



>Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

Ontvangen: 28 juni 2024

2024-018--

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

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



Onze referentie
46642626

Bijlagen
1

Datum 28 juni 2024
Betreft Besluit macrodoelmatigheid associate degree opleiding Human
Resource Management

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

Geacht bestuur,

Met de brief van 28 maart 2024, door de Commissie Doelmatigheid Hoger
Onderwijs (hierna: CDHO) ontvangen op 4 april 2024, hebt u mij het voornemen
voorgelegd om de associate degree-opleiding Human Resource Management als
bekostigde opleiding te verzorgen in Nijmegen.

Advies CDHO

De CDHO heeft mij bij brief van 10 juni 2024, kenmerk 2024-018, *negatief*
geadviseerd over uw aanvraag. Dit advies, dat integraal deel uitmaakt van dit
besluit, treft u hierbij aan.

Besluit

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

Beoordelingskader

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

Motivering

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

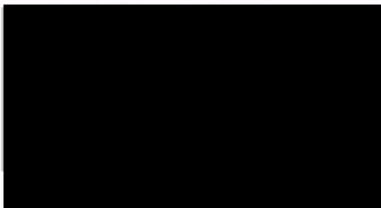
¹ Artikel 6, eerste lid, onderdelen a en b, van de Regeling macrodoelmatig opleidingsaanbod
hoger onderwijs 2023.

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

Onze referentie
46642626

Met vriendelijke groet,

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



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
T.a.v. de Minister
Dhr. dr. R.H. Dijkgraaf
Postbus 16375
2500 BJ Den Haag

Postadres CDHO
Postbus 85498
2508 CD Den Haag
Bezoekadres CDHO
Parkstraat 83
2514 JG Den Haag
T: 070 8505300
W: www.cdho.nl
E: info@cdho.nl

Onderwerp

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

Kenmerk CDHO

2024-018

Kenmerk aanvrager

UITCVB24/5060

Datum

10 juni 2024

Geachte heer Dijkgraaf,

Hierbij ontvangt u het advies van de Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs (CDHO) over het voornemen van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen om de nieuwe hbo Associate degree Human Resource Management als bekostigde opleiding te verzorgen in de gemeente Nijmegen (brief van 28 maart 2024 met kenmerk UITCVB24/5060). De commissie heeft de aankondiging van deze aanvraag op 30 september jongstleden gepubliceerd op haar website (A23-004). De commissie heeft het dossier voor deze aanvraag op 4 april ontvangen. Op 2 mei is de behandeling van de aanvraag opgeschort en is de aanvrager in de gelegenheid gesteld om de ontbrekende informatie te leveren. Op 16 mei is de aanvulling ontvangen en is de aanvraag weer door de commissie in behandeling genomen. De commissie heeft daarbij omwille van de zorgvuldige besluitvorming de beslistermijn verlengd tot 24 juni.

De wettelijke grondslag voor dit advies is gelegen in artikel 6.2 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW). Verder heeft de Regeling macrodoelmatig opleidingsaanbod hoger onderwijs 2023 van 28 april 2023, voorts te noemen de Regeling, voor de commissie als leidraad gediend.

Advies Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs

Gelet op het hiernavolgende adviseert de commissie u om *negatief* te besluiten op het verzoek van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen om de nieuwe hbo Associate degree Human Resource Management als bekostigde opleiding te verzorgen in de gemeente Nijmegen. De aanvraag voldoet naar mening van de commissie niet aan criterium a in art. 6 lid 1 van de Regeling. De kern van de

afwijzing berust op de constatering dat de aanvrager niet heeft aangetoond dat er een arbeidsmarktbehoefte (die overwegend bestaat uit een opscholingsbehoefte) bestaat aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding. De commissie heeft derhalve criterium b in hetzelfde artikel van de Regeling niet getoetst.

1. Omschrijving van de aanvraag

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

In de voorgenomen opleiding wordt studenten geleerd hoe zij HR-werkzaamheden moeten uitvoeren. De opleiding sluit aan op het opleidingsprofiel van de reeds bestaande hbo Associate degree Human Resource Management en bestaat uit vier modules die gericht zijn op de rollen binnen het werkveld: (1) HR-starter, (2) HR-begeleider, (3) HR-adviseur en (4) HR-ontwerper.

