



Hogeschool Rotterdam
T.a.v. College van Bestuur
Postbus 25035
3001 HA ROTTERDAM

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

██████████
██████████
██████████
████████████████████
Onze referentie
47397143

Bijlagen
1

Datum 1 augustus 2024
Betreft Brief clusteraanvraag macrodoelmatigheid hbo-masteropleidingen
Transitie naar Gezondheid en Welzijn

Geacht bestuur,

Met de brief van 1 februari 2024 met kenmerk OdJ-vb-2024-04, waarin u namens uzelf en namens de Haagse Hogeschool, de Hogeschool Arnhem en Nijmegen en de Saxion Hogeschool de pen voert, heeft u een clusteraanvraag zoals bedoeld in artikel 8 van de Regeling macrodoelmatig opleidingsaanbod 2023 (hierna: regeling) ingediend. Hiermee heeft u mij het voornemen voorgelegd om de hbo-master opleidingen Transitie naar Gezondheid en Welzijn als bekostigde opleidingen te verzorgen in Rotterdam, Nijmegen, Apeldoorn en Den Haag.

Advies CDHO

De Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs (hierna: CDHO) heeft mij op 8 juli 2024 per brief met kenmerken 2024-004C *positief* geadviseerd over de clusteraanvraag voor de hbo-masteropleidingen Transitie naar Gezondheid en Welzijn.

Oordeel en verzoek om vrijstelling

Gelet op het hiervoor genoemde advies van de CDHO, acht ik uw clusteraanvraag voldoende onderbouwd in de zin van de regeling. Hierdoor hoeven u en de Haagse Hogeschool, de Hogeschool Arnhem en Nijmegen en de Saxion Hogeschool geen aparte individuele macrodoelmatigheidsaanvragen voor de hbo-masteropleidingen Transitie naar Gezondheid en Welzijn in te dienen. Om voor bekostiging in aanmerking te komen is nog wel een positief macrodoelmatigheidsbesluit per individuele opleiding noodzakelijk. Op grond van artikel 8, vierde lid, van de regeling dient iedere instelling een individueel verzoek om vrijstelling in bij de CDHO. Inhoudelijk hoeft in dit verzoek om vrijstelling niets meer te worden onderbouwd; dit heeft u immers in de clusteraanvraag al gezamenlijk gedaan. De CDHO zal mij berichten over elk individueel verzoek. Vervolgens neem ik individuele macrodoelmatigheidsbesluiten per opleiding.

Termijnen

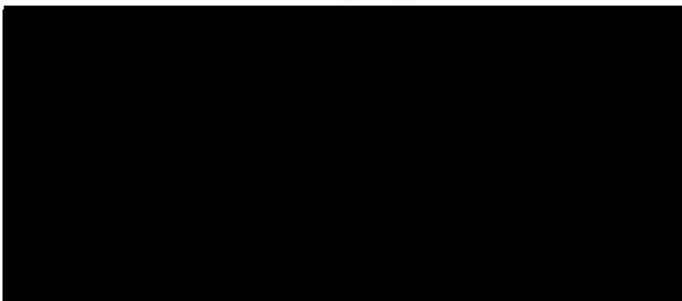
Vanaf de dagtekening van deze brief, hebben u en de Haagse Hogeschool, de Hogeschool Arnhem en Nijmegen en Saxion Hogeschool achttien maanden de tijd om een verzoek om vrijstelling van de macrodoelmatigheidstoets bij de CDHO, zoals hierboven is beschreven, in te dienen. De macrodoelmatigheidsbesluiten hebben vervolgens de reguliere wettelijke geldigheidstermijn van tien maanden conform artikel 6.2, negende lid van de WHW tot gevolg.

Onze referentie
47397143

Het verheugt me dat uw instellingen de noemenswaardige inspanningen hebben geleverd om landelijk samen te werken met de betrokken instellingen in de sector, met andere instellingen met verwant bekostigd opleidingsaanbod, met het werkveld en maatschappelijke partners en bovendien deze werkwijze succesvol hebben doorlopen.

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. E.E.W. Bruins
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	Kenmerk CDHO	Kenmerk aanvrager
Clusteraanvraag	2024-004C	OdJ-vb-2024-04
Hogeschool Rotterdam (penvoerder)		
Hbo master		Datum
Transitie naar Gezondheid en Welzijn		8 juli 2024

Geachte heer Bruins,

Hierbij ontvangt u het advies van de Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs (CDHO) over de clusteraanvraag Transitie naar Gezondheid en Welzijn (hierna ook: TGW) die door de Hogeschool Rotterdam namens vier instellingen is ingediend (brief van 1 februari 2024 met kenmerk OdJ-vb-2024-04). De commissie heeft het dossier voor deze aanvraag op 1 februari 2024 ontvangen. De clusteraanvraag omvat de volgende opleidingen:

- 2024-004Ca: Deeltijd hbo master Transitie naar Gezondheid en Welzijn te Rotterdam (Hogeschool Rotterdam)
- 2024-004Cb: Deeltijd hbo master Transitie naar Gezondheid en Welzijn te Nijmegen (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen)
- 2024-004Cc: Voltijd hbo master Transitie naar Gezondheid en Welzijn te Apeldoorn (Saxion Hogeschool)
- 2024-004Cd: Voltijd hbo master Transitie naar Gezondheid en Welzijn te Den Haag (De Haagse Hogeschool)

Op 12 februari 2024 is de behandeling van de clusteraanvraag opgeschort en zijn de aanvragers in de gelegenheid gesteld om de ontbrekende informatie te leveren. Op 4 maart is de aanvulling ontvangen en is de aanvraag weer door de commissie in behandeling genomen. De aanvragers zijn op 11 april in de gelegenheid gesteld om de clusteraanvraag te verbeteren. De verbeterde versie van de clusteraanvraag is op 3 juni ontvangen.

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 de volgende deelbesluiten te nemen over de in de clusteraanvraag opgenomen opleidingen:

- 2024-004Ca: *positief met beperking tot deeltijd*
- 2024-004Cb: *positief met beperking tot deeltijd*
- 2024-004Cc: *positief met beperking tot voltijd*
- 2024-004Cd: *positief met beperking tot voltijd*

De commissie adviseert u daarnaast om deze opleiding in het RIO in te delen in het onderdeel 'Gezondheidszorg'. Verder adviseert de commissie om de opleiding te laten registreren in de ISCED-rubriek 'gezondheidszorg z.n.d.' (91000).

1. Omschrijving van de aanvraag

De clusteraanvraag omvat vier aanvragen voor gelijknamige hbo masters Transitie naar Gezondheid en Welzijn (zie hierboven). Alle opleidingen hebben een studielast van 60 studiepunten. De aanvragers willen de opleiding in het RIO-onderdeel 'Sectoroverstijgend' en de ISCED-rubriek 'management, bedrijfs- en personeelwetenschappen' (0413)¹ laten opnemen.

De voorgenomen opleiding is gericht op het signaleren, analyseren, ontwerpen, in de praktijk brengen en evalueren van vernieuwende en creatieve oplossingen voor transitievraagstukken in het domein gezondheid, zorg en welzijn. Er ligt een sterk accent op preventie en op het versterken en integreren van welzijn en gezondheid. De opleiding sluit aan op de regionale praktijk en de onderzoeksagenda's van kenniscentra van de participerende hogescholen. Afgestudeerden van de opleiding zijn in staat om missie-georiënteerd de transitie van zorg en ziekte naar gezondheid en welzijn te versnellen door vanuit meervoudig perspectief (werk, inkomen, leefomgeving, technologie, economie) samen te werken.

Zowel de voltijd- als de deeltijdvariant van de opleiding is toegankelijk voor studenten met een afgeronde hbo bacheloropleiding met aantoonbare kennis op het gebied van gezondheid en welzijn en inzicht in het Nederlandse systeem van gezondheids- en welzijnszorg.

Afgestudeerden van de hbo master Transitie naar Gezondheid en Welzijn zullen voornamelijk werkzaam zijn bij zorg- en welzijnsinstellingen, samenwerkingscoalities en bij overheidsgerelateerde instellingen in de rol van (beleids)adviseur, projectleider, programmamanager, transformatie-officer of toegepast onderzoeker.

¹ De commissie constateert dat dit geen door het CBS gebruikte ISCED-rubriek is.

2. Analyse verwant aanbod

De aanvragers achten de volgende hbo masters “verwant” aan de voorgenomen opleiding:

1. Healthy Ageing Professional (aangeboden door twee instellingen²)
2. Health Innovation (aangeboden door één instelling)
3. Gezondheidsinnovatie (aangeboden door één instelling)
4. Health Care and Social Work (aangeboden door één instelling)
5. Innovatie in Zorg en Welzijn (aangeboden door één instelling)
6. Advanced Health Information Practice (aangeboden door één instelling)

Ten slotte geven de aanvragers aan dat de nog niet gestarte hbo master Leiderschap voor Persoonsgerichte Zorg en Ondersteuning van de Christelijke Hogeschool Windesheim ook sterk verwant wordt geacht aan de voorgenomen opleiding.

De aanvragers achten de volgende masters zijdelings verwant aan de voorgenomen opleiding:

1. Hbo master Fysiotherapie en Innovatie in Beweegzorg (aangeboden door één instelling)
2. Hbo master Community Development (aangeboden door één instelling)
3. Hbo master Fysiotherapie en Wijkgerichte Beweegzorg (aangeboden door één instelling)
4. Hbo master Social Work (aangeboden door vier instellingen)
5. Wo master Zorgmanagement (aangeboden door één instelling)
6. Wo master European master in Health Economics and Management (aangeboden door één instelling)
7. Wo master Klinische Gezondheidswetenschappen/Gezondheidswetenschappen voor Zorgprofessionals (aangeboden door één instelling)
8. Wo master Population Health Management (aangeboden door één instelling)
9. Wo master Vitality and Ageing (aangeboden door één instelling)
10. Wo master Health Sciences (aangeboden door één instelling)
11. Wo master Health Education and Promotion (aangeboden door één instelling)
12. Wo master Work, Health & Career (aangeboden door één instelling)
13. Wo master Healthcare Policy, Innovation and Management (aangeboden door één instelling)
14. Wo master Medical Psychology (aangeboden door één instelling)
15. Wo master Communication, Health and Life Sciences (aangeboden door één instelling)
16. Wo master Nutrition and Health Sciences (aangeboden door één instelling)
17. Wo master Burgerschap en Kwaliteit van Samenleven (aangeboden door één instelling)
18. Wo master Gezondheidswetenschappen (aangeboden door één instelling)

De aanvragers achten tevens de onbekostigde hbo master Management & Innovatie in Maatschappelijke Organisaties van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen zijdelings verwant aan de voorgenomen opleiding.

