Gezonde leefomgeving – GGD GHOR Nederland](#)

⁵⁶ Bijlage 13S. Backx, H.A.M. (2022). Kennis als kracht voor gezondheid. Rapport opdracht kennisinfrastructuur GGD-GHOR, p. 4

⁵⁷ Gupta Strategists i.o.v. FME (2022)'Uitweg uit de schaarste. Over noodzaak en belofte van medische technologie in de aanpak van personeelstekort in de zorg', p. 1.

9. Noodzaak tot start nieuwe opleiding

De coalitie van hogescholen is in 2021 gestart met de ontwikkeling van een master op het thema 'Kwaliteit van Leven'. Naarmate de ontwikkeling vorderde en het profiel scherper werd, hebben diverse instellingen zich teruggetrokken uit de coalitie doordat zij inzagen dat de gewenste vernieuwing zich via het reeds door hen aangeboden assortiment kon worden vormgegeven. De overgebleven instellingen in de coalitie hebben juist geanalyseerd dat de gewenste vernieuwing niet binnen het interne of externe bestaande aanbod kan worden gerealiseerd. Deze instellingen hebben het thema aangescherpt naar 'Transitie naar Gezondheid en Welzijn'. De noodzakelijke aanvulling op het bestaande aanbod blijkt uit meerdere aspecten:

Er is een regionale aanpak vereist, hierdoor is er een regionale behoefte

Om daadwerkelijk te kunnen werken aan de transitie vanuit de VWS-missies is een regionale aanpak in nauwe samenwerking met lokale maatschappelijke- en kennispartners een vereiste. Dit blijkt uit de in paragraaf 8b weergegeven publicaties van VWS zoals IZA (bijlage 13L), GALA (bijlage 13H), de Raad voor Volksgezondheid & Samenleving (bijlagen 13O, P, Q), De Toekomst van Onderwijs & Wetenschap (bijlage 13G), GGD GHOR (bijlage 13S) en de beschrijving van de Regio Deals.

Met het oog op de regionale thematiek en opdracht zoals verwoord in beleidsstukken zoals GALA en IZA (paragraaf 8b) is het van belang dat opleiding, kenniscentra, lectoraten en werkveldpartners op regionaal niveau kunnen samenwerken. Nabijheid is daarvoor cruciaal. Uit de beschrijving van de Regio Deals blijkt dat elke Regio Deal (paragraaf 8b) anders luidt, maar dat ze allen inhaken op het verbeteren van zorg en welzijn in relatie tot de vraagstukken in de regio. De aanpak van deze regionale vraagstukken kan alleen in een regionale samenwerking van opleiding, onderzoeksinstituut en werkveld om samen te kunnen leren en ontwikkelen en continuïteit te borgen.

De regionale behoefte blijkt tevens uit zowel de regionale intentieverklaringen (zie paragraaf 8a4 en bijbehorende bijlagen) als de vacatureanalyse (bijlage 5a⁵⁸). Specifiek voor de westelijke regio van Nederland beschrijft de Zuid Hollandse Impact Alliantie (ZHIA)⁵⁹: 'Diverse veranderingen hebben grote impact op de arbeidsmarkt. Er ligt een enorme opgave in de regio om professionals bij en om te scholen. ZHIA sluit aan bij de ambitie om Zuid-Holland dé regio te maken waar de arbeidsmarkt structureel en duurzaam wordt verbeterd, zodat bedrijven kunnen beschikken over voldoende werknemers met de juiste scholing en skills nu en in de toekomst'.

Door de behoefte aan een regionale aanpak kan de gewenste vernieuwing niet worden vormgegeven binnen het bestaande verwante opleidingen van andere aanbieders.

Er is sprake van een grote maatschappelijke en arbeidsmarktbehoefte

Uit het arbeidsmarktonderzoek komt naar voren dat er behoefte is aan professionals met een andere expertise dan voorhanden is: het gaat om mensen die vanuit een breder perspectief kunnen denken, het werk anders kunnen vormgeven en collega's op de werkvloer daarin kunnen meenemen.

⁵⁸ Bijlage 5a: Lexnova (2023) Rapportage vacatureanalyse_MTW

⁵⁹ Vindplaats: [Onderwijs | Zuid-Hollandse Impact Alliantie \(zhia.nl\)](https://www.zhia.nl/)

De aangetoonde arbeidsmarktbehoefte door de vacature-analyse (bijlage 5a en 5b) en arbeidsmarktanalyse (bijlage 6a⁶⁰ en 6b⁶¹) wordt niet gedekt door het aantal studenten dat momenteel afstudeert in de verwante masteropleidingen.

