Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2025–2026

36 630 Brede Welvaart

Nr. 4

BRIEF VAN DE MINISTERS VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP, VAN ECONOMISCHE ZAKEN EN KLIMAAT, VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID EN VAN WERK EN PARTICIPATIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 10 juli 2026

De arbeidsmarkt verandert en de samenleving vergrijst. Om onze toekomstige welvaart te borgen moeten we investeren in de economie en in onze mensen. Met deze brief bieden wij mede namens de Minister van Asiel en Migratie, de Minister van Langdurige Zorg, Jeugd en Sport en de Staatssecretaris van Onderwijs en Emancipatie, uw Kamer de Talentstrategie aan. In deze brief gaan wij eerst in op de brede opgave die er ligt om de toekomstige welvaart van Nederland te borgen en hoe het kabinet daar invulling aan geeft. Daarna leest u wat de Talentstrategie inhoudt, hoe het kabinet die verder wil vormgeven en een eerste uitwerking van de maatregelen.

Toekomstige welvaart: 1,5% economische groei nodig

Nederland heeft veel te bieden. Niet voor niets staan wij, samen met Scandinavische landen, al jarenlang bovenaan in internationale onderzoeken. Nederland scoort goed als het gaat om vertrouwen in elkaar, arbeidsparticipatie en tevredenheid met het leven.[1] Ook op het gebied van veiligheid en laagdrempelige toegang tot goed onderwijs en goede zorg scoort Nederland goed. Een sterke economie en goed opgeleide mensen vormen het fundament onder onze brede welvaart. Dit willen we zo houden, maar dat is niet vanzelfsprekend. De wereld om ons heen verandert razendsnel. Technologische en digitale ontwikkelingen en vergrijzing vragen om nieuwe manieren van werken, produceren en blijvend leren en ontwikkelen. Tegelijkertijd hebben we te maken met oorlogen en handelsconflicten. Dit alles zet onze toekomstige economie en daarmee onze welvaart onder druk.

[1] Monitor Brede Welvaart en SDG's (2026).

kst-36630-4
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2026

Dit kabinet wil nu de gerichte keuzes maken die nodig zijn voor de versterking van onze samenleving en economie in de toekomst. De adviezen van onder meer Mario Draghi, Peter Wennink, de Sociaal Economische Raad (SER) en de Staatscommissie Demografische ontwikkelingen 2050 laten zien dat dit nodig is.[2] De Ministeriële Taskforce Toekomstige Welvaart en Vestigingsklimaat (hierna: de Taskforce) heeft als opdracht de randvoorwaarden te realiseren voor toekomstige welvaart. Het doel is dat de economie gemiddeld 1,5% per jaar blijft groeien. Daarmee scheppen we kansen voor bedrijven en werkenden en zorgen we goed voor toekomstige generaties.

Op basis van de doelstelling en opdracht van de Taskforce, kiest het kabinet ervoor om te investeren in vier domeinen waar specifiek voor Nederland kansen liggen om te groeien (zie bijlage 1 voor een nadere toelichting):
1) Digitalisering & AI
2) Veiligheid & weerbaarheid
3) Energie- & klimaattechnologie
4) Life sciences & biotechnologie

Het kabinet gaat investeringen in deze vier domeinen aanjagen en met bedrijven, kennisinstellingen en financiers kansrijke projecten uitvoeren én opschalen. Deze domeinen zijn cruciaal voor toekomstige (economische) groei en zijn in toenemende mate bepalend voor de machtsverhoudingen in de wereld. Het zijn terreinen waar Nederland een sterke positie heeft op het gebied van innovatie en onderzoek en waar we onze strategische autonomie willen versterken. Bovendien zijn ze cruciaal voor de uitdagingen van deze tijd, zoals klimaatverandering en gezond ouder worden. Het kabinet sluit hiermee aan bij de strategische ambities van de Europese Unie.

Om deze ambitie te realiseren zijn er voldoende en goed opgeleide mensen nodig die het werk kunnen doen. Daarom komt het kabinet met een Talentstrategie. Ieder mens heeft namelijk talenten. Het gaat erom dat mensen die kunnen ontplooien en mee kunnen doen in werk dat waardevol is voor henzelf en de maatschappij. De belangrijkste uitdaging hierbij is dat er in de toekomst naar verwachting meer werk zal zijn dat door relatief minder mensen gedaan moet worden. Met deze Talentstrategie wil het kabinet daarom – samen met medeoverheden, werkgevers, werknemers, onderwijsinstellingen en ons talent van de toekomst – maatregelen nemen om gericht talent op te leiden en te begeleiden naar een aantal cruciale opgaven[3]. Dat versterkt niet alleen onze toekomstige welvaart, maar zorgt er ook voor dat zo veel mogelijk mensen perspectief hebben op een goede baan die zekerheid biedt en voldoening geeft. De Talentstrategie is daarmee, samen met een aantal andere randvoorwaarden, essentieel voor het slagen van de aanpak (zie infoblok 1).

Infoblok 1: Taskforce Toekomstige Welvaart en Vestigingsklimaat

Het kabinet wil de samenleving en economie versterken door randvoorwaarden voor toekomstige welvaart op orde te brengen. Doel is dat de economie gemiddeld 1,5% per jaar blijft groeien.

---

[2] Mario Draghi (2024), *The future of European competitiveness*; Peter Wennink (2025), *De route naar toekomstige welvaart*; Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 (2024), *Gematigde groei*; SER (2025), *Samenwerken voor arbeidsproductiviteitsgroei* en SER (2023), *Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk. Oplossingen voor arbeidsmarktkrapte*.

[3] Daarmee geven wij invulling aan de motie van het lid Neijenhuis. Kamerstuk, vergaderjaar 2025–2026, 21 501-31, nr. 837

Ondersteunende opdrachten

Investeringen komen alleen tot stand als de randvoorwaarden voor een sterk ondernemings- en investeringsklimaat op orde zijn. Juist hier is de afgelopen jaren sprake van verslechtering. Nederland verliest daarmee internationaal aan concurrentie- en innovatiekracht. De Taskforce werkt daarom ook uitdrukkelijk aan:
(1) Het oprichten van een Nationale Investeringsinstelling en een Nationaal Agentschap voor Disruptieve Innovatie, het inzetten van het Nationaal Groeifonds en betere aansluiting op Europese cofinanciering zodat er meer durf- en risicokapitaal vrij komt voor onderzoek, innovatie en opschaling;
(2) Zorgen voor meer fiscale stabiliteit, verminderen van regeldruk, versnellen van vergunningprocedures en het realiseren van voldoende passende fysieke ruimte als belangrijke randvoorwaarden voor het vestigingsklimaat en;
(3) Samen met maatschappelijke partners komen tot en uitvoeren van een Talentstrategie.