Tot slot achten de aanvragers de volgende onbekostigde wo masters zijdelings verwant aan de beoogde hbo master Transitie naar Gezondheid en Welzijn:

² Waar de commissie spreekt over “instelling” wordt “bekostigde instelling” bedoeld.

1. Executive Master of Health Administration (TIAS Business School)
2. Master of Health Informatics (Universiteit van Amsterdam)
3. Master of Public Health (Netherlands School of Public & Occupational Health)

De commissie begrijpt de term “verwant” als vergelijkbaar met de door de commissie gebruikte term “sterk verwant”.

De commissie volgt de aanvragers in de afbakening van het sterk verwante aanbod.

De commissie is met de aanvragers van mening dat de volgende opleidingen zijdelings verwant zijn aan de voorgenomen opleiding:

1. Hbo master Sport- en Beweeginnovatie (aangeboden door één instelling, nog geen instroomgegevens bekend)
2. Hbo master Community Development (aangeboden door één instelling)
3. Hbo master Social Work (aangeboden door vier instellingen)
4. Wo master Zorgmanagement (aangeboden door één instelling)
5. Wo master Population Health Management (aangeboden door één instelling)
6. Wo master Vitality and Ageing (aangeboden door één instelling)
7. Wo master Health Sciences (aangeboden door één instelling)
8. Wo master Health Education and Promotion (aangeboden door één instelling)
9. Wo master Healthcare Policy, Innovation and Management (aangeboden door één instelling)

De commissie heeft de instroom in de recent gestarte hbo master Sport- en Beweeginnovatie van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen en de wo master Gezondheidswetenschappen van de Open Universiteit niet mee kunnen wegen in dit advies omdat de instroomgegevens van deze opleiding (nog) niet bekend zijn.

Ten slotte acht de commissie, in aanvulling op de afbakening van de aanvrager, ook de recent gestarte hbo master Gezond Gedrag en Leefomgeving van Aeres Hogeschool zijdelings verwant aan de voorgenomen opleiding. De commissie heeft de instroom in deze opleiding niet mee kunnen wegen in dit advies omdat de instroomgegevens van deze opleiding nog niet bekend zijn.

De commissie acht deze opleidingen zijdelings verwant omdat zij wat betreft de inhoud ten dele overlappen met de voorgenomen opleiding, dezelfde instroomdoelgroep bedienen en studenten ten dele voor dezelfde arbeidsmarkt opleiden.

De commissie acht de overige bekostigde opleidingen die door de aanvragers zijn aangedragen opleidingen nauwelijks verwant met de voorgenomen opleiding. De commissie acht in dit geval de door de aanvragers genoemde onbekostigde opleidingen onvoldoende verwant omdat deze niet onder vergelijkbare condities worden aangeboden.

De instroom in verwante opleidingen nam in de afgelopen vijf jaar toe, maar is in het studiejaar 2022-2023 weer afgenomen (zie Bijlage 1).

De deelnemende instellingen hebben ieder een prognose gemaakt van de instroom in de voorgenomen opleiding op grond van eigen onderzoeken. Hieruit zijn de volgende verwachtingen gekomen:

- Hogeschool Rotterdam (2024-004Ca): 25 studenten per jaar
- Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (2024-004Cb): 25 studenten per jaar
- Saxion Hogeschool (2024-004Cc): 20 studenten per jaar
- De Haagse Hogeschool (2024-004Cd): 20 studenten per jaar

De commissie acht deze prognoses realistisch, gelet op de instroom in verwante opleidingen.

3. Beoordeling criterium a (art. 6 lid 1 sub a)

3.1 Gezamenlijke onderbouwing

De commissie betreft ambtshalve de arbeidsmarktprognoses in het AIS van het ROA³.

De aanvragers beschouwt twee opleidingstypen die zijn opgenomen in ROA's AIS als relevant voor de voorgenomen opleiding Transitie naar Gezondheid en Welzijn, zijnde de opleidingstypen master farmacie en gezondheidswetenschappen en master management, bedrijfs- en personeelswetenschappen. De commissie neemt het opleidingstype master management, bedrijfs- en personeelswetenschappen niet mee bij de beoordeling van de arbeidsmarktbehoefte omdat hier slechts twee sterk verwante opleidingen in zijn opgenomen naast een groot aantal niet of nauwelijks verwante opleidingen.

De commissie acht met de aanvragers het opleidingstype master farmacie en gezondheidswetenschappen het meest relevant omdat hierin onder meer de sterk verwante hbo masters Healthy Ageing Professional, Health Innovation, Gezondheidsinnovatie en Health Care and Social Work zijn opgenomen. ROA typeert de vooruitzichten in 2028 voor afgestudeerden van dit opleidingstype als redelijk en verwacht enige knelpunten in de toekomstige personeelsvoorziening (zie Bijlage 2, Tabel 1).

De aanvragers beroepen zich tevens op de prognoses van het ROA voor de beroepsgroepen (1) bedrijfskundigen en organisatieadviseurs, (2) beleidsadviseurs, (3) maatschappelijk werkers, (4) managers zorginstellingen, (5) medisch vakspecialisten en (6) overheidsambtenaren. De commissie kent in beginsel meer gewicht toe aan de prognoses voor opleidingstypen omdat daarin de uitstroom uit een cluster verwante opleidingen wordt gerelateerd aan het aantal verwachte baanopeningen voor dit type afgestudeerden. De commissie acht de beroepsgroepen maatschappelijk werkers, medisch vakspecialisten en overheidsambtenaren onvoldoende relevant omdat de voorgenomen opleiding studenten niet beoogt op te leiden voor beroepen in deze beroepsgroepen. Om deze reden kent de commissie geen gewicht toe aan de prognoses voor deze beroepsgroepen.

De commissie acht de beroepsgroep managers zorginstellingen het meest relevant omdat afgestudeerden van de voorgenomen opleiding (op termijn) in aanmerking komen voor de beroepen binnen deze beroepsgroep, zoals managers gezondheidszorg en managers ouderenzorg. Uit de prognoses van het ROA blijkt dat er voor deze beroepsgroep vrijwel geen knelpunten in de toekomstige personeelsvoorziening worden verwacht (zie Bijlage 2, Tabel 2).

De commissie is van mening dat de beroepsgroep bedrijfskundigen en organisatieadviseurs ten dele relevant is omdat afgestudeerden van de voorgenomen opleiding in aanmerking komen voor de in

³ <https://roastatistics.shinyapps.io/AIStot2028/>

deze beroepsgroep opgenomen beroepen specialisten personeel, organisatie en beleidsadvies en bedrijfskundigen en organisatieadviseurs, voor zover deze gericht zijn op vraagstukken op het gebied van gezondheid en welzijn. Uit de prognoses van het ROA blijkt dat er voor deze beroepsgroep vrijwel geen knelpunten in de toekomstige personeelsvoorziening worden verwacht (zie Bijlage 2, Tabel 3).

De commissie acht de beroepsgroep beleidsadviseurs ten dele relevant omdat afgestudeerden van de voorgenomen opleiding in aanmerking komen voor het in deze beroepsgroep opgenomen beroep beleidsadviseur, voor zover dit gericht is op vraagstukken op het gebied van gezondheid en welzijn. Uit de prognoses van het ROA blijkt dat er voor deze beroepsgroep grote knelpunten in de toekomstige personeelsvoorziening worden verwacht (zie Bijlage 2, Tabel 4).

De commissie concludeert dat de prognoses die zijn opgenomen in ROA's AIS voor het opleidingstype en de beroepsgroepen die (ten dele) relevant zijn voor de onderhavige opleiding geen eenduidig beeld geven van de arbeidsmarktperspectieven voor afgestudeerden van de voorgenomen opleiding Transitie naar Gezondheid en Welzijn.

De aanvragers doen voorts een beroep op een rapport van het UWV gericht op de arbeidsmarkt voor beroepen in de sector zorg en welzijn.⁴ De aanvragers geven aan dat uit het rapport volgt dat er aan het einde van 2021 meer dan 55.000 vacatures openstonden in de sector zorg en welzijn, 51% meer dan aan het einde van 2020. Volgens het rapport was aan het einde van 2021 de markt voor zorgberoepen in alle arbeidsmarktregio's krap of zeer krap. Een mogelijke oplossing die in het rapport wordt voorgesteld is om het werk anders te organiseren en/of anders te verdelen over verschillende functies. De aanvragers stellen dat de voorgenomen opleiding professionals opleidt die oplossingen kunnen ontwikkelen en implementeren om de krapte in de zorg aan te pakken. De commissie volgt de aanvrager in die stelling en concludeert derhalve dat uit de bron een kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte aan dit type professionals kan worden afgeleid.

De commissie stelt vast dat de aanvragers aan de hand van een zeer groot aantal bronnen beargumenteren dat de opleiding aansluit op een maatschappelijke behoefte. Gelet op de toelichting op de Regeling betreft de commissie deze bronnen bij de beoordeling van de onderbouwing van een actuele kwalitatieve ontwikkeling die de actuele arbeidsmarktbehoefte ten goede kan komen.