De maatschappelijke behoefte aan meer hoogopgeleide professionals die de transitie kunnen aanpakken is erg hoog en erg urgent. Dit blijkt uit de vele rapporten van diverse overheidsgerelateerde maatschappelijke organisaties, weergegeven in paragraaf 8b.

Zelfanalyse van de aanvragende hogescholen

De master TGW is voor de hogescholen een aanvulling op het eigen aanbod. Zonder deze nieuwe master kunnen zij deze gewenste vernieuwing niet vormgeven binnen hun eigen aanbod. De hogescholen willen voorzien in de arbeidsmarktbehoefte in het kader van doorstroom en leven lang ontwikkelen. Daarnaast past masteronderwijs in de instellingsplannen om in de regio een rol van betekenis te spelen in kennisontwikkeling, arbeidsmarkt en innovatie van de regio.

Hogescholen werken nauw samen met het regionale werkveld vanuit lectoraten en kenniscentra. Deze kennisinfrastructuur is per hogeschool beschreven in hoofdstuk 2 van de vier zelfanalyses per hogeschool (bijlage 9a, 9b, 9c en 9d⁶²). De hogescholen hebben in deze zelfanalyse geanalyseerd waarom de gewenste vernieuwing niet binnen het bestaande aanbod van eigen masteropleidingen kan worden vormgegeven.

De bekendheid van bestaand (aan)verwant aanbod is laag

De bekendheid en aansluiting van bestaande opleidingen is laag, zo blijkt uit de arbeidsmarktanalyse (bijlage 6a. p. 18-19⁶³). Slechts 14% van de ondervraagde werkgevers denkt dat er vergelijkbare opleidingen zijn. Werkgevers achten de concurrentie van andere opleidingen met de master TGW laag (17%), gemiddeld (40%) of hoog (10%), 33% van de werkgevers kan dat niet inschatten.

Spreiding

Met de komst van vier masters TGW op de locaties Rotterdam, Den Haag, Apeldoorn en Nijmegen zorgen de instellingen voor spreiding van het opleidingsaanbod over Nederland. Er zijn immers nog geen verwante masters op deze vestigingslocaties. De opleidingsvormen voltijd en deeltijd zijn verdeeld tussen de instellingen binnen de coalitie en tussen het oosten en westen van het land:

Spreiding deeltijd opleidingen De master TGW in deeltijd in het westen (Hogeschool Rotterdam) heeft mogelijk effect op de instroom in de in Utrecht aangeboden deeltijd master Innovatie in zorg en welzijn (M-IZW). De regio Rotterdam heeft echter een eigen regionale problematiek rondom armoede, welzijn, gezondheid en zorg, doordat de populatie heel anders is dan elders. Daarnaast richt de M-IZW zich niet op regionale transitie maar op innovaties binnen zorg- en welzijnstrajecten.

De instroom in de deeltijdmaster van de HAN in het oosten heeft mogelijk effect op de instroom in de master HAP van Fontys; echter de intentie van de master TGW is om in te gaan op regionale vraagstukken, dit vraagt om regionale studenten die in de regio leren hoe de samenwerkingspartners samen met de lokale bevolking werken aan de transitie. Daarnaast blijkt uit de verwantschapsanalyse dat de master HAP van Fontys een master is met een smal profiel, dat zich meer richt op gezond ouder worden.

⁶⁰ Bijlage 6a: Lexnova (2023-11-24) Rapportage arbeidsmarktanalyse_MTGW

⁶¹ Bijlage 6b: Lexnova (2023-11-24) Bijlage rapportage arbeidsmarktanalyse_MTGW

⁶² Bijlage 9a t/m d: Zelfanalyse masteraanbod en profilering van a) HHS, b) HAN, c) HR en d) Saxion

⁶³ Bijlage 6a: Lexnova (2023-11-24) Rapportage arbeidsmarktanalyse_MTGW, p. 18-19

Spreiding voltijd opleidingen De voltijd masters TGW zijn verspreid in het westen (De Haagse Hogeschool) en het oosten (Saxion). De instroom in de voltijdmaster in het westen heeft geen effect op de instroom in nabije masters. Immers in Diemen betreft het de deeltijd master AHIP (Inholland), en in Utrecht de deeltijdmaster MIZW (Hogeschool Utrecht).

