

**BACHELOROPLEIDING**

**OPLEIDINGSKUNDE**

**AANVRAAG MACRODOELMATIGHEIDSTOETS  
NIEUWE OPLEIDING**



**> FOR SOCIETY**

# INHOUD

1. BASISGEGEVENS INSTELLING	3
2. BASISGEGEVENS OPLEIDING	3
3. INHOUD OPLEIDING EN ONDERWIJSPROGRAMMA	4
3.1. OPBOUW	4
3.2. LEREN DOOR TE DOEN	4
4. DOELGROEP VAN DE OPLEIDING EN NADERE VOOROPLEIDINGSEISEN	5
5. BEROEPS-/ARBEIDSMARKTPROFIEL AFGESTUDEERDEN	5
6. ANALYSE VERWANT (TOEKOMSTIG) AANBOD	6
6.1. KWANTITATIEVE ANALYSE (ZIJDELINGS) VERWANT AANBOD	6
6.1.1. STERK VERWANT AANBOD	6
6.1.2. ZIJDELINGS VERWANT AANBOD	6
7. GESCHATTE INSTROOM IN DE NIEUWE OPLEIDING	7
7.1. INSTROOMPROGNOSE	7
7.2. INSTROOMPROGNOSE PER VOLTijd EN DEELTIJD VARIANT	7
7.2.1. DAADWERKELIJKE INSTROOM KAN HOGER UITVALLEN	7
8. ONDERBOUWING VAN DE ARBEIDSMARKTBEHOEFTE	8
8.1. ARBEIDSBEHOEFTE LANDELIJK	9
8.1.1. ROA AIS	9
8.1.2. UWV SPANNINGSINDICATOR RELEVANTE BEROEPSGROEPEN LANDELIJK	10
8.1.3. JOBFEED LANDELIJK	10
8.2. REGIONALE ARBEIDSMARKT	10
8.2.1. KWALITATIEVE REGIONALE BEHOEFTE	10
8.2.2. UWV SPANNINGSINDICATOR	11
8.2.3. JOBFEED REGIONAAL	11
8.2.4. WERKVELDONDERZOEK	11
8.3. MAATSCHAPPELIJKE BEHOEFTE	12
9. NOODZAAK TOT START NIEUWE OPLEIDING	13
9.1. RUIMTE VOOR NIEUWE OPLEIDING BINNEN BESTAAND PORTFOLIO FONTYS HOGESCHOLEN	13
9.2. NOODZAAK VOOR UITBREIDING VERSUS INTEGRATIE IN HUIDIGE OPLEIDING(EN)	13
9.3. TOELICHTING WAAROM DE BEOOGDE OPLEIDING NIET DOOR EEN ANDERE INSTELLING KAN WORDEN VORMGEGEVEN	13
10. AANSLUITING INSTELLINGSPROFIEL	14
10.1. TOELICHTING WAAROM DE BEOOGDE OPLEIDING NIET BETER BIJ HET OPLEIDINGSPROFIEL VAN EEN ANDERE BEKOSTIGDE INSTELLING PAST	14
11. RIO- EN ISCED-INDELING	14
12. AFSTEMMING	15
12.1. AFSTEMMING BINNEN DE ONDERWIJSINSTELLING	15
12.2. AFSTEMMING REGIONAAL / LANDELIJK	15
13. BRONNENLIJST	16
14. BIJLAGENOVERZICHT	18

## 1. BASISGEGEVENS INSTELLING

<b>NAAM INSTELLING(EN)</b>	Fontys Hogeschool
<b>BRIN-CODE(S)</b>	30GB
<b>KVK-NUMMER(S)</b>	41097718
<b>CONTACTPERSOON AANVRAAG</b>	<b>Projectleider</b> Naam: [REDACTED]
	<b>Directeur</b> Naam: [REDACTED]
	Naam: [REDACTED]

## 2. BASISGEGEVENS OPLEIDING

<b>KENMERK AANKONDIGING</b>	A24-011
<b>NAAM</b>	Opleidingskunde
<b>ORIËNTATIE</b>	Hbo
<b>NIVEAU</b>	Bachelor; NLQF-niveau 6
<b>VORM</b>	Voltijd, deeltijd
<b>GEMEENTE(N) WAAR DE OPLEIDING WORDT GEVESTIGD</b>	Eindhoven
<b>TAAL</b>	Nederlands
<b>STUDIELAST</b>	240 studiepunten
<b>STUDIEDUUR</b>	4 jaar
<b>BEROEPSVEREISTEN</b>	Niet van toepassing
<b>CAPACITEITSBEPERKING</b>	Geen
<b>BEOOGDE STARTDATUM</b>	September 2025
<b>ISAT-CODE (INDIEN BEKEND)</b>	
<b>RIO-(SUB)ONDERDEEL</b>	Onderwijs
<b>ISCED-RUBRIEK (OPTIONEEL)</b>	

### 3. INHOUD OPLEIDING EN ONDERWIJSPROGRAMMA

De opleiding Opleidingskunde leidt professionals op die gericht zijn op het begrijpen, ontwerpen en implementeren van effectieve leeroplossingen die de prestaties van individuen en organisaties verbeteren. De nadruk ligt op het analyseren van en adviseren bij ontwikkelvraagstukken waarbij de vertaalslag naar de best passende leerinterventies ontwikkeld en uitgevoerd wordt. Het gaat daarbij om het stimuleren van de ontwikkeling en prestatie van medewerkers van de organisatie. De opleidingskundige draagt vanuit opleidingskundig perspectief bij aan het creëren van een lerende organisatie, afgestemd op de organisatiedoelstellingen en visie.

De focus ligt op de sector techniek & technologie. De complexiteit van deze sector en de expertise in de verschillende rollen (trainer, ontwerper en/of adviseur) vormen een integraal onderdeel van de studie. In de beginfase van de opleiding komen alle rollen aan bod, waarna de student kan kiezen voor verdere specialisatie in een van de rollen. Dit gebeurt met specifieke vakken en het vervullen van de gekozen rol binnen een bedrijf in de vorm van een stage (voor de voltijdstudent) of een aanstelling voor minimaal 24 uur per week (voor een deeltijdstudent). De voltijdstudent zal vanaf de tweede periode van het eerste studiejaar wekelijks aanwezig zijn op een stageplek. Studielastingsuren voor stage komen overeen met 30 studiepunten per jaar.

#### 3.1. OPBOUW

De bacheloropleiding kent een propedeuse en een postpropedeuse en is als volgt opgebouwd:

##### PROPEDEUSE FASE

- Inleiding/oriëntatie opleidingskunde en de verschillende rollen: trainer, ontwerper en/of adviseur.
- Verkenning van de sector techniek & technologie: organisatiestructuur en –cultuur, beleid, wet- en regelgeving.
- Brede oriëntatie op de vakinhoud: algemene didactiek, veilige en authentieke leeromgeving, communicatie, leerpsychologie en -motivatie, lerende organisatie, management, economie, leren van volwassenen/ andragogie, verandermanagement.
- Oriëntatie werkveld: (voltijd) studenten maken kennis met verschillende bedrijven.
- Leren door te doen: stage (voltijd) of werkplekleren (deeltijd).

##### POSTPROPEDEUSE FASE

- Vakinhoud: gesprekstechnieken, feedback geven en ontvangen, leertheorieën en –voorkeuren, analyseren van gewenste versus aanwezige professie, ontwerpen van leerinterventies en -programma's, leervormen, lerende organisatie, netwerken, beleid op het gebied van leren en ontwikkelen, groepsdynamiek, strategisch opleiden, veranderkunde, performance management.
- Specialisatie in een van de rollen trainer, ontwerper of adviseur.
- Van organisatiedoelen naar leerbehoeften naar leertrajecten naar leerprogramma's binnen de context van de organisatie.
- Profileren binnen de sector met ruimte voor verdieping via inhoudelijke sectorspecifieke vraagstukken.
- Leren door te doen: stage (voltijd) of werkplekleren (deeltijd).

#### 3.2. LEREN DOOR TE DOEN

Vanaf de aanvang van de opleiding maakt de student intensief kennis met de praktijk door middel van stages of werkplekleren, met als doel het leren en ontwikkelen van volwassenen in een professionele context. De student werkt aan persoonlijke leerdoelen en voert uitdagende opdrachten uit, die in samenwerking tussen de opleiding en het bedrijf worden opgesteld. Deze opdrachten nemen geleidelijk in complexiteit toe. Daarnaast wordt van de student verwacht dat hij zelfstandig experimenteert met het toepassen van de opgedane kennis in de praktijk en hierop reflecteert.

