Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

TER ONDERTEKENING
Aan: MOCW
Ter info: SOCW

*Deze nota wordt met een Kamerbrief meegestuurd: **Ja**

*Deze nota bevat naast de naam en contactgegevens van de medewerker ook andere informatie die niet openbaar gemaakt kan worden: **Nee**

Middelbaar Beroepsonderwijs

Van

Datum
2 juli 2026

Referentie

Bijlagen
1

Intern OCW afgestemd
COM, HOenS, KS, MBO, OVO

Interdepartementaal afgestemd
EZK, SZW

nota

Kamerbrief Talentstrategie

Aanleiding

In het Coalitieakkoord is een Talentstrategie aangekondigd. De premier en vice-premiers hebben de opdracht voor deze Talentstrategie belegd in de Taskforce Toekomstige Welvaart en Vestigingsklimaat (hierna: TTWV). Met bijgevoegde brief informeert u de Kamer over de Talentstrategie.

Geadviseerd besluit

Wij adviseren u:

- Akkoord te gaan met bijgevoegde brief en deze te ondertekenen;
- Akkoord te gaan dat hiermee ook uitvoering wordt gegeven aan de moties:
    - Neijenhuis (D66) cs. die de regering verzoekt om tot een samenhangend plan te komen tussen departementen voor het kiezen van sectoren en groepen voor gericht beleid, waarbij in ieder geval de arbeidsmarkttekorten in de zorg, bouw en techniek geadresseerd worden.
    - Rooderkerk en Biekman (beiden D66) die de regering verzoekt om in de uitwerking van de nationale talentstrategie expliciet prioriteit te geven aan de ontwikkeling van technische, digitale en AI-vaardigheden over de volle breedte van het onderwijs inclusief in het mbo en in LLO-trajecten.
    - Neijenhuis (D66) die de regering verzoekt om bij de Talentstrategie te betrekken op welke manier gezorgd kan worden dat mensen gestuurd en geholpen worden om van laagproductieve naar hoogproductieve en maatschappelijk relevante sectoren te gaan en daarbij concrete doelen vast te stellen.
- Akkoord te gaan dat hiermee de toezegging om voor de zomer te komen met een Talentstrategie wordt afgedaan.

Kernpunten

- Nederland kampt met blijvende krapte op de arbeidsmarkt: de komende jaren moeten we meer werk met relatief minder mensen doen.
- Tegelijkertijd staat Nederland voor grote uitdagingen om toekomstige welvaart te garanderen. Zo is de economische groei en de groei in arbeidsproductiviteit (te) beperkt.

- Een groot aantal opgaven waar Nederland voor staat kampt met een tekort aan mensen met de juiste vaardigheden. Tegelijkertijd werken veel mensen in banen die hen beperkt toekomstperspectief bieden en die in de toekomst mogelijk verdwijnen of sterk veranderen.
- Met de voorliggende Talentstrategie wordt ingezet op (1) verhoging van de productiviteit door te investeren in innovatie en slimmer werken in alle sectoren en (2) het opleiden voor en begeleiden van mensen naar de cruciale opgaven voor de toekomstige welvaart van Nederland.
- In de Ministeriële Taskforce van 16 juni is vastgesteld dat de cruciale opgaven zijn:
    - Digitalisering en AI;
    - Energie- en klimaattechnologie (inclusief aanpak netcongestie);
    - Veiligheid en weerbaarheid (inclusief schaalbare en innovatieve krijgsmacht);
    - Life sciences en biotechnologie.

