

**Aanvraag Macrodoelmatigheidstoets**  
**Nieuwe Bacheloropleiding Gezondheid**  
**NHL Stenden Hogeschool**

Leeuwarden, 13 december 2024

## Inhoud

1. Basisgegevens Instelling .....	3
2. Basisgegevens Opleiding .....	3
3. Inhoud opleiding en onderwijsprogramma .....	4
3.1 Inhoud opleiding .....	4
3.2 Inhoud onderwijsprogramma .....	4
4. Doelgroep van de opleiding .....	5
5. Beroeps-/arbeidsmarktprofiel afgestudeerden .....	5
6. Analyse verwant aanbod .....	8
6.1 Overzicht verwante en aanverwante opleidingen .....	8
6.2 Analyse .....	8
6.3 Instroom .....	8
6.4 Conclusie .....	10
7. Geschatte instroom in de nieuwe opleiding .....	10
8. Onderbouwing van de arbeidsmarktbehoefte .....	11
8.1 Inleiding .....	11
8.2 Doelmatigheidsonderzoek .....	11
8.3 Arbeidsmarktbronnen .....	12
8.3.1 Landelijke arbeidsmarkt cijfers .....	12
8.3.2 Regionale arbeidsmarkt cijfers .....	14
9. Noodzaak tot start nieuwe opleiding .....	15
9.1 Vergelijking met bestaand opleidingsaanbod .....	16
9.2 Betekenisvolle inspanningen .....	16
9.3 Conclusie .....	16
10. Aansluiting instellingsprofiel .....	16
11. Afstemming .....	16
Bijlagen .....	18

## 1. Basisgegevens Instelling

<b>Naam instelling</b>	NHL Stenden
<b>BRIN-code</b>	31FR
<b>KvK-nummer</b>	41002686
<b>Contactpersonen</b>	
<b>Contactgegevens</b>	NHL Stenden Hogeschool Rengerslaan 8-10 8900DD Leeuwarden

## 2. Basisgegevens Opleiding

<b>Kenmerk aankondiging</b>	A23-028
<b>Naam</b>	Gezondheid
<b>Oriëntatie</b>	Hbo
<b>Niveau</b>	Bachelor
<b>Vorm</b>	Voltijd en deeltijd
<b>Gemeente waar de opleiding wordt gevestigd</b>	Leeuwarden (hoofdvestiging) Emmen (nevenvestiging)
<b>Taal</b>	Nederlands
<b>Studielast</b>	240 EC
<b>Studieduur</b>	4 jaar
<b>Beroepsvereisten</b>	Geen
<b>Capaciteitsbeperking</b>	Geen
<b>Beoogde startdatum</b>	September 2025
<b>ISAT-code (indien bekend)</b>	39308
<b>RIO-(sub)onderdeel</b>	Gezondheidszorg
<b>ISCED-rubriek (optioneel)</b>	0910 Gezondheidszorg of 0919 Gezondheidszorg overig

## 3. Inhoud opleiding en onderwijsprogramma

### 3.1 Inhoud opleiding

In de transitieagenda human capital Gezondheid en Zorg (februari 2022) wordt beschreven aan welke professional de sector behoefte heeft in het licht van de transitie, waarbij er meer integraal gekeken wordt naar gezondheid. Er is behoefte aan de competente, toekomstbehoudende, duurzaam wendbare gezondheidsprofessional die zich richt op preventie, leefstijl en het bevorderen van gezondheid, waarbij gebruik wordt gemaakt van digitale innovaties. Deze gezondheidsprofessionals richten zich, in dialoog met de burger, op de hulpvraag, de leefomgeving en leefomstandigheden (het totaal) en niet alleen op de symptomen (de kwaal of aandoening). Van deze gezondheidsprofessional wordt derhalve verwacht dat hij/zij cross sectoraal en multidisciplinair kan denken en acteren. Op dit moment is er nog geen opleiding in de Noordelijke regio's die voorziet in het opleiden van deze brede gezondheidsprofessional. De kracht van deze nieuwe opleiding is dat er vanuit diverse invalshoeken gekeken wordt naar de vraagstukken die liggen op het snijvlak van de sectoren zorg en welzijn. De student zal dus multidisciplinair worden opgeleid tot gezondheidsprofessional. Denk aan een gezondheidsbevorderaar binnen een school, een beleidsmedewerker 'gezondheid' bij een gemeente, een coach bij de gemeente, een ziekenhuis of andere publieke instelling, wijkadviseur, een adviseur binnen een huisartsenpraktijk/arbodienst/fysio, een onderzoeker enzovoort.

De bachelor opgeleide professional kan op het gebied van Gezondheid, Psychologie en Bewegen de volgende rollen bekleden:

**Innovator:** Ontwikkelen en implementeren van innovatieve interventies en technologieën binnen gezondheid, psychologie en beweging via ontwerpgericht onderzoek. Analyseren van trends om oplossingen te identificeren, kennis delen met stakeholders, en nieuwe methoden testen en evalueren op effectiviteit en toepasbaarheid.

**Communicator:** Effectief en cultuursensitief communiceren met diverse doelgroepen en stakeholders, empathisch luisteren en inspelen op behoeften, en een open en veilige communicatieve omgeving creëren.

**Vakinhoudelijk expert:** Ontwerpen en uitvoeren van gezondheidsprogramma's en interventies op individueel en groepsniveau met focus op empowerment en welzijn. Begeleiden bij sociaal, mentaal en emotioneel welzijn, veerkracht en zingeving. Gezondheidsdata analyseren voor interventieprioriteiten, samenwerken met gemeenschappen en organisaties, en evidence-based kennis toepassen in diverse contexten. Bijdragen aan onderzoek en vakontwikkeling.

**Ondernemer:** Plannen, organiseren en beheren van projecten, diensten en programma's binnen gezondheid, psychologie en beweging. Kansen voor groei benutten, bedreigingen signaleren, en budgetten, middelen en personeel effectief beheren.

**Professional:** Handelt ethisch en neemt verantwoordelijkheid voor methodisch en professioneel handelen. Reflecteert en verbetert continu eigen kwaliteit en persoonlijke ontwikkeling. Positioneert en onderhoudt professionele relaties effectief.

### 3.2 Inhoud onderwijsprogramma

In de opleiding komen de belangrijke aspecten van gezondheid, welzijn en de daaraan gelieerde digitale en technologische toepassingen aan bod. Er is o.a. veel aandacht voor het gezondheidslandschap, zoals de rol van gezondheidsprofessionals en communicatie rond gezondheid. Preventie maakt integraal deel uit van het programma en welke rol dit op alle niveaus (macro, meso, micro) speelt. Tevens leren de studenten coachend te ondersteunen bij beslissingen en het simuleren van ander gedrag van burgers. Kritisch denken wordt mede gefaciliteerd door het centraal zetten van allerlei gezondheidsvraagstukken, zoals de maatschappelijke en politieke

betekenis van gezonder leven. De opleiding wordt samen met het werkveld vormgegeven en uitgevoerd, de student is in het werkveld actief met relevante vraagstukken uit de praktijk. De opleiding wordt vormgegeven op basis van Design Based Education, het onderwijsconcept van NHL Stenden Hogeschool.