Talentstrategie: waarom en hoe

De arbeidsmarkt in Nederland is krap (zie infoblok 2). Werkgevers hebben moeite om voldoende personeel met de juiste vaardigheden te vinden. Tegelijk is een deel van de beroepsbevolking werkzaam in banen met beperkt toekomstperspectief en staan mensen soms onnodig aan de kant.[4] Door technologische, digitale en maatschappelijke ontwikkelingen verandert de vraag naar vaardigheden bovendien steeds sneller. Ook de komende jaren groeit de vraag naar mensen zeer waarschijnlijk harder dan het aantal mensen dat beschikbaar is. Dit komt onder andere door vergrijzing, maar ook door een mismatch tussen gevraagde en beschikbare vaardigheden. We zullen om onze welvaart op peil te houden hoe dan ook in alle sectoren meer werk met relatief minder mensen moeten doen. Ondertussen neemt de druk op mensen toe. Bijvoorbeeld door mantelzorgtaken[5] of toenemende werkdruk, met soms uitval tot gevolg. Kortom: talent is schaars en dat zal de aankomende jaren zo blijven.

Meer doen met relatief minder mensen en gerichte inzet op cruciale opgaven

We moeten voor deze uitdaging de handen ineenslaan, want de markt lost dit niet vanzelf op. Met de Talentstrategie willen we daarom ten eerste het werk slimmer organiseren. We zetten vol in op innovaties waarmee we de vraag naar mensen verminderen. Daar speelt technisch en digitaal opgeleid talent een belangrijke rol in. Ook moeten we zuiniger omgaan met hoe we mensen inzetten. Bijvoorbeeld door het werk anders te organiseren en taken te heroriënteren op de kern van het werk.

Ten tweede nemen we maatregelen om meer talent op te leiden en te begeleiden naar de cruciale opgaven waar Nederland voor staat. Deze opgaven betreffen de vier domeinen waar kansen liggen om te groeien: digitalisering & AI, veiligheid & weerbaarheid, energie- & klimaattechnologie en life sciences & biotechnologie. Hieronder vallen ook de opgaven voor de uitbreiding van een innovatieve schaalbare krijgsmacht en de aanpak van netcongestie. Tegelijkertijd kunnen we deze talentopgave niet realiseren zonder dat de basis op orde is. Goede zorg, goed

[4] Erken, H. (2024), Lage groei productiviteit mede door ongunstige structuur economie.
[5] Na de zomer volgt een reactie vanuit het kabinet op het SER advies «Mantelzorg en werk in een zorgzame samenleving».

onderwijs, een huis om in te wonen en goede kinderopvang zijn cruciaal voor het welzijn van mensen en om volwaardig en duurzaam mee te kunnen doen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Ook voor deze opgaven zetten we erop in de komende jaren innovatiever en efficiënter te gaan werken. Dat alleen is voor deze opgaven niet voldoende om het tekort aan mensen op te lossen. Terwijl ze wel hard nodig zijn voor de innovatieve, productieve economie en samenleving van de toekomst. Daarom nemen we de knelpunten binnen deze opgaven ook mee als onderdeel van de Talentstrategie, namelijk: het (funderend) onderwijs, de kinderopvang, het sociaal domein, eerstelijnszorg en ouderenzorg en de woningbouw.[6] Dit betekent concreet dat het instrumentarium dat onderdeel is van de Talentstrategie (zie vier sporen in de volgende paragraaf) ook wordt ingezet voor deze opgaven. Het kabinet vindt het daarbij belangrijk om te benadrukken dat deze opgaven daarmee *wel*onderdeel zijn van de Talentstrategie, maar *niet* van de overige opdrachten waar de Taskforce voor verantwoordelijk is.

De vier domeinen met kansen voor economische groei en de genoemde delen van de vier maatschappelijke opgaven vormen samen de cruciale opgaven waar de Talentstrategie zich op richt.

Het kabinet realiseert zich daarbij dat er in veel meer sectoren tekorten zijn. Ook daar waar opgaven liggen waar het kabinet grote ambities heeft. Dat we de extra impuls uit deze Talentstrategie niet inzetten om naar al deze andere sectoren en opgaven meer mensen te bewegen, betekent niet dat zij niet belangrijk zijn. Voor iedere opgave en sector liggen er uitdagingen. Bijvoorbeeld om nieuwe mensen te vinden als gevolg van vergrijzing (uitdiensttreding van medewerkers). Ook daar blijven mensen met hun talenten hard nodig. Het kabinet blijft zich ook daar samen met de sectoren inspannen om oplossingen te vinden. Alleen zoekt het kabinet voor die opgaven de oplossing van de krapte niet in een (grote) groei in personeel. Niet alles kan, en zeker niet tegelijk.

Gezamenlijke inzet

Om onze doelen te bereiken gaan we het beleid op het terrein van arbeidsmarkt, onderwijs, fiscaliteit, innovatie en migratie met elkaar verbinden. Zo zetten we de stap van losse sectorale aanpakken naar een samenhangende inzet. Hiermee geven wij ook invulling aan de motie van het lid Neijenhuis c.s.[7]

Onze inzet vraagt om een andere manier van denken en handelen, waar we de maatschappelijke partijen hard bij nodig hebben. Het is dan ook onze ambitie om in nauwe samenwerking met medeoverheden, werkgevers, werknemers, onderwijsinstellingen én onze talenten zelf te komen tot een maatschappelijke beweging om deze langjarige koers in gang te zetten en uit te voeren. We voelen ons hierbij gesteund door de intentie die verschillende partners al hebben uitgesproken om met ons deze beweging in gang te zetten en samen te werken aan oplossingen. Vanuit het kabinet zetten we er op in om gezamenlijke afspraken te maken over het versnellen en richten van investeringen in mensen en hun talenten. Dit kan bijvoorbeeld door afspraken over voldoende stageplekken met goede begeleiding die ervoor zorgen dat studenten succesvol hun diploma kunnen halen. En wanneer we willen dat mensen wendbaar zijn en een stevige plek op de arbeidsmarkt hebben en houden, dan moeten we gezamenlijk investeren in een leven lang ontwikkelen.

---

[6] Hiermee geeft het Kabinet ook invulling aan het verzoek van het lid Neijenhuis m.b.t. arbeidstekorten in de bouw, zoals dat is gedaan in het ordedebat van 21 april jl.

[7] Kamerstukken II 2025/2026, 36 800 XV nr. 108.

Voor het slagen van deze strategie en bijbehorende interventies is het van groot belang dat we zorgen dat mensen (van jong tot oud) in contact komen met het brede beroepenveld, en specifiek die beroepen die cruciaal zijn voor onze toekomstige welvaart. Dit kan bijvoorbeeld via loopbaanoriëntatie in het onderwijs, bedrijfsbezoeken, stages, praktijkervaringen, omscholingstrajecten en zichtbare rolmodellen. Goede loopbaanbegeleiding en toegankelijke arbeidsmarktinformatie kunnen mensen helpen om kansen te herkennen die passen bij hun interesse en ontwikkelperspectief en om een realistisch beeld te vormen van toekomstbestendige beroepen.