## 4. DOELGROEP VAN DE OPLEIDING EN NADERE VOOROPLEIDINGSEISEN

De opleiding richt zich op studenten met interesse in het leren en ontwikkelen van professionals binnen organisaties en met belangstelling voor techniek & technologie. Toelating vereist minimaal een havo- of mbo-4 diploma. We onderscheiden drie doelgroepen:

1. Mbo-studenten afkomstig van verwante en niet verwante mbo-4 opleidingen.
2. Havo/vwo scholieren, geen specifieke profieisen.
3. Studenten (switchers) van andere educatieve bacheloropleidingen die een voorkeur hebben voor het leren en ontwikkelen van volwassenen.
4. Professionals met ervaring in de technische sector die willen bijdragen aan leertrajecten en professionalisering binnen hun organisatie of educatieve professionals die hun kennis over leren en ontwikkelen willen inzetten in de technische sector.

In bijlage 1 worden de verschillende doelgroepen van de opleiding Opleidingskunde verder uitgewerkt en toegelicht.

## 5. BEROEPS-/ARBEIDSMARKTPROFIEL AFGESTUDEERDEN

De ontwikkeling van menselijk kapitaal is van strategisch belang en draagt bij aan het verbeteren van bedrijfsresultaten. Leren is een krachtig middel voor performance development. Naast het signaleren, analyseren en concretiseren van leerbehoeften, afgestemd op interne en externe ontwikkelingen, implementeert de opleidingskundige vervolgens leerinterventies en organiseert deze binnen het bedrijf. Dit omvat zowel trainingen voor specifieke vaardigheden als voor persoonlijke ontwikkeling. De opleidingskundige spreekt de taal van de sector, begrijpt de structuur en impact daarvan, en stemt de didactiek af op de doelgroep, context en cultuur. Deze professional volgt sectorontwikkelingen, overziet leerprocessen en zet levenslang leren op de agenda binnen organisaties. De professional opereert centraal in een organisatie of bij een trainings- en/of adviesbureau en is een aanspreekpunt en sparringpartner voor het management en HR-medewerkers. Het is een spilfunctie waarbij de professional van veel thema's op de hoogte is en zich verdiept wanneer dit meerwaarde heeft voor de performanceverbetering van medewerkers. Hiermee ontwikkelt de opleidingskundige zichzelf ook continu. Aanvullend op deze expertgebieden zijn kennis over de sector en de core business van het bedrijf belangrijke aspecten voor het functioneren van de opleidingskundige. In deze opleiding Opleidingskunde bij Fontys specialiseert de student zich in de sector techniek & technologie.

De opleidingskundige hanteert een cyclisch werkproces, bestaande uit de volgende kerntaken:

- verkennen, signaleren, analyseren en concretiseren van leer- en ontwikkelbehoeften in relatie tot organisatiedoelstellingen,
- ontwerpen en ontwikkelen van interventies voor ontwikkeltrajecten,
- plannen en organiseren van interventies voor ontwikkeltrajecten,
- evalueren van interventies en processen,
- formuleren, communiceren en opvolgen van verbetervoorstellen en -acties,
- werken aan professionele identiteit.

Deze taken kunnen verder worden verfijnd met specifieke domeinen van expertise, zoals Change Management, Performance Improvement, Instructional Design, Training Development, Learning Technologies, Evaluating Learning Impact en Managing Learning Programs. Dit zijn vaktermen uit het veld van leren en ontwikkelen, die elk een gespecialiseerde aanpak of focus aanduiden.

Afgestudeerden van de opleiding Opleidingskunde zetten hun expertise in binnen diverse functies:

- adviseur leren en ontwikkelen/learning consultant/learning coördinator,
- opleidingskundig expert/learning & development specialist/ learning (and innovation) manager,
- educational consultant, professional development consultant,
- curriculum development specialist, curriculum writer, curriculum consultant,
- development coördinator, opleidingsadviseur, opleidingspecialist, learning experience expert
- trainer, education professional.

## 6. ANALYSE VERWANT (TOEKOMSTIG) AANBOD

### 6.1. KWANTITATIEVE ANALYSE (ZIJDELINGS) VERWANT AANBOD

In de analyse naar (zijdelings) verwant (toekomstig) aanbod via DUO (zie bijlage 2 – instroom en uitstroom verwant aanbod Ba Opleidingskunde) zijn onderstaande tabellen terug te vinden. In dit hoofdstuk de belangrijkste resultaten.

#### 6.1.1. STERK VERWANT AANBOD

Sterk verwant aanbod aan de opleiding Opleidingskunde is te vinden in onderstaande tabel 1. In dit overzicht zijn de studentaantallen weergegeven van de eerstejaars inschrijvingen van de opleiding Learning and Development in Organisations van de HAN. Deze opleiding (voorheen Opleidingskunde) is sterk verwant aan de opleiding Opleidingskunde die in dit document wordt aangevraagd door Fontys. Waar de HAN zich richt op het brede werkveld, richt Fontys zich specifiek op techniek & technologie.

VORM	OPLEIDINGSNAAM	INSTELLING	GEMEENTE	2020	2021	2022	2023
Deeltijd	Learning and Development in Organisations	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen	Nijmegen	34	30	33	28
Voltijd	Learning and Development in Organisations	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen	Nijmegen	28	14	20	26

Tabel 1: Eerstejaars inschrijvingen verwante opleidingen (DUO, september 2024)

#### 6.1.2. ZIJDELINGS VERWANT AANBOD

In Tabel 2 wordt een selectie cijfers gepresenteerd van eerstejaars inschrijvingen in zijdelings verwante opleidingen van Fontys in de regio. Een volledig landelijk overzicht is te vinden in bijlage 2. De opleiding Opleidingskunde is zijdelings verwant aan Human Resource Management, Toegepaste Psychologie, Technische Bedrijfskunde en de Lerarenopleiding Technisch Beroepsonderwijs. Hieronder volgt een toelichting:

- **Human Resource Management (HRM):** Beide opleidingen richten zich op de ontwikkeling van medewerkers binnen organisaties. HRM richt zich op personeelsbeleid in brede zin, terwijl Opleidingskunde specifiek leer- en ontwikkeltrajecten ontwerpt die bijdragen aan professionele groei.
- **Toegepaste Psychologie:** Beide studies hebben het menselijk gedrag en leren als kern. Opleidingskunde past psychologische principes toe om leerprocessen te verbeteren; Toegepaste Psychologie bekijkt gedrag in bredere contexten, waaronder leren en ontwikkelen.
- **Technische Bedrijfskunde:** Beide opleidingen focussen op organisatieverbetering, maar vanuit verschillende invalshoeken. Technische Bedrijfskunde richt zich op procesoptimalisatie, terwijl Opleidingskunde zich richt op het verbeteren van kennis en vaardigheden van medewerkers.
- **Lerarenopleiding Technisch Beroepsonderwijs:** Beide opleidingen dragen bij aan de ontwikkeling van technische expertise. Opleidingskunde ontwerpt leertrajecten voor technische bedrijven, terwijl leraren deze kennis direct overdragen aan studenten in het beroepsonderwijs.

VORM	OPLEIDINGSNAAM	2019	2020	2021	2022	2023
Deeltijd	B Human Resource Management	156	146	186	149	129
	B Opl. leraar vo 2e gr Technisch Beroepsonderwijs	71	60	57	53	58
	B Technische Bedrijfskunde	198	158	160	148	156
	B Toegepaste Psychologie	68	95	106	103	107
Duaal	B Toegepaste Psychologie	19	0	20	22	24
Voltijd	B Human Resource Management	1633	1767	1416	1280	1141
	B Opl. leraar vo 2e gr Technisch Beroepsonderwijs	6	8	6	0	7
	B Technische Bedrijfskunde	1351	1493	1114	971	875
	B Toegepaste Psychologie	1485	1823	1757	1784	1759
<b>Eindtotaal</b>		<b>4987</b>	<b>5550</b>	<b>4822</b>	<b>4510</b>	<b>4256</b>

Tabel 2: Eerstejaars inschrijvingen in deels verwante opleidingen Ba Opleidingskunde, landelijk (DUO, september 2024)

## 7. GESCHATTE INSTROOM IN DE NIEUWE OPLEIDING

### 7.1. INSTROOMPROGNOSE

Om een prognose te kunnen maken van de instroom in de opleiding Opleidingskunde is een instroomonderzoek uitgevoerd onder mbo-studenten, leerlingen van het voortgezet onderwijs en onder werkgevers. De resultaten van deze onderzoeken en een instroomprognose zijn beschreven in bijlage 3. De vragenlijst voor mbo-studenten en vo-leerlingen is opgenomen als bijlage 4 en de vragenlijst voor werkgevers als bijlage 5. De brondata van beide onderzoeken zijn opgenomen als bijlage 6 (mbo en vo) en bijlage 7 (werkgevers). De resultaten van de onderzoeken zijn beschreven in bijlage 8 en 9. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste resultaten opgesomd. Hieruit kunnen we concluderen dat de totale instroomprognose voor de Fontysopleiding Opleidingskunde uitkomt op **47 studenten per jaar**. De instroomprognose is als volgt opgebouwd:

- Het aantal scholieren (uit het instroomonderzoek) die zeker interesse hebben in de opleiding Opleidingskunde: 19 respondenten. Hiervan hebben **17 respondenten** aangegeven in 2025 te willen starten. Van deze 17 respondenten hebben 15 respondenten de voorkeur voor voltijd, 1 voor deeltijd en 1 respondent heeft geen voorkeur.
- De *minimale* behoefte aan op- of bijscholing van huidige medewerkers door het volgen van deze opleiding is **30 medewerkers** per jaar.