## 4. Doelgroep van de opleiding

De doelgroep voor deze opleiding betreft studenten met een verwante mbo4-opleiding op het gebied van gezondheid en bewegen zoals Sport en bewegen, Coördinator sport, bewegen en gezondheid. Ook studenten met een niet-verwante mbo4-opleiding zijn toegankelijk. Verder zijn leerlingen met een havo-/vwo- achtergrond welkom én studenten met een behaald 21+-toelatingsonderzoek. Daarnaast zijn werkenden in de sectoren welzijn en gezondheid onderdeel van de doelgroep.

## 5. Beroeps-/arbeidsmarktprofiel afgestudeerden

In de periode oktober 2023 tot en met juli 2024 is door Tien organisatieadvies en Bureau beleidsonderzoek onderzoek verricht naar de arbeidsmarktbehoefte voor een nieuwe bacheloropleiding Gezondheid. Het doelmatigheidsonderzoek heeft tot doel inzicht en overzicht te verwerven over de vraagstelling met betrekking tot de benodigde professionals, kwalitatief en kwantitatief, nu en de komende jaren. Daarom is gekozen voor een combinatie van kwalitatief onderzoek, om inzicht te krijgen in ontwikkelingen en percepties in het veld, en kwantitatief onderzoek: een enquête onder professionals in het veld om een overzicht te krijgen van de potentiële instroom in de opleiding en om inzicht te krijgen in de potentiële arbeidsmarkt vraag. Het onderzoeksverslag is in zijn geheel opgenomen als bijlage 1.

Alle respondenten wijzen erop dat de trends en ontwikkelingen in het vakgebied nu en in de nabije toekomst gevolgen hebben voor de manier waarop de zorg wordt georganiseerd. Een brede, meer integrale benadering vraagt ook organisatorisch om meer samenwerking en minder “verkokering”. Het vraagt om een andere organisatie en daarmee samenhangend ook andere functies. Wat die andere organisatie precies behelst en wat voor type functies daarvoor precies nodig zijn, is nog niet uitgekristalliseerd. Door respondenten is steeds aangegeven dat de trends (grote) uitdagingen met zich meebrengen om ook in termen van organisatie en functies te veranderen. Tegelijkertijd is nog lang niet altijd duidelijk wat er dan moet veranderen; het is een proces dat gaandeweg nog concrete veranderingen in organisatie en functies moet opleveren.

*De transitie vraagt om een andere organisatie van de zorg; dat zal op regionaal niveau moeten gebeuren (met eventueel regionale verschillen). Gemeenten hebben daarin een belangrijke rol. De transitie vraagt ook om een andere mindset bij medewerkers. De transitie maakt een andere organisatie met andere functies nodig, alleen het beeld van wat voor functies is nog niet duidelijk. Het kan gaan om zoiets als 'netwerkgeregisseur'. Dat moet de komende jaren nog worden uitgekristalliseerd; het is nu een overgangsfase. Organisaties zijn nog niet zover in hun overgang naar de nieuwe situatie.*

*Al deze ontwikkelingen leiden tot de noodzaak van een nieuw type professional, de 'professional van de toekomst'.*

*Vooral in coördinerende (regie)functies is integraal denken en het breed benaderen van gezondheidsvraagstukken van belang. (*

*De trends hebben gevolgen voor de organisatie in termen van nieuwe functies (voorbeeld: ouderenconsulent) en meer behoefte aan mensen met goede communicatieve vaardigheden in verband met signaleren en ondersteunen van kwetsbare groepen.*

### Functies en doelgroepen

In de interviews worden verschillende mogelijke functies en doelgroepen genoemd in relatie tot de afgestudeerden die de bachelor gezondheid zou kunnen opleiden.

*Functies in relatie tot deze opleiding zijn: persoonlijk begeleider en teamcoördinator (inclusief de daarbij horende management tools).*

De trends hebben gevolgen voor de organisatie in termen van nieuwe functies (voorbeeld: ouderenconsulent)

Deze bachelor moet opleiden tot de 'functies van de toekomst'. Daarbij gaat het vooral om het strategisch kunnen ondersteunen van beleidsvoering. Het gaat om beleidsmatige denkers en 'overbrengers', die iets toevoegen aan de brede welvaart."

Als werkgever is het wellicht denkbaar dat X vanuit de bachelor ook trainers/docenten aantrekt.

Het is denkbaar dat het gaat om nieuwe functies, zoals bijvoorbeeld 'transitieregisseur' of 'dorpsondersteuner' ( of bestaande functies zoals GGD gezondheidsbevorderaar. Maar het zal zeker ook gaan om het aanpassen/toevoegen van functieonderdelen op bestaande functies.

De transitie maakt een andere organisatie met andere functies nodig, alleen het beeld van wat voor functies is nog niet duidelijk. Het kan gaan om zoiets als 'netwerkregisseur'. Dat moet de komende jaren nog worden uitgekristalliseerd; het is nu een overgangsfase (...). Met name bij gemeenten en welzijnsorganisaties zal er veel behoefte zijn aan dit type zorgprofessional. Maar ook in de ouderenzorg (verzorger/cliëntondersteuner). Ook bij de gezondheidsbevorderaars van de GGD is zo'n opleiding denkbaar.

Mogelijke functie waartoe deze bachelor kan opleiden: 'leefstijl professional'.

De opleiding kan zich richten op de functie van centrale zorgcoördinator die volgens het IZA nodig is om met name de samenwerking 'dichtbij' vorm te geven.

In de toekomst is het goed voorstelbaar dat in wijken rond huisartsen een centrum komt, waar ook een "sociaal werker gezondheid" werkt.

Dan gaat het vooral om de functie Onafhankelijk Cliënt Ondersteuner.

Een deeltijd variant is misschien wel interessant voor Sedna. Hiervoor is wellicht ook wel belangstelling onder de eigen medewerkers. De maatschappelijk werkers hebben immers al een basis.

Uit de interviews komt naar voren dat 12 van de 21 organisaties expliciet aangeven dat zij **een voorstander** te zijn van deze nieuwe opleiding. Zij stellen dat de bachelor zeer goed aansluit bij de gesignaleerde trends en gewenste competenties. Er is volgens respondenten in toenemende mate behoefte aan een nieuw type zorgprofessional die een rol kan hebben de nieuwe, toekomstige zorgaanpak. Ook is er behoefte aan zorgprofessionals die de zorgtransitie kunnen begeleiden en mede vormgeven.