De eerste ontwikkeling betreft de behoefte aan hoger opgeleid personeel dat gezondheidsvraagstukken interdisciplinair kan benaderen.⁵ De thema's die in de master Transitie naar Gezondheid en Welzijn worden behandeld en de cross-sectorale focus die in de beoogde master naar voren komt sluiten volgens de aanvragers naadloos aan op de thema's die in verschillende rapporten en onderzoeksagenda's worden uitgelicht. Er is volgens de aanvragers behoefte aan professionals die regionaal kunnen samenwerken aan transities op het vlak van gezondheid en welzijn. De commissie is van mening dat uit de beschreven bronnen een actuele kwalitatieve

⁴ 'Zorg Barometer arbeidsmarkt' (UWV 2022, p. 1-2)

⁵ Zoals onder meer besproken in het rapport 'Focus op Professie - Rapport Commissie Positionering Hoger Beroepsonderwijs' (VH 2022, p. 7, 21-22, 41 en 43), het rapport 'Praktijkgericht onderzoek als kennisversneller – Strategische onderzoeksagenda hbo 2022-2025 (VH 2021, p. 9 en 21-24), het artikel 'De nieuwe volksgezondheidsexpert als gamechanger in een stevige preventie-infrastructuur' (Fransen *et al.* in TSG – Tijdschrift voor Gezondheidswetenschappen 2022, p. 129-133) en de agenda 'Gezondheid en Zorg – Transitieagenda Human Capital (Health Holland 2022, p. 11-14),

ontwikkeling naar voren komt die de arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de beoogde opleiding ten goede kan komen.

De tweede ontwikkeling betreft de transitie naar preventie en gezondheidsbevordering.⁶

De aanvragers beargumenteren dat een integrale benadering van preventie nodig is vanuit een brede blik op gezondheid en de complexe ongelijkheid in de samenleving en dat het vormgeven van een goed preventiebeleid complex is. Dit vraagt volgens de aanvragers om deskundigheid en (regionale) samenwerking. De aanvragers stellen dat afgestudeerden van de beoogde opleiding beschikken over de vereiste interdisciplinaire benadering van gezondheidsvraagstukken en over de kennis en vaardigheden om op regionaal niveau de transitie naar preventie en gezondheidsbevordering te kunnen begeleiden. De commissie is van mening dat uit de beschreven bronnen een actuele kwalitatieve ontwikkeling naar voren komt die de arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de beoogde masteropleiding ten goede kan komen.

De aanvragers verwijzen voorts naar een arbeidsmarktonderzoek dat door Lexnova is uitgevoerd in opdracht van de aanvragers. Het onderzoek bestaat uit twee deelonderzoeken. Het eerste deelonderzoek is gebaseerd op een vacatureanalyse.⁷ In het onderzoeksrapport is aangegeven dat er via Jobfeed een analyse is gemaakt van online vacatures die in de vijf jaar en in de zestien weken voorafgaand aan de peildatum van 14 november 2023 zijn geplaatst. Er is zowel een landelijke als een regionale analyse gemaakt, gericht op de verzorgingsgebieden van de vier betrokken instellingen. De regionale analyses worden besproken in de paragrafen 3.2 tot en met 3.5 van dit advies. De onderzoekers hebben vacatures uit het hele land op hbo-/wo-niveau en wo-niveau verzameld op basis van een groot aantal functietitels, waaronder: (1) programmamanager, (2) projectleider, (3) beleidsmedewerker (o.a. op het gebied van gezondheidszorg, arbeidsomstandigheden, jeugdbeleid en ouderenbeleid), (4) bedrijfsadviseur en (5) manager zorg en welzijn/zorginnovatie. De aanvragers stellen dat werkgevers niet expliciet naar hbo master-gediplomeerden in vacatureteksten vragen. Het gevraagde niveau wordt volgens de aanvragers veelal aangeduid met de term 'academisch werk- en denkniveau'. Volgens de aanvragers categoriseren vacaturedatabanken deze vacatures als vacatures op wo-niveau, maar staan de vacatures evenzeer open voor hbo master gediplomeerden. De aanvragers stellen dat zowel wo als hbo masters worden aangeduid met NLQF-niveau 7.

De aanvragers geven daarnaast aan dat de vacatures die om werkervaring vragen een indicatie bieden van een behoefte aan de deeltijdvariant van de opleiding en de vacatures die geen werkervaring vereisen een indicatie van een behoefte aan de voltijdvariant van de opleiding.

⁶ Zoals onder meer besproken in het akkoord 'GALA – Gezond en Actief Leven Akkoord' (Ministerie van VWS 2023, p. 6, 9, 28 en 38), het rapport 'Opgaven voor volksgezondheid en zorg op weg naar 2050 - Vooruitblik Volksgezondheid Toekomstverkenning 2024' (RIVM 2023, p. 19), het 'Integraal Zorgakkoord - Samen werken aan gezonde zorg' (Ministerie van VWS 2022, p. 46, 73 en 100), de 'Kennis- en Innovatieagenda Gezondheid & Zorg 2024-2027' (Topsector Gezondheid en Zorg 2023, p. 11 en 36), het 'Nationaal Preventieakkoord' (Ministerie van VWS 2018, pp. 3-8), het nieuwsbericht 'Rijk investeert opnieuw in regio: € 284 miljoen voor 14 nieuwe Regio Deals' (Rijksoverheid, 17 februari 2023), het rapport 'Op onze gezondheid. De noodzaak van een sterkere publieke gezondheidszorg' (Raad voor Volksgezondheid & Samenleving 2023, p. 6, 11 en 65), het rapport 'Een eerlijke kans op gezond leven. Advies' (Raad voor Volksgezondheid & Samenleving 2021, p. 6, 27, 29 en 35), het rapport 'Naar een toekomstbestendig zorgstelsel - Brede maatschappelijke heroverweging' (Rijksoverheid 2020, p. 36) en het rapport 'Uitweg uit de schaarste. Over noodzaak en belofte van medische technologie in de aanpak van personeelstekort in de zorg' (Gupta Strategists 2022, p. 1).

⁷ 'Vacatureanalyse Master Transitie naar Gezondheid en Welzijn - Consortium van hogescholen' (Lexnova 2023)

Er is daarnaast gebruik gemaakt van “keywords”, waaronder gezondheid, welzijn, kwaliteit van leven, gezondheidsbevordering, preventie en gezondheidsverschillen. Deze “keywords” dienen vervolgens voor te komen in combinatie met een aantal andere “keywords”, waaronder transitie, gezondheid, zorg, leefstijl, arbeidsmarkt, kansengelijkheid, zorgtechnologie en e-health. De commissie constateert dat de gekozen functietitels en “keywords” aansluiten op het profiel van de voorgenomen opleiding. De commissie constateert daarnaast dat afgestudeerden van de voorgenomen opleiding niet worden opgeleid voor functies op wo-niveau en neemt daarom alleen de resultaten voor functies op hbo-/wo-niveau mee in de onderstaande overweging. De commissie stelt aan de hand van de bijgevoegde onderzoeksmethode vast dat de resultaten van de vacatureanalyse zijn ontdebeld. Uit de landelijke vacatureanalyse blijkt dat er in de afgelopen vijf jaar in totaal 4.910 relevante vacatures zijn geplaatst, waarvan de meeste vacatures openstonden voor beleidsmedewerker (overig), beleidsmedewerker gezondheidszorg en projectleider (overig). In totaal zijn 2.257 vacatures specifiek gericht op afgestudeerden met een hbo-/wo-profiel. Het merendeel van de vacatures is uitgezet in de provincies Zuid-Holland, Utrecht en Noord-Holland (deze cijfers omvatten ook de vacatures op wo-niveau). Daarnaast blijkt uit de landelijke vacatureanalyse dat in de zestien weken voorafgaand aan de peildatum van 14 november 2023 er in totaal 371 vacatures zijn geplaatst, waarvan 197 op hbo-/wo-niveau. In deze periode stonden de meeste vacatures open voor de functies beleidsmedewerker gezondheidszorg, beleidsmedewerker (overig) en beleidsmedewerker jeugd beleid. De provincies Zuid-Holland, Utrecht en Noord-Holland hebben de meeste vacatures openstaan. Er is tevens een steekproef van 100 relevant geachte vacatures als bijlage bij de vacatureanalyse toegevoegd. De steekproef is op 30 juni afgenomen en de vacatures zijn geplaatst in juni 2023.

De commissie acht de vacatureanalyse valide en navolgbaar en de onderzochte vacatures relevant voor afgestudeerden van de voorgenomen opleiding voor zover deze betrekking hebben op hbo-/wo-niveau. Dit inachtnemend constateert de commissie dat de vacatureanalyse blijkt geeft van enige landelijke arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding.

Naar aanleiding van de kanttekening die de commissie heeft geplaatst bij de relevantie van de vacatures op wo-niveau voor afgestudeerden van de hbo master Transitie naar Gezondheid en Welzijn hebben de aanvragers Lexnova gevraagd om de gevonden vacatures op te splitsen naar niveau (hbo-/wo-niveau versus wo-niveau) en werkervaring (wel of geen werkervaring vereist). De peildatum van deze aangepaste vacatureanalyse is 1 mei 2024. De aanvragers stellen dat het aantal vacatures op landelijk niveau ten opzichte van de eerdere peildatum van 14 november 2023 in de afgelopen vijf jaar met 8% is toegenomen van 4.910 vacatures in 2018 tot 5.292 vacatures in 2023. Het percentage vacatures op wo- respectievelijk hbo-/wo-niveau is gelijk gebleven (54% versus 46%). Lexnova heeft de gevonden vacatures vervolgens in vier categorieën onderverdeeld, te weten (1) vacatures op hbo-/wo-niveau die geen werkervaring vereisen (768 vacatures, 15%), (2) vacatures op wo-niveau die geen werkervaring vereisen (603 vacatures, 11%), (3) vacatures op hbo-/wo-niveau die werkervaring vereisen (1.746 vacatures, 33%) en (4) vacatures op wo-niveau die werkervaring vereisen (2.299 vacatures, 43%). De meeste functietitels zijn in alle vier categorieën opgenomen, zoals bijvoorbeeld beleidsmedewerker jeugd beleid, beleidsmedewerker (overig) en bedrijfsadviseur. De vacatures op hbo-/wo-niveau laten zien dat het vaakst naar projectleiders (overig) gevraagd wordt, zowel bij de vacatures die werkervaring vereisen als de vacatures die deze eis niet stellen. De vacatures op wo-niveau laten zien dat het vaakst gevraagd wordt naar beleidsmedewerkers (overig), zowel bij de vacatures die werkervaring vereisen als bij de vacatures die dat niet doen.