### 7.2. INSTROOMPROGNOSE PER VOLTijd EN DEELTIJD VARIANT

Aangenomen wordt dat huidige medewerkers de voorkeur geven aan op- of bijscholing in deeltijd. Daarnaast had één respondent uit het instroomonderzoek onder scholieren (bijlage 6) die 'zeker interesse' heeft in de bacheloropleiding Opleidingskunde de voorkeur voor de deeltijdvariant. Dit resulteert in de volgende instroomprognose voor de Fontysopleiding Opleidingskunde per jaar:

- **deeltijd: 31 studenten**
- **voltijd: 16 studenten**

#### 7.2.1. DAADWERKELIJKE INSTROOM KAN HOGER UITVALLEN

De prognose (bijlage 3) is conservatief en we verwachten dat de werkelijke instroom hoger kan uitvallen. Niet alle scholieren met een toelaatbare vooropleiding (zoals mbo, havo, of vwo) zijn bevroegd, waardoor de interesse mogelijk groter is dan nu gemeten. Daarnaast zijn scholieren met 'misschien interesse' niet meegenomen in de prognose, terwijl sommigen mogelijk voor de opleiding Opleidingskunde kiezen.

Ook zijn de aantallen voor op- en bijscholing vanuit werkgevers gebaseerd op minimale schattingen, de maximale behoefte is niet meegenomen. Wanneer werkgevers "ja, misschien" hebben geantwoord op de vraag over bijscholing, is met 50% van deze aantallen gerekend om de betrouwbaarheid te vergroten. De bevroegde werkgevers zijn relevante contacten van Fontys Hogeschool. Alle meegenomen respondenten hebben een leidinggevende functie en/of zijn (mede)verantwoordelijk voor het aannemen en/ of bijscholen van medewerkers. Breder landelijk onderzoek zal wellicht uitwijzen dat er meer vraag is naar opleidingskundigen in de sector techniek & technologie.

## 8. ONDERBOUWING VAN DE ARBEIDSMARKTBEHOEFTE

Zuid-Nederland is een technologische topregio en één van de belangrijkste pijlers van de Nederlandse economie. Om die voorsprong te behouden zijn bedrijven continu op zoek naar (technisch) talent dat ingewerkt, opgeleid en bijgeschoold moet worden<sup>1</sup>.

In 2024 heeft McKinsey & Company een prognose van de Nederlandse arbeidsmarkt gepresenteerd. Zij stellen daarin dat reeds bestaande tekorten waarschijnlijk zullen toenemen, met name in drie cruciale werkgebieden: technische beroepen, 'digitaal & tech' en zorg & welzijn. Om de Nederlandse arbeidsmarkt sterk te maken is een 'trein van baantransities' nodig. Een combinatie van laterale omscholing en permanente opwaartse ontwikkeling. Het aantal mensen dat jaarlijks omgeschoold moet worden zal naar verwachting met een factor van 1,4 toenemen. Dit hogere percentage kan wellicht worden verklaard door een mismatch tussen de vereiste en de aanwezige vaardigheden en vaardigheidsniveaus. Technologische innovaties zoals automatisering, digitalisering en AI zullen de vraag naar bepaalde vaardigheden in het komende decennium aanzienlijk veranderen. Om de vaardigheidsfitheid van de beroepsbevolking te waarborgen moet leren structureel worden ingebed in elke baan, een werknemer zou 5 procent van de werktijd moeten besteden aan leren.

Volgens de prognose van McKinsey werken onderwijsinstellingen al aan omscholing en bijscholing voor de zijinstroom, maar nog niet op de benodigde schaal en zij bieden meestal niet het equivalent van een beroepsopleiding. Publieke, private en bedrijfsinterne opleiders zouden hier een rol in kunnen spelen door meer omscholingsopleidingen op te nemen in hun onderwijsaanbod<sup>2</sup>.

Dit beeld wordt bevestigd door DenkWerk, een onafhankelijke denktank. Een van hun aanbevolen beleidsprioriteiten is grootschalige her- en bijscholing om mensen te ondersteunen in de economische transitie. Door globalisering van diensten en automatisering zullen veel banen verloren gaan, deze mensen moeten begeleid worden tijdens de transitie naar de nieuwe economie. Organisaties moeten op schaal ontwikkeltrajecten aanbieden om toekomstgericht digitale vaardigheden te ontwikkelen bij hun werknemers<sup>3</sup>.

TNO doet onderzoek naar de potentie van arbeidsbesparende en arbeidsondersteunende technologieën als mogelijke oplossingen voor de krapte op de arbeidsmarkt. In een tussenrapportage<sup>4</sup> constateren zij dat de inzet van technologie vaak gevolgen heeft voor werknemers; hun baan wordt overbodig, het werk verandert, of ze hebben andere vaardigheden nodig. Desgevraagd geeft 17% van de werkgevers aan dat een van de gevolgen hiervan is de noodzaak van voortdurende training om kennis bij te houden. Er zijn dus veel mensen nodig om deze veranderingen te begeleiden en her- en bijscholing te coördineren. Hier kunnen opleidingskundigen een grote bijdrage aan leveren.

Jaarlijks peilt het Regionaal Opleidings- en Vormingscentrum (ROVC) de stand van zaken in de technische branche. In 2024 verwachten minder bedrijven (33 procent) een stijging van het aantal openstaande technische vacatures dan in de jaren ervoor (45 procent). De meerderheid meent dat het aantal openstaande vacatures gelijk is gebleven. Echter, 62 procent van de technische bedrijven ervaart een tekort aan technisch personeel. Dat gaat voor 12 procent om een kwantitatief tekort, waarbij er vooral meer technische handen nodig zijn, en voor 18 procent om een kwalitatief tekort, waarbij de technici die zich aanbieden niet over de juiste competenties beschikken om de werkzaamheden uit te voeren. De meeste bedrijven (32 procent) ervaren zowel een kwantitatief als kwalitatief tekort. Daarbij zien zij dit tekort de komende twee à drie jaar eerder stijgen dan dalen. Het is voor technici belangrijk dat hun competenties gedurende hun loopbaan worden afgestemd op de veranderende eisen in het werk. Daarom zijn ontwikkelmogelijkheden essentieel.<sup>5</sup>

De industrie is met bijna een miljoen banen één van de grootste sectoren van Nederland. De industrie heeft een moeilijk jaar achter de rug, met name door de hoge energieprijzen en matige economische groei. Er zijn positievere vooruitzichten: de exportpositie verbetert licht en bedrijven verwachten meer te gaan produceren. Verwacht wordt dat de productie in 2024 ongeveer gelijk blijft aan 2023, maar vanaf 2025 weer groeit. De aanhoudende personeelstekorten stimuleren werkgevers in te zetten op technologische ontwikkelingen, automatisering en digitalisering. Dit stimuleert de arbeidsproductiviteit, waardoor minder werknemers nodig zijn voor de productie<sup>6</sup>. Een opleidingskundige kan de industrie helpen door opleidingsprogramma's te ontwikkelen die werknemers voorbereiden op technologische en digitale veranderingen. Ze spelen een rol in up- en reskilling van personeel om aan de vraag naar specialistische kennis te voldoen. Ook kunnen ze strategieën voor levenslang leren binnen bedrijven implementeren om continue ontwikkeling te stimuleren.

1 Innoveren | Transvorm

2 [https://www.luchtvaartcommunityschiphol.nl/uploads/inline/Mckinsey - Bouwen aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt\\_0.pdf](https://www.luchtvaartcommunityschiphol.nl/uploads/inline/Mckinsey - Bouwen aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt_0.pdf) Bouwen aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt, p. 3,7,37,44

3 [denkwerk-nederland-in-beweging.pdf](#) p. 6, 31-32

4 Van krapte naar kans (2023) TNO, p. 32

5 TechBarometer 2024 p. 19, 41

6 UWV Arbeidsmarktprognose 2024-2025 (werk.nl), p. 3



## 8.1. ARBEIDSBEHOEFTE LANDELIJK

Om inzicht te krijgen in de relevante landelijke arbeidsmarkt voor de opleiding Opleidingskunde wordt in deze paragraaf informatie van het ROA, UWV en Jobfeed gepresenteerd. Volgens ROA-voorspellingen tot 2028 worden er vrijwel geen knelpunten verwacht in de personeelsvoorziening van afgestudeerden van opleidingen zoals Opleidingskunde, wat wijst op een matig arbeidsmarktperspectief. Echter, onderzoeken van het UWV en Jobfeed schetsen een andere situatie: de arbeidsmarkt voor 'Onderwijskundigen en overige docenten' en 'Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling' wordt gekenmerkt door een grote krapte. Dit wordt bevestigd door het werkveldonderzoek dat wordt gepresenteerd in hoofdstuk 8.2.