  Hiermee wordt invulling gegeven aan het adviesrapport van Peter Wennink over de route naar toekomstige welvaart.
- Daarnaast is in dezelfde Taskforce geconstateerd dat een aantal voorzieningen cruciaal zijn voor mensen om de inzet op de hiervoor genoemde opgaven te laten slagen. Daarom wordt de Talentstrategie ook gebruikt om meer mensen te begeleiden naar en op te leiden voor:
    - Onderwijs: Docenten en schoolleiders in primair- en voortgezet onderwijs, mbo
    - Kinderopvang: pedagogisch medewerkers
    - Zorg: eerstelijns zorg, sociaal domein en ouderenzorg
    - Woningbouw: elektriciens, loodgieters en overige technici
- De Talentstrategie richt zich op vier lijnen:
    - Slimmer, innovatiever en productiever werken;
    - Beter en gerichter opleiden voor cruciale opgaven voor toekomstige welvaart;
    - Iedereen doet mee: blijven leren en ontwikkelen als norm;
    - Strategische inzet van arbeids- kennis- en studiemigratie.
- Deze Talentstrategie slaagt alleen als overheid, werkgevers, werknemers, onderwijsinstellingen en ons talent van de toekomst de handen ineen slaan. Daarom is de inzet meermaals besproken met verschillende stakeholders, zie verdere toelichting.

Toelichting

Maatregelen die gericht (kunnen) worden

- Voorop staat dat in alle opgaven en sectoren gewerkt moet worden aan slimmer en innovatiever werken en organiseren. We moeten meer doen met relatief minder mensen.
- Daarnaast wordt in de Talentstrategie een aantal maatregelen benoemd die gericht worden op cruciale opgaven, waaronder:

Intern gebruik

    - Meer focus in het opleidingsaanbod, zodat meer studenten worden opgeleid voor de cruciale opgaven;
    - Een LLO-regeling om mensen om- en bij te scholen voor de cruciale opgaven; Daarbij wordt wel het voorbehoud gemaakt dat uitwerking van de regeling afhankelijk is van de augustusbesluitvorming.
    - Verkenning naar een vakkrachtenregeling en andere maatregelen om arbeid, kennis en studenten aan te trekken uit het buitenland.
- Om deze maatregelen te kunnen richten zijn in de TTWV keuzes gemaakt welke opgaven cruciaal zijn.

Keuze voor de cruciale opgaven

- Het doel van de Talentstrategie is bijdragen aan de toekomstige welvaart van Nederland en zorg te dragen voor het toekomstperspectief voor mensen op de arbeidsmarkt.
- Deze doelen vragen onder meer dat in de toekomst meer mensen een baan vinden en krijgen die bijdraagt aan de cruciale opgaven. Op dit moment is de definitie van wat de cruciale opgaven zijn versnipperd. Verschillende ministeries hanteren verschillende aanpakken en afbakeningen. Daarnaast zijn er in veel (belangrijke) sectoren tekorten. Zonder scherpe keuzes dreigt het effect van gerichte maatregelen te verwateren.
- Langs de volgende lijnen is vastgesteld voor welke opgaven mogelijke inzet van de Talentstrategie noodzakelijk is:
    - Is de groei van de sector/beroep een bewuste strategie uit het coalitieakkoord?
    - Wordt de opgave door diverse rapporten/adviezen genoemd als essentieel?[1]
    - Is er sprake van toenemende en structurele krapte?
    - Is inzet op het verminderen van arbeidsvraag en het verhogen van de productiviteit onvoldoende om de opgave aan te kunnen?
    - Is er sprake van landelijke krapte of kan betere spreiding van mensen al voldoende helpen?
- In een ambtelijke analyse is vastgesteld dat de volgende vier opgaven voldoen aan deze criteria: (1) digitalisering en AI; (2) energie- en klimaattechnologie; (3) veiligheid en weerbaarheid en (4) life sciences en biotechnologie. Deze opgaven richten zich met name op innovatie en mensen met technische en digitale kennis en vaardigheden en zijn daarmee cruciaal voor onze toekomstige welvaart.
- Tegelijkertijd is geconstateerd dat een aantal sectoren de noodzakelijke basis bieden om de hiervoor genoemde opgaven verder te brengen. Hiervoor is nader verkend voor welke onderdelen van deze sectoren het

[1] Bijvoorbeeld: Wennink-rapport, SER-visie 'Perspectief op brede welvaart 2040', DenkWerk 'Kiezen en Delen', Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050