De instroom in de voltijdmaster van Saxion in het oosten heeft mogelijk effect op de instroom in de nieuwe master LPZO van Windesheim; echter deze master heeft een smaller en HRM gericht profiel, de opleiding is meer gericht op leidinggeven binnen de zorg en welzijnssector.

Het onderstaande kaartje laat de spreiding van masteropleidingen met verwant profiel zien:



- Bestaande coalitie vergelijkbare masters in hbo
- Clusteraanvraag master Transitie naar Gezondheid en Welzijn

10. Aansluiting instellingsprofiel (art. 6 lid 1 sub b in samenhang met lid 4)

De vier hogescholen hebben in een zelfanalyse (bijlage 9a, 9b, 9c, 9d⁶⁴) beargumenteerd waarom de gewenste vernieuwing niet binnen het bestaande aanbod kan plaatsvinden (hoofdstuk 1 van de bijlage). Daarnaast hebben zij beschreven hoe de nieuwe opleiding past bij het profiel en kennisinfrastructuur van de eigen instelling zoals beschreven in de instellingsplannen (hoofdstuk 2 van de bijlage).

- Zelfanalyse De Haagse Hogeschool bijlage 9a
- Zelfanalyse Hogeschool Arnhem & Nijmegen bijlage 9b
- Zelfanalyse Hogeschool Rotterdam bijlage 9c
- Zelfanalyse Saxion Hogeschool bijlage 9d

⁶⁴ Bijlage 9a t/m d: Zelfanalyse masteraanbod en profilering van a) HHS, b) HAN, c) HR en d) Saxion

11. RIO- en ISCED-indeling

RIO.

De instellingen zien de master TGW bij voorkeur worden ingedeeld in de RIO-indeling sectoroverstijgend. De inhoud van de master TGW is voldoet immers aan de drie kenmerken van sectoroverstijgend. De opleiding is:

- Toekomstgericht; transitievraagstukken staan centraal tijdens de opleiding
- Interdisciplinair; gezondheid en welzijn is in deze vraagstukken gekoppeld aan andere sectoren zoals techniek, wonen, werk, leefomgeving en economie.
- Innovatief; bij het onderzoeken van transitievraagstukken worden voorstellen voor oplossingen onderzocht. Dit zijn oplossingen die de transitie mede vormgeven.

De verwante masters zijn ingedeeld in het RIO-onderdeel 'Gezondheidszorg'. Dit is te verklaren doordat de bestaande verwante masters minder interdisciplinair zijn dan de master TGW (bijlage 4: verwantschapsanalyse⁶⁵).

De master TGW beoogt de transitie naar gezondheid en welzijn te verbeteren en is dus niet alleen gericht op de sector gezondheidszorg maar ook op de welzijnssector. Daarnaast beoogt de master TGW vanuit een brede cross-sectoraliteit, diverse disciplines in beroep en opleiding bij elkaar te brengen, om zodoende transitieprofessionals te kunnen opleiden die over systemen heen kunnen kijken. Hierdoor is de indeling in RIO bij voorkeur sectoroverstijgend.

ISCED.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) classificeert met de International Standard Classification of Education (ISCED) de internationale onderwijsindeling naar niveau en richting van opleidingen. Er zijn handleidingen beschikbaar gesteld voor een internationaal uniforme interpretatie van de classificatie. Voor het CDHO is de indeling naar opleidingsrichting het meest van belang. ISCED-F2013 is de classificatie voor het indelen van onderwijs naar richting van de Unesco. De kolom 'Isced detailgroep' in tabel 11 is ontleend aan deze classificatie.

In tabel 14 is te zien dat de eerder genoemde verwante opleidingen in diverse detailgroepen zijn ingedeeld. De master TGW wordt bij voorkeur ingedeeld in de Isced detailgroep 413: 'management bedrijfs- en personeelwetenschappen'. Deze detailgroep sluit zowel aan bij de brede managementvaardigheden die de master TGW professional moet bezitten als bij de voorkeur voor de RIO-indeling 'sectoroverstijgend'.

⁶⁵ Bijlage 4: Verwantschapsanalyse masters thema KvL_MTGW (2023-12-19)

Tabel 14. Verwante opleidingen, instelling, crohonummer, RIO-indeling/ sector en Isced detailgroep.