De aanvragers constateren op basis van de aanvullende analyse dat de vacature 'beleidsmedewerker sportzaken' niet aansluit op het beroepsprofiel van de beoogde opleiding. Ook de meeste vacatures binnen de categorie 'beleid en bestuur' sluiten niet aan op het beroepsprofiel van de master Transitie naar Gezondheid en Welzijn vanwege de gevraagde complexiteit en senioriteit. Dit betreft in totaal 95 vacatures die werkervaring vereisen en 35 vacatures zonder werkervaring. Bij de functietitel 'management consultant' is volgens de aanvragers ongeveer de helft van de vacatures (66 in totaal) passend. Wanneer de 130 vacatures binnen de categorie 'beleid en bestuur' worden opgeteld bij de helft van de 66 vacatures met de functietitel 'management consultant' komen de aanvragers uit op 163 vacatures die niet aansluiten op het beroepsprofiel van de voorgenomen opleiding. De aanvragers komen hiermee uit op een totaal van 5.129 relevante vacatures. Dit komt volgens de aanvragers neer op 97% vacatures die als passend beschouwd kunnen worden voor afgestudeerden van de voorgenomen opleiding.

De commissie is van mening dat uit de aanvullende vacatureanalyse naar voren komt dat de meeste gevonden vacatures op hbo-/wo-niveau passend zijn voor afgestudeerden van de beoogde opleiding, maar acht de gevonden vacatures op wo-niveau minder relevant voor afgestudeerden van de beoogde opleiding. De commissie concludeert dat uit de aanvullende analyse eveneens enige arbeidsmarktbehoefte, mede bestaande uit een opscholingsbehoefte, naar voren komt.

Het tweede deelonderzoek in het arbeidsmarktonderzoek van Lexnova is gebaseerd op een online enquête onder 286 respondenten die werkzaam zijn bij organisaties gericht op gezondheid, welzijn en zorg en ten minste 20 werknemers in dienst hebben.⁸ De enquête is afgenomen tussen september en oktober 2023. De namen van de organisaties waar de respondenten werkzaam zijn alsmede de vragen die aan hen zijn gesteld zijn opgenomen in een bijlage bij het onderzoek. In de toelichting op het onderzoek is aangegeven dat het niet verplicht was om een organisatienaam of omschrijving op te geven. Van circa 35 organisaties is geen omschrijving bijgevoegd, maar in de meeste gevallen is uit de organisatienaam af te leiden waar de organisatie zich mee bezighoudt. Van circa 80 organisaties is geen naam weergegeven of is een algemene term ingevuld zoals 'ziekenhuis', 'gemeente' en 'zorg (en welzijn)', maar is uit de omschrijving af te leiden om wat voor organisatie het gaat. Alle respondenten hebben volgens het onderzoek een functie die hen in staat stelt gezaghebbende uitspraken over het aannamebeleid en/of over het bijscholen van medewerkers te doen. De commissie constateert dat 12% van de respondenten niet (of nauwelijks) verantwoordelijk is voor het aannemen van nieuwe medewerkers en 12% niet (of nauwelijks) voor het opscholen van huidige medewerkers. De aanvragers geven aan dat van 13 respondenten de functietitel niet is weergegeven vanwege mogelijke herleidbaarheid tot de betrokken respondent.

De meeste respondenten zijn werkzaam binnen de sectoren gezondheidszorg (52%), welzijnszorg (21%) en overheid en openbaar bestuur (12%). De organisaties zijn hoofdzakelijk gevestigd in de provincies Zuid-Holland (25%), Noord-Holland (15%) en Noord-Brabant (14%). 52% van de respondenten werkt voor een organisatie met meer dan 500 medewerkers, 16% voor een organisatie met 200-499 medewerkers en 10% voor organisaties met 100-199 medewerkers. Van de werkgevers geeft 78% aan de hbo master Transitie naar Gezondheid en Welzijn (zeer) aansprekend te vinden. 23% van de respondenten vindt het profiel (helemaal) niet aansprekend.

De respondenten is tevens gevraagd of zij behoefte hebben aan nieuwe medewerkers met het profiel van de voorgenomen opleiding. Er is door 95 (33%) respondenten aangegeven dat zij in de

⁸ 'Marktpotentieel master Transitie naar Gezondheid en Welzijn – deelrapportage: arbeidsmarktanalyse' (Lexnova 2023)

komende twee jaar behoefte hebben aan medewerkers die de beoogde opleiding hebben afgerond. 47 (16%) respondenten hebben geen behoefte aan nieuwe medewerkers en 144 (50%) respondenten weten niet of er een behoefte aan nieuwe medewerkers met het profiel van de voorgenomen opleiding bestaat. Gezamenlijk noemen de respondenten een behoefte van minimaal 233 en maximaal 548 nieuwe medewerkers op jaarbasis. De respondenten noemen het vaakst één nieuwe medewerker als minimum en als maximum wordt het vaakst vier nieuwe medewerkers genoemd. Twee respondenten geven aan behoefte te hebben aan 100 nieuwe medewerkers en één respondent geeft aan 150 nieuwe medewerkers nodig te hebben. In het onderzoek is de behoefte aan nieuwe medewerkers in absolute aantallen uitgesplitst naar provincie (n=89). In de provincie Zuid-Holland (n=30) is de absolute behoefte het grootst met een minimale behoefte van 53 nieuwe medewerkers en een maximale behoefte van 185. In de provincie Groningen (n=3) bedraagt de absolute behoefte aan nieuwe medewerkers minimaal 52 en maximaal 78. In de provincie Limburg (n= 11) bedraagt deze behoefte aan nieuwe medewerkers minimaal 27 en maximaal 82. Daarnaast is onderzocht in hoeverre de respondenten behoefte hebben aan bijscholing van huidige medewerkers met het profiel van de voorgenomen opleiding. Er is door 87 respondenten (33%) aangegeven dat zij in de komende twee jaar behoefte hebben aan bijscholing van huidige medewerkers middels de beoogde hbo master Transitie naar Gezondheid en Welzijn. 50 (18%) respondenten hebben geen behoefte aan opscholing van huidig personeel en 149 (52%) respondenten weten niet of hier behoefte aan bestaat. Gezamenlijk noemen de respondenten een behoefte van minimaal 321 en maximaal 693 op te scholen medewerkers op jaarbasis. De respondenten noemen het vaakst één bij te scholen medewerker als minimum en als maximum wordt het vaakst twee bij te scholen medewerkers genoemd. Vier respondenten geven aan 100 medewerkers te willen opscholen en één respondent geeft aan 150 medewerkers te willen opscholen. In het onderzoek is de behoefte aan opscholing van huidige medewerkers in absolute aantallen ook uitgesplitst naar provincie (n=81). In de provincie Zuid-Holland (n=26) is de absolute behoefte het grootst met een minimale behoefte van 76 bij te scholen medewerkers en een maximale behoefte van 193 medewerkers. In de provincie Noord-Holland (n=6) bedraagt de absolute behoefte aan op te scholen medewerkers minimaal 49 en maximaal 117. In de provincie Groningen (n=1) bedraagt de absolute behoefte aan op te scholen medewerkers minimaal 50 en maximaal 75.

De commissie is van mening dat het onderzoek valide en gedeeltelijk navolgbaar is. De navolgbaarheid wordt in de ogen van de commissie beperkt doordat niet van alle organisaties de naam is opgegeven of een omschrijving is bijgeleverd. Daarnaast hebben de aanvragers wel een lijst van organisaties meegeleverd, maar is er geen koppeling gemaakt tussen de namen/omschrijvingen van de organisaties en de gegeven antwoorden. De commissie merkt verder op dat enkele inschattingen van de verwachte behoefte significant afwijken van het gemiddelde. Met deze kanttekeningen bij de navolgbaarheid is de commissie van mening dat de overgebleven resultaten voldoende zijn om te concluderen dat het onderzoek aannemelijk maakt dat er een arbeidsmarktbehoefte, mede bestaande uit een opscholingsbehoefte, bestaat aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding.

Ten slotte hebben de aanvragers verwezen naar adhesieverklaringen afkomstig van acht maatschappelijke instellingen en brancheorganisaties. De adhesieverklaringen zijn afgegeven in de periode oktober-november 2023 en zijn ondertekend door personen die een gezaghebbende uitspraak over het scholingsbeleid kunnen doen. In deze adhesieverklaringen wordt steun uitgesproken voor de beoogde master Transitie naar Gezondheid en Welzijn en in zes gevallen

worden ook inhoudelijke bijdragen in de vorm van praktijkopdrachten, stageplekken, gastlessen en algemene ondersteuning aangeboden. De commissie is van mening dat de adhesieverklaringen de inhoudelijke relevantie van de opleiding onderstrepen, maar geen blijk geven van een concrete arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding, noch een opscholingsbehoefte van huidige medewerkers.