### 8.1.1. ROA AIS

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) biedt inzicht in de arbeidsmarktprognoses voor beroepsgroepen en opleidingstypen. De meest recente prognoses reiken tot 2028. We behandelen de landelijke prognoses voor het opleidingstype en de beroepsgroep met de meeste relevantie voor de opleiding Opleidingskunde.

#### OPLEIDINGSTYPE

Als relevant opleidingstype in ROA-AIS hanteren we 'Bachelor - onderwijkskunde'. Tot dit opleidingstype worden door ROA specifieke opleidingen geassocieerd die noemenswaardige inhoudelijke en beroepsmatige overeenkomsten en raakvlakken hebben met de opleiding Opleidingskunde, zoals de opleiding Learning and Development in Organisations.

In tabel 3 zien we de arbeidsmarktprognoses tot 2028 voor het opleidingstype 'Bachelor - onderwijkskunde'. Op basis van de verhouding tussen het verwachte aantal baanopeningen en schoolverlaters typeert het ROA het arbeidsmarktperspectief voor afgestudeerden van dit opleidingstype als matig. Er worden vrijwel geen knelpunten verwacht in de toekomstige personeelsvoorziening in 2028.

OPLEIDINGSTYPE	VARIABELE	INDICATOR	TYPERING
Bachelor - onderwijkskunde	ITKP toek. knelpunten personeelsvoorziening in 2028	1,12	Vrijwel geen
	ITA toekomstige arbeidsmarktsituatie in 2028	1,12	Matig

Tabel 3: Arbeidsmarktprognoses tot 2028 naar opleidingstype (ROA AIS, geraadpleegd 09-2024)

#### BEROEPSGROEP

Als relevante beroepsgroepen in ROA-AIS hanteren we 'Onderwijskundigen en overige docenten' en 'Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling'. Deze beroepsgroepen hebben de meeste raakvlakken met het profiel van de opleiding.

Een opleidingskundige valt onder de beroepsgroep van onderwijskundigen en overige docenten bij het ROA-AIS, omdat ze zich net als onderwijskundigen richten op het ontwikkelen en verbeteren van leerprocessen. Beide professionals richten zich op het optimaliseren van onderwijs en training. Waar onderwijskundigen zich vaak op formele onderwijsomgevingen richten, focust de opleidingskundige zich breder op leertrajecten binnen zowel organisaties als het onderwijs.

Een opleidingskundige is nauw verwant aan de beroepsgroep "Specialisten in personeels- en loopbaanontwikkeling". Beide rollen richten zich op het verbeteren van professionele ontwikkeling binnen organisaties. Opleidingskundigen richten zich met name op leertrajecten en trainingen om medewerkers te helpen groeien in hun functie, terwijl specialisten in personeels- en loopbaanontwikkeling zich richten op het begeleiden van loopbanen en het creëren van ontwikkelingsmogelijkheden. Beide beroepen werken aan het versterken van kennis en vaardigheden van medewerkers, waardoor ze sterk met elkaar verbonden zijn binnen het veld van professionele groei en ontwikkeling. Tabel 4 toont de arbeidsmarktprognoses tot 2028 voor de betreffende beroepsgroepen. ITKB staat voor Indicator Toekomstige Knelpunten naar Beroepsgroepen. Naarmate de waarde van de indicator lager is, zijn de verwachte knelpunten groter. We zien in tabel 4 dat er voor de beroepsgroep 'Onderwijskundigen en overige docenten' vrijwel geen knelpunten worden verwacht in de toekomstige personeelsvoorziening tot 2028. Dit geldt ook voor de beroepsgroep "Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling".

BEROEPSGROEP	VARIABELE	AANTAL	INDICATOR	TYPERING
Onderwijskundigen en overige docenten	Verwachte uitbreidingsvraag tot 2028	200		Gemiddeld
	Verwachte vervangingsvraag tot 2028	13800		Gemiddeld
	Verwachte baanopeningen tot 2028	14000		Gemiddeld
	ITKB toek. knelpunten beroepsgroep in 2028		0,971	Vrijwel geen
Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling	Verwachte uitbreidingsvraag tot 2028	6800		Gemiddeld
	Verwachte vervangingsvraag tot 2028	12000		Laag
	Verwachte baanopeningen tot 2028	18800		Laag
	ITKB toek. knelpunten beroepsgroep in 2028		0,921	Vrijwel geen

Tabel 4: Arbeidsmarktprognoses tot 2028 naar beroepsgroep (ROA AIS, geraadpleegd 09-2024)

### 8.1.2. UWV SPANNINGSINDICATOR RELEVANTE BEROEPSGROEPEN LANDELIJK

Aan de hand van de spanningsindicator van het UWV kijken we naar de verhouding tussen vraag en aanbod bij de beroepsgroep 'Onderwijskundigen en overige docenten' en de beroepsgroep 'Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling'. De spanningsindicator is een momentopname en een indicator van de ruimte op de arbeidsmarkt voor een beroepsgroep. Ruimte wordt door het UWV gedefinieerd vanuit het werkgeversperspectief. Krapte betekent dat er in verhouding tot het aantal kortdurend werkzoekenden veel openstaande vacatures zijn: werkgevers hebben meer moeite om geschikte werknemers te vinden. Zo betekent een spanningswaarde van 2 dat er 2 keer zoveel openstaande vacatures zijn als kortdurend werkzoekenden.

Tabel 5 toont de landelijke spanningswaarden voor de beroepsgroep 'Onderwijskundigen en overige docenten' en de beroepsgroep 'Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling'. De arbeidsmarkt voor deze beroepsgroepen wordt sinds Q3 van 2022 getypeerd als zeer krap of krap.

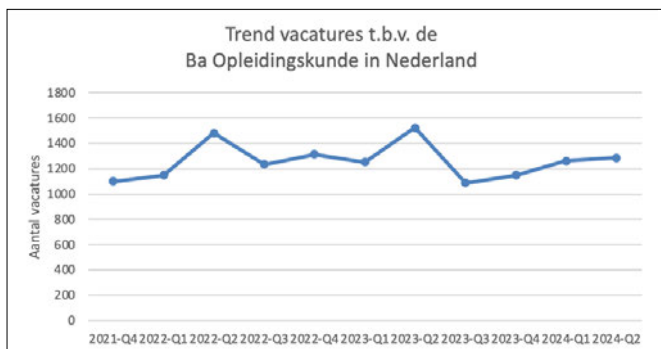
BEROEPSGROEP	Q3-2022	Q4-2022	Q1-2023	Q2-2023	Q3-2023	Q4-2023	Q1-2024	Q2-2024
Onderwijskundigen en overige docenten	3,44 krap	4,36 zeer krap	4,32 zeer krap	5,23 zeer krap	3,38 krap	3,73 krap	4,31 zeer krap	4,58 zeer krap
Specialisten personeels- loopbaanontwikkeling	6,94 zeer krap	6,64 zeer krap	5,22 zeer krap	5,01 zeer krap	5,11 zeer krap	4,22 zeer krap	4,02 zeer krap	4,13 zeer krap

Tabel 5: Spanningsindicator Nederland (UWV, september 2024)

Het beroep onderwijskundige, onder welke beroepsgroep opleidingskundige valt, wordt door het UWV<sup>7</sup> als kansrijk gekenmerkt.

### 8.1.3. JOBFEED LANDELIJK

In Jobfeed is een analyse uitgevoerd van openstaande vacatures voor relevante beroepen voor afgestudeerden van de opleiding Opleidingskunde. De Jobfeed data en bijbehorende rapportage zijn toegevoegd in bijlagen 10 en 11. De gegevens gaan over de periode van kwartaal 4 2021 tot en met kwartaal 2 2024, voor Nederland. Uit deze uitdraai blijkt dat in Nederland in de betreffende periode per kwartaal minimaal 1.088 vacatures (in kwartaal 3 2023) en maximaal 1.524 vacatures (in kwartaal 2 2023) voor relevante beroepen voor afgestudeerden van de opleiding Opleidingskunde geplaatst zijn (zie figuur 1). Hiermee schetst Jobfeed een ruime arbeidsmarkt voor afgestudeerde opleidingskundigen.



Figuur 1: Vacatures Opleidingskunde

## 8.2. REGIONALE ARBEIDSMARKT

Waar de landelijke arbeidsmarktbehoefte een globaal beeld geeft over de staat van de beroepsgroepen en de arbeidsmarkt, is het van belang om nog verder in te zoomen op de regionale arbeidsmarktbehoefte. De opleiding Opleidingskunde richt zich in eerste instantie speciaal op techniek & technologie. In dit hoofdstuk is gekozen voor de regio Zuid-Nederland. Eerst wordt de kwalitatieve regionale behoefte geschetst. Daarna zijn de UWV Spanningsindicator en Jobfeed geraadpleegd. Tenslotte is een onderzoek uitgevoerd onder werkgevers.