### Functies

Studenten die deze bacheloropleiding hebben afgerond, kunnen onder andere werken als:

- |                                 |                          |                             |
|---------------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| - Centrale zorgcoördinator      | - Leefstijl professional | - Sociaal werker gezondheid |
| - Cliënt ondersteuner           | - Maatschappelijk werker | - Team coördinator          |
| - Docent                        | - Netwerkregisseur       | - Trainer                   |
| - Dorpsondersteuner             | - Ouderenconsulent       | - Transitiregisseur         |
| - GGD<br>Gezondheidsbevorderaar | - Persoonlijk begeleider | - Verzorger                 |

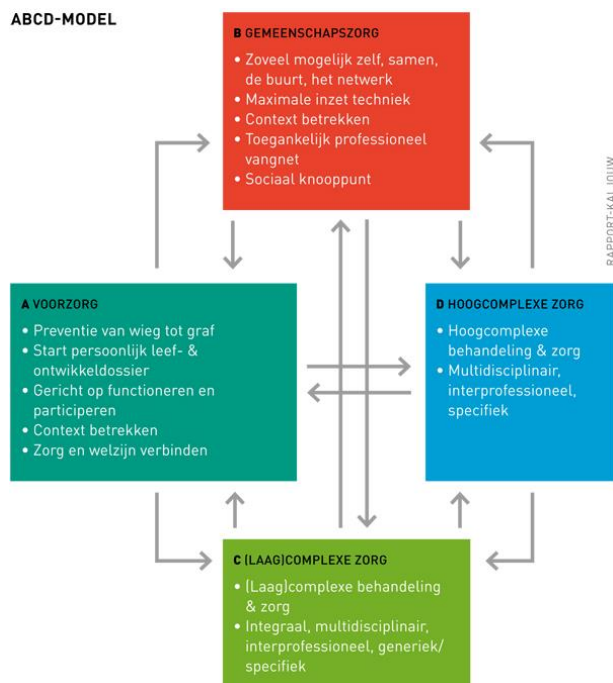
### Beroepsprofiel bachelor Gezondheid

De burger heeft in toenemende mate gezondheidsvraagstukken die zich afspelen in het gebied van voorzorg, gemeenschapszorg en laagcomplexiteit zorg. Bedrijven, zorginstellingen en overheid willen hierop inspelen en hebben behoefte aan gezondheidsprofessionals die in staat zijn de hulpvraag vast te stellen vanuit het perspectief van de fysieke gezondheid waarbij technologische innovaties worden meegenomen om de kwaliteit van leven van de burger te verbeteren. De gezondheidsprofessionals richten zich, in dialoog met de burger, op de hulpvraag, de leefomgeving en leefomstandigheden (het totaal) en niet alleen op de symptomen (de kwaal of aandoening). Het is onze missie om professionals op te leiden die op innovatieve wijze duurzame gezondheid van de burger bewerkstelligen.

Onze visie is dat de bachelor Gezondheid een flexibele, individuele leerweg faciliteert voor studenten, zodat deze in samenwerking met onze partners en onze medewerkers vorm kunnen geven aan een leven lang leren. De focus ligt hierbij op het ontwikkelen van het kritisch denkvermogen en het innoveren in de praktijk. We stimuleren het leren in een multidisciplinaire praktijk. Hiermee stellen we de gezondheid van de burger centraal, gebruikmakend van (digitale)technologische (hulp)middelen.

Met de bacheloropleiding Gezondheid willen we professionals opleiden die breed (integraal) kunnen kijken en werken binnen het domein gezondheid. Daarnaast bezitten deze professionals een specialisatie op een bepaald vakgebied. De professional benadert gezondheidsvraagstukken vanuit het perspectief van het functioneren van de burger en de impact daarvan op de andere pijlers van positieve gezondheid. Daarbij ziet en benut deze professional (digitale) (technologische) innovaties en handelt hij kostenbewust. Het profiel van de gezondheidsprofessional heeft als vertrekpunt de actuele definitie van gezondheid, welke op dit moment positieve gezondheid is (Huber et al., 2011). Deze gezondheidsprofessional richt zich op het verbeteren van de gezondheid van zowel individuen als groepen. Daarbij worden technologische ontwikkelingen, biologische, psychosociale kenmerken en de sociale en fysieke omgeving meegenomen. Er is nadrukkelijk aandacht voor doelgroepen met lichamelijke aandoeningen, chronische aandoeningen, fysieke en anatomische belemmeringen en de bijbehorende gevolgen voor de burger en zijn omgeving. De gezondheidsprofessional richt zich op preventie en publieke gezondheid in het kader van fysiek functioneren zoals te zien is in Figuur 1. Dit betreft voorzorg, gemeenschapszorg en (laag)complexe zorg waarvoor geen primaire BIG-registratie vereist is (Actiz, BTN, LHV, & Verenso, 1997; Vilans, 2012). Hiervoor heeft de gezondheidsprofessional kennis van biologische kenmerken, ziekten en aandoeningen.

De gezondheidsprofessional includeert de context van de burger waarbij actief factoren zoals werk, onderwijs, woningbouw, veiligheid, (digitale)technologie (M-health, E-health, domotica, robotica) en infrastructuur worden meegenomen om zo de burger in staat te stellen maximaal te kunnen functioneren in de maatschappij. Figuur 1 Het ABCD-model volgens het rapport van Kaljouw (Kaljouw & van Vliet, 2015).



*Figuur 1 ABCD-model (Kaljouw & van Vliet, 2015).*

Visiegedreven willen we studenten, multidisciplinair voorbereiden en opleiden voor de toekomst. De transitie in Zorg en Welzijn is 'nu' en als we daarop in willen spelen met een opleiding die in 2025 start dan moeten we de inhoud en het programma duurzaam ontwerpen. Dat houdt in dat de inhoud relevant is voor de professional die aan het werk gaat in 2030 en later. Zoals verderop in dit dossier

duidelijk wordt is willen we, in Nederland de zorg toegankelijk houden voor de mensen die zorg nodig hebben. Dat wringt met het huidige zorgsysteem, mede vanwege de verwachte toename van mensen die zorg nodig hebben en vanwege de verwachte krimpende arbeidsmarkt. Dus niet alleen wordt er een groter beroep gedaan op de zorg maar er zijn ook nog minder mensen om de zorg draaiend te houden. In de noordelijke provincies gaat dit nog wat sneller omdat er sprake is van 'dubbele vergrijzing' en wij zitten momenteel al op het niveau dat Nederland pas in 2040 haalt en dat is dat eenvierde van de bevolking bestaat uit mensen die 65 jaar en ouder zijn.