3.2 Hogeschool Rotterdam (2024-004Ca)

Ter onderbouwing van de regionale arbeidsmarktbehoefte, die ten dele bestaat uit een opscholingsbehoefte, waar de Hogeschool Rotterdam in Rotterdam op beoogt aan te sluiten beroept de aanvrager zich op de eerdergenoemde vacatureanalyse uitgevoerd door onderzoeksbureau Lexnova. Uit deze analyse komt naar voren dat in de provincie Zuid-Holland (tevens het verzorgingsgebied van De Haagse Hogeschool) in de vijf jaar voor de peildatum van 14 november 2023 1.370 relevante vacatures openstonden en in de 16 weken voor de peildatum 100 vacatures. In de provincie Zeeland stonden er in de vijf jaar voor de gekozen peildatum 88 vacatures open en in de zestien weken voor de peildatum 4 vacatures. De aanvrager geeft aan dat door de verzorgingsgebieden van de deelnemende hogescholen per provincie te verdelen er sprake is van deels overlappende verzorgingsgebieden⁹. Om deze reden is ervoor gekozen om tevens in een straal van 40 km rondom de vestigingsplaatsen te kijken naar het aantal relevante vacatures. In de vijf jaar voor de peildatum van 14 november 2023 zijn er in totaal 1.434 relevante vacatures geplaatst en in de 16 weken voor de gekozen peildatum zijn er in totaal 105 relevante vacatures geplaatst in de regio van de Hogeschool Rotterdam. Van de 1.434 vacatures stonden de meeste vacatures open voor beleidsmedewerker (overig) (204 vacatures). Voor de beroepsgroep beleidsmedewerker gezondheidszorg zijn 196 vacatures geplaatst, gevolgd door de beroepsgroep beleidsmedewerker jeugdbeleid met 175 vacatures. Van de 1.434 vacatures waren er 473 vacatures op hbo-/wo-niveau. In de zestien weken voor de peildatum zijn er 105 relevante vacatures geplaatst. Er stonden 20 vacatures open voor beleidsmedewerker gezondheidszorg, 19 voor beleidsmedewerker jeugdbeleid en 13 voor beleidsmedewerker (overig). In 37 gevallen werd hbo-/wo-niveau gevraagd. De commissie constateert dat de meeste vacatures om professionals op wo-niveau vragen. Dit inachtnemend is de commissie van mening dat de vacatureanalyse een indicatie biedt van een arbeidsmarktbehoefte die ten dele bestaat uit een opscholingsbehoefte aan afgestudeerden van de beoogde opleiding.

De Hogeschool Rotterdam verwijst tevens naar het tweede deelonderzoek van het arbeidsmarktonderzoek uitgevoerd door Lexnova, de online enquête onder 286 werkgevers. De aanvrager stelt dat uit de enquête naar voren komt dat in het verzorgingsgebied van de Hogeschool Rotterdam voldoende behoefte bestaat aan opscholing van huidige medewerkers. In de enquête is de behoefte aan opscholing van huidige medewerkers in absolute aantallen uitgesplitst naar provincie (n=81). De aanvrager heeft aangegeven de provincies Zuid-Holland (tevens het verzorgingsgebied van De Haagse Hogeschool) en Zeeland tot het verzorgingsgebied te rekenen. In de provincie Zuid-Holland (n=26) is de absolute behoefte het grootst met een minimale behoefte van 76 op te scholen medewerkers en een maximale behoefte van 193 medewerkers per jaar. In de provincie Zeeland (n=3) is de minimale behoefte aan opscholing van huidige medewerkers 22 en de maximale behoefte 29 per jaar.

⁹ Deze overweging geldt evenzeer voor de overige drie participerende hogescholen.

Daarnaast heeft de Hogeschool Rotterdam in de periode oktober 2023 en april-mei 2024 een aantal werkgevers verzocht om een intentieverklaring op te stellen. De intentieverklaringen zijn als bijlage toegevoegd en bevatten de namen en functies van de werkgevers alsmede de namen van de organisaties waar zij voor werken. De commissie constateert dat de respondenten gezaghebbende uitspraken over het aanname- en scholingsbeleid binnen de organisatie kunnen doen en werkzaam zijn voor relevante organisaties. 24 werkgevers hebben een intentieverklaring ondertekend, waarvan 18 tevens de behoefte aan nieuwe medewerkers met het profiel van de voorgenomen opleiding en van opscholing van huidige medewerkers hebben gekwantificeerd. De respondenten zijn vergeleken met de werkgevers die hebben deelgenomen aan het arbeidsmarktonderzoek van Lexnova. De commissie constateert één dubbeling. De aanvrager stelt dat de betreffende intentieverklaring is ondertekend door een operationaal directeur van een landelijke organisatie met meerdere vestigingen. De respondent die heeft deelgenomen aan het arbeidsmarktonderzoek van Lexnova is werkzaam in het middelmanagement. De aanvrager is om deze reden van mening dat er geen sprake is van dubbeling. De respondenten geven aan in de komende drie jaar totaal 48 tot 49 medewerkers middels de beoogde opleiding te willen opscholen. De commissie constateert dat één respondent (de landelijk opererende organisatie die ook aan het arbeidsmarktonderzoek van Lexnova heeft deelgenomen) heeft aangegeven 10 mensen te willen opscholen middels de master Transitie naar Gezondheid en Welzijn. De overige respondenten geven kleinere aantallen aan. De commissie concludeert dat de intentieverklaringen blijk geven van een arbeidsmarktbehoefte, geheel bestaande uit een opscholingsbehoefte, aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding.

Dit inachtnemend concludeert de commissie dat uit de aangehaalde bronnen een arbeidsmarktbehoefte, mede bestaande uit een opscholingsbehoefte, aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding naar voren komt.

3.3 Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (2024-004Cb)

Ter onderbouwing van de regionale arbeidsmarktbehoefte, die ten dele bestaat uit een opscholingsbehoefte, waar de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen in Nijmegen op beoogt aan te sluiten verwijst de aanvrager in de eerste plaats naar de vacatureanalyse uitgevoerd door onderzoeksbureau Lexnova. Uit deze analyse komt naar voren dat in de provincie Gelderland (tevens het verzorgingsgebied van Saxion Hogeschool) in de vijf jaar voor de peildatum van 14 november 2023 360 relevante vacatures openstonden en in de 16 weken voor de peildatum 31 vacatures. In de provincie Noord-Brabant stonden er in de vijf jaar voor de gekozen peildatum 558 vacatures open en in de zestien weken voor de peildatum 39 vacatures. In de provincie Limburg stonden in de vijf jaar voor de peildatum 278 vacatures open en in de zestien weken voor de peildatum 24 vacatures. Om deze reden is ervoor gekozen om tevens in een straal van 40 km rondom de vestigingsplaatsen te kijken naar het aantal relevante vacatures. In de vijf jaar voor de peildatum van 14 november 2023 zijn er in totaal 342 relevante vacatures geplaatst en in de 16 weken voor de gekozen peildatum zijn er in totaal 32 relevante vacatures geplaatst in de regio van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Van de 342 vacatures stonden de meeste vacatures open voor beleidsmedewerker gezondheidszorg (41 vacatures). Voor de beroepsgroep beleidsmedewerker projectleider (overig) zijn 35 vacatures geplaatst, gevolgd door projectleider zorg met 33 vacatures. Van de 342 vacatures waren er 196 vacatures op hbo-/wo-niveau. In de zestien weken voor de peildatum zijn er 32 relevante vacatures geplaatst. Er stonden zes vacatures open voor beleidsmedewerker gezondheidszorg en voor projectleider (overig) en vijf voor beleidsmedewerker volkshuisvesting. In 21 gevallen werd hbo-/wo-

niveau gevraagd.

De commissie constateert dat in het merendeel van de vacatures om professionals op hbo-/wo-niveau wordt gevraagd. De commissie is van mening dat uit de vacatureanalyse een geringe regionale arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding naar voren komt.

Daarnaast heeft de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen in de periode september-oktober 2023 een aantal werkgevers verzocht om een intentieverklaring op te stellen. De intentieverklaringen zijn als bijlage toegevoegd en bevatten de namen en functies van de werkgevers alsmede de namen van de organisaties waar zij voor werken. De commissie constateert dat de respondenten gezaghebbende uitspraken over het aanname- en scholingsbeleid binnen de organisatie kunnen doen en werkzaam zijn voor relevante organisaties. Acht werkgevers hebben een intentieverklaring ondertekend, waarvan zeven tevens de behoefte aan nieuwe medewerkers met het profiel van de voorgenomen opleiding en van opscholing van huidige medewerkers hebben gekwantificeerd. De respondenten zijn vergeleken met de werkgevers die hebben deelgenomen aan het arbeidsmarktonderzoek van Lexnova. De commissie constateert dat er geen dubbelingen zijn. De respondenten geven aan in de komende drie jaar totaal 48 tot 58 medewerkers te willen opscholen en 17 nieuwe medewerkers met het profiel van de beoogde opleiding te willen aannemen. De commissie constateert dat één respondent heeft aangegeven 10 tot 30 mensen te willen opscholen middels de master Transitie naar Gezondheid en Welzijn en 3 tot 4 medewerkers te willen aannemen met het profiel van deze opleiding. De overige respondenten geven kleinere aantallen aan.

De commissie concludeert dat de intentieverklaringen blijken te geven van een geringe arbeidsmarktbehoefte, mede bestaande uit een opscholingsbehoefte, aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding.

Dit inachtnemend concludeert de commissie dat uit de aangehaalde bronnen een arbeidsmarktbehoefte, mede bestaande uit een opscholingsbehoefte, aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding naar voren komt.

3.4 Saxion Hogeschool (2024-004Cc)

Ter onderbouwing van de regionale arbeidsmarktbehoefte waar Saxion Hogeschool in Apeldoorn op beoogt aan te sluiten verwijst de aanvrager in de eerste plaats naar de vacatureanalyse uitgevoerd door onderzoeksbureau Lexnova. Uit deze analyse komt naar voren dat in de provincie Gelderland (tevens het verzorgingsgebied van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen) in de vijf jaar voor de peildatum van 14 november 2023 360 relevante vacatures openstonden en in de 16 weken voor de peildatum 31 vacatures. In de provincie Overijssel stonden er in de vijf jaar voor de gekozen peildatum 192 vacatures open en in de zestien weken voor de peildatum 22 vacatures. In de provincie Flevoland stonden in de vijf jaar voor de peildatum 99 vacatures open en in de zestien weken voor de peildatum 5 vacatures. In de provincie Utrecht stonden in de vijf jaar voor de peildatum 757 vacatures open en in de zestien weken voor de peildatum 52 vacatures. In de vijf jaar voor de peildatum van 14 november 2023 zijn er in totaal 397 relevante vacatures geplaatst en in de 16 weken voor de gekozen peildatum zijn er in totaal 38 relevante vacatures geplaatst in de regio van Saxion Hogeschool. Van de 397 vacatures stonden de meeste vacatures open voor beleidsmedewerker gezondheidszorg en beleidsmedewerker jeugdbeleid (45 vacatures). Er zijn 33 vacatures geplaatst voor bedrijfsadviseurs. Van de 397 vacatures waren er 223 vacatures op hbo-/wo-niveau. In de zestien weken voor de peildatum zijn er 38 relevante vacatures geplaatst. Er stonden vijf vacatures open voor beleidsmedewerker jeugdbeleid en voor projectleider (overig) vier.