De opleiding is toegankelijk voor studenten met een havo- of vwo-diploma of een diploma van een mbo-4-opleiding. De opleiding is vooral bedoeld voor HR-medewerkers die behoefte hebben aan opscholing of werkenden die zich binnen het HR-vakgebied willen kwalificeren.

Afgestudeerden van de voorgenomen opleiding kunnen onder andere de functies HR-medewerker, talentcoach, praktijkbegeleider, leerambassadeur, opleidingscoördinator en facilitator bekleden.

2. Analyse verwant aanbod

De aanvrager acht alleen de reeds bestaande hbo Associate degree Human Resource Management (aangeboden door vier instellingen) "verwant" aan de voorgenomen opleiding.

De aanvrager geeft tevens aan dat verschillende instellingen binnen de hbo Associate degree Management (aangeboden door vijf instellingen) uitstroomprofielen aanbieden die inhoudelijk verwant zijn aan de voorgenomen opleiding. De aanvrager verwijst hierbij specifiek naar de opleidingen van de Christelijke Hogeschool Windesheim, de Hogeschool Rotterdam en Saxion Hogeschool. De aanvrager geeft zelf niet aan hoe verwant zij deze opleiding acht, maar het aansluitende onderzoek van het NIDAP omschrijft deze opleidingen als "aanverwant".

Tot slot geeft de aanvrager aan dat de hbo Associate degree Bedrijfskunde (aangeboden door vijf instellingen) volgens het NIDAP niet aanverwant is aan de voorgenomen opleiding. De commissie stelt vast dat het NIDAP-onderzoek alleen de hbo Associate degree Bedrijfskunde die door de aanvrager wordt aangeboden als "aanverwant" beschouwt.

De commissie begrijpt de termen "verwant" en "aanverwant" als vergelijkbaar met de door de commissie gebruikte termen "sterk verwant" en "zijdelings verwant".

De commissie acht met de aanvrager enkel de hbo Associate degree Human Resource Management sterk verwant aan de voorgenomen opleiding.

De commissie acht, in afwijking van de aanvrager, de hbo Associate degree Management in het algemeen zijdelings verwant omdat de opleidingen inhoudelijk ten dele overlappen, een vergelijkbare instroomdoelgroep kennen en studenten ten dele voor dezelfde beroepsprofielen opleiden.

De commissie stelt tot slot vast dat de hbo Associate degree Bedrijfskunde zijdelings verwant is aan de voorgenomen opleiding omdat de opleidingen inhoudelijk ten dele overlappen, een vergelijkbare instroomdoelgroep kennen en studenten ten dele voor dezelfde beroepsprofielen opleiden.

De instroom in de verwante opleidingen is in de afgelopen vijf jaar gestegen (zie Bijlage 1).

De aanvrager heeft een prognose gemaakt van de instroom in de voorgenomen opleiding op grond van de instroom in de verwante opleidingen en de aantallen potentiële instromers die in de adhesieverklaringen (zie hieronder) zijn vermeld. De aanvrager verwacht dat er in het eerste jaar 20 studenten zullen instromen en dat de instroom op termijn zal groeien naar 30 studenten per jaar. De commissie acht deze prognose realistisch.

3. Beoordeling criterium a

De commissie betreft ambtshalve de arbeidsmarktprognoses in het AIS van het ROA¹. De aanvrager heeft een beroep gedaan op de prognoses tot 2026. De commissie constateert dat het ROA in december 2023 de gegevens in AIS heeft bijgewerkt en de prognoses tot 2026 heeft vervangen door prognoses tot 2028. De commissie hanteert de meest actuele arbeidsmarktprognoses.

De aanvrager beschouwt het opleidingstype bachelor management, bedrijfs- en personeelwetenschappen dat is opgenomen in ROA's AIS als relevant voor de voorgenomen opleiding Human Resource Management. De commissie neemt dit opleidingstype niet mee bij de beoordeling van de arbeidsmarktbehoefte omdat hier slechts één sterk verwante opleiding in is opgenomen (de hbo Associate degree Human Resource Management) naast een groot aantal niet of nauwelijks verwante opleidingen.