De professional die wij willen opleiden houdt zich bezig met domeinoverstijgende vraagstukken omtrent mentale en fysieke gezondheid op micro-, meso- en/of macroniveau. Op individueel niveau kan dit binnen de professionele -privé en/of zorgcontext zijn van het individu.

## 6. Analyse verwant aanbod

In dit hoofdstuk wordt gekeken naar de vraag welke andere verwante en aanverwante opleidingen er zijn en in hoeverre deze onderscheidend zijn ten opzichte van de bacheloropleiding Gezondheid.

### 6.1 Overzicht verwante en aanverwante opleidingen

De bacheloropleiding 'Gezondheid' van Fontys is sterk verwant aan deze opleiding. De volgende bacheloropleidingen kunnen als aanverwante opleidingen worden beschouwd: 'Voeding en diëtiëk' en 'Verpleegkunde'.

### 6.2 Analyse

De bacheloropleiding Gezondheid van Fontys biedt dezelfde inhoud aan. NHL Stenden is derhalve ook in gesprek met deze hogeschool. De bacheloropleidingen Verpleegkunde en Voeding en diëtiëk zijn aanverwante opleidingen. Beide opleidingen kennen een soortgelijke focus als de bacheloropleiding Gezondheid, maar leiden op voor andere beroepen en rollen. De bacheloropleiding Gezondheid onderscheidt zich juist door het brede en interdisciplinaire karakter, wat leidt tot een professional die breed inzetbaar is op het gebied van preventieve gezondheidszorg. De in paragraaf 3.1 genoemde rollen tonen een dergelijke breedheid aan. Dit wordt ondersteund door het werkveld, dat aangeeft dat passende functies veelal in de preventieve hoek te vinden zijn.

### 6.3 Instroom

De bacheloropleiding Gezondheid is nog een vrij jonge opleiding, welke nog een plek moet krijgen in het keuzelandschap van de studiekeizer. De opleiding groeit gestaag naar 10 studenten per jaar. Bovendien liggen de locaties (NHL Stenden Leeuwarden en Fontys Venlo) van beide hogescholen zeer ver van elkaar om elkaars instroom negatief te beïnvloeden.

#### instroom per vestiging

Druk op het plusje naast de kolomnaam voor meer detail.

hogeschool	2021	2022	2023
fontys hs.	6	8	10
<b>totaal</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>10</b>

*Figuur 2 Dashboard Instroom, inschrijvingen en diploma's*  
(<https://www.vereniginghogescholen.nl/kennisbank/feiten-en-cijfers/artikelen/dashboard-instroom-inschrijvingen-en-diploma-s>)



# Dashboard instroom, inschrijvingen en diploma's

6 FEBRUARI 2024

## Studentenaantal

- instroom  
 inschrijvingen  
 diploma's

per vestiging

## Selecties

### soort ho

- hbo  
 wo

### type ho

- ad  
 ba  
 ma

### opleidingsvorm

- voltijd  
 deeltijd  
 duaal

### sector

gezondheidszorg

### opleidingsnaam

b opleiding tot verpleegk...

## instroom per vestiging

Druk op het plusje naast de kolomnaam voor meer detail.

hogeschool	2018	2019	2020	2021	2022	2023
avans hs.	488	606	767	721	584	551
chr. hs. ede	276	247	228	212	171	179
chr. hs. windesheim	421	393	457	440	430	323
de haagse hs.	274	140	232	209	194	151
fontys hs.	552	501	517	488	369	352
hanzehogeschool groningen	490	490	536	520	500	392
hs. inholland	310	340	407	450	332	252
hs. leiden	284	381	460	442	379	366
hs. rotterdam	287	515	668	629	508	466
hs. utrecht	372	465	494	587	454	462
hs. van amsterdam	393	409	482	441	372	318
hs. van arnhem en nijmegen	511	651	758	744	605	539
hs. viaa	185	222	240	261	214	206
hz university of applied sciences	143	164	153	164	116	112
nhl stenden hs.	224	233	291	263	223	194
saxion hs.	505	482	517	558	384	377
zuyd hs.	314	272	273	252	241	228
<b>totaal</b>	<b>6.029</b>	<b>6.511</b>	<b>7.480</b>	<b>7.381</b>	<b>6.076</b>	<b>5.468</b>

De opleiding tot Verpleegkundige kent een stevige instroom over de jaren maar leidt op tot totaal andere functies en rollen dan de opleiding Gezondheid. Daarnaast kent de opleiding Verpleegkunde de BIG-registratie en leidt de opleiding op tot het specifieke beroep Verpleegkundige. De bachelor Gezondheid richt zich hier niet op.

# Dashboard instroom, inschrijvingen en diploma's

6 FEBRUARI 2024

## Studentenaantal

- instroom  
 inschrijvingen  
 diploma's

per vestiging

## Selecties

### soort ho

- hbo  
 wo

### type ho

- ad  
 ba  
 ma

### opleidingsvorm

- voltijd  
 deeltijd  
 duaal

### sector

gezondheidszorg

### opleidingsnaam

b voeding en dietetiek

Druk op het plusje naast de kolomnaam voor meer detail.

hogeschool	2018	2019	2020	2021	2022	2023
de haagse hs.	171	178	211	186	173	156
hanzehogeschool groningen	110	115	132	130	105	89
hs. van amsterdam	195	151	196	159	112	136
hs. van arnhem en nijmegen	165	122	174	182	147	117
<b>totaal</b>	<b>641</b>	<b>566</b>	<b>713</b>	<b>657</b>	<b>537</b>	<b>498</b>

Tenslotte is de instroom in de bacheloropleiding Voeding en diëtiëk ook redelijk robuust. Ook hier geldt weer dat deze opleiding opleidt tot andere rollen en functies in de gezondheidszorg dan de bacheloropleiding Gezondheid. Tevens richt deze opleiding zich specifiek op de kennisgebieden voeding en diëtetiek en doet de bachelor Gezondheid dit niet. Daar ligt de inhoudelijke focus meer op positieve gezondheid.

## 6.4 Conclusie

Op basis van de concurrentieanalyse kan worden geconcludeerd dat toelating van deze bacheloropleiding tot het stelsel van bekostigde onderwijs geen negatieve invloed heeft op de instroom van verwante en aanverwante opleidingen.

## 7. Geschatte instroom in de nieuwe opleiding

De vraag naar scholing vanuit de doelgroepen is onderzocht door enquêtes onder werknemers en scholieren (instroomonderzoek). In dit hoofdstuk zijn de resultaten daarvan samengevat. De details staan in de bijlage<sup>1</sup>, hoofdstuk 6. Aanvullend onderzoek is gedaan met dezelfde vragenlijsten om meer data op te halen. De data is te vinden in bijlage 8. Eventuele dubbelingen zijn verwijderd.