Deze inzet versterkt niet alleen onze toekomstige welvaart, maar zorgt er ook voor dat zo veel mogelijk mensen perspectief hebben op een goede baan. Een baan die zekerheid biedt en voldoening geeft. We kijken hierbij bewust breed naar de term «talent». Het gaat hierbij van het leggen van de basis bij kinderen in het funderend onderwijs, tot het om- en bijscholen van (meer) ervaren werknemers en van praktische vaardigheden tot theoretische kennis.

Infoblok 2: Spanningen op de arbeidsmarkt en het tekort aan talent

Demografische ontwikkelingen

De groep mensen die onze welvaart produceert groeit de komende decennia naar verwachting nog maar beperkt. Het CPB verwacht dat de arbeidsparticipatie richting 2060 nog wel wat zal stijgen, maar dat het effect op het arbeidsaanbod wordt gedrukt door demografische ontwikkelingen: de groep potentieel werkenden is steeds kleiner (omvangeffect) en het aandeel ouderen binnen die groep steeds groter (samenstellingseffect).[8] De Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 bepleit een gematigde groei van de bevolking naar 19 á 20 miljoen mensen in 2050, het kabinet zet hier ook op in. Het beschreven scenario van ongeremde groei tot 23 miljoen mensen ziet het kabinet als onwenselijk. Dat betekent dat we, om onze welvaart op peil te houden, meer moeten produceren en onze kenniseconomie moeten versterken.

Mensen bewegen beperkt op de arbeidsmarkt, ondanks krapte

Ondanks aanhoudende arbeidsmarktkrapte, bewegen mensen maar beperkt naar andere sectoren. Dit komt onder andere doordat aanhoudende arbeidsmarktkrapte niet in alle sectoren lijkt te resulteren in betere arbeidsvoorwaarden, zoals loongroei. Voor werknemers is bovendien onvoldoende duidelijk welke kennis en vaardigheden zij nodig hebben voor een andere baan. Mede hierdoor kiezen ze maar beperkt voor gerichte om- en bijscholing, bijvoorbeeld naar sectoren die cruciaal zijn voor onze welvaart. Institutionele factoren spelen ook een belemmerende rol. Het belasting- en toeslagenstelsel is complex, waardoor de gevolgen van de keuze voor een andere baan lastig zijn te overzien.

Tekort aan technisch en digitaal talent voor onze cruciale opgaven

Een productievere economie vereist technici en digitale professionals die innovatieve oplossingen bedenken en realiseren en deze kunnen toepassen in een sectorspecifieke context. De vraag naar technisch talent blijft hoog: in het vierde kwartaal van 2025 stonden

[8] Arbeidsparticipatie en gewerkte uren tot en met 2060

er naar schatting 70.000 technische vacatures open en daarnaast 20.000 vacatures voor ICT beroepsgroepen[9]. Deze vraag zal de komende jaren alleen maar groeien, mede door de verwachte groei in technologische markten en de eerder genoemde vier opgaven[10]. Toch leidt Nederland internationaal gezien relatief weinig technici op. Minder dan 40% van de vmbo- en havo-leerlingen kiest voor een technologisch profiel of studie.[11] Een deel van de technisch opgeleiden uit het vervolgonderwijs kiest bovendien voor werk buiten de technische sector. Daarbij komen vrouwen met een technische achtergrond vaker dan mannen terecht in een niet-technisch beroep. Zie bijlage 2 voor een nadere toelichting.

Recent onderzoek laat zien dat beeldvorming en stereotypering met betrekking tot techniek en digitale technologie hardnekkig zijn in Nederland.[12] Techniek en digitaal wordt nog vaak gezien als moeilijk, traditioneel, weinig maatschappelijk relevant en vooral passend bij jongens. Deze beelden leven ook onder ouders, docenten en loopbaanbegeleiders. Hierdoor gaat potentieel talent verloren voordat profiel- of studiekeuzes worden gemaakt. De uitdaging is daarom niet alleen het vergroten van interesse, maar ook het doorbreken van achterhaalde beelden over techniek en technologische beroepen. Werkgevers hebben hierin een rol om jongeren, werkenden en werkzoekenden te informeren en enthousiasmeren, maar het vraagt in de praktijk ook een nadrukkelijke inzet van hun kant om in hun sector aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden (primair en secundair) te creëren.

Hier is wat aan te doen. (Overheids)ingrijpen heeft in het verleden bewezen effect gehad. Dit vereist een langdurige en gerichte inspanning die zowel de instroom in technische en digitale opleidingen stimuleert, als de beeldvorming rond deze beroepen en sectoren aanpakt. In de periode 2004–2015 was er een flinke toename van de instroom in technische profielen (Natuur & Techniek en Natuur & Gezondheid) op havo en vwo. In de havo was dit effect het sterkst: de keuze voor een N-profiel steeg maar liefst van 29% in 2003/04 tot 43% in 2014/15. Dit was mede te danken aan gericht beleid via het Deltaplan Techniek. Na afloop van het overheidsbeleid is de instroom naar N-profielen weer fors gedaald. Wederom is het effect op de instroom op de havo het sterkst. Daar daalde het percentage vorig jaar naar 36%.

Tekorten in het onderwijs, de kinderopvang, de zorg en de woningbouwsector

De vergrijzende bevolking zorgt ook in het onderwijs, kinderopvang, zorg en woningbouw voor toenemende vraag naar vervangend personeel. Op dit moment kampt het onderwijs bijvoorbeeld al met een tekort van ca. 7.400 fte. De knelpunten in deze sectoren nemen ook nog eens toe. Zo wordt in 2035 een tekort van ruwweg 35.000 medewerkers in de kinderopvang verwacht. Investeringen in technologie, sociale innovatie of veranderingen in regelgeving kunnen de vervangingsvraag verminderen, maar kunnen niet alle

[9] Platform Talent voor Technologie (2026), zie: https://www.ptvt.nl/dashboard/pagina/arbeidsvraag-en-tekorten#grafiek362
[10] Kamerstukken II 2025/2026, 29 826 nr. 277.
[11] AGDB (2026), zie: https://agdb.nl/monitor/instroom-betatechnisch-onderwijs/#page-block-5
[12] OECD (2025), Education and training monitor 2025 en Youngworks (2023) Ouders en de keuze voor techniek en Van Langen & Meelissen (2019) De lekkende bèta-technische pijpleiding en hoe deze te repareren

knelpunten in deze sectoren wegnemen. Een extra impuls om meer talent op te leiden en te bewegen naar deze sectoren is daarom noodzakelijk.