In 26 gevallen werd hbo-/wo-niveau gevraagd. De commissie constateert dat in het merendeel van de vacatures om professionals op hbo-/wo-niveau wordt gevraagd. De commissie is van mening dat uit de vacatureanalyse een geringe arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding naar voren komt.

Daarnaast heeft Saxion Hogeschool in de periode juli-oktober 2023 een aantal werkgevers verzocht om een intentieverklaring op te stellen. De intentieverklaringen zijn als bijlage toegevoegd en bevatten de namen en functies van de werkgevers alsmede de namen van de organisaties waar zij voor werken. De commissie constateert dat de respondenten gezaghebbende uitspraken over het aannamebeleid binnen de organisatie kunnen doen en werkzaam zijn voor relevante organisaties. Twaalf werkgevers hebben een intentieverklaring ondertekend, waarvan negen tevens de behoefte aan nieuwe medewerkers met het profiel van de voorgenomen opleiding herkennen. Drie werkgevers hebben de behoefte gekwantificeerd. De respondenten die geen concrete aantallen kunnen noemen zijn werkzaam bij regionale samenwerkingsverbanden die zelf geen mensen in dienst hebben of nemen. De respondenten zijn vergeleken met de werkgevers die hebben deelgenomen aan het arbeidsmarktonderzoek van Lexnova. De commissie constateert dat er geen dubbelingen zijn. De drie respondenten die de behoefte hebben gekwantificeerd geven aan in de komende drie jaar totaal 6-8 nieuwe medewerkers met het profiel van de beoogde opleiding te willen aannemen. De commissie concludeert dat de aanvrager middels de intentieverklaringen een geringe arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding heeft aangetoond.

Dit inachtnemend concludeert de commissie dat uit de aangehaalde bronnen een arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding naar voren komt.

3.5 De Haagse Hogeschool (2024-004Cd)

Ter onderbouwing van de regionale arbeidsmarktbehoefte waar De Haagse Hogeschool in Den Haag op beoogt aan te sluiten verwijst de aanvrager in de eerste plaats naar de vacatureanalyse uitgevoerd door onderzoeksbureau Lexnova. Uit deze analyse komt naar voren dat in de provincie Zuid-Holland (tevens het verzorgingsgebied van de Hogeschool Rotterdam) in de vijf jaar voor de peildatum van 14 november 2023 1370 relevante vacatures openstonden en in de 16 weken voor de peildatum 100 vacatures. In de provincie Noord-Holland stonden er in de vijf jaar voor de gekozen peildatum 750 vacatures open en in de zestien weken voor de peildatum 64 vacatures. De aanvrager geeft aan dat door de verzorgingsgebieden van de deelnemende hogescholen per provincie te verdelen er sprake is van deels overlappende verzorgingsgebieden. Om deze reden is ervoor gekozen om tevens in een straal van 40 km rondom de vestigingsplaatsen te kijken naar het aantal relevante vacatures. In de vijf jaar voor de peildatum van 14 november 2023 zijn er in totaal 1.424 relevante vacatures geplaatst en in de 16 weken voor de gekozen peildatum zijn er in totaal 107 relevante vacatures geplaatst in de regio van De Haagse Hogeschool. Van de 1.424 vacatures stonden 205 vacatures open voor beleidsmedewerker (overig) en voor beleidsmedewerker gezondheidszorg 195 vacatures. Er zijn 161 vacatures geplaatst voor beleidsmedewerkers jeugdbeleid. Van de 1.424 vacatures waren er 439 vacatures op hbo-/wo-niveau. In de zestien weken voor de peildatum zijn er 107 relevante vacatures geplaatst. Er stonden 21 vacatures open voor beleidsmedewerker gezondheidszorg, 19 voor beleidsmedewerker jeugdbeleid en 13 voor beleidsmedewerker (overig). In 39 gevallen werd hbo-/wo-niveau gevraagd. De commissie constateert dat in het merendeel van de vacatures om professionals op wo-niveau wordt gevraagd. Dit inachtnemend concludeert de

commissie dat uit de vacatureanalyse een geringe arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding naar voren komt.

Daarnaast heeft De Haagse Hogeschool in de periode september-november 2023 een aantal werkgevers verzocht om een intentieverklaring op te stellen. De intentieverklaringen zijn als bijlage toegevoegd en bevatten de namen en functies van de werkgevers alsmede de namen van de organisaties waar zij voor werken. De commissie constateert dat de respondenten gezaghebbende uitspraken over het aannamebeleid binnen de organisatie kunnen doen en werkzaam zijn voor relevante organisaties. Vijftien werkgevers hebben een intentieverklaring ondertekend, waarvan tien de behoefte aan nieuwe medewerkers hebben gekwantificeerd. De respondenten zijn vergeleken met de werkgevers die hebben deelgenomen aan het arbeidsmarktonderzoek van Lexnova. De commissie constateert dat er in vijf gevallen sprake is van een dubbeling. Deze respondenten hebben aangegeven in de komende twee jaar behoefte te hebben aan 11-12 nieuwe medewerkers. De totale behoefte aan nieuwe medewerkers met het profiel van de beoogde opleiding bedraagt 25-35 nieuwe medewerkers in de komende twee jaar, minus de 11-12 nieuwe medewerkers die door de organisaties zijn genoemd die ook aan het Lexnova onderzoek hebben deelgenomen. De commissie concludeert dat de aanvrager middels de intentieverklaringen een zeer geringe arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding heeft aangetoond.

Dit inachtnemend concludeert de commissie dat uit de aangehaalde bronnen een arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de voorgenomen opleiding naar voren komt.

3.6 Conclusies commissie

De commissie concludeert op grond van het bovenstaande dat de aanvragers hebben aangetoond dat er een arbeidsmarktbehoefte, die ten dele bestaat uit een opscholingsbehoefte, bestaat aan de voorgenomen opleiding Transitie naar Gezondheid en Welzijn. De aanvraag voldoet aan criterium a (art. 6 lid 1) van de Regeling.

4. Beoordeling criterium b (art. 6 lid 1 sub b)

4.1 Noodzaak nieuwe opleiding

De aanvragers beargumenteren dat het niet mogelijk is om het beroepsprofiel van de hbo master Transitie naar Gezondheid en Welzijn onderdeel te maken van een reeds bestaande eigen opleiding en hebben in dat kader een analyse gemaakt van de eigen bestaande hbo masteropleidingen die (enige) raakvlakken vertonen met de beoogde opleiding. Zij stellen dat in 2021 binnen de coalitie Sectorplan Masters dertien hogescholen zijn gestart met de ontwikkeling van een master binnen 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 vier instellingen in de coalitie zijn echter tot de conclusie gekomen dat de gewenste vernieuwing niet binnen het interne of externe bestaande aanbod kon worden gerealiseerd. De vier aanvragers hebben het thema vervolgens aangescherpt naar de ontwikkeling van de master Transitie naar Gezondheid en Welzijn. De aanvragers geven aan dat het uitgangspunt van de beoogde master bestaat uit complexe regionale maatschappelijke vraagstukken, waarin de transitie naar gezondheid en welzijn centraal staat. De vraagstukken die op landelijk niveau zijn benoemd kennen op regionaal

niveau een eigen uitwerking die door werkveld, onderzoek en onderwijs gezamenlijk kunnen worden aangepakt. De aanvragers zijn daarbij van mening dat een hogeschool uit de eigen regio de beste partner voor het desbetreffende werkveld is. Het werkveld in de regio's waar de als verwant aangemerkte masters worden aangeboden zijn gericht op andere vraagstukken dan die in de regio's van de bij de clusteraanvraag betrokken hogescholen leven. De aanvragers verwijzen daarbij naar de intentieverklaringen van regionale partners in het werkveld alsmede de vacatureanalyse uitgevoerd door Lexnova en de in voetnoot 6 en 7 genoemde bronnen die ter onderbouwing van een kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte zijn aangehaald.

De aanvragers stellen verder dat de bestaande verwante opleidingen minder cross-sectoraal van aard zijn en een smallere focus kennen. De negen hogescholen die zich uit de coalitie hebben teruggetrokken erkennen volgens de aanvragers de noodzaak van de beoogde master Transitie naar Gezondheid en Welzijn en hebben bereidheid getoond om samen te werken om te komen tot een sterke positie van masters op het gebied van gezondheid en welzijn. De aanvragers geven ten slotte aan dat onderling is afgestemd welke hogescholen de voltijd- en deeltijdvariant van de opleiding aan zullen bieden. Hiermee voorzien de hogescholen naar eigen zeggen in een goede landelijke spreiding, ook ten aanzien van de bestaande verwante opleidingen.

De vier participerende hogescholen hebben elk tevens een zogenaamde zelfanalyse uitgevoerd ter onderbouwing van het argument waarom de opleiding niet binnen het bestaande aanbod kan worden vormgegeven. Uit deze analyse komt naar voren dat de bestaande opleidingen uit het oogpunt van inhoud, instroomdoelgroep, opleidingsvorm of arbeidsmarktprofiel (of een combinatie van deze punten) dusdanig verschillen van de voorgenomen opleiding dat het niet mogelijk is om de master Transitie naar Gezondheid en Welzijn als track binnen een bestaande opleiding aan te bieden.

De commissie volgt de aanvragers in de bovenstaande argumentatie en stelt vast dat de beoogde vernieuwing niet binnen reeds bestaande verwante opleidingen van de aanvragers zelf kan worden vormgegeven en evenmin binnen de verwante opleidingen van andere aanbieders.

Vestiging van de voorgenomen opleiding in Rotterdam, Nijmegen, Apeldoorn en Den Haag heeft naar verwachting nauwelijks of geen effect op de landelijke spreiding van het onderwijsaanbod.