### 8.2.1. KWALITATIEVE REGIONALE BEHOEFTE

In verschillende regio's wordt vanuit Human Capital Agenda's (bijlage 12) actief gestuurd op het tegengaan van de krapte van technisch vakpersoneel en de behoefte aan opleiders.

Het personeelstekort in Brainport Eindhoven is groter dan elders in Nederland. Brainport heeft bedrijven én kennisinstellingen nodig die samen werken en investeren. In de Brainport Agenda staat: "Op alle niveaus hebben bedrijven meer mensen nodig. Om aan die vraag te voldoen én om mee te kunnen groeien met een samenleving die snel verandert, is het aantrekken, opleiden en behouden van nieuw talent essentieel. De mensen die al werken in onze regio moeten bovendien de kans krijgen om zich te blijven ontwikkelen in een arbeidsmarkt die, over de volle breedte, voortdurend ontwikkelt."<sup>8</sup>

<sup>7</sup> UWV Kansrijke beroepen 2024-2025 (werk.nl)

<sup>8</sup> Brainport\_Agenda2020.pdf (brainporteindhoven.com), p. 16

De Brainportregio kenmerkt zich door de grote aanwezigheid van hightech- en maakindustrie. De strategische agenda Brainport stelt zich ten doel in 2032 50.000 tech- en IT-arbeidsplaatsen in de regio ingevuld te hebben door extra talent op te leiden, bij- en om te scholen, gericht aan te trekken en te behouden<sup>9</sup>. In het Brainport Jaarplan 2023<sup>10</sup> wordt benadrukt dat er een groeiende behoefte is aan talent in de technologische sector in de regio Eindhoven. Deze behoefte wordt voornamelijk gedreven door de snelle ontwikkelingen binnen sleuteltechnologieën en de focus op innovatie en economische groei. Brainport streeft ernaar om bedrijven en instellingen in de regio te ondersteunen bij het aantrekken en behouden van goed opgeleide professionals, vooral omdat de vraag naar technologische oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken toeneemt.

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA)<sup>11</sup> benadrukt dat het aantal gediplomeerde technici de komende jaren onvoldoende zal zijn om aan de vraag te voldoen, dankzij de groeiende behoefte door technologische ontwikkelingen en verduurzaming. Onlangs heeft de overheid de operatie Beethoven aangekondigd. Dit betekent dat er grote investeringen worden gedaan in de Brainportregio om het ondernemersklimaat te verhogen, door onder andere te investeren in talentontwikkeling. Chipbedrijven en toeleveranciers kampen met grote uitdagingen op het gebied van technisch geschoold personeel op alle niveaus. In 2030 zijn 72.000 extra mensen nodig<sup>12</sup>.

In 2023 zijn de samenwerkende techniekinstellingen van Fontys een strategische samenwerking aangegaan<sup>13</sup> met diverse bedrijven uit het werkveld (bijlage 13). Deze bedrijven spelen een actieve rol in het verbeteren van de aansluiting van de technische opleidingen van Fontys op de behoeften van de praktijk. Ze zijn nauw betrokken bij de ontwikkeling van onderwijsprogramma's en dragen bij aan de kwaliteit van het onderwijs en de leeromgeving. Dit doen ze door kritisch mee te denken over de vorm, inhoud en uitvoering van het onderwijs. De behoeften van deze samenwerkende bedrijven zijn ook meegenomen in de ontwikkeling van de opleiding Opleidingskunde.

### 8.2.2. UWV SPANNINGSINDICATOR

Het verzorgingsgebied van de opleiding Opleidingskunde bestaat met name uit de provincies Noord-Brabant, Zeeland en Limburg. Tabel 6 toont de regionale spanningsindicatoren voor de beroepsgroepen 'Onderwijskundigen en overige docenten' en 'Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling' voor de provincies Noord-Brabant, Limburg en Zeeland. De spanning was sinds Q3 van 2022 altijd krap of zeer krap.

BEROEPSGROEP	PROVINCIE	Q3-2022	Q4-2022	Q1-2023	Q2-2023	Q3-2023	Q4-2023	Q1-2024	Q2-2024
Onderwijskundigen en overige docenten	Noord-Brabant	3,24 krap	3,93 krap	3,45 krap	4,57 zeer krap	2,59 krap	2,13 krap	3,71 krap	3,99 krap
	Limburg	3,79 krap	3,26 krap	2,81 krap	7,16 zeer krap	3,52 krap	6,63 zeer krap	4,04 zeer krap	3,75 krap
	Zeeland		3,44 krap					6,57 zeer krap	15,09 zeer krap
Specialisten personeel en loopbaanontwikkeling	Noord-Brabant	6,88 zeer krap	6,53 zeer krap	4,00 zeer krap	4,66 zeer krap	5,45 zeer krap	3,67 krap	3,73 krap	3,64 krap
	Limburg	7,13 zeer krap	5,71 zeer krap	4,10 zeer krap	3,55 krap	4,59 zeer krap	2,81 krap	3,08 krap	3,21 krap
	Zeeland	5,00 zeer krap	8,01 zeer krap	6,34 zeer krap	9,00 zeer krap	9,15 zeer krap	9,48 zeer krap	5,74 zeer krap	5,14 zeer krap

Tabel 6: Spanningsindicator provincies Noord-Brabant, Limburg en Zeeland (UWV, september 2024)

### 8.2.3. JOBFEED REGIONAAL

In bijlage 10 en 11 zijn de Jobfeed data en bijbehorende Jobfeed rapportage te vinden. In Noord-Brabant zijn in de periode van Q4 2021 t/m Q2 2024 per kwartaal minimaal 127 vacatures voor relevante beroepen voor afgestudeerden van de opleiding Opleidingskunde geplaatst. In Limburg zijn in deze periode minimaal 30 relevante vacatures per kwartaal geplaatst en in Zeeland minimaal 10 relevante vacatures per kwartaal.

### 8.2.4. WERKVELDONDERZOEK

#### BEHOEFTE NIEUWE WERKNEMERS

In het eerste half jaar van 2024 heeft Fontys Hogeschool een werkgeversvragenlijst uitgezet bij regionale bedrijven die potentiële werkgevers zijn voor afgestudeerden van de bacheloropleiding Opleidingskunde. Ook is de vragenlijst gestuurd naar enkele grote landelijke bedrijven die in de regio actief zijn. De vragenlijst is als bijlage 5 opgenomen. In totaal hebben 74 respondenten van verschillende bedrijven met zeggenschap of beslissingsbevoegdheid met betrekking tot professionalisering of het aannemen van medewerkers de vragenlijst ingevuld. De brondata zijn opgenomen in bijlage 7. In dit onderzoek is specifiek gevraagd naar de behoefte aan nieuwe medewerkers in het kader van uitbreiding of vervanging en het bijscholen van de zittende medewerkers (bijlage 9). De voltijdopleiding biedt de mogelijkheid om potentials zonder werkervaring in de regio op te leiden. De deeltijd biedt mogelijkheden om medewerkers bij te scholen.

<sup>9</sup> [Strategische\\_agenda\\_Brainport\\_DEFINITIEF.pdf \(brainporteindhoven.com\)](#) p, 6

<sup>10</sup> [Brainport\\_Eindhoven\\_Jaarplan\\_2023\\_DEF.pdf \(brainporteindhoven.com\)](#)

<sup>11</sup> ROA: in 2022 groot tekort aan technisch personeel | Technisch Werken

<sup>12</sup> - (overheid.nl), p. 2

<sup>13</sup> <https://bron.fontys.nl/techniekdomein-gaat-voor-betere-aansluiting-met-werkveld/>

Op de vraag of er in het werkveld behoefte is aan medewerkers die de opleiding Opleidingskunde hebben gevolgd geeft 65% aan het hier (helemaal) mee eens te zijn (tabel 7).

ANTWOORD	AANTAL	%
Helemaal mee eens	14	19%
Mee eens	34	46%
Neutraal	19	26%
Mee oneens	5	7%
Helemaal mee oneens	5	3%
<b>Eindtotaal</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

Tabel 7: In mijn werkveld is er behoefte aan medewerkers die deze hbo-bacheloropleiding Opleidingskunde hebben gevolgd

Dit weerspiegelt de grote behoefte in het werkveld aan afgestudeerden van deze opleiding. In bijlage 9 is te zien dat onder de bevroegden, die hebben aangegeven dat ze het profiel van de opleidingskundigen aantrekkelijk vinden, naar voren komt dat zij denken dat de thema's relevant zijn en toepasbaar in de praktijk en zij denken dat hier een grote behoefte aan is.

Uit de resultaten van de werkgeversvragenlijst blijkt dat 48% van de werkgevers binnen nu en 5 jaar (misschien) behoefte heeft aan de op- of bijscholing van huidige medewerkers met de bacheloropleiding Opleidingskunde. Deze werkgevers geven aan dat het per jaar om minimaal 50 en maximaal 188 huidige medewerkers gaat (tabel 8).