Talentstrategie: wat we willen doen

De uitdagingen zijn dus groot en urgent. Als we blijven doen wat we altijd deden, maken we niet de omslag die nodig is om de economie en het toekomstperspectief van mensen op de arbeidsmarkt te versterken. We kiezen daarom – gesteund door onze partners – voor een stevige aanpak: met gezamenlijke prioriteiten voor het economisch en sociaal beleid en over de volle breedte van het onderwijs- arbeidsmarkt-, migratie-, fiscaal- en innovatiebeleid. We werken deze aanpak uit langs de volgende vier lijnen:

1. **Slimmer, innovatiever en productiever werken.** We ondersteunen sectoren in de uitdaging om meer met relatief minder mensen te doen. Door te investeren in onderzoek (fundamenteel en toegepast), innovatie en productiviteitsgroei, en het slimmer organiseren van werk. Ook willen we complexe regelgeving en onnodige bureaucratie aanpakken.
2. **Beter en gerichter opleiden voor cruciale opgaven voor toekomstige welvaart.** We zorgen dat mensen relevante vaardigheden opdoen in de hele onderwijsloopbaan: van primair onderwijs tot vervolgonderwijs. We zorgen dat mensen sneller een geschikte baan vinden vanuit de initiële opleiding die zij volgen.
3. **Iedereen doet mee: blijven leren en ontwikkelen als norm.** We willen dat mensen blijven leren en ontwikkelen, ook als ze eenmaal aan het werk zijn. Zo blijven mensen duurzaam inzetbaar, en komen meer mensen beschikbaar voor opgaven die cruciaal zijn voor onze welvaart. Ook zetten we er stevig op in dat mensen die nu langs de kant staan mee kunnen doen.
4. **Strategische inzet arbeids-, kennis- en studiemigratie.** We maken keuzes en trekken gericht internationale kennis en kunde aan, waar dat noodzakelijk is voor de eerder genoemde cruciale opgaven. We bouwen de afhankelijkheid van laagproductieve arbeidsmigratie af.

Hieronder lichten we deze vier lijnen toe. We gaan in op de uitdaging die er ligt, welke concrete maatregelen we voor ons zien en wat we de komende periode verder uitwerken en verkennen.

1. Slimmer, innovatiever en productiever werken

De uitdaging

De sleutel om 1.5% economische groei te bereiken is arbeidsproductiviteit. Als we ons groeidoel halen is onze economie na vijf jaar ongeveer 92 miljard euro groter. Dat zorgt voor meer ruimte om te investeren en om onze brede welvaart te behouden. Een meer productieve beroepsbevolking vraagt gerichte scholing en mensen met specifieke vaardigheden (zie ook spoor 2 t/m 4), maar we kunnen de opgaven waar Nederland voor staat niet oplossen door uitsluitend meer mensen in te zetten (bijvoorbeeld via migratie) of door mensen te begeleiden naar of op te leiden voor specifieke sectoren. Dit vraagt ook om een andere manier van kijken naar de inzet van arbeid. Doordat er steeds minder mensen zijn in de werkzame leeftijd en de werkdruk toeneemt, is het noodzakelijk om werk slimmer te organiseren, innovaties beter te benutten en de productiviteit te verhogen. Ook voor het behoud van medewerkers. Alle sectoren in Nederland hebben deze opgave. Zuinig met talent omgaan betekent ook kritisch kijken naar waar de vraag naar arbeid kan worden teruggebracht. Want

talent belandt nog te veel in banen met een lage productiviteit en slechte arbeidsvoorwaarden. Dit kan bijvoorbeeld door te kijken hoe beleidskeuzes impact hebben op de vraag naar arbeid, maar ook door te kijken waar de overheid zelf efficiënter kan werken. Tegelijkertijd moeten de randvoorwaarden voor slimmer, innovatiever en productiever werken op orde zijn. Dit vraagt van de overheid, werkgevers en werknemers een integrale kijk op het slimmer organiseren van werk, sociale en technologische innovatie en de cultuur en vaardigheden die hiervoor nodig zijn.

We versterken de Productiviteitsagenda

Het kabinet gaat komend halfjaar in alle ministeries het beleid doorlichten om te zien op welke wijze er slimmer gewerkt kan worden en beter kan worden omgegaan met schaarste aan talent. Met de aanpak slagvaardige overheid wordt hieraan gewerkt binnen de rijksoverheid zelf. Daarnaast wordt ook het beleid wat ieder ministerie samen met de sectoren ontwikkelt, doorgelicht. Sectoren hebben daarbij een eigen verantwoordelijkheid om, samen in hun keten, werk slimmer te organiseren. Dit is een belangrijke toevoeging op de jaarlijkse productiviteitsagenda, waarmee het kabinet innovatie en de opschaling van nieuwe technologieën stimuleert, en is mede ingegeven door het SER-advies «»Samenwerken voor arbeidsproductiviteitsgroei»».

In de jaarlijkse Productiviteitsagenda worden alle kabinetsbrede acties gepresenteerd die moeten leiden tot een hogere productiviteit. De onafhankelijke Productiviteitsraad komt daarnaast met concrete aanknopingspunten, waarmee het kabinet continue aandacht houdt voor productiviteitsgroei. Voor de zomer ontvangt uw Kamer een update, waarin staat hoe het kabinet van plan is hieraan concreet invulling te geven. Ook ontvangt uw Kamer na de zomer de studie naar een Wendbare Arbeidsmarkt en Productiviteit. De resultaten hiervan worden gebruikt bij de verdere uitwerking van de Talentstrategie.

Onderzoek als motor voor innovatie

Een belangrijke pijler onder innovatie is de inzet op onderzoek en wetenschap. Dit kabinet investeert de komende jaren € 428 mln. extra in onderzoek en wetenschap, onder andere via het Fonds onderzoek en wetenschap. Daarnaast investeren we ook in regionale innovatie, bijvoorbeeld via het Regionaal Investeringsfonds mbo en door de inzet van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling. Dit moet onder andere bijdragen aan innovaties en vooruitgang die onze economie productiever maken en die Nederland wendbaarder en weerbaarder maken in de toekomst. Daar hebben we ook private investeringen in onderzoek en innovatie voor nodig. We focussen deze inzet op de vier opgaven van de Taskforce waar economische kansen liggen.

2. Beter en gerichter opleiden voor cruciale opgaven voor toekomstige welvaart

De uitdaging

Onderwijs en scholing zijn de basis onder talentontwikkeling. Door goed onderwijs kunnen mensen meedoen in de samenleving en hun talenten ontdekken en ontplooien. Het onderwijs heeft een brede opdracht om jonge mensen voor te bereiden voor de samenleving en de arbeidsmarkt. We hebben, nu en in de toekomst, de kennis en vaardigheden van mensen in alle sectoren nodig. Het onderwijs heeft daarbij een belangrijke rol om ervoor te zorgen dat mensen een opleiding volgen die hen perspectief op goed werk biedt. We willen leerlingen daarbij nadrukkelijk in contact laten

komen met de diversiteit aan beroepen en technische en digitale vaardigheden, deze laatste zijn namelijk in veel sectoren nodig. Daarvoor is voldoende aanbod en de beschikbaarheid van voldoende docenten belangrijk. Dat is op dit moment nog niet het geval. Twee derde van alle vmbo-scholen biedt bijvoorbeeld slechts één tot drie profielen aan, van de tien profielen die er in totaal zijn. Doorgaans zijn dit niet de technische of digitale profielen; vmbo-scholen bieden de gespecialiseerde techniekprofielen als derde, vierde of vijfde profiel aan.[13] Vmbo-leerlingen komen onvoldoende in contact met het brede beroepenveld en op verschillende plekken in het land wordt in het vmbo bijvoorbeeld geen techniekonderwijs aangeboden.