### Werknemers

De vragenlijst is ingevuld door **54** werknemers. Van de werknemers geeft **16,67% (9 werknemers)** aan 'zeker' deze opleiding te willen doen, **40,74% (22 werknemers)** 'misschien wel'. Tellen we de twijfelaars voor een kwart mee<sup>1</sup>, dan volgt dat **circa 27,78% (afgerond 15)** van de werknemers kiest voor deze opleiding.

### Scholieren

De vragenlijst is ingevuld door **138** scholieren. Van de scholieren geeft **3,62% (5 scholieren)** aan 'zeker' deze opleiding te willen doen, **21,74% (30 scholieren)** 'misschien wel'. Tellen we de twijfelaars voor een kwart mee, dan volgt dat circa **9,42% (afgerond 13)** van de scholieren kiest voor deze opleiding.

### Werkgevers

De vragenlijst voor organisaties is ingevuld door **26 unieke organisaties**, waarvan alleen respondenten met invloed op HR-beleid zijn meegenomen in de resultaten. Dit betreft HR-managers, directieleden en managers.

### Organisaties met behoefte aan nieuwe medewerkers

Van de 26 respondenten geven 3 organisaties met meer dan 250 medewerkers aan behoefte te hebben aan nieuwe medewerkers met de bachelor Gezondheid. Voor de komende 2 tot 5 jaar schat één van deze organisaties deze behoefte op **11 tot 25 nieuwe medewerkers**. Daarnaast wil dezelfde organisatie tussen de **6 en 10 medewerkers** uit hun huidige personeelsbestand de bachelor Gezondheid laten volgen in **deeltijd**. De overige twee organisaties weten nog niet precies hoeveel medewerkers zij nodig hebben of willen bijscholen.

### Organisaties met een mogelijke behoefte voor de deeltijdvariant

Zeventien organisaties geven aan mogelijk behoefte te hebben aan nieuwe medewerkers met de bachelor Gezondheid in de komende 2 tot 5 jaar. Van deze organisaties:

- Vier organisaties verwachten 1 tot 2 nieuwe medewerkers nodig te hebben.
- Eén organisatie geeft een behoefte aan van 3 tot 5 medewerkers.
- Twee organisaties schatten deze behoefte op 6 tot 10 nieuwe medewerkers.

Voor bijscholing via de deeltijdopleiding:

---

<sup>1</sup> We tellen de twijfelaars voor een kwart mee omdat we ervan uitgaan dat 25% van deze twijfelaars kiest voor deze opleiding.

- Zes organisaties verwachten 1 tot 2 medewerkers te willen laten bijscholen.
- Eén organisatie verwacht tussen de 6 en 10 medewerkers bij te scholen.
- De overige organisaties weten dit nog niet.

Deze gegevens sluiten aan bij de trends uit andere vragenlijsten die zijn ingevuld door scholieren en medewerkers. De resultaten schetsen een verwachting voor de periode van 2 tot 5 jaar.

### Open dag NHL Stenden

Tijdens de open dag van NHL Stenden op 7 december 2024 is er uitleg gegeven over de bachelor Gezondheid aan potentiële studenten. Daarbij hebben **10 potentiële studenten aangegeven de opleiding zeker te willen volgen**. Contactgegevens van deze personen zijn geregistreerd bij de academie.

### Conclusie potentiële instroom

Wanneer we alles samenvatten en een inschatting maken van de potentiële instroom voor het eerste studiejaar ziet dit er als volgt uit. Aangezien dit een nieuwe opleiding is die zijn plek nog moet krijgen in het hbo-landschap trekken we de vergelijking met Fontys en zal de instroom de eerste jaren stabiel liggen rond deze aantallen.

**Voltijdvariant: 23**

**Deeltijdvariant: 24**

## 8. Onderbouwing van de arbeidsmarktbehoefte

### 8.1 Inleiding

De behoefte op de arbeidsmarkt wordt in deze aanvraag onderbouwd aan de hand van het doelmatigheidsonderzoek ten behoeve van een nieuwe bacheloropleiding Gezondheid en aan de hand van arbeidsmarktbronnen.

### 8.2 Doelmatigheidsonderzoek

Zowel voor het kwalitatieve onderzoek als voor het kwantitatieve onderzoek zijn gesegmenteerde populaties bevroegd, waarbij een evenwichtige spreiding is aangebracht over de relevante categorieën: grotere en kleinere organisaties. Zowel in het kwalitatieve werkveldonderzoek als in de kwantitatieve werkgeversenquête zijn daartoe respondenten in verschillende domeinen bevroegd. De respondenten zijn gespreid over deze segmenten. Daarmee is voldoende 'probleemrepresentativiteit' gewaarborgd. Dat wil zeggen dat de resultaten een voldoende betrouwbare afspiegeling geven van de gehele populatie om daarmee een onderbouwd antwoord te geven op de vraag naar de arbeidsmarktbehoefte.

Op basis van de interviews en de enquête onder werkgevers kan ook inzicht worden gegeven in verwachte kwantitatieve arbeidsmarktbehoefte.

#### *Resultaten interviews*

In de tabel op pagina 17 in bijlage 1 is aangegeven wat de geïnterviewden hebben aangegeven in termen kwantitatieve behoefte aan afgestudeerden. Alleen die 9 respondenten zijn geciteerd die een expliciete kwantitatieve schatting hebben aangegeven.

Hieruit blijkt dat er vraag is naar:

- ongeveer 52 nieuwe medewerkers die de bachelor in **voltijd** hebben gevolgd; over een periode van 5 jaar betreft dat **circa 10 nieuwe medewerkers per jaar**.
- bijscholing van ongeveer 59 eigen medewerkers die de bachelor in **deeltijd** hebben gevolgd; over een periode van 5 jaar betreft dat **circa 12 eigen medewerkers per jaar**.

Het gaat om een behoefte in het hele, brede zorg- en welzijnsveld, met nadrukkelijk ook functies bij bijvoorbeeld gemeenten of woningbouwverenigingen.

Het betreft potentiële instroom, op basis van schattingen van respondenten. Dit betreft dus de gewenste instroom van alleen de geraadpleegde respondenten in de werkveldanalyse. Het totaal aantal werkgevers is uiteraard veel groter. Zonder dat we dat eenduidig kunnen extrapoleren, is het wel aannemelijk dat de totale vraag naar afgestudeerden van de bachelor dus ook groter zal zijn.