De commissie is van mening dat alle opleidingstypen van het ROA onvoldoende relevant zijn omdat hierin geen sterk verwante opleidingen zijn ondergebracht. De commissie laat ROA's prognoses voor de opleidingstypen dan ook buiten beschouwing.

De commissie stelt vast dat de aanvrager zelf in het dossier niet ingaat op de ROA-prognoses voor beroepsgroepen, maar dat deze wel zijn opgenomen in het NIDAP-onderzoek dat de aanvrager in het kader van deze aanvraag heeft laten uitvoeren. Het gaat om de beroepsgroepen (1) specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling, (2) managers zakelijke en administratieve dienstverlening, (3) administratief medewerkers, en (4) zakelijke dienstverleners.² De commissie constateert dat de ROA-prognoses voor deze beroepsgroepen overwegend negatief zijn.

¹ <https://roastatistics.shinyapps.io/AIStot2028/>

² De commissie acht de beroepsgroep managers zakelijke en administratieve dienstverlening onvoldoende relevant omdat de voorgenomen opleiding studenten niet beoogt op te leiden voor beroepen in deze beroepsgroep.

De aanvrager verwijst vervolgens naar de gegevens afkomstig uit de Spanningsindicator van het UWV³ betreffende de voornoemde beroepsgroepen op zowel een landelijke als regionale schaal (provincie Gelderland). De commissie laat in lijn met het bovenstaande de beroepsgroep managers zakelijke en administratieve dienstverlening buiten beschouwing. De commissie merkt op dat de arbeidsmarkt begin 2020 is gekrompen als gevolg van de coronacrisis en dat deze krimp vervolgens is omgeslagen naar een (zeer) grote krapte op de arbeidsmarkt die zichtbaar is bij alle beroepsgroepen en alle sectoren. Het feit dat de arbeidsmarktspanning bij de door de aanvrager relevant geachte beroepsgroepen als (zeer) krap wordt getypeerd, is daarom niet onderscheidend. De commissie kent daarom minder gewicht toe aan deze bron en stelt vast dat zij een (zeer) kleine positieve indicatie geeft van een arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding.

De aanvrager verwijst verder naar gegevens van het CBS wat betreft het aantal werkenden in verschillende ISCO-beroepen tussen 2018 en 2022.⁴ De aanvrager heeft hierbij gekeken naar de ontwikkelingen bij de ISCO-beroepen (1) leidinggevende functies op het gebied van personeelszaken, (2) specialisten op het gebied van personeelszaken en loopbaanontwikkeling, (3) specialisten op het gebied van personeelsopleidingen, (4) arbeidsbemiddelaars en uitzendbureau medewerkers, en (5) medewerkers personeelsafdeling. De commissie constateert dat het ISCO-beroep “leidinggevende functies op het gebied van personeelszaken” onderdeel is van de niet-relevant geachte beroepsgroep managers zakelijke en administratieve dienstverlening en laat deze beroepsgroep daarom buiten beschouwing.

De aangehaalde gegevens laten zien het aantal werkenden in de ISCO-beroepen (1) specialisten op het gebied van personeelszaken en loopbaanontwikkeling, (2) specialisten op het gebied van personeelsopleidingen en (3) medewerkers personeelsafdeling tussen 2018 en 2022 is toegenomen. Het aantal medewerkers is vooral toegenomen in het eerstgenoemde ISCO-beroep, waar het aantal werkenden is toegenomen van 71.000 in 2018 tot 95.000 in 2022.

De commissie concludeert dat het werkveld waar afgestudeerden van de voorgenomen opleiding in werkzaam zullen zijn tussen 2018 en 2022 sterk is gegroeid.

Op basis van het Dashboard Arbeidsmarktprognoses van het UWV⁵ stelt de aanvrager dat het aantal werknemers in de meeste sectoren groeit. In de regio van de aanvrager⁶ wordt verwacht dat het aantal werkenden in (onder andere) de sector uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling zal groeien in 2024⁷. De aanvrager stelt dat afgestudeerden van de voorgenomen opleiding werkzaam kunnen zijn in deze markt en geeft aan te verwachten dat de verwachte groei aan zal houden vanwege de onzekere economische situatie en de arbeidsmarkt krapte.