De arbeidsmarkt ontwikkelt zich snel en waar de vraag in de hiervoor genoemde cruciale opgaven toeneemt, verdwijnen in andere sectoren in de toekomst taken of mogelijk zelfs banen. Voor onze studenten is het belangrijk dat het onderwijs meebeweegt met deze ontwikkelingen. Nu komen jongeren nog te weinig in aanraking met de cruciale opgaven en kiezen ze te vaak opleidingen die hen in de toekomst te weinig zekerheid en perspectief bieden. Dit leidt tot een minder soepele overgang naar de arbeidsmarkt. Het beperkt hun mogelijkheden in de toekomst en vergroot de kans op (onnodige) omscholing of uitval.

Er ligt dus een opgave in het gehele onderwijs om, samen met werkgevers, het onderwijsaanbod meer te richten op onze cruciale opgaven. Ook de technische en digitale vaardigheden die voor veel sectoren relevant zijn, zoals data-analyse, programmeren en AI-toepassingen, verdienen meer aandacht. De gehele onderwijsketen speelt hierin -samen met het bedrijfsleven- een belangrijke rol door mensen de kennis, vaardigheden en het zelfvertrouwen te bieden om een opleiding te kiezen die aansluit bij de cruciale opgaven. Dat is nodig zodat scholieren en studenten kunnen blijven kiezen uit mogelijkheden die een zo goed mogelijk perspectief bieden voor hun toekomst en die van de samenleving als geheel.

We brengen meer focus in het onderwijsaanbod

Alle onderwijssectoren realiseren zich dat de uitdaging groot is en dat we die moeten aangrijpen om dingen anders te doen. Zij willen hierin samen optrekken. Dat begint bij een basis die op orde is. Daarom blijft het kabinet prioriteit geven aan het versterken van basisvaardigheden (lezen, schrijven en rekenen) en de kwaliteit van het funderend onderwijs.[14] Het funderend onderwijs biedt de brede basis. Vervolgens is goede voorlichting over studiekeuze en wat daarna komt essentieel. We bouwen daarbij voort op bestaande succesvolle aanpakken, zoals Sterk Techniekonderwijs. Ook zetten we in op de verankering van technische, digitale en AI-vaardigheden op alle onderwijsniveaus, van funderend tot vervolgonderwijs. Dit geven we onder meer vorm via het Nationaal Groeifondsprogramma Techkwadraat. Het kabinet werkt aan de herziening van de profielenstructuur in het vmbo, de invoering van praktijkgerichte vakken in vmbo en havo en de actualisering van alle algemene vakken in de bovenbouw vmbo, havo en vwo en de verkenning naar structurele, regionale financiering (vanaf 2029) van Sterk Techniekonderwijs.[15]

---

[13] Tussenstand verkenning toekomstbestendige profielenstructuur beroepsgericht vmbo van 18 december 2025, zie ook Kamerstukken II 2025/2026, 30 079 nr. 125.

[14] Uw Kamer is middels de Beleidsbrief van het Ministerie van OCW geïnformeerd over de kabinetsinzet hierop, zie Kamerstukken II 2025/2026, 36 800-VIII nr. 148.

[15] Kamerstukken II 2025/2026, 36 800 VIII nr. 148.

Hiermee geven we tevens invulling aan de motie van de leden Rooderkerk en Biekman van D66.[16]

In het vervolgonderwijs willen we de instroom in opleidingen voor de cruciale opgaven verhogen. Hiervoor zijn keuzes en samenhang in het opleidingsaanbod nodig. De onderwijssectoren en werkgevers spelen hierbij een cruciale rol en hebben de kennis en kunde om hier met het kabinet stappen op te zetten. Het is geen makkelijke opgave en brengt voor alle partijen uitdagingen met zich mee. Het hiervoor benodigde partnerschap met onderwijsinstellingen en werkgevers geeft het kabinet momenteel vorm en moet in het najaar tot concrete afspraken leiden. In het mbo krijgt dit vorm via het Pact «*Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst*». Ook de hogescholen en universiteiten hebben zich gecommitteerd aan het leveren van een bijdrage aan de cruciale opgaven voor onze welvaart. Zij werken (gezamenlijk) aan proposities met daarin concrete voorstellen over de rol en bijdrage aan de Talentstrategie. Deze proposities gaan niet alleen over het richten van onderwijsaanbod, maar ook over de andere onderdelen van deze Talentstrategie en de bijdrage die hogescholen en universiteiten daaraan kunnen leveren.

Tot slot benadrukt het kabinet dat het onderwijs draait om de leerling en de student. De beweging die we in willen zetten, kan niet zonder dat leerlingen en studenten een opleiding kiezen die bij hen past. Daarom betrekt het kabinet jongeren en vertegenwoordigende organisaties ook bij de verdere vormgeving en uitwerking van deze Talentstrategie.

Samenwerking onderwijs en bedrijfsleven

Om studenten beter en gerichter op te leiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst, is meer structurele samenwerking tussen onderwijsinstellingen (binnen en tussen de onderwijssectoren) en het bedrijfsleven nodig. Dat laatste is onder meer van belang om het onderwijs beter aan te kunnen laten sluiten op snelle technologische en digitale ontwikkelingen. We zien hiervan al mooie voorbeelden, zoals in de Brainportregio in Brabant of Brightlands in Limburg. Tegelijk geven partijen ook aan dat zij nog knelpunten ervaren in wet- en regelgeving om deze samenwerking structureel vorm te geven. Deze knelpunten in samenwerking tussen onderwijs (van funderend onderwijs tot en met leven lang ontwikkelen) en bedrijfsleven gaan we als kabinet inventariseren en waar mogelijk wegnemen. Een eerste voorbeeld hiervan is de herziening van de bekostiging van het mbo, waarin we meer prikkels inbouwen voor samenwerking tussen onderwijsinstellingen in plaats van concurrentie. Studentenaantallen gaan minder zwaar wegen in de bekostiging. Het kabinet introduceert daarnaast een samenwerkingsbudget: mbo-instellingen maken aanspraak op dit budget door met werkgevers en mbo-instellingen in de regio afspraken te maken over -onder meer- een afgestemd regionaal opleidingsportfolio.