## 8.3 Arbeidsmarktbronnen

### 8.3.1 Landelijke arbeidsmarkt cijfers

Arbeidsmarktprognoses over potentiële afgestudeerden van de beoogde bachelor zijn er niet. Dat komt doordat in data en onderzoeken die beschikbaar zijn, de specifieke functies en beroepsgroepen waar de bachelor zich op richt niet goed afzonderlijk in beeld zijn. Daar komt bij dat de bachelor zich, in elk geval voor een deel, richt op nieuwe functies die nog in ontwikkeling zijn in het kader van de zorgtransitie. Daarover zijn logischerwijs nog geen kwantitatieve gegevens beschikbaar, en geeft vooral de werkveldanalyse (hoofdstuk 2 in bijlage 1) inzicht.

In de meest recente arbeidsmarktprognoses van Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA/AIS) wordt een beeld geschetst van de meer algemene, huidige en op middellange termijn te verwachten arbeidsmarktontwikkelingen. CDHO kijkt hierbij naar de 'ITKP indicator'. Wanneer deze getypeerd wordt als 'groot' betekent dat, dat er veel arbeidskrapte voor de betreffende categorie verwacht wordt. Dat is dus gunstig in het kader van een mogelijke aanvraag.

Hierna worden eerst de relevante ROA-cijfers gepresenteerd. Daarna worden enkele trends beschreven in relatie tot de algemene arbeidsmarkt krapte in de zorg.

#### ROA-cijfers

Hierna volgen enkele tabellen met actuele ROA-cijfers (oktober 2024). NHL Stenden presenteert de gegevens van specifieke mbo-4, bachelor- en masteropleidingen omdat dit herleidbare informatie is voor de arbeidsmarkt kansen van afgestudeerde studenten bachelor gezondheid.

detailniveau	onderwerp	aantal	totaal 6 jr. %	gem. jaarlijks %	indicator	typering
Mbo4 - verpleegkunde en medische ondersteuning	verwachte uitbreidingsvraag tot 2028	11900	9	1,4		erg hoog
Mbo4 - verpleegkunde en medische ondersteuning	verwachte vervangingsvraag tot 2028	31400	23	3,6		hoog
Mbo4 - verpleegkunde en medische ondersteuning	verwachte baanopeningen tot 2028	43300	32	4,8		hoog
Mbo4 - verpleegkunde en medische ondersteuning	verwachte instroom van schoolverlaters tot 2028	39700	29	4,4		gemiddeld
Mbo4 - verpleegkunde en medische ondersteuning	ITKP toekomstige knelpunten personeelsvoorziening in 2028				1,05	enige

detailniveau	onderwerp	aantal	totaal 6 jr. %	gem. jaarlijks %	indicator	typering
Bachelor - sociaal pedagogisch werk	verwachte uitbreidingsvraag tot 2028	-3000	-5	-0,8		erg laag
Bachelor - sociaal pedagogisch werk	verwachte vervangingsvraag tot 2028	10000	16	2,6		gemiddeld
Bachelor - sociaal pedagogisch werk	verwachte baanopeningen tot 2028	10000	16	2,6		laag
Bachelor - sociaal pedagogisch werk	verwachte instroom van schoolverlaters tot 2028	2400	4	0,6		erg laag

Bachelor - sociaal pedagogisch werk	ITKP toekomstige knelpunten personeelsvoorziening in 2028		0,93	groot
-------------------------------------	---	--	------	-------

detailniveau	onderwerp	aantal	totaal 6 jr. %	gem. jaarlijks %	indicator	typering
Bachelor - verpleeg- en verloskunde	verwachte uitbreidingsvraag tot 2028	-300	0	0		laag
Bachelor - verpleeg- en verloskunde	verwachte vervangingsvraag tot 2028	24300	24	3,7		hoog
Bachelor - verpleeg- en verloskunde	verwachte baanopeningen tot 2028	24300	24	3,7		gemiddeld
Bachelor - verpleeg- en verloskunde	verwachte instroom van schoolverlaters tot 2028	30500	31	4,5		gemiddeld
Bachelor - verpleeg- en verloskunde	ITKP toekomstige knelpunten personeelsvoorziening in 2028				1,05	enige

Master - farmacie en gezondheidswetenschappen	verwachte uitbreidingsvraag tot 2028	-1300	-1	-0,2		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		erg 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				1,03	enige

Geconcludeerd kan worden dat ROA/AIS enige tot grote arbeidsmarktknelpunten ziet voor opleidingen die in hetzelfde domein vallen als onderhavige bacheloropleiding Gezondheid.

### Arbeidsmarktkrapte in de zorg, overige bronnen

De modelmatige, algemene ROA-prognoses laten enige tot grote arbeidsmarktknelpunten zien, en geven daarmee een globale indicatie van de verwachte arbeidsmarkttekorten in de zorg. Op basis van gegevens die beschikbaar zijn over arbeidsmarktontwikkelingen *specifiek* in de zorg wordt de arbeidsmarktproblematiek duidelijker zichtbaar. De zorg moet worden gezien als één van de publieke sectoren met grote arbeidsmarktkrapte die de komende jaren alleen maar zal toenemen. Daarbij speelt zowel een sterk toenemende zorgvraag als gevolg van onder meer de dubbele vergrijzing, als een afnemend arbeidsaanbod door vergrijzing en door minder instroom vanuit jonge generaties.<sup>2</sup>

Zonder aanvullende maatregelen, wordt verwacht dat in 2040 één op de vier werknemers in de zorg moet werken, vergeleken met één op de zeven nu. Dat wordt over het algemeen als een niet-houdbare situatie gezien, onder meer omdat de krapte in de zorg daarmee op termijn een negatieve impact heeft op het verdienvermogen van Nederland en op arbeidsmarktkrapte in andere sectoren.

In het advies van de SER over oplossingen voor arbeidsmarktknelpunten in de publieke sector wordt gesteld:<sup>3</sup>

<sup>2</sup> De instroom in de opleidingen in de zorg en het onderwijs is de afgelopen jaren weliswaar (weer) toegenomen, maar is desondanks onvoldoende om de groeiende vraag volledig op te vangen. SER (2023). Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk. Oplossingsrichtingen voor de arbeidsmarktkrapte. Advies 23/01, p. 51. (Bijlage 2)

<sup>3</sup> SER (2023). Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk. Oplossingsrichtingen voor de arbeidsmarktkrapte p. 40. (Bijlage 2)

*“In de zorg, jeugdzorg en het sociaal werk (inclusief maatschappelijke ondersteuning) geven prognoses aan dat de onvervulde vraag bij ongewijzigde omstandigheden zal oplopen van 50.000 medewerkers nu, naar 135.000 in 2031. De knelpunten doen zich in die sector vooral voor in de verplegende en verzorgende beroepen en in de ouderenzorg.”*

Ook in de meest recente arbeidsmarktprognose van het UWV wordt de sector zorg en welzijn aangemerkt als een sector met een grote arbeidsmarktkrapte. Het totaal aantal banen in de sector groeit bovengemiddeld, terwijl de sector te maken heeft met een groot aantal moeilijk vervulbare vacatures.<sup>4</sup>