BEHOEFTE AAN OP- OF BIJSCHOLING	MINIMAAL	MAXIMAAL
Ja, zeker	10	32
Ja, misschien	40	156
<b>Totaal</b>	<b>50</b>	<b>188</b>

Tabel 8: Minimale en maximale behoefte aan "op- of bijscholing" van huidige medewerkers, per jaar

57% van de bevroegde werkgevers geeft aan binnen nu en 5 jaar (misschien) behoefte te hebben aan nieuwe medewerkers met een afgeronde opleiding Opleidingskunde. Deze werkgevers geven aan dat het per jaar om minimaal 54 en maximaal 168 nieuwe medewerkers gaat (tabel 9).

BEHOEFTE AAN NIEUWE MEDEWERKERS	MINIMAAL	MAXIMAAL
Ja, zeker	23	65
Ja, misschien	31	103
<b>Totaal</b>	<b>54</b>	<b>168</b>

Tabel 9: Minimale en maximale behoefte aan nieuwe medewerkers, per jaar

### 8.3. MAATSCHAPPELIJKE BEHOEFTE

Uit een enquêteonderzoek van UWV<sup>14</sup> blijkt dat drie op de tien werkgevers verwachten dat functies in de organisatie sterk gaan veranderen door technologische ontwikkelingen. Het onderzoek laat zien dat het belangrijk is dat werkgevers zich bewust zijn van de gevolgen van technologische ontwikkelingen. Door te investeren in de zittende werknemers en deze mee te nemen in de ontwikkelingen kunnen zij zoveel mogelijk ingezet worden in nieuwe functies of aan het werk blijven in een functie waar het werk verandert. Door zich te blijven ontwikkelen kunnen werknemers voorkomen dat hun vaardigheden en kennis in de toekomst onvoldoende aansluiten bij wat wordt gevraagd. Opleidingskundigen zorgen ervoor dat innovatieve en competitieve ontwikkelingen in de sector vertaald worden naar ontwerp van passende leertrajecten en dat implementatie daarvan op verschillende niveaus binnen de organisatie plaatsvindt. Zij kunnen leervragen in de praktijk identificeren, leerprocessen ontwerpen en realiseren. Daarnaast kunnen zij een bijdrage leveren om ook startende medewerkers te boeien, te begeleiden en daarmee te behouden voor de sector/organisatie. Hiermee dragen zij bij aan performance development van medewerkers om organisatiedoelstellingen te kunnen behalen.

Het personeelstekort is een uitdaging voor veel organisaties en bedrijven (Randstad, 2024, p.4) (bijlage 14). Daarnaast vraagt het behouden van personeel inspanning. Het ontwikkelperspectief is een motivatie voor personeel om binnen de branche te blijven (Randstad, 2024, p.35). Strategisch opleiden geeft duidelijke richting aan leren, ondersteunend aan de doelstellingen van het bedrijf. Ook wordt aangegeven dat 50% van de werknemers persoonlijke carrièregroei belangrijk vindt, vooral onder jongeren (66%). Het rapport benadrukt het belang van omscholing en ontwikkelingsmogelijkheden als cruciale factoren om personeel vast te houden (Randstad, 2024, p.35). Door met de opleiding Opleidingskunde te starten kan worden voldaan aan de toenemende vraag aan professionals die de taal en cultuur van de sector begrijpen, veranderingen kunnen begeleiden en leertrajecten voor medewerkers kunnen ontwerpen en uitvoeren.

## 9. NOODZAAK TOT START NIEUWE OPLEIDING

### 9.1. RUIMTE VOOR NIEUWE OPLEIDING BINNEN BESTAAND PORTFOLIO FONTYS HOGESCHOLEN

Bedrijven in uiteenlopende sectoren zijn door snelle maatschappelijke en technologische veranderingen op zoek naar opleidingskundig specialisten die intern bij kunnen dragen aan scholing/ontwikkeling van personeel om toekomstbestendige en duurzame inzetbaarheid mogelijk te maken. Een afgestudeerde bachelor Opleidingskunde kan werkzaam zijn in uiteenlopende sectoren en in diverse functies (trainer, ontwerper of adviseur). Fontys zal de focus leggen op de sector techniek & technologie passend bij de vraag in de Brainportregio.

De opleiding Opleidingskunde met sectorspecialisatie vormt een belangrijke en relevante aanvulling op het portfolio van Fontys. Er is veel vraag naar adviseurs en trainers op het gebied van leren & ontwikkelen. De techniekopleidingen van Fontys hebben intensief contact met de bedrijven in de regio en willen, gezien hun maatschappelijke functie, inspelen op de vraag die daar leeft. Er is sterk behoefte aan interne opleiders om de snelle aanwas van nieuwe medewerkers soepel te laten invloeien in de bedrijfsprocessen. Deze bedrijfsprocessen zijn uniek en complex. Met een multidisciplinaire benadering onderscheidt Opleidingskunde zich van monodisciplinaire studies. De opleidingskundige is in staat om complexe vraagstukken te doorzien en aan te pakken.

Fontys heeft een breed palet aan lerarenopleidingen waar studenten worden opgeleid tot docent in het mbo, primair en voortgezet onderwijs. Hiermee heeft Fontys een enorme ervaring in de sector Onderwijs. De opleiding Opleidingskunde voorziet in een aanvullende behoefte, deze opleiding leidt niet op tot een bevoegdheid, maar tot een breder educatief beroepsprofiel voor bedrijven en organisaties buiten het onderwijswerkveld. Dit vraagt om andere vaardigheden en vakinhoud.

### 9.2. NOODZAAK VOOR UITBREIDING VERSUS INTEGRATIE IN HUIDIGE OPLEIDING(EN)

De opleiding Opleidingskunde is een multidisciplinaire opleiding op het snijvlak van techniek & technologie, onderwijs en organisatiekunde. Opleidingskunde is overstijgend ten opzichte van de zijdelings verwante opleidingen Human Resource Management, Toegepaste Psychologie, Technische Bedrijfskunde en de Lerarenopleiding Technische Beroepen en is gekoppeld aan de technologiesector in de Brainportregio.

De opleiding onderscheidt zich van de bestaande opleidingen door diepgaande inhoud die zich richt op het leren en ontwikkelen binnen professionele omgevingen, met nadruk op het ontwerpen van educatieve programma's, advieswerk en training, vaak op grote schaal. Dit verschilt wezenlijk van de focus binnen Human Resource Management, waar personeelsbeleid en organisatieontwikkeling centraal staan, of de lerarenopleidingen, waar de focus ligt op educatie voor kinderen en jongeren. Daarnaast is de specifieke inhoud van de opleiding Opleidingskunde te groot om als afstudeervariant te passen binnen een bestaande opleiding zoals Human Resource Management of Technische Bedrijfskunde. De didactische expertise, gecombineerd met de sectorspecifieke kennis die nodig is om een goede opleidingskundige te worden, vergt een compleet eigen programma. Dit maakt dat deze opleiding niet ondergebracht kan worden bij een bestaande opleiding binnen Fontys. Elk van de genoemde opleidingen overlapt slechts deels. Er is binnen Fontys momenteel geen bestaande opleiding voor deze vraagstukken vanuit de arbeidsmarkt. In de opleiding Opleidingskunde wordt educatie naar de bedrijfssectoren gebracht en wordt niet opgeleid tot een onderwijsbevoegdheid. Juist de kennis van opleiden en ontwikkelen inzetten in deze specifieke sector is de kracht van een opleidingskundige. Dit speelt ook in op het maatschappelijke vraagstuk dat werknemers in bepaalde sectoren vanwege beperkte ontwikkelmogelijkheden deze sector verlaten. De opleiding Opleidingskunde moet opleidingsoverstijgend worden gezien en aangeboden en is daarom gebaat bij een opleiding die vanuit de specifieke technologiesector is ingericht. Een duidelijke en goede combinatie van deze verschillende aspecten binnen Fontys maakt deze opleiding krachtig.

Kortom, een nieuwe opleiding is noodzakelijk om de unieke combinatie van inhoud, doelgroep en arbeidsmarktgerichtheid van de opleiding te waarborgen en te voorkomen dat de opleiding wordt ingeperkt door bestaande structuren die niet volledig aansluiten.

### 9.3. TOELICHTING WAAROM DE BEOOGDE OPLEIDING NIET DOOR EEN ANDERE INSTELLING KAN WORDEN VORMGEGEVEN

Opleidingskunde wordt enkel aangeboden als de opleiding Learning and Development in Organisations door de HAN in Nijmegen. De beoogde opleiding bij Fontys in Eindhoven onderscheidt zich door de genoemde sectorspecialisatie. Fontys richt zich met name op Zuidoost-Nederland waar de semi-conductorindustrie een enorme groei doormaakt ([Beethoven](#)) en de behoefte aan deze specialisten in de technieksector cruciaal is om deze aanwas in goede banen te kunnen leiden. De opleiding Opleidingskunde beantwoordt de stijgende vraag naar opleidingskundigen, L&D'ers en trainers in dit specifieke werkveld en onderscheidt zich van de vergelijkbare opleiding in Nijmegen door sectorspecialisatie door sectorspecialisatie.