Opleidingsnaam	Instelling (en)	Croho	Sector	Isced detailgroep	Rubriek
Master Innovatie in Zorg en Welzijn	Hogeschool Utrecht	49132	Gezondheidszorg	413; management bedrijfs- en personeelswetenschappen	41303; management algemeen, bedrijfskunde
Master Gezondheidsinnovatie	Zuyd Hogeschool	49145	Gezondheidszorg	910; gezondheidszorg z.n.d.	91000; gezondheidszorg z.n.d.
Master Healthy Ageing Professional	Fontys, Hanze-hogeschool	49127	Gezondheidszorg	915; therapie en revalidatie	91501; fysiotherapie, bewegingswetenschappen
Master Health Innovation	NHL Stenden	40120	Gezondheidszorg	413; management bedrijfs- en personeelswetenschappen	41303; management algemeen, bedrijfskunde
Master Health Care & Social Work	Saxion Hogeschool	40101	Gezondheidszorg	913; verpleeg- en verloskunde	91301; verpleging

12. Afstemming met andere instellingen

Er is op twee manieren afgestemd met andere instellingen. Enerzijds heeft er door de Hogeschool Rotterdam op 5 december 2023 afstemming plaats gevonden met de Master Societal Transitions van Erasmus Universiteit. Het gespreksverslag is bijgevoegd als bijlage 10⁶⁶. Hieruit bleek dat dit 1-jarige Engelstalige MSc programma ook ingaat op transdisciplinaire aanpak van benodigde transitie. Het betreft met name complexe sociale duurzame challenges. Erasmus Universiteit geeft aan dat de door Hogeschool Rotterdam beoogde master TGW niet concurreert met de master Societal Transitions, aangezien de EUR master zich richt op wo-bachelorstudenten, in voltijd is en Engelstalig is.

Daarnaast is er op 6 december 2023 een online afstemmingoverleg geweest met hbo-instellingen met (aan)verwant aanbod. Afgevaardigden van de vier hogescholen van de themagroep Transitie naar Gezondheid en Welzijn spraken samen met de opleidingscoördinatoren van de volgende opleidingen:

- Master Health Innovation (NHL Stenden),
- Master Innovatie in Zorg en Welzijn (HU),
- Master Gezondheidsinnovatie (Zuyd),
- Master Healthy Ageing Professional (Hanze Hogeschool)
- Master Healthy Ageing Professional (Fontys Hogeschool)
- Master Advanced Health Informatics Practice van (InHolland Hogeschool)
- Master Leiderschap voor Persoonsgerichte Zorg en Ondersteuning (Windesheim)

Er is een PowerPoint presentatie gegeven met een schets van het profiel en de gewenste samenwerking (zie bijlage 11a⁶⁷)⁶⁸. De gevonden arbeidsmarktbehoefte (bijlage 5a) en het beroepsprofiel TGW (bijlage 1) zijn vooraf toegestuurd aan alle genodigden. Een verslag van het afstemmingoverleg met de verwante opleidingen is bijgevoegd als bijlage 11b⁶⁹.

Vertegenwoordigers van bestaande opleidingen geven aan dat zij overlap constateren tussen de bestaande masters en het profiel van de master TGW en onvoldoende ruimte in het landelijke aanbod zien voor de master TGW vanwege een teruglopende instroom bij hun opleidingen. De lage instroom van studenten in de afgelopen jaren laat zich volgens hen verklaren door krapte op de arbeidsmarkt en de daardoor verminderde bereidheid van werkgevers om medewerkers te laten bijscholen.

Het recent uitgevoerde arbeidsmarktonderzoek, waarbij het profiel van de master TGW aan werkgevers is voorgelegd, laat zien dat er een arbeidsmarktbehoefte is ten aanzien van de transitie en daarnaast dat werkgevers beperkt zicht hebben op het beschikbare aanbod. Uit de arbeidsmarktanalyse (bijlage 6a⁷⁰) blijkt immers dat slechts 14 % van de respondenten vindt, dat er met de master TGW vergelijkbaar aanbod is. Alleen de M-IZW wordt door enkele respondenten als antwoord genoemd bij de expliciete vraag naar welk vergelijkbaar aanbod er is.

⁶⁶ Bijlage 10: Afstemmingoverleg_MSc Societal Transitions Erasmus University(2023-12-05)

⁶⁷ Bijlage 11a: Afstemmingoverleg_MTGW_powerpointpresentatie (2023-12-06)

⁶⁸ N.B. De HAN heeft in januari 2024 besloten de aanvraag voor de master TGW om te zetten in de deeltijdvariant, om zodoende de kansrijkheid van de aanvraag te vergroten. Dit was nog niet bekend ten tijde van het afstemmingoverleg. De vertegenwoordigers van de bestaande opleidingen zijn hiervan door de regievoerder op de hoogte gesteld.