NHL Stenden heeft in het kader van deze aanvraag ook onderzoek uit laten voeren door Lexnova (Vacatureanalyse Bachelor Gezondheid NHL Stenden Hogeschool, 24 september 2024, zie bijlage 4). Dit onderzoek heeft als doel om de behoefte aan gediplomeerden van de bachelor Gezondheid inzichtelijk te maken, gemeten in aantallen relevante vacatures. Enkele conclusies uit dit onderzoek:

- In de afgelopen vijf jaar zijn er landelijk 47.384 vacatures geplaatst (regionaal: 5.881) passend afgestudeerden van deze opleiding. Hiervan werd er bij 38.812 vacatures om hbo-niveau gevraagd (regionaal: 4.914) en bij 8.572 vacatures (regionaal: 976) om hbo-/wo-niveau. Landelijk is het aantal vacatures sinds augustus 2019 flink gestegen: van 6.564 vacatures in de periode van augustus 2019 tot en met juli 2020 naar 11.322 vacatures in de periode van augustus 2023 tot en met juli 2024<sup>5</sup>.
- Regionaal is het aantal vacatures over de afgelopen jaren flink gestegen: van 818 in de periode van augustus 2019 tot en met juli 2020 tot 1.506 in het meest recente jaar.
- Van de 47.384 landelijke vacatures hadden verreweg de meeste vacatures betrekking op het beroep WMO-consulent (21.846), gevolgd door de beroepen zorgcoördinator (6.841) en zorgmanager (6.686)<sup>6</sup>. Binnen de 5.881 regionale vacatures komt het beroep WMO-consulent het vaakst voor (3.097). De beroepen zorgmanager (777) en zorgcoördinator (717) komen ook veel voor.
- Er is tevens een aanvullende analyse gemaakt door Lexnova: een indicatie van de mate van geschiktheid van de vacatures voor pas afgestudeerden van de bachelor Gezondheid. Dit is gedaan door een steekproef te trekken van 100 vacatures en te oordelen of deze vacatures 1) relevant zijn voor het uitstroomprofiel van de opleiding en 2) hoeveel werkervaring benodigd is. De conclusie is dat er landelijk de afgelopen vijf jaar een totaal van 38.381 relevante vacatures zijn geplaatst voor afgestudeerden van de bachelor Gezondheid van NHL Stenden Hogeschool. Daarvan schatten we in dat 9.477 vacatures relevant zijn voor starters en 28.904 vacatures relevant zijn voor kandidaten met werkervaring<sup>7</sup>. De steekproef van deze 100 vacatures is opgenomen in een Excel bestand dat als bijlage 5 aan deze aanvraag is toegevoegd.

Ook dit onderzoek onderstreept de noodzaak voor de arbeidsmarkt voor de komst van deze bacheloropleiding Gezondheid.

### 8.3.2 Regionale arbeidsmarkt cijfers

#### ROA-cijfers, regionaal

De ROA-prognoses naar opleidingstype en opleidingssector geven op een regionaal niveau aan dat er een redelijke krapte op de arbeidsmarkt is.

regionaam	aggregatieniveau	detailniveau	onderwerp	indicator	Typering
Friesland	Opleidingssubsector	Bachelor - gezondheidszorg en welzijn	ITA toekomstige arbeidsmarktsituatie in 2028	1,05	redelijk

<sup>4</sup> UWV (2023). Arbeidsmarktprognose 2023-2024. (Bijlage 3)

<sup>5</sup> Vacatureanalyse Bachelor Gezondheid NHL Stenden Hogeschool, Lexnova, 24 september 2024, p.7 (landelijk) en p.20 (regionaal) (Bijlage 4)

<sup>6</sup> Vacatureanalyse Bachelor Gezondheid NHL Stenden Hogeschool, 24 september 2024, p.9 (landelijk) en p.21 (regionaal) (Bijlage 4)

<sup>7</sup> Vacatureanalyse Bachelor Gezondheid NHL Stenden Hogeschool, 24 september 2024, p.38 (Bijlage 4)

## De regionale arbeidsmarkt: Noord-Nederland

Volgens de UWV Arbeidsmarktprognose groeit in de arbeidsmarktregio Friesland het aantal banen van werknemers in 2024 en 2025 in de meeste sectoren<sup>8</sup>. Ook de gestaag doorgroeiende werkgelegenheid in zorg & welzijn is belangrijk voor Friesland. Gezien het grote aandeel in de totale werkgelegenheid levert de banengroei in de zorgsector (+600) in absolute zin de meeste banen op. De toenemende bevolkingsgroei en de vergrijzing zijn belangrijke drijfveren voor de toenemende zorgvraag.

Het aantal werknemers dat in de sector zorg en welzijn in Noord-Nederland werkt, zal blijven groeien tot ongeveer 168.000 rond 2030, dat is 8% meer dan in 2019. De verwachting is dat tot en met 2026 de sector zo'n 6.000 medewerkers te weinig heeft om alle inwoners van Noord-Nederland van zorg en ondersteuning te voorzien. Na 2026 loopt dit personeelstekort, door de ontgroening en vergrijzing, op tot bijna 18.000 medewerkers in 2032. In de verpleging en verzorging wordt het grootste personeelstekort verwacht.<sup>9</sup>

## 9. Noodzaak tot start nieuwe opleiding

De nieuwe bachelor Gezondheid bij NHL Stenden biedt een noodzakelijke aanvulling op het bestaande opleidingsaanbod, zowel binnen de instelling als landelijk. Het unieke profiel van de opleiding sluit aan bij maatschappelijke behoeften en regionale ontwikkelingen, zonder negatieve gevolgen voor de spreiding of kwaliteit van het landelijke opleidingsaanbod. De bachelor versterkt daarmee het aanbod van gezondheidsopleidingen en helpt de tekorten in de arbeidsmarkt op te vangen.

De bachelor Gezondheid voorziet in een noodzakelijke aanvulling op zowel het eigen als het landelijke bestaande opleidingsaanbod door zich te richten op een breder perspectief van (positieve) gezondheid, welzijn, preventie en leefstijlinterventies en de inzet van technologie. De bestaande opleidingen, zoals Verpleegkunde en Social Work, dekken specifieke beroepsvelden, maar bieden geen geïntegreerde aanpak van gezondheid en preventie die inspeelt op maatschappelijke ontwikkelingen zoals vergrijzing, toename van chronische aandoeningen, en de nadruk op preventieve zorg en eigen regie van burgers.

Verpleegkunde richt zich op medische en verpleegkundige zorg, terwijl Social Work zich voornamelijk richt op sociaal-maatschappelijke ondersteuning. De bachelor Gezondheid integreert aspecten van gezondheidsbevordering, gedragsverandering en preventieve zorg, met een focus op interdisciplinair werken. Dit maakt de opleiding complementair aan de bestaande opleidingen.