De commissie stelt vast dat de bron een kleine groei voorspelt tot en met 2024 (0,4% in 2023 en 0,5% in 2024). Daarbij constateert de commissie dat deze groei substantieel kleiner is dan voor de coronacrisis (met een groei van 7,0% in 2016, 9,8% in 2017 en 5,4% in 2018 en een krimp van 0,9% in

³ www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards

⁴ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/13/beroep-van-15-tot-75-jarigen-2018-2022>

⁵ www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards

⁶ De aanvrager beschouwt de arbeidsmarktregio's (1) Rijk van Nijmegen, (2) Rivierenland, (3) Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe, (4) Noord-Limburg, (5) Noordoost-Brabant, (6) Midden-Gelderland en (7) FoodValley en (8) Achterhoek onderdeel van de “regio Nijmegen”.

⁷ Het dashboard is op het moment van schrijven voor het laatst bijgewerkt op 29 mei 2023, bevat gegevens over de grootte van de arbeidsmarkt tot en met 2022, en geeft prognoses voor de jaren 2023 en 2024.

2019). Dit inachtnemend constateert de commissie dat de bron een licht positieve indicatie geeft van een regionale arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding.

De aanvrager beroept zich verder op het rapport van het UWV over kansrijke beroepen in 2022.⁸ De aanvrager stelt dat afgestudeerden voor de volgende beroepen op de lijst in aanmerking komen: (1) recruiters, (2) intercedenten, (3) HR-adviseurs en (4) consultants werk en inkomen. De aangehaalde Barometer economisch-administratieve beroepen van het UWV⁹ geeft aan dat het totaal aantal werkenden in een economisch-administratief beroep is toegenomen in de periode voorafgaand aan 2021. De aanvrager acht het aannemelijk dat deze groei doorzet en dat dit ook betekent dat er meer medewerkers in de HR-sector nodig zullen zijn.

De commissie merkt op dat er in juli 2023 een nieuwe versie van het rapport Kansrijke Beroepen is uitgebracht waarin de genoemde beroepen nog steeds als kansrijk worden aangemerkt. De commissie concludeert dat afgestudeerden van de voorgenomen opleiding in ieder geval in aanmerking komen voor de beroepen recruiters, intercedenten en HR-adviseurs en dat deze bronnen een indicatie geven van goede arbeidsmarktkansen voor afgestudeerden van de voorgenomen opleiding.

Ook verwijst de aanvrager naar een bijlage¹⁰ waarin aan de hand van verschillende bronnen wordt beargumenteerd dat er maatschappelijke ontwikkelingen zijn waar de voorgenomen opleiding op aansluit, namelijk: (1) de toenemende aandacht voor leren en ontwikkelen binnen organisaties, (2) de invloed van digitalisering op het werk binnen de verschillende branches en sectoren en (3) het vergroten van wendbaarheid bij organisaties door het stimuleren van zelfregie bij medewerkers. De aanvrager stelt dat de voorgenomen opleiding aandacht besteedt aan deze ontwikkelingen. De commissie constateert dat voornamelijk de eerste en derde ontwikkeling herkenbaar zijn in het programma van de opleiding en dat deze maatschappelijke ontwikkelingen een positieve invloed hebben op arbeidsmarktkansen van werknemers binnen de HR-sector (waar afgestudeerden van de voorgenomen opleiding onder vallen).

Tot slot verwijst de aanvrager naar 21 interviews die door NIDAP in samenwerking met de aanvrager zijn uitgevoerd. De interviews zijn afgenomen tussen september en november 2023 en de gespreksverslagen zijn toegevoegd aan het dossier. Het dossier bevat tevens een lijst van namen en functies van de geïnterviewden. De commissie constateert dat de betrokken respondenten een gezaghebbende uitspraak kunnen doen over de arbeidsmarkt in hun sector en het aannamebeleid binnen de eigen organisatie.