Kijkend naar het verwante aanbod is een vergelijking op basis van inhoud relevant. De opleiding Learning and Development in Organisations van de HAN in Nijmegen richt zich op het opleiden van breed inzetbare L&D'ers die

kunnen uitstromen in uiteenlopende organisaties en sectoren. De HAN positioneert de opleiding in de Academie Organisatie en Ontwikkeling naast Human Resource Management en Toegepaste Psychologie en kiest daarmee voor een brede profilering. De opleiding Opleidingskunde van Fontys wordt gepositioneerd bij Fontys Educatie, waarbij de focus ligt op (vak)didactische advies- en ontwerpvaardigheden. Daarnaast kiest Fontys bewust voor een sectorspecialisatie, passend bij de vraag in de regio.

## 10. AANSLUITING INSTELLINGSPROFIEL

Fontys is een brede hogeschool in Zuid-Nederland en verzorgt hoger beroepsonderwijs in vrijwel alle sectoren. Met zes vestigingsplaatsen verspreid over Brabant en Limburg is Fontys sterk verankerd in de regio. Met ons opleidingsportfolio en onderzoek vervullen we een belangrijke schakel door vóór en met onze partners in het werkveld bij te dragen aan de ontwikkelkracht van een vitale, inclusieve en duurzame samenleving. De sectoren onderwijs en techniek zijn van oudsher een belangrijk onderdeel van het Fontys portfolio.

Fontys Hogeschool is gevestigd in het hart van de Brainportregio. De bedrijven in deze regio spelen een belangrijke rol in het verbeteren van de aansluiting van de technische opleidingen van Fontys op de behoeften van de praktijk. Ze zijn nauw betrokken bij de ontwikkeling van onderwijsprogramma's en dragen bij aan de kwaliteit van het onderwijs en de leeromgeving. De expertises van Fontys op het gebied van techniek en educatie komen in de opleiding Opleidingskunde samen.

Dit komt ook tot uiting in de kennisthema's waar Fontys zich op toelegt. Fontys organiseert multidisciplinair onderzoek rond zes maatschappelijke thema's, afgeleid van diverse agenda's. Het thema 'Toekomst van het leren' richt zich op leren en ontwikkeling van de regionale bevolking in een dynamische regio met grote technologische en sociale vooruitgang. Binnen dit thema is het kenniscentrum Leven lang ontwikkelingen (LLO) actief, gericht op het leven lang ontwikkelen van de werkende professional, organisaties en het netwerk daaromheen. De 'Toekomst van leren' is een dwarsdoorsnijdend thema dat zich ook richt op onderwerpen uit het thema 'Enabling technologies'. Binnen dit thema zijn lectoraten werkzaam zoals 'Mens en techniek' en 'Health innovations & technology'. De strategie is beschreven in 'Fontys for Society'.<sup>15</sup>

In het strategisch programma 'Leven lang ontwikkelen' (bijlage 15) van Fontys is het vormen van strategische partnerships met organisaties en netwerken in de regio het vertrekpunt.

Lectoraten, Kenniscentra (KC) en Centers of Expertise (CoE) worden ingezet als innovatiemotor en Fontys kennisthema's als onderscheidend vermogen. De kracht van Hybride leeromgevingen (HLO) wordt benut (ook plek voor informeel leren van professionals) en er is verbinding met onderzoek (lectoraten, KC's, CoE's). Er wordt ingespeeld op leervragen uit de regio door het afstemmen en aanbieden van leer- en ontwikkelactiviteiten. Het stimuleren van de leercultuur bij met name het MKB is onderdeel van deze strategische optie.

### 10.1. TOELICHTING WAAROM DE BEOOGDE OPLEIDING NIET BETER BIJ HET OPLEIDINGSPROFIEL VAN EEN ANDERE BEKOSTIGDE INSTELLING PAST

De opleiding Opleidingskunde met een specialisatie in techniek & technologie, zoals beoogd door Fontys, sluit aan bij een specifieke behoefte binnen de markt en het werkveld in Zuid-Nederland. Deze opleiding legt de nadruk op het ontwerpen, ontwikkelen en implementeren van leeroplossingen in technologische omgevingen, zoals de semiconductor industrie en andere innovatieve sectoren. Daarmee onderscheidt Opleidingskunde bij Fontys zich van het opleidingsprofiel van de opleiding 'Learning and Development in Organisations' van de HAN, die een meer generalistische benadering biedt van leer- en ontwikkelingsvraagstukken binnen organisaties zonder een uitgesproken focus op specifieke vakgebieden.

Daarnaast bedient Fontys een andere regio dan de HAN. Waar de HAN vooral opereert in Oost-Nederland, is Fontys sterk verankerd in Zuid-Nederland, met name in de Brainportregio. Deze regio heeft een groeiende behoefte aan professionals met expertise in techniek en technologie, door de aanwezigheid van tal van hightechbedrijven. De beoogde specialisatie speelt in op deze specifieke regionale vraag, wat de noodzaak van deze opleiding binnen de context van Zuid-Nederland verder benadrukt. Waar de HAN zich richt op het verbeteren van leerprocessen binnen uiteenlopende bedrijfscontexten, sluit de specialisatie van Fontys nauw aan op de technologische ontwikkelingen en de specifieke arbeidsmarktbehoeften in deze regio.

## 11. RIO- EN ISCED-INDELING

RIO (sub)onderdeel: Onderwijs

ISCED-rubriek: 01 Onderwijs

## 12. AFSTEMMING

### 12.1. AFSTEMMING BINNEN DE ONDERWIJSINSTELLING

Binnen Fontys zijn de relevante stakeholders uitgebreid betrokken bij het opstellen van het aanvraagdossier. In eerste instantie de collega's van de zijdelingsverwante opleidingen: Human Resource Management, Toegepaste Psychologie, Technische Bedrijfskunde en de Lerarenopleiding Technisch Beroepsonderwijs. Daarnaast zijn ook de Centrale Medezeggenschapsraad, het programma Transitie Educatieve Opleidingen en de dienst Marketing, Communicatie & PR, de dienst Onderwijs & Onderzoek en het College van Bestuur betrokken. Alvorens er met de macrodoelmatigheidsaanvraag is gestart heeft er een QuickScan plaatsgevonden om intern deze ambitie groen licht te geven.

### 12.2. AFSTEMMING REGIONAAL/ LANDELIJK

#### AVANS HOGESCHOOL

Op bestuurlijk niveau is aan de portfoliotafel Avans – Fontys op 1 februari het voornemen om een opleiding Opleidingskunde te starten gedeeld (bijlage 16)

#### HOGESCHOOL ARNHEM NIJMEGEN (HAN)

De HAN is momenteel de enige hogeschool die de opleiding Learning and Development in Organisations aanbiedt. Op 8 maart 2024 is de HAN per mail geïnformeerd over ons voornemen om een opleiding Opleidingskunde te starten. Op 30 maart 2024 is de vooraankondiging gepubliceerd door de CDHO.

Op 12 november 2024 heeft een afstemmingsoverleg plaats gevonden met HAN (bijlage 17). Tijdens dit overleg gaven we vanuit Fontys een verdere toelichting op ons voornemen om een bachelor Opleidingskunde te starten, die aansluit op de behoefte aan opleidingskundigen in de Brainportregio, de beoogde doelgroep, onze focus en de inhoud op hoofdlijnen. Fontys heeft specifiek aangegeven een profiel student aan te willen trekken dat past bij de actuele arbeidsmarktbehoefte van regio Eindhoven/Zuid-Nederland: potentials met affiniteit met techniek, technologische ontwikkelingen én het leren van volwassenen in een professionele context. Ook is toegelicht hoe dit profiel zou kunnen passen bij de toekomstige studenten en de arbeidsmarktbehoefte in de regio, dat wil zeggen de regio van Fontys.

De HAN heeft op basis van de toelichting aangegeven zich voor te kunnen stellen dat de technieksector een vraag heeft die gericht is op het professionaliseren en/of aantrekken van opleidingskundigen. Hierbij heeft de HAN aangegeven nieuwsgierig te zijn naar de informatie uit de arbeidsmarktanalyse. De HAN ziet potentieel in een opleidingspartner om gezamenlijk meer bekendheid te geven aan dit prachtige vakgebied, omdat het regelmatig voorkomt dat bedrijven en organisaties de bestaande bacheloropleiding nog niet kennen. In het gesprek met de HAN blijkt een gedeelde passie voor het vakgebied en ook een motivatie om de kwaliteit hiervan breder onder de aandacht te brengen.