3. Iedereen doet mee: blijven leren en ontwikkelen als norm

De uitdaging

Investeren in de ontwikkeling van mensen loont. Mensen komen daarmee sneller aan een nieuwe baan, bewegen makkelijker naar die opgaven die cruciaal zijn voor onze toekomstige welvaart, of kunnen meegroeien met de ontwikkeling van het bedrijf en blijven behouden voor de sector. De ontwikkeling van talent stopt dan ook niet bij het initiële onderwijs. De arbeidsmarkt verandert snel door technologische en digitale ontwikke-

[16] Kamerstukken II 2025/2026, 30 012 nr. 165.

lingen. Daarmee veranderen ook de gevraagde vaardigheden en kennis van personeel. Ook voor mensen zelf is laagdrempelig kunnen leren en ontwikkelen belangrijk. Het zorgt voor uitdaging en maakt het makkelijker om nieuw werk te vinden, als je onverhoopt je baan verliest. Leren en ontwikkelen moet daarom ook na de schoolloopbaan de norm worden.

Veel mensen willen niet aan de kant staan, maar graag meedoen. Ondanks de hoge arbeidsparticipatie zijn er nog altijd mensen niet aan het werk, terwijl zij wel zouden kunnen of willen werken.[17] Dit kabinet kijkt dan ook naar wat mensen wél kunnen. We hebben iedereen nodig en kunnen het ons niet permitteren om mensen onnodig aan de kant te laten staan. Bovendien is het ook voor mensen zelf van belang dat ze mee kunnen doen. Werk zorgt er bijvoorbeeld voor dat mensen zich gezonder voelen en biedt ook meer dan alleen een inkomen. Het zijn de sociale contacten op het werk, de inhoudelijke uitdaging van een klus en het ritme van een werkdag die naast een inkomen ook voldoening bieden. Daarnaast werken relatief veel mensen in deeltijd: in het eerste kwartaal van 2026 ongeveer 49% van de werkenden. Van die groep mensen die in deeltijd werkt geeft zo'n 12% aan dat ze meer uren zouden willen werken en daarvoor ook beschikbaar zijn. We moeten alles doen om mensen die nu niet, of minder uren, werken beter te ondersteunen. Ook daarmee helpen we de cruciale opgaven in Nederland vooruit.

We willen samen met werkgevers en werknemers investeren in scholing en begeleiding

We richten het aanbod voor leven lang ontwikkelen (LLO) meer op de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor de cruciale opgaven en vaardigheden die voor alle sectoren relevant zijn en worden, zoals digitale vaardigheden. Het is onze ambitie om samen met werkgevers, werknemers en onderwijsinstellingen onze investeringen in LLO hier gericht voor in te zetten.

Het kabinet wil de komende periode een nieuwe LLO-regeling uitwerken. Uitgangspunt is dat deze regeling zich op groepen richt die op dit moment minder gebruik maken van scholing en ontwikkeling. Dit zien we bijvoorbeeld bij mbo-opgeleide professionals en mensen met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt. De regeling moet hen helpen om vaardigheden op te bouwen, om zo meer toekomstperspectief te krijgen. Deze regeling wordt exclusief beschikbaar voor scholing richting de opgaven die cruciaal zijn voor onze welvaart. Bij de uitwerking van de regeling zal ook aandacht zijn voor de bredere ambitie om LLO een structurele rol in de Nederlandse arbeidsmarkt en maatschappij te geven. Bijvoorbeeld via een stelsel van individuele leerrechten. De uitwerking van de nieuwe LLO-regeling is afhankelijk van de uitkomsten van de augustus-besluitvorming. Hierover wordt uw Kamer later geïnformeerd. Verder ontvangt uw Kamer binnenkort een beleidsreactie op de verkenning naar een wettelijke taak voor publiek gefinancierde instellingen in het vervolg-onderwijs op het gebied van LLO.

Deze inzet alleen is niet genoeg. De afgelopen jaren is met het Nationaal Groeifonds (NGF) al fors geïnvesteerd in het leren en ontwikkelen van mensen. Dat begint bij een gemeenschappelijke taal, zodat helder is wat mensen kennen en kunnen. Het in gebruik nemen van CompetentNL is hierin een belangrijke ontwikkeling. De komende periode willen we hier met partners verdere stappen in zetten. Het rapport «Op weg naar een skillsgerichte arbeidsmarkt» en advies «AI en werk» van de Sociaal

[17] Kok & Imandt (2023). Potentieel arbeidsaanbod is kleiner én groter dan «één miljoen.» ESB 2023.

Economische Raad (SER) geeft ons hier belangrijke handvatten voor. Naast de beweging naar een skillsgerichte arbeidsmarkt investeren we met de NGF-projecten LLO-Katalysator en LLO Collectief in innovatie en ontwikkeling van LLO in het onderwijs en bedrijfsleven. In de LLO-Katalysator werken onderwijsinstellingen en bedrijfsleven samen aan innovatieve projecten ten behoeve van grote opgaven in Nederland, waaronder de energietransitie. Binnen het LLO Collectief werken onderwijsinstellingen en bedrijven samen om de basisvaardigheden van mensen te verbeteren, in combinatie met vakvaardigheden.

We helpen mensen bij het vinden en behouden van werk

Het kabinet wil samen met sociale partners, werkgevers, UWV, gemeenten, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), opleiders en andere organisaties werken aan een brede beweging waarin we samenwerken vanuit één overtuiging: iedereen die wil en kan bijdragen, moet daar ook de kans voor krijgen op de arbeidsmarkt. Daarom bouwen we samen aan de arbeidsmarktinfrastructuur waar werkzoekenden, werkenden en werkgevers terecht kunnen voor vragen en dienstverlening ten aanzien van werk, scholing en personeelsvraagstukken. Via deze arbeidsmarktinfrastructuur vertalen we samen met alle betrokkenen de landelijke doelen en ambities van deze talentstrategie naar de regionale uitvoering.

Daarnaast werkt het kabinet in samenwerking met de relevante partners de komende periode het actieprogramma Nederland Werkt uit. Dit programma is een brede aanpak gericht op het aan het werk helpen van mensen die nu nog langs de kant staan, en op het gezond en duurzaam aan het werk houden van werkenden. In het najaar informeert de Minister van Werk en Participatie uw Kamer verder over de contouren van het actieprogramma.

We willen de komende periode ook een volgende stap zetten. Voor een succesvolle talentstrategie is behoud van werknemers een vereiste. Als mensen vertrekken uit een prioritaire sector of ziek uitvallen vergroot dat de krapte en de werkdruk voor collega's en gaat ook de maatschappelijke investering in diens opleiding verloren. Een gezonde en veilige werkomgeving inclusief een gezonde werk- en privébalans zijn essentieel voor behoud, oftewel goed werkgeverschap is een vereiste. Deze verantwoordelijkheid ligt primair bij werkgevers zelf. Op de verschillende onderdelen van goed werkgeverschap lopen al waardevolle trajecten, ook over meer focus op preventie in het arbozorgstelsel en de inzet op een preventieve en structurele bronaanpak van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) binnen bedrijven. Vanuit de met sociale partners afgesproken agenda voor duurzame inzetbaarheid, wordt gewerkt aan het voorkomen en verlichten van zwaar werk, zoveel mogelijk bij de bron. Als kabinet zullen we in overleg met (vertegenwoordigers van de) werkgevers bekijken welke gezamenlijke acties er mogelijk zijn met het oog op het behoud van werknemers in de cruciale opgaven.