Volgens de aanvrager komt uit de interviews naar voren dat de ontwikkelingen waar de voorgenomen opleiding op inspeelt breed worden herkend. Zo wordt er onder andere aangegeven dat HR-taken meer op de werkvloer worden belegd. Ook wordt meermaals genoemd dat het lastig is om kennis binnen een organisatie te behouden vanwege het hoge verloop van medewerkers. Veertien respondenten zijn positief over de voorgenomen opleiding, vijf zijn neutraal en twee zijn negatief. Een aantal van de positieve respondenten heeft aangegeven dat zij binnen hun eigen organisatie geen behoefte zien aan opscholing door middel van deze opleiding. Dit heeft volgens de aanvrager onder meer te maken met de beperkte omvang van de betreffende organisaties. De aanvrager heeft de geïnterviewden tevens gevraagd om een adhesiebetuiging af te geven waarin

⁸ 'Kansrijke beroepen' (UWV 2022)

⁹ De barometer 'Economisch-administratieve beroepen: Barometer arbeidsmarkt' (UWV 2021)

¹⁰ Bijlage 12 van het aanvraagdossier.

zij aangeven hoeveel medewerkers zij in de komende vijf jaar zouden willen laten opscholen.¹¹ In de bijlagen van het dossier zijn zestien adhesiebetuigingen opgenomen.¹² De adhesiebetuigingen bevatten allemaal een standaardtekst, die door enkele ondertekenaars licht is aangevuld met organisatie-specifieke informatie. Tien adhesiebetuigingen zijn getekend door werkgevers, drie door brancheorganisaties en drie door intermediairs. De commissie constateert dat de intermediairs geen uitspraak doen over een opscholingsbehoefte binnen hun eigen organisatie, maar dat de genoemde aantallen in hun adhesiebetuigingen wel een indicatie geven de opscholingsbehoefte die zij bij hun opdrachtgevers verwachten.

Tien ondertekenaars hebben een uitspraak gedaan over de verwachte kwantitatieve opscholingsbehoefte. Het betreft een totale behoefte van 465 tot 470 medewerkers over een periode van vijf jaar. Eén respondent heeft aangegeven 250 medewerkers op te willen scholen en één brancheorganisatie heeft aangegeven een opscholingsbehoefte van 150 medewerkers te verwachten over deze periode. De commissie constateert dat de behoefte bij de overige betrokken partijen 5 tot 15 medewerkers over een periode van vijf jaar betreft. Ten slotte geven de drie intermediairs aan een opscholingsbehoefte van ongeveer 165 medewerkers over een periode van vijf jaar te verwachten.

De commissie acht de resultaten van de interviews en adhesiebetuigingen valide, navolgbaar en relevant. Dit inachtnemend constateert de commissie dat de kwantitatieve gegevens uit de adhesiebetuigingen blijken te geven van een geringe landelijke opscholingsbehoefte waar de voorgenomen opleiding op aansluit. De adhesiebetuigingen van intermediairs en de overige gegevens uit de interviews geven een positieve indicatie van een landelijke opscholingsbehoefte.

De commissie concludeert op grond van het bovenstaande dat de aanvrager niet heeft aangetoond dat er een arbeidsmarktbehoefte (die overwegend bestaat uit een opscholingsbehoefte) bestaat aan de voorgenomen opleiding Human Resource Management. De commissie overweegt hierbij dat de prognoses in ROA's AIS onvoldoende relevant zijn en dat de gegevens van het CBS en het UWV en de kwalitatieve arbeidsmarktbronnen slechts positieve indicaties van een arbeidsmarktbehoefte bieden. De kwantitatieve arbeidsmarktbehoefte die uit de adhesiebetuigingen blijkt acht de commissie te gering van omvang om te kunnen constateren dat sprake is van een structurele arbeidsmarktbehoefte, waaronder mede begrepen een opscholingsbehoefte, zoals bedoeld in de Regeling. De aanvraag voldoet niet aan criterium a (art. 6 lid 1) van de Regeling.

Aangezien de aanvrager de arbeidsmarktbehoefte niet heeft aangetoond, toetst de commissie niet of de voorgenomen opleiding voldoet aan criterium b (art. 6 lid 1) van de Regeling. De commissie adviseert evenmin over de RIO- en ISCED-indeling.

¹¹ De commissie stelt vast dat er in de interviews ook gevraagd is om een schatting van de behoefte (die volgens de aanvrager uitkomt op 737 tot 803 medewerkers over een periode van vijf jaar), maar dat een groot deel van deze inschattingen is bijgesteld (of niet is herhaald) door respondenten in de adhesieverklaringen. De commissie merkt (met de aanvrager) op dat veel van de geïnterviewden aangeven dat dit ruwe schattingen zijn. De commissie acht de adhesiebetuigingen representatiever omdat hier weloverwogen schattingen gemaakt lijken te zijn en neemt deze daarom mee in dit advies.