De gewenste focus op preventieve gezondheid en leefstijlinterventies kan niet binnen het huidige opleidingsaanbod worden gerealiseerd omdat:

- Verpleegkunde primair gericht is op medische zorg en behandeling, met minder aandacht voor preventie en gedragsverandering.
- Social Work vooral gefocust is op maatschappelijke ondersteuning en sociaal werk, zonder een diepgaande benadering van gezondheid vanuit een integrale en preventieve invalshoek.
- Andere opleidingen in Nederland met raakvlakken, zoals Gezondheid en Maatschappij (Wageningen), hebben een andere invalshoek en richten zich op landelijke contexten of beleid, in plaats van praktijkgerichte interventies.

De bachelor Gezondheid bij NHL Stenden heeft geen negatieve gevolgen voor de spreiding van het landelijke opleidingsaanbod. De opleiding richt zich op de regionale behoefte aan gezondheid, preventie en welzijn, versterkt het lokale zorglandschap en werkt samen met zorgorganisaties zonder bestaande opleidingen elders te verdringen. Door haar unieke focus is de opleiding een aanvulling op, geen concurrent van, andere bachelors. Nauwe samenwerking en duidelijke afbakening voorkomen overlap met bestaande programma's.

<sup>8</sup> UWV Regionale Arbeidsmarktprognose 2024-2025 Friesland, juni 2024 (Bijlage 6)

<sup>9</sup> Bron: <https://werkgevers.zorgpleinnoord.nl/kennisbank/facts-figures-editie-juni-2023> (juli 2023).



## 9.1 Vergelijking met bestaand opleidingsaanbod

In Nederland is alleen Fontys aanbieder van een vergelijkbare hbo-bachelor opleiding Gezondheid. Deze opleiding kan echter niet voorzien in de behoefte van onze regio, daar beide regio's geografisch ver weg van elkaar zijn gelegen (Leeuwarden en Venlo). Er bestaat daarmee noodzaak tot het uitbreiden van het landelijke opleidingsaanbod met de beoogde bacheloropleiding Gezondheid.

## 9.2 Betekenisvolle inspanningen

In hoofdstuk 3 van deze aanvraag zijn de diverse rollen van afgestudeerde studenten Gezondheid beschreven. De breedte van de rollen geeft aan dat deze opleiding niet als een track in een bestaande opleiding kan worden aangeboden. Dit komt ook terug in de beschrijving van de functies die afgestudeerden kunnen bekleden. Deze functies zijn niet 1 op 1 te bekleden door afgestudeerden van reeds bestaande opleidingen, daar de bacheloropleiding Gezondheid juist aandacht geeft aan de interdisciplinaire benadering van het vakgebied. Dat doet geen enkele andere bestaande bacheloropleiding in dit domein.

## 9.3 Conclusie

NHL Stenden komt tot de conclusie dat de bestaande opleiding niet in de noordelijke regio's wordt aangeboden, noch dat de inhoud kan worden opgenomen in een bestaande opleiding. NHL Stenden concludeert derhalve dat er een noodzaak bestaat tot het opnemen van deze nieuwe bacheloropleiding gezondheid in het bestaande bekostigde aanbod van Nederland.

## 10. Aansluiting instellingsprofiel

NHL Stenden is een internationale multicampus hogeschool, met meerdere vestigingen en diverse grand tour locaties. Daarmee werken wij aan wereldwijze innovatie, onze missie zoals verwoord in het strategisch instellingsplan 2019 – 2024<sup>10</sup>. We zijn bekend met het werken op verschillende locaties en zien dat als onze kracht.

De nieuwe opleiding sluit aan bij het nieuwe strategisch instellingsplan van NHL Stenden, waar onder de paraplu van Brede Welvaart binnen diverse lectoraten veel aandacht is voor gezondheid, preventie, leerklimaat, kwaliteit van leven, economisch gezond, cohesie en inclusie binnen de regio Friesland. De ontgroening en vergrijzing van de bevolking in Friesland zal de druk op de zorgsector doen toenemen, waardoor aandacht voor preventie en gezondheidsbevordering noodzakelijk is om aan de vraag te blijven voldoen en niet in z'n minst om de zorg betaalbaar te houden. De ambitie van onze academie Gezondheid en Welzijn is via onderwijs en onderzoek bijdragen aan de verschuiving van "kwetsbaarheid" naar een "gezonde en sociale leefomgeving" in onze samenleving. In lijn met deze ambitie is op 1 maart 2023 een Associate lector Leefstijl en verslaving aangesteld, welke een belangrijke rol speelt in de ontwikkeling van onze opleiding.

De bachelor Gezondheid is een goede aanvulling op de opleidingen die de hogeschool al biedt, namelijk Verpleegkunde en Social Work, onze lectoraten, en past mede daardoor naadloos binnen ons portfolio van onderwijs en onderzoek.

## 11. Afstemming

NHL Stenden Hogeschool heeft afstemming gehad met Hanze Hogeschool en Windesheim.

De directie van de academie Gezondheidszorg en Welzijn heeft in een overleg (juni 2023) met de Hanze Hogeschool aangekondigd de bachelor Gezondheid te willen ontwikkelen. Daar is positief op gereageerd met een uitnodiging om contact te houden over de portfolio's van beide hogescholen.

Ook is er contact gelegd met Windesheim, deze hogeschool is niet voornemens een opleiding in dit gebied te ontwikkelen en reageert positief op het voornemen. Een samenwerking op het gebied van de ad's van zowel NHL Stenden en Windesheim zit in de pijplijn (ad Zorg en Technologie).

---

<sup>10</sup> Werken aan wereldwijze innovatie. Strategisch Instellingsplan NHL Stenden 2019 – 2024, bijlage 7.





## Bijlagen

<b>Nummer</b>	<b>Bijlage</b>
1	Doelmatigheidsonderzoek voor een nieuwe bacheloropleiding Gezondheid, NHL Stenden. Tien organisatieadvies en Bureau voor beleidsonderzoek
2	SER (2023). Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk. Oplossingsrichtingen voor de arbeidsmarktkrapte. Advies 23/01
3	UWV (2023). Arbeidsmarktprognose 2023-2024.
4	Vacatureanalyse Bachelor Gezondheid NHL Stenden Hogeschool, Lexnova, 24 september 2024
5	Relevante vacatures Ba Gezondheid.pdf
6	Steekproef van 100 nader geanalyseerde vacatures.
7	UWV Regionale Arbeidsmarktprognose 2024-2025 Friesland, juni 2024
8	Werken aan wereldwijze innovatie. Strategisch Instellingsplan NHL Stenden 2019 – 2024
9	Data NHL Stenden BA Gezondheid vragenlijsten