Leren en ontwikkelen wordt ook onderdeel van het sociale zekerheidsstelsel, zodat mensen eerder een snelle en duurzame terugkeer naar werk kunnen maken. We zetten bijvoorbeeld in op het hervormen van de transitievergoeding, zodat deze meer gericht is op het ondersteunen van mensen van werk naar werk. Zo willen we, zoals aangekondigd in het Coalitieakkoord, werkgevers prikkelen om tijdig en voldoende te investeringen in bij- en omscholing en zich maximaal in te zetten rondom de re-integratieverplichtingen door voor die werkgevers lagere tot helemaal geen verplichtingen ten aanzien van de transitievergoeding op te leggen.

Ook is het de inzet van het kabinet om de vergoeding op termijn aan de nieuwe LLO-infrastructuur van leerrechten te koppelen.

Meedoen wordt, zoals in Coalitieakkoord is opgenomen, de norm. Dit geldt ook voor nieuwkomers. Dit betekent dat mensen die nieuw zijn in Nederland snel starten met taal, werk en/of school. Zo breidt het kabinet in 2027 de startbanen uit naar meer gemeenten en arbeidsmarktregio's. Daarnaast maakt het kabinet met werkgevers afspraken over het creëren van meer werkplekken voor nieuwkomers. Van daaruit kunnen zij zich verder ontwikkelen naar werk dat aansluit bij hun talenten en vaardigheden. Recent bent u geïnformeerd over de hoofdlijnen.[18]

We maken meer uren werken aantrekkelijker

Steeds meer mensen combineren een baan met (mantel)zorgtaken of kinderen thuis. Dit vraagt veel en houdt mensen soms tegen om meer uren te gaan werken. Het kabinet gaat daarom door met de stelselherziening van de kinderopvang om meer eenvoud, zekerheid en betaalbaarheid voor ouders te bereiken. Het verlofstelsel maken we eenvoudiger. Zodat duidelijker is hoe werk met zorg voor kinderen of naasten te combineren is. Daarbovenop verkennen we een aantal onorthodoxe maatregelen om meer uren werken meer te laten lonen. Zoals een voltijdbonus, een meerurenvoordeel en een arbeidskorting per uur. Tot slot bekijken we – door de uitvoering van het project «Meer uren werkt» van het Nationaal Groeifonds – in de praktijk wat werkgevers en werknemers samen kunnen doen om extra uren werken mogelijk te maken.

4. Strategische inzet arbeids-, kennis- en studiemigratie

De uitdaging

Het opleiden en beter begeleiden van de eigen beroepsbevolking kost tijd. Terwijl in sommige sectoren de noodzaak voor personeel met de juiste vaardigheden en kennis hoog is. Migratie kan hiervoor een deel van de oplossing zijn. Maar de concurrentie om talent is internationaal hoog, vooral om technisch en digitaal talent. Tegelijkertijd laat het advies «Gematigde groei» door de Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 zien dat een vermindering van alle vormen van migratie nodig is. Er is in Nederland echter nog altijd sprake van arbeidsmigratie richting laagproductieve banen, met meer risico op misstanden zoals onderbetaling en slechte huisvesting.

Internationaal talent benutten

Het kabinet zet vol in op hoogproductieve arbeidsmigratie om onze cruciale opgaven te faciliteren en tegelijkertijd op het afremmen van laagbetaalde arbeidsmigratie zoals geadviseerd in het SER-advies (2025) »Arbeidsmigratie naar waarde»». We ontwikkelen daarom een strategie om gericht internationaal talent aan te trekken en te behouden, waarmee we Nederland internationaal als aantrekkelijk vestigingsland positioneren. De *Netherlands Point of Entry* (onderdeel van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland en centraal aanspreekpunt voor internationaal toptalent) gaat zich exclusief richten op het aantrekken van talent voor de cruciale opgaven van deze Talentstrategie. Daarnaast verkent het kabinet op korte termijn de mogelijkheden voor een vakkrachtenpilot. Hiermee zouden, onder strenge voorwaarden, goed opgeleide krachten kunnen worden aangetrokken. Ook houden we fiscale regelingen in stand, die

[18] Kamerstukken II 2025/2026, 32 824 nr. 511

bijdragen aan een aantrekkelijk vestigingsklimaat voor internationaal toptalent. Dit geldt bijvoorbeeld voor de expatregeling. Ook zetten we ons in Europa in voor het bevorderen van de mobiliteit van internationaal talent. Herziening van EU-wetgeving in het kader van het aankomende Skills Portability Initiative, dat dit jaar wordt verwacht, kan ervoor zorgen dat vaardigheden en beroepskwalificaties van binnen en buiten de EU makkelijker kunnen worden meegenomen en procedures efficiënter verlopen. Nederland zet zich samen met de andere Benelux-landen als koploper in voor een ambitieuze agenda. Een agenda die de mobiliteit van internationaal talent binnen en naar Europa gericht bevordert, met specifieke aandacht voor de cruciale opgaven voor onze toekomstige welvaart.

Het beleid ten aanzien van internationale studenten sluiten we aan op de ingezette route van de Talentstrategie. Universiteiten en hogescholen krijgen meer mogelijkheden om internationaal toptalent aan te trekken voor de eerder genoemde opgaven. En we zetten in op het behoud van deze talenten nadat zij afstuderen. Ruimte voor meer internationaal talent in specifieke sectoren betekent tegelijkertijd dat in andere sectoren het aantal anderstalige opleidingsplaatsen zal worden begrensd.[19] Het kabinet maakt de komende tijd bestuurlijke afspraken met instellingen over internationale studenten, zoals in het coalitieakkoord is afgesproken. De universiteiten en hogescholen delen deze inzet van het kabinet en blijven de afspraken uitvoeren die zij onderling in het kader van de zelfregie op het gebied van internationalisering in balans hebben gemaakt. Het kabinet werkt daarnaast aan een gewijzigde Wet internationalisering in balans. Uw Kamer is recent ook geïnformeerd over de reservering van € 154 miljoen voor hbo- en wo-instellingen voor de taakstellende intensivering in het hbo en wo.[20] Deze financiële middelen worden ingezet ten behoeve van het behalen van de doelen van de talentstrategie in het hbo en wo. Over de precieze invulling spreekt het kabinet met de onderwijsinstellingen. In het najaar wordt de Tweede Kamer hierover nader geïnformeerd.