¹² Bijlage 20 van het aanvraagdossier.

4. Afstemming en zienswijzen

De onderhavige aanvraag is door de aanvrager bij de commissie aangekondigd. De commissie heeft deze aankondiging op 30 september 2023 onder kenmerk A23-004 gepubliceerd op haar website.

De aanvrager geeft aan tussen oktober 2023 en januari 2024 afstemming te hebben gezocht met de (bekostigde en onbekostigde) instellingen die reeds verwante opleidingen aanbieden. De verslagen van deze gesprekken zijn aan het dossier toegevoegd. De aanvrager geeft aan dat de andere aanbieders over het algemeen geen bezwaar hadden tegen de nieuwe opleiding. Alleen NCOI Hogeschool heeft terughoudend gereageerd. Verder heeft Saxion Hogeschool gesuggereerd dat de voorgenomen opleiding een minimaal negatief effect zou kunnen hebben op de instroom in de zijdelings verwante opleiding Management die zij aanbiedt.

Vanaf 9 april 2024 is op de website van de commissie kennisgegeven van het voornemen van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen om de nieuwe hbo Associate degree Human Resource Management als bekostigde opleiding te verzorgen in de gemeente Nijmegen. Hiermee is aan de instellingen voor hoger onderwijs en andere belanghebbenden de mogelijkheid gegeven om hun zienswijzen op dit voornemen kenbaar te maken. Er zijn geen zienswijzen ingediend.

Conclusie

Gelet op het voorgaande adviseert de Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs u om *negatief* te besluiten op het voorliggende verzoek.

De Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs



drs. P.M.M. Rullmann
Voorzitter CDHO

Bijlage 1: afbakening verwant aanbod (Bron: DUO, peildatum 1 oktober)

Opleiding	Instelling	'19-'20			'20-'21			'21-'22			'22-'23			'23-'24		
		VT	DT	DU	VT	DT	DU	VT	DT	DU	VT	DT	DU	VT	DT	DU
Ad Human Resource Management (80073)	Avans Hogeschool (07GR), 's-Hertogenbosch	93	40		107	42		90	46		79	24		90	39	
	Avans Hogeschool (07GR), Breda		39			36			35			22			33	
	Avans Hogeschool (07GR), Roosendaal	41			34			34			31			46		
	Hanzehogeschool Groningen (25BE), Groningen		22			15			18			21			20	
	Hogeschool Utrecht (25DW), Amersfoort							39			41	22		49	46	
	NHL Stenden Hogeschool (31FR), Leeuwarden	52	21		40	22		21	26		19	24		45	23	
Ad Bedrijfskunde (80074)	Avans Hogeschool (07GR), 's-Hertogenbosch	71	87		89	75		60	65		90	61		124	64	
	Avans Hogeschool (07GR), Breda		63			51			39			37			47	
	Avans Hogeschool (07GR), Roosendaal	29			61			73			92			82		
	HZ University of Applied Sciences (21MI), Vlissingen		21			16			20			16			14	
	Hanzehogeschool Groningen (25BE), Groningen								20			27			38	
	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (25KB), Arnhem		63	30		55	40		52	33		53	29		38	41
	NHL Stenden Hogeschool (31FR), Leeuwarden											13			37	

Ad Management (80113)	Avans Hogeschool (07GR), 's-Hertogenbosch	82			115			97	27		97	24		133	25	
	Christelijke Hogeschool Windesheim (01VU), Almere	66			58			45			36			42	14	
	Christelijke Hogeschool Windesheim (01VU), Zwolle	104	27		128	50		119	40		153	48		140	69	
	HZ University of Applied Sciences (21MI), Roosendaal	42			55			32			38			55		
	Hogeschool Rotterdam (22OJ), Rotterdam	134	41		159	71		129	57		113	47		94	54	
	Saxion Hogeschool (23AH), Deventer					11			28			21			12	
	Saxion Hogeschool (23AH), Enschede					11			24			20			32	
Totaal Eerstejaarsinstroom		714	424	30	846	455	40	739	497	33	789	480	29	900	605	41