De commissie concludeert op grond van het bovenstaande dat de aanvragers hebben aangetoond dat er een noodzaak bestaat om de voorgenomen opleiding Transitie naar Gezondheid en Welzijn als nieuwe opleiding vorm te geven.

4.2 Aansluiting instellingsprofiel

De aanvragers beargumenteren dat de master Transitie naar Gezondheid en Welzijn onderscheidend is vanwege de cross-sectorale aanpak van gezondheids- en welzijnsvraagstukken met een focus op de regio. De vier participerende hogescholen hebben in een zelfanalyse aangegeven in hoeverre de beoogde opleiding aansluit op het eigen instellingsprofiel.

4.2.1 Hogeschool Rotterdam (2024-004Ca)

De Hogeschool Rotterdam stelt dat in haar strategische agenda¹⁰ de focus ligt op het opleiden van professionals die kunnen bijdragen aan de snel veranderende wereld. In de strategische agenda zijn vier transitieopgaven opgenomen op het gebied van: (1) Duurzame delta, (2) Toekomstbestendige economie, (3) Vitale gemeenschap en (4) Slimme en sociale stad. De Hogeschool Rotterdam stelt dat de vier maatschappelijke opgaven leidend zijn bij het ontwikkelen van nieuwe masters met een thematisch, discipline-overstijgend karakter. De aanvrager is van mening dat de beoogde opleiding met name aansluit op de transitieopgaven Vitale gemeenschap en Slimme en sociale stad, omdat de voorgenomen opleiding wil bijdragen aan een vitalere samenleving, waarin de stap wordt gemaakt van 'zorg' naar 'gezondheid en welzijn' en waarin burgers worden geholpen hun zelfredzaamheid en veerkracht te vergroten. Daarnaast is de opleiding gericht op de bewustwording van de sociale en ethische gevolgen binnen een volledig gedigitaliseerde wereld.

De aanvrager heeft daarnaast onderbouwd waarom de voorgenomen opleiding niet binnen het instellingsprofiel van andere aanbieders past. De aanvrager stelt dat de beoogde master Transitie naar Gezondheid en Welzijn zich onderscheidt van het profiel van andere aanbieders vanwege de sterke verbondenheid met de regio Rotterdam. Er zijn volgens de aanvrager geen andere hogescholen in de regio die een aan de voorgenomen opleiding verwante opleiding aanbieden.

De commissie volgt de aanvrager in de argumentatie inzake de aansluiting op het eigen instellingsprofiel. De commissie stelt daarnaast vast dat de onderbouwing waarom de beoogde opleiding niet past binnen het instellingsprofiel van andere instellingen vrij summier is, maar dat de aanvrager voldoende overtuigend heeft onderbouwd dat de link die de voorgenomen master Transitie naar Gezondheid en Welzijn met de regio Rotterdam heeft niet in het instellingsprofiel van andere aanbieders is opgenomen.

De commissie concludeert op grond van het bovenstaande dat de aanvrager heeft aangetoond dat de voorgenomen opleiding aansluit op het instellingsprofiel.

4.2.2 Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (2024-004Cb)

De Hogeschool van Arnhem en Nijmegen stelt dat in haar strategische agenda¹¹ is gebaseerd op drie zwaartepunten, te weten Slim, Sociaal en Schoon. Binnen deze thema's streeft de aanvrager er onder meer naar om de gezondheidsverschillen te verkleinen, inclusief onderwijs en werk voor mensen met gezondheidsproblemen te realiseren en een gezondheid bevorderende leefomgeving en leefstijl te creëren, ook voor mensen in een kwetsbare positie.

De aanvrager heeft daarnaast onderbouwd waarom de voorgenomen opleiding niet binnen het instellingsprofiel van andere aanbieders past. De aanvrager stelt dat de beoogde master Transitie naar Gezondheid en Welzijn zich onderscheidt van het profiel van andere aanbieders vanwege de sterke verbondenheid met de regio's Nijmegen, Arnhem en Maasvallei. Er zijn volgens de aanvrager geen andere hogescholen in de regio die een aan de voorgenomen opleiding verwante opleiding aanbieden.

¹⁰ Strategische agenda 2023-2028 - Talent voor transitie: hoger beroepsonderwijs en praktijkgericht onderzoek voor de samenleving van morgen' (Hogeschool Rotterdam 2023, pp. 6, 15-16)

¹¹ 'HAN-Agenda versie 1.0 – Strategisch Richten van Kennis, Innovatie en Human Capital' (HAN University of Applied Sciences 2023, gehele agenda)

De commissie volgt de aanvrager in de argumentatie inzake de aansluiting op het eigen instellingsprofiel. De commissie stelt daarnaast vast dat de onderbouwing waarom de beoogde opleiding niet past binnen het instellingsprofiel van andere instellingen vrij summier is, maar dat de aanvrager voldoende overtuigend heeft onderbouwd dat de link die de voorgenomen master Transitie naar Gezondheid en Welzijn heeft met de regio niet in het instellingsprofiel van andere aanbieders is opgenomen.

De commissie concludeert op grond van het bovenstaande dat de aanvrager heeft aangetoond dat de voorgenomen opleiding aansluit op het instellingsprofiel.

4.2.3 Saxion Hogeschool (2024-004Cc)

Onder verwijzing naar het strategisch plan¹² stelt Saxion Hogeschool dat Living Technology het speerpunt is van de hogeschool. Door middel van toekomstgericht onderwijs, praktijkgericht onderzoek en ondernemerschap wordt aan het thema Living Technology gewerkt. De master Transitie naar Gezondheid en Welzijn sluit aan op de lectoraten Gezondheid, welzijn en technologie, Sociale en economische innovaties, Health & Wellbeing, Smart Health, Technology, Health & Care en Social Work. Saxion is voornemens een centre of expertise op te richten op het gebied van gezondheid en welzijn.

De aanvrager heeft daarnaast onderbouwd waarom de voorgenomen opleiding niet binnen het instellingsprofiel van andere aanbieders past. De aanvrager stelt dat de beoogde master Transitie naar Gezondheid en Welzijn zich onderscheidt van het profiel van andere aanbieders vanwege de sterke verbondenheid met de regio's Noord-Oost Veluwe, Twente en Overijssel. De aanvrager stelt dat afgestudeerden van de beoogde opleiding worden opgeleid tot transitieprofessionals in het (regionale) speelveld van organisaties, samenwerkingsprojecten en allianties. De opleiding vindt plaats in living labs, netwerken en in onderzoeks- en innovatiecentra. Saxion Hogeschool is van mening dat er geen andere hogescholen in de regio zijn die een aan de voorgenomen opleiding verwante opleiding aanbieden.

De commissie volgt de aanvrager in de argumentatie inzake de aansluiting op het eigen instellingsprofiel. De commissie stelt daarnaast vast dat de onderbouwing waarom de beoogde opleiding niet past binnen het instellingsprofiel van andere instellingen vrij summier is, maar dat de aanvrager voldoende overtuigend heeft onderbouwd dat de link die de voorgenomen master Transitie naar Gezondheid en Welzijn met de regio heeft niet in het instellingsprofiel van andere aanbieders is opgenomen.

De commissie concludeert op grond van het bovenstaande dat de aanvrager heeft aangetoond dat de voorgenomen opleiding aansluit op het instellingsprofiel.

4.2.4 De Haagse Hogeschool (2024-004Cd)

De Haagse Hogeschool stelt dat de voorgenomen opleiding aansluit op het instellingsplan¹³ waarin de twaalf ambities van de hogeschool zijn onderverdeeld in vier thema's. De master Transitie naar Gezondheid en Welzijn sluit volgens de aanvrager met name aan op het thema 'bijdragen aan een duurzame en rechtvaardige wereld'. Voor de sector zorg en welzijn betreft dit transitievraagstukken

¹² 'Strategisch Plan 2020-2024 – Toekomst schrijven' (Saxion Hogeschool 2019, pp. 15-25)

¹³ 'Instellingsplan 2023-2028 – Onderzoekend leren met impact' (De Haagse Hogeschool 2022)

rond gezondheid, zorg, welzijn en leefbaarheid. De aanvrager stelt dat er een logische verbinding bestaat tussen de beoogde opleiding en de ambities van het kenniscentrum Health Innovation dat zich ten doel stelt om bij te dragen aan een veerkrachtige en inclusieve samenleving met gelijke kansen voor iedereen. De aanvrager stelt verder dat het opleidingsprofiel van de master Transitie naar Gezondheid en Welzijn landelijk is ontwikkeld, maar dat elke participerende hogeschool een eigen inkleuring geeft aan de opleiding, die inspeelt op de strategische agenda van de hogeschool, de aanwezige expertise in kenniscentra en regionale vraagstukken.

De aanvrager heeft daarnaast onderbouwd waarom de voorgenomen opleiding niet binnen het instellingsprofiel van andere aanbieders past. De aanvrager stelt dat de beoogde master Transitie naar Gezondheid en Welzijn zich onderscheidt van het profiel van andere aanbieders vanwege de sterke verbondenheid met de regio. Er zijn volgens de aanvrager geen andere hogescholen in de regio die een aan de voorgenomen opleiding verwante opleiding aanbieden.

De commissie volgt de aanvrager in de argumentatie inzake de aansluiting op het eigen instellingsprofiel. De commissie stelt daarnaast vast dat de onderbouwing waarom de beoogde opleiding niet past binnen het instellingsprofiel van andere instellingen vrij summier is, maar dat de aanvrager voldoende overtuigend heeft onderbouwd dat de link die de voorgenomen master Transitie naar Gezondheid en Welzijn met de regio heeft niet in het instellingsprofiel van andere aanbieders is opgenomen.

De commissie concludeert op grond van het bovenstaande dat de aanvrager heeft aangetoond dat de voorgenomen opleiding aansluit op het instellingsprofiel.

De commissie concludeert op grond van het bovenstaande dat alle aanvragers hebben aangetoond dat de voorgenomen opleiding Transitie naar Gezondheid aansluit op het instellingsprofiel.