Wel heeft de HAN zorg uitgesproken over het voornemen van Fontys om een deeltijdvariant aan te bieden omdat de deeltijdopleiding Learning and Development in Organisations van de HAN ook studenten uit de technische sector aantrekt, waardoor het mogelijk kan zijn dat een klein deel daarvan uit de regio van Fontys een andere keuze zal maken. De voltijdopleiding Learning and Development in Organisations van de HAN zal ook een enkele student uit de regio van Fontys als instroom kunnen kwijtraken, maar daar ligt geen directe zorg omdat reistijd een belangrijke factor is bij de keuze van een opleiding. Er kan dus sprake zijn van enige overlap in het wervingsgebied, waarbij het grof ingeschat dan om kleine aantallen zal gaan.

Fontys en de HAN hebben afgesproken om met elkaar in gesprek te blijven. We geloven in samenwerken op basis van vertrouwen en spreken om op een goede en zorgvuldige manier met elkaar te blijven communiceren.

## 13. BRONNENLIJST

[REDACTED] (2024, 28 maart). *Investerings in ondernemersklimaat microchipsector*.

Opgehaald van: <https://open.overheid.nl/documenten/05abab5e-6d77-4226-8f49-631d9ba91f40/file>

Brainport Development (2022). *Jaarplan 2023*.

Opgehaald van: [https://brainporteindhoven.com/fileadmin/user\\_upload/Brainport\\_Development/Strategie/Brainport\\_Eindhoven\\_Jaarplan\\_2023\\_DEF.pdf](https://brainporteindhoven.com/fileadmin/user_upload/Brainport_Development/Strategie/Brainport_Eindhoven_Jaarplan_2023_DEF.pdf)

Brainport Eindhoven (2020). *Brainport agenda*.

Opgehaald van: [https://brainporteindhoven.com/fileadmin/user\\_upload/Brainport\\_Development/Brainport\\_Agenda2020.pdf](https://brainporteindhoven.com/fileadmin/user_upload/Brainport_Development/Brainport_Agenda2020.pdf)

Brainport Eindhoven (2023). *Strategische agenda Brainport*.

Opgehaald van: [https://brainporteindhoven.com/fileadmin/user\\_upload/Brainport\\_Development/Strategie/Strategische\\_agenda\\_Brainport\\_DEFINITIEF.pdf](https://brainporteindhoven.com/fileadmin/user_upload/Brainport_Development/Strategie/Strategische_agenda_Brainport_DEFINITIEF.pdf)

Denkwerk (2023). *Nederland in beweging: een toekomstvisie en beleidsprioriteiten*.

Opgehaald van: <https://denkwerk.online/media/1141/denkwerk-nederland-in-beweging.pdf>

EBZ Taskforce Human Capital Agenda (2024). *Human Capital Agenda Zuid-Holland*.

Opgehaald van: <https://www.economicboardzuidholland.nl/wp-content/uploads/sites/14/2024/02/Human-Capital-Agenda-Zuid-Holland-2024.pdf>

Fontys Hogeschool (2020). *Fontys for Society 2021-2025: Strategisch plan*.

Opgehaald van: <https://www.fontys.nl/Content/Brochure-Strategisch-Plan-NL-versie.htm>

Fontys Hogeschool (2024). *Techniekdomein gaat voor betere aansluiting met werkveld*.

Opgehaald: <https://bron.fontys.nl/techniekdomein-gaat-voor-betere-aansluiting-met-werkveld/>

Groen Vermogennl (2024). *Roadmap regio west NL: human capital agenda voor de groenewaterstofhub van Europa*.

Opgehaald van: [https://groenvermogennl.org/app/uploads/2024/07/GVNL\\_HCA\\_Roadmap\\_West\\_.pdf](https://groenvermogennl.org/app/uploads/2024/07/GVNL_HCA_Roadmap_West_.pdf)

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (2018). *Beroeps- en opleidingsprofiel Opleidingskunde – Learning & Development*.

Opgehaald van: [http://www.vereniginghogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/235/original/beroepsprofiel\\_Opleidingskunde\\_DEFINITIEF.pdf?1558964160](http://www.vereniginghogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/235/original/beroepsprofiel_Opleidingskunde_DEFINITIEF.pdf?1558964160)

[REDACTED] (2024). *Bouwen aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt*. McKinsey & Company.

Opgehaald van: [https://www.luchtvaartcommunityschiphol.nl/uploads/inline/Mckinsey%20-%20Bouwen%20aan%20een%20toekomstbestendige%20arbeidsmarkt\\_0.pdf](https://www.luchtvaartcommunityschiphol.nl/uploads/inline/Mckinsey%20-%20Bouwen%20aan%20een%20toekomstbestendige%20arbeidsmarkt_0.pdf)

[REDACTED] (2023). *Van krapte naar kans: technologie als gamechanger: tussenrapportage stap 1*. TNO.

Opgehaald van: <https://publications.tno.nl/publication/34642024/sLDbnd/TNO-2023-krapte.pdf>

Metropoolregio Eindhoven. (z.d.). *Schaalsprong Beethoven*.

Geraadpleegd op 6 november 2024, van <https://metropoolregioeindhoven.nl/thema-s/schaalsprong-beethoven>

Platform Talent voor Technologie (2024). *Regio HCA ICT Limburg*.

Opgehaald van: [Regio HCA ICT Limburg | HCA ICT - HCA ICT](#)

Provincie Zeeland (2020). *Human Capital Agenda*.

Opgehaald van: <https://voor.zeeland.nl/structuurversterkingmaart2020/human-capital-agenda-subsidies/>

Randstad (2024). *REBR 2024 - Verbindend werkgeverschap: Van ik naar wij op de werkvloer*. Randstad Groep Nederland (bijlage 14)

ROVC (2024). *TechBarometer: het trendrapport van en voor technisch Nederland*.

Opgehaald van: [https://assets.rovc.nl/asset/471112845350/document\\_nntrs9h5jl7ut8gukj3k8lsi24?content-disposition=inline#msdynmkt\\_trackingcontext=6df2a6f1-8b79-476e-bd02-557965615167](https://assets.rovc.nl/asset/471112845350/document_nntrs9h5jl7ut8gukj3k8lsi24?content-disposition=inline#msdynmkt_trackingcontext=6df2a6f1-8b79-476e-bd02-557965615167)



Transvorm (2024). *Innoveren*.  
Opgehaald van <http://transvorm.org/innoveren>

Technischwerken.nl (2022, 8 januari). *ROA: In 2022 groot tekort aan technisch personeel*.  
Geraadpleegd op 6 november 2024, van <https://www.technischwerken.nl/nieuws/roa-in-2022-groot-tekort-aan-technisch-personeel/>

UWV (2022). *Invloed van technologische ontwikkelingen op functies: ervaringen en verwachtingen werkgevers*.  
Opgehaald van: [https://www.uwv.nl/imagesdxa/invloed\\_technologische\\_ontwikkelingen\\_op\\_functies\\_tcm94-438819.pdf](https://www.uwv.nl/imagesdxa/invloed_technologische_ontwikkelingen_op_functies_tcm94-438819.pdf)

UWV (2024). *Arbeidsmarktprognose 2024-2025*.  
Opgehaald van: [https://www.werk.nl/imagesdxa/uwv\\_arbeidsmarktprognose\\_2024\\_2025\\_tcm95-457988.pdf](https://www.werk.nl/imagesdxa/uwv_arbeidsmarktprognose_2024_2025_tcm95-457988.pdf)

UWV (2024). *Kansrijke beroepen*. Opgehaald van: [https://www.werk.nl/imagesdxa/uwv-kansrijke-beroepen-2024-2025\\_tcm95-458847.pdf](https://www.werk.nl/imagesdxa/uwv-kansrijke-beroepen-2024-2025_tcm95-458847.pdf)

## 14. BIJLAGENOVERZICHT

Bijlage 1:	Doelgroepen Ba Opleidingskunde uitgewerkt
Bijlage 2:	Instroom en uitstroom verwant aanbod
Bijlage 3:	Instroomonderzoek
Bijlage 4:	Vragenlijst mbo en vo
Bijlage 5:	Vragenlijst werkgevers
Bijlage 6:	Brondata vragenlijst mbo en vo
Bijlage 7:	Brondata vragenlijst werkgevers
Bijlage 8:	Resultaten vragenlijst mbo en vo
Bijlage 9:	Resultaten vragenlijst werkgevers
Bijlage 10:	Jobfeed data
Bijlage 11:	Rapportage Jobfeed vacaturepeiling
Bijlage 12:	Sturing op opleiders vanuit HCA
Bijlage 13:	Convenant
Bijlage 14:	Randstad. Verbindend werkgeverschap
Bijlage 15:	Strategisch programma "Leven lang ontwikkelen"
Bijlage 16:	Voornemen opleiding Opleidingskunde
Bijlage 17:	Verslag afstemmingsoverleg HAN



> FOR SOCIETY