⁶⁹ Bijlage 11b: Afstemmingoverleg_MTGW_verslag (2024-01-23)

⁷⁰ Bijlage 6a: Lexnova (2023-11-24) Rapportage arbeidsmarktanalyse_MTGW

De vier aanvragende hogescholen respecteren deze zorgen, maar maken een andere inschatting van de noodzaak voor een master TGW op basis van het uitgevoerde arbeidsmarktonderzoek:

1. Er is een grote maatschappelijke- en arbeidsmarktbehoefte die vraagt om een regionale aanpak. De cross-sectorale vraagstukken/ wicked problems zijn daarbij per regio verschillend, zowel in aard als omvang.
2. De profilering van de master TGW is gericht op het bevorderen van de transitie, zoals deze is uitgewerkt in deze clusteraanvraag. Met uitzondering van de M-HAP van Hanzehogeschool Groningen is dit een ander profiel dan de bestaande verwante opleidingen.
3. De master TGW sluit direct aan bij de profilering van de hogescholen in relatie tot de eigen kennisinfrastructuur, gericht op het leveren van een bijdrage aan maatschappelijke vraagstukken. Zij maakt gebruik van en versterkt het regionale netwerk dat is ontstaan via IZA, GALA en de deelname aan Regio Deals, die op hun beurt ook weer aanjager zijn van de regionale behoefte aan deze masteropleiding.
4. De hogescholen willen afgestudeerde bachelorstudenten een doorstroomperspectief aan de eigen hogeschool bieden. Sinds het studiejaar 2023-2024 is het mogelijk om in aanmerking te komen voor studiefinanciering. De verwachting is dat het volgen van een voltijd-masteropleiding aan een hbo-instelling de komende jaren daarmee aantrekkelijker wordt.
5. Door samenwerking van de vier hogescholen in deze clusteraanvraag en de hogeschool-overstijgende verbinding van lectoraten, is het mogelijk om te komen tot een herkenbaar landelijk masterprofiel en naamsbekendheid. Daarmee wordt tevens de maatschappelijke impact bereikt die de vier hogescholen met deze aanvraag voor ogen hebben.

13. Afstemming met VH

De Vereniging Hogescholen is initiatiefnemer geweest van deze clusteraanvraag en heeft de weg naar deze clusteraanvraag verwoord in een brief. De brief 'De weg naar deze clusteraanvraag' is opgenomen als bijlage 12⁷¹ en hieronder letterlijk weergegeven;

'Hogescholen constateren in de arbeidsmarkt een grote huidige en nog veel grotere toekomstige vraag naar professionals die meehelpten aan het oplossen van de grote uitdagingen van de toekomst. Van het vertalen van de mogelijkheden van artificiële intelligentie naar verschillende sectoren, het inzetten van data om te innoveren tot het bijdragen aan een leefbare, duurzame, competitieve en gezonde maatschappij en economie met het juiste human capital. Voor deze ontwikkelingen heeft Nederland behoefte aan professionals die zowel inhoudelijk diepgaande kennis (meesterschap) hebben als brede professionele vaardigheden beheersen om die kennis te kunnen inzetten: T-shaped masterprofessionals⁷².

De Vereniging Hogescholen heeft in 2020 het initiatief genomen om rondom een zestal grote maatschappelijke thema's gezamenlijk masteropleidingen te ontwikkelen. Hiertoe is een ontwerp voor de landelijke ontwikkeling van een aantal cross-sectorale, toekomstgerichte masters opgesteld. Alle hogescholen binnen de vereniging hebben vervolgens de gelegenheid gehad om in te stappen op deze masterontwikkeling.

In juli 2021 zijn landelijke coalities van hogescholen rondom deze maatschappelijke thema's gevormd. Zij hebben de afgelopen twee jaar hard gewerkt aan de uitwerking van een gezamenlijk profiel en bekostigings-aanvraag. Gaandeweg is daarbij de inzet verschoven van een sectorplan naar een breed afgestemde clusteraanvraag. De insteek van de bekostigde hogescholen is daarbij om met deze clusteraanvragen een versnelling te weeg te brengen in het komen tot een relevant, doelmatig en actueel praktijkgericht masteraanbod. Daarbij streeft de hbo-sector transparantie na met eenduidige naamgeving en een herkenbaar aanbod, aangedreven door samenwerking op zowel onderwijs als onderzoek.