Intern gebruik

noodzakelijk is om méér mensen naar te bewegen. Op basis van deze analyse is geconcludeerd dat de volgende (sub)sectoren ook onderdeel worden van de cruciale opgaven van de Talentstrategie:
    - Zorg: eerstelijns zorg, sociaal domein en ouderenzorg;
    - Kinderopvang: pedagogisch medewerkers;
    - Onderwijs: docenten en schoolleiders in het funderend onderwijs en mbo;
    - Woningbouw: elektriciens, loodgieters en overige technici.
- De tekorten in overige sectoren en opgaven moeten worden opgevangen met inzet op innovatie en het slimmer werken en organiseren. Tegelijkertijd blijven daar ook nieuwe mensen nodig, bijvoorbeeld vanwege vervangingsvraag (uitdiensttreding van medewerkers). Het kabinet blijft zich met sectoren inspannen om oplossingen hiervoor te vinden. Echter ziet de kabinetsbrede extra stimulans uit de Talentstrategie niet op deze sectoren.
- Een van de andere belangrijke opgaven is de aanpak stikstof en natuurherstel waar een aparte taskforce Landbouw, Natuur en Stikstof (TLNS) voor is ingesteld. De inzet op life sciences inclusief AGTech en groene en witte biotechnologie is onderdeel van de talentstrategie en draagt daarmee bij aan de opgaven van de TLNS. Voor de rest van de TLNS opgave werken OCW, SZW en LVVN samen met de partners in Groenpact en SBB aan wat nodig is om onderwijs en arbeidsmarkt beter te matchen.

Samenwerking met stakeholders
- Met stakeholders is in verschillende settings gesproken over de Talentstrategie, waaronder met (maar niet uitsluitend) VNO/NCW, KMU, Universiteiten van Nederland, Vereniging Hogescholen, MBO Raad, VO Raad, VNG en UWV en met studentorganisaties zoals JOBmbo en LSVB.
- In generieke zin is er brede steun bij werkgevers en onderwijsinstellingen over de koers die het kabinet met de Talentstrategie uitzet. Wel adresseren zij nog vraagstukken die de komende periode verdere uitwerking vragen. Denk aan belemmerende wet- en regelgeving, concretisering van bijvoorbeeld de afspraken over meer focus in het onderwijsaanbod en concretisering van hoe bestaande infrastructuren (bijvoorbeeld publiek-private opleidingsinitiatieven en de landelijke arbeidsmarktinfrastructuur) worden benut.
- Ook wordt herhaaldelijk gewezen op de mate waarin arbeidsmarktkeuzes van mensen kunnen worden beïnvloed en het belang hierbij van goede voorlichting, loopbaanbegeleiding, toegankelijke arbeidsmarktinformatie en praktijkervaringen. Dit vraagt in de volgende fase een nadere uitwerking van de cruciale opgaven die vertaald kan worden naar de vier sporen waarin de maatregelen zijn ondergebracht.
- Voor studentenbonden is het vooral van belang dat het bredere leer- en studieklimaat onder de aandacht blijft en dat studiekeuzevrijheid overeind

Intern gebruik

blijft. In de brief is daarom geëxpliciteerd dat deze onderwerpen bij de verdere uitwerking van de Talentstrategie onder de aandacht blijven.

SCP en WRR

- De Talentstrategie is informeel ook getoetst bij het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) en de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR).
- Op basis van hun reactie is de brief op een aantal punten aangescherpt. Zo is scherper gemaakt dat de Talentstrategie ook bedoeld is om de positie van mensen in economie en maatschappij te versterken.
- Tevens geven zij diverse punten mee die bij de verdere uitwerking van de strategie van belang zijn. Het betreft bijvoorbeeld de gelijkwaardige positie van het beroepsonderwijs en dat talent creëren/benutten alleen kan als we het vervolgens ook behouden.

Overige punten n.a.v. interdepartementale afstemming

- De brief bevat een korte aankondiging van de komst van het actieprogramma Nederland Werkt. Deze passage is gebaseerd op de algemene lijn van het narratief dat op 19 juni is besproken met MWP. U kondigt aan dit programma de komende periode uit te werken in samenwerking met relevante stakeholders.

Informatie die niet openbaar gemaakt kan worden

De persoonsgegevens van de steller van deze nota worden niet openbaar gemaakt.

Intern gebruik