4.3 Conclusies commissie

Op grond van het bovenstaande constateert de commissie dat de aanvragers hebben aangetoond dat de aanvraag voldoet aan criterium b (art. 6 lid 1) van de Regeling.

5. RIO- en ISCED-indeling

De aanvragers willen de voorgenomen opleiding in het RIO-onderdeel 'Sectoroverstijgend' indelen. De commissie is van mening dat de opleiding inhoudelijk niet aansluit op dit RIO-onderdeel en dat het verwante opleidingsaanbod in andere RIO-onderdelen is opgenomen. De commissie acht het RIO-onderdeel 'Gezondheidszorg' het meest passend gezien de inhoud van de opleiding en de indeling van het verwante opleidingsaanbod. Om deze reden adviseert de commissie u de opleiding daar in te delen.

Verder willen de aanvragers de voorgenomen opleiding in de ISCED-rubriek 'management bedrijfs- en personeelwetenschappen' (0413) laten opnemen. De commissie constateert dat dit een detailgroep en geen ISCED-rubriek is. De commissie acht de ISCED-rubriek gezondheidszorg z.n.d. (91000) passender gezien de inhoud van de opleiding en de indeling van het verwante opleidingsaanbod. Om deze reden adviseert de commissie u de opleiding daar in te delen.

6. Afstemming en zienswijzen

De aanvragers geven aan dat vanuit de Vereniging Hogescholen in 2020 het initiatief is 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 waarna de individuele clusteraanvragen verder zijn uitgewerkt.

Het aanvraagdossier doet geen melding van afstemming met UNL of de NRTO. Er is met één individuele universiteit afstemming gezocht.

De aanvragers geven aan op verschillende manieren afstemming met andere instellingen te hebben gezocht. Allereerst is door de Hogeschool Rotterdam op 5 december 2023 contact opgenomen met de Erasmus Universiteit Rotterdam in het kader van afstemming met de Engelstalige wo master Societal Transitions. Naar aanleiding van dit gesprek is door beide partijen de conclusie getrokken dat er nauwelijks verwantschap bestaat tussen de wo master Societal Transitions – gericht op sustainability en maatschappelijke transitie – en de voorgenomen opleiding.

Daarnaast heeft op 6 december 2023 een online afstemmingoverleg plaatsgevonden met de hbo-instellingen die verwante opleidingen aanbieden. De aanvragers van de voorgenomen opleiding hebben gesproken met de opleidingscoördinatoren van de volgende hbo masters: Health Innovation (NHL Stenden Hogeschool), Innovatie in Zorg en Welzijn (Hogeschool Utrecht), Gezondheidsinnovatie (Hogeschool Zuyd), Healthy Ageing Professional (Hanzehogeschool Groningen en Fontys Hogeschool), Advanced Health Informatics Practice (Hogeschool Inholland) en Leiderschap voor Persoonsgerichte Zorg en Ondersteuning (Christelijke Hogeschool Windesheim). De aanbieders van de verwante opleidingen geven aan overlap te constateren tussen de bestaande masters en het profiel van de master TGW en onvoldoende ruimte in het landelijke aanbod te zien voor de master TGW vanwege een teruglopende instroom bij de eigen opleidingen. De aanvragers stellen dat uit het in het kader van de onderhavige clusteraanvraag uitgevoerde arbeidsmarktonderzoek blijkt dat er een arbeidsmarktbehoefte bestaat aan de voorgenomen opleiding. Zij stellen dat het profiel van de verwante opleidingen voldoende verschilt van het profiel van de beoogde hbo master Transitie naar Gezondheid en Welzijn en dat de regionale verschillen tussen de opleidingen ook om een verschillende regionale aanpak vragen.

Vanaf 1 februari 2024 is op de website van de commissie kennisgegeven van het voornemen van de clusteraanvraag. 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 de volgende deelbesluiten te nemen over de in de clusteraanvraag opgenomen opleidingen:

- 2024-004Ca: *positief met beperking tot deeltijd*
- 2024-004Cb: *positief met beperking tot deeltijd*
- 2024-004Cc: *positief met beperking tot voltijd*

- 2024-004Cd: *positief met beperking tot voltijd*

De commissie adviseert u daarnaast om deze opleiding in het RIO in te delen in het onderdeel 'Gezondheidszorg'. Verder adviseert de commissie om de opleiding te laten registreren in de ISCED-rubriek 'gezondheidszorg z.n.d.' (91000).

De Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs



drs. P.M.M. Rullmann
Voorzitter CDHO

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

Opleiding	Instelling	'18-'19		'19-'20		'20-'21		'21-'22		'22-'23	
		VT	DT	VT	DT	VT	DT	VT	DT	VT	DT
M Healthy Ageing Professional (49127)	Fontys Hogeschool (30GB), Eindhoven			8	23	15	23	11	21	5	17
	Hanzehogeschool Groningen (25BE), Groningen	13	28	14	14	23	22	22	25	7	12
M Health Innovation (40120)	NHL Stenden Hogeschool (31FR), Leeuwarden	7	14	5	18	6	12	7	19	4	9
M Gezondheidsinnovatie (49145)	Zuyd Hogeschool (25IX), Heerlen			6	19	6	10	3	17		19
M Health Care and Social Work (40101)	Saxion Hogeschool (23AH), Enschede		33		41		39		23		23
M Innovatie in Zorg en Welzijn (49132)	Hogeschool Utrecht (25DW), Utrecht		126		161		174		171		108
M Advanced Health Informatics Practice (49298)	Hogeschool Inholland (27PZ), Diemen		24		21		17		6		21
M Community Development (49140)	Hogeschool Utrecht (25DW), Utrecht	14	5	18	13	27	16	31	17	14	20
M Social Work (44116)	Hogeschool van Amsterdam (28DN), Amsterdam		27		24		28		25		18
	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (25KB), Nijmegen		15		18		28		25		22
M Social Work (joint degree) (49500)	Hanzehogeschool Groningen (25BE), Groningen		22		15		16	15	16	7	8
M Zorgmanagement (60081)	Erasmus Universiteit Rotterdam (21PE), Rotterdam	75	89	111	82	199	77	233	96	138	68
M Population Health Management (60858)	Universiteit Leiden (21PB), s-Gravenhage							19		31	
M Vitality and Ageing (60515)	Universiteit Leiden (21PB), Leiden	40		43		33		32		19	13
M Health Sciences (66851)	Vrije Universiteit Amsterdam (21PL), Amsterdam	161		141		205		217		171	

M Health Education and Promotion (60461)	Universiteit Maastricht (21PJ), Maastricht	66	10	66	18	62	14	40	4	43	7
M Healthcare Policy, Innovation and Management (60460)	Universiteit Maastricht (21PJ), Maastricht	100	16	109	22	125	17	91	16	88	16
Totaal Eerstejaarsinstroom		476	409	521	489	701	493	721	481	527	381

Bijlage 2: tabellen arbeidsmarktprognoses (Bron: ROA, AIS)

Tabel 1. Arbeidsmarktprognoses opleidingstype master farmacie en gezondheidswetenschappen

Opleidingstype	Arbeidsmarktprognose variabele	Aantal	Totaal % 6 jr.	Gem. jaarlijks %	Indicator	Typering
Master - farmacie en gezondheidswetenschappen	verwachte uitbreidingsvraag tot 2028	-600	-1	-0,1		erg laag
Master - farmacie en gezondheidswetenschappen	verwachte vervangingsvraag tot 2028	12000	12	1,9		laag
Master - farmacie en gezondheidswetenschappen	verwachte baanopeningen tot 2028	12000	12	1,9		laag
Master - farmacie en gezondheidswetenschappen	verwachte instroom van schoolverlaters tot 2028	15000	15	2,4		laag
Master - farmacie en gezondheidswetenschappen	ITKP toekomstige knelpunten personeelsvoorziening in 2028				1,04	enige
Master - farmacie en gezondheidswetenschappen	ITA toekomstige arbeidsmarktsituatie in 2028				1,03	redelijk

Tabel 2. Arbeidsmarktprognoses beroepsgroep managers zorginstellingen

Beroepsgroep	Arbeidsmarktprognose variabele	Aantal	Totaal % 6 jr.	Gem. jaarlijks %	Indicator	Typering
Managers zorginstellingen	verwachte uitbreidingsvraag tot 2028	1600	5	0,8		gemiddeld
Managers zorginstellingen	verwachte vervangingsvraag tot 2028	4300	13	2,1		gemiddeld
Managers zorginstellingen	verwachte baanopeningen tot 2028	6000	18	2,8		gemiddeld
Managers zorginstellingen	ITKB toekomstige knelpunten beroepsgroep in 2028				0,909	vrijwel geen

Tabel 3. Arbeidsmarktprognoses beroepsgroep bedrijfskundigen en organisatieadviseurs

Beroepsgroep	Arbeidsmarktprognose variabele	Aantal	Totaal % 6 jr.	Gem. jaarlijks %	Indicator	Typering
Bedrijfskundigen en organisatieadviseurs	verwachte uitbreidingsvraag tot 2028	5800	3	0,5		gemiddeld
Bedrijfskundigen en organisatieadviseurs	verwachte vervangingsvraag tot 2028	21000	11	1,7		laag
Bedrijfskundigen en organisatieadviseurs	verwachte baanopeningen tot 2028	26800	14	2,1		laag
Bedrijfskundigen en organisatieadviseurs	ITKB toekomstige knelpunten beroepsgroep in 2028				0,903	vrijwel geen

Tabel 4. Arbeidsmarktprognoses beroepsgroep beleidsadviseurs

Beroepsgroep	Arbeidsmarktprognose variabele	Aantal	Totaal % 6 jr.	Gem. jaarlijks %	Indicator	Typering
Beleidsadviseurs	verwachte uitbreidingsvraag tot 2028	8600	10	1,6		hoog
Beleidsadviseurs	verwachte vervangingsvraag tot 2028	10800	12	2		laag
Beleidsadviseurs	verwachte baanopeningen tot 2028	19500	22	3,4		gemiddeld
Beleidsadviseurs	ITKB toekomstige knelpunten beroepsgroep in 2028				0,879	groot