Deze clusteraanvraag die hier voor u ligt is het trotse product van het hierboven beschreven proces waar de afgelopen jaren door honderden professionals op hogescholen aan is gewerkt. Deze ontwikkeling wordt dan ook vanuit de Vereniging Hogescholen van harte ondersteund.'

Namens het bestuur van de Vereniging Hogescholen,



⁷¹ Bijlage 12: Brief_Verhofstad_VH_ivm_clusteraanvraag_MTGW (2024-01-12)

⁷² Bijlage 13U. VH (2019). De professionele masterstandaard

Overzicht van bijlagen

Bronnen t.b.v. deze aanvraag

1. Profiel Master Transitie naar Gezondheid en Welzijn (2023-12-01)
2. Uitwerking eindkwalificaties MTGW (2023-12-05)
3. Verslag focusgroepen werkveld Master Kwaliteit van Leven
4. Verwantschapanalyse masters thema KvL_MTGW (2023-12-19)
- 5a. Lexnova (2023) Rapportage vacatureanalyse_MTGW
- 5b. Lexnova (2023) Vacatureanalyse MTGW Steekproef_100_vacatures
- 6a. Lexnova (2023-11-24) Rapportage arbeidsmarktanalyse_MTGW
- 6b. Lexnova (2023-11-24) Bijlage rapportage arbeidsmarktanalyse_MTGW
7. Landelijke adhesieverklaringen MTGW
- 8a. Intentieverklaringen MTGW_HHS
- 8b. Intentieverklaringen MTGW_Saxion
- 8c. Intentieverklaringen MTGW_HAN
- 9a. HHS_Zelfanalyse masteraanbod en profilering
- 9b. HAN_Zelfanalyse masteraanbod en profilering
- 9c. HR_Zelfanalyse masteraanbod en profilering
- 9d. Saxion_Zelfanalyse masteraanbod en profilering
10. Afstemmingsoverleg_MSc Societal Transitions Erasmus University(2023-12-05)
- 11a. Afstemmingsoverleg_MTGW_powerpointpresentatie (2023-12-06)
- 11b. Afstemmingsoverleg_MTGW_verslag (2024-01-23)
12. Brief_Verhofstad_VH_ivm_clusteraanvraag_MTGW (2024-01-12)

Beleidsstukken en rapporten waaraan wordt gerefereerd

- 13A. Berenschot (2020). Meta-analyse maatschappelijke opgaven relevant voor het hbo
- 13B. Ministerie Economische Zaken en Klimaat (2019). Missies voor het Topsectoren- en Innovatiebeleid
- 13C. Topsector_Gezondheid_en_Zorg. Kennis en innovatieagenda 2024-2027
- 13D. VH-Commissie Positionering Hoger Beroepsonderwijs (2022). Focus op professie
- 13E. VH (2021). Praktijkgericht onderzoek als kennisversneller. Strategische onderzoeksagenda hbo-2022-2025
- 13F. CIZO (2016). Anders kijken anders leren anders doen
- 13G. Toekomst Onderwijs Wetenschap (2023). Trenddocument Arbeidsmarkt en Samenleving in 2040
- 13H. Ministerie van VWS (2023). GALA_Gezond en Actief Leven Akkoord
- 13I. RIVM (2023). Opgaven voor volksgezondheid en zorg op weg naar 2050. RIVM-rapport 2023-0408
- 13J. Franssen et al (2022). De volksgezondheidsexpert als gamechanger. TSG
- 13K. HealthHolland (2022). Gezondheid & Zorg. Transitieagenda Human Capital
- 13L. IZA (2022). Integraal Zorg Akkoord. Samen werken aan gezonde zorg
- 13M. Ministerie van VWS (2018). Nationaal preventieakkoord
- 13N. Van Meeteren et al (2023). Preventie het andere verhaal. Magazine Coincide
- 13O. RVS (2023). Op onze gezondheid. De noodzaak van een sterkere publieke gezondheidszorg
- 13P. RVS (2022). De kunst van het innoveren
- 13Q. RVS (2021). Een eerlijke kans op gezond leven. Advies
- 13R. Rijksoverheid (2020). BHM2-Naar een toekomstbestendig zorgstelsel
- 13S. Backx, H.A.M. (2022). Kennis als kracht voor gezondheid. Rapport kennisinfrastructuur GGD-GHOR
- 13T. Gupta-Strategists i.o.v. FME (2022). Uitweg uit de schaarste
- 13U. VH (2019). De professionele masterstandaard