Minder arbeidsmigratie naar laagproductieve banen en aanpakken misstanden

We beperken de arbeidsmigratie die niet bijdraagt aan de ontwikkeling naar een hoogproductieve en welvarende economie. Dit doen we in lijn met het advies «Gematigde groei» door de Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050, het Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) Arbeidsmigratie, *Wat werkt voor de toekomst*en het SER-advies (2025) ««Arbeidsmigratie naar waarde»». Bijvoorbeeld door flexibele contracten voor structureel werk te ontmoedigen met het Wetsvoorstel voor meer zekerheid flexwerkers. Ook blijft het kabinet zich onverminderd inzetten voor de aanpak van misstanden, bijvoorbeeld via het verhogen van boetes bij overtreding van arbeidswetten. Ook werken we onverminderd aan het verbeteren van de positie van arbeidsmigranten en de aanpak van misstanden, zoals geadviseerd door het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten onder leiding van Emile Roemer. Zo zijn de voorbereidingen voor de invoering van het toelatingsstelsel in volle gang, met in het bijzonder de oprichting van een nieuwe uitvoeringsorganisatie: de Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt (NAU) en wordt gewerkt aan een wetsvoorstel waarmee huurbescherming voor arbeidsmigranten wordt verbeterd.

[19] Kamerstukken II 2025/2026, 36 800 VIII nr. 148.
[20] Kamerstukken II 2025/2026, 36 800 VIII nr. 148.

Samen komen we verder

Het voorgestelde maatregelpakket vraagt verdere uitwerking. De komende periode staat in het teken hiervan. We maken de verdere vertaling van de opgaven naar concrete vaardigheden en beroepen, werken de invulling van de maatregelen verder uit en kijken hoe we bestaande succesvolle structuren zo optimaal mogelijk kunnen benutten en versterken. Van regionale publiek-private opleidingsinfrastructuren tot de Landelijke Meerjarenagenda Arbeidsmarktinfrastructuur: partijen werken hard samen aan de talentopgave en op die samenwerking bouwen we voort.

Het kabinet kan dit dan ook niet alleen. Deze brief markeert de beweging en koers die het kabinet inzet en een uitnodiging aan werkgevers, werknemers, onderwijsinstellingen en (toekomstige) studenten om daarin samen te werken. Ook de samenwerking met uitvoerders en publieke dienstverleners is daarbij van belang voor de vertaling van beleid naar de praktijk. De strategie vraagt bovendien een gezamenlijke inspanning van lange adem. De ontwikkeling van vaardigheden en competenties kost tijd en vraagt tegelijkertijd een adaptieve aanpak, net als passende scholing en begeleiding. Juist daarom is het van belang om hier nu en blijvend in te investeren, zodat we onze toekomstige welvaart en de kwaliteit van leven kunnen behouden.

Samenwerking en draagvlak is noodzakelijk om daadwerkelijk impact te realiseren: een productievere economie en meer mensen die waardevol werk hebben dat bijdraagt aan de cruciale opgaven van ons land. We zijn daarom blij met de betrokkenheid en toewijding die we van verschillende partijen in gesprekken met ons al hebben ervaren om samen werk te maken van deze Talentstrategie. We werken toe naar concrete afspraken over wie verantwoordelijkheid neemt voor de verschillende doelen en actielijnen van de Talentstrategie. De komende periode willen we de ingezette dialoog graag voortzetten én verbreden. Wij gaan uiteraard ook graag met uw Kamer in gesprek over onze inzet voor de Talentstrategie.

Na de zomer ontvangt uw Kamer verschillende brieven waarin uitwerking wordt gegeven aan het voorgenomen maatregelpakket (zie bijlage 3, niet uitputtend). Voor het einde van het jaar ontvangt u daarnaast een voortgangsbrief over de Talentstrategie.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
R.M. Letschert

De Minister van Economische Zaken en Klimaat,
H.G. Herbert

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.A. Vijlbrief

De Minister van Werk en Participatie,
A.A. Aartsen

BIJLAGE 1

TOELICHTING VAN DE VIER OPGAVEN VAN DE TASKFORCE

De focus van de Taskforce ligt op de vier domeinen die, in lijn met het coalitieakkoord en de bestaande inzet op het industriebeleid[21], essentieel zijn voor onze toekomstige economie en maatschappelijk welzijn. Deze domeinen zijn door zowel de Europese Commissie als in het Wennink Rapport geïdentificeerd als de grote transities van deze eeuw en zijn daarmee van groot maatschappelijk belang. Het opbouwen en onderhouden van technologische nicheposities binnen deze domeinen biedt ons economische groei en staat ons toe strategisch relevant te blijven binnen Europa en in de rest van de wereld.

De vier domeinen zijn:

1. Digitalisering & AI: Onze wereld digitaliseert steeds verder en veel hoogtechnologische doorbraken die innovatie en productiviteit in de economie versnellen zijn digitaal gedreven. Het digitale domein bestaat uit zowel harde kanten zoals (computer)chips, datacenters en zeekabels als softwarematige kanten zoals AI-modellen, cloud-ontwikkelingen en softwareprogramma's. Digitalisering zorgt ervoor dat mensen sneller en slimmer kunnen werken. Daarom is dit domein een prioriteit om in te investeren. Ook worden we minder afhankelijk van buitenlandse technologie, wat bijdraagt aan onze digitale soevereiniteit. De ontwikkelingen op digitaal gebied stimuleren bovendien ook innovaties en nieuwe doorbraken op de drie andere domeinen. Zo kan kunstmatige intelligentie helpen om de schaarse netcapaciteit beter te benutten.
2. Veiligheid & weerbaarheid: Dit domein gaat over veiligheid en defensie gerelateerde innovatieve toepassingen met als doel het beschermen van Nederland tegen oorlog, cyberaanvallen en geopolitieke dreigingen. Het draagt bij aan een sterk en innovatieve defensie-industrie, niet alleen militair, maar ook technologisch. Denk hierbij bijvoorbeeld aan ontwikkeling van drones, sensoren en satellieten.
3. Energie- & klimaattechnologie: Dit domein speelt een sleutelrol in de energietransitie en draagt bij aan ons doel om klimaatneutraal te zijn in 2050. Binnen dit domein wordt gekeken naar nieuwe technologieën die bijdragen aan duurzame energie, CO_2-reductie en het waarborgen van energiezekerheid. Dit zijn bijvoorbeeld technologieën voor een nieuwe generatie aan nucleaire energie, de ontwikkeling van innovatieve groene chemie en de verwijdering van verontreinigen zoals PFAS.
4. Life sciences & biotechnologie: Dit domein richt zich op medische en biotechnologische innovaties en is van groot belang voor de omgang met vergrijzing en het borgen van voedselzekerheid. Voorbeelden zijn innovaties op het gebied van plantenveredeling om gewassen robuuster te maken voor klimaatverandering of innovaties bij medische technieken op basis van AI en robotica voor betere borgresultaten. Dit domein draagt daarnaast bij aan een betere leefomgeving door een bijdrage aan maatschappelijke vraagstukken voor landgebruik waaronder water-, bodem- en luchtkwaliteit. Dat kan bijvoorbeeld door het gebruik van natuurlijke processen in plaats van chemische of fossiele productie.

[21] Kamerstukken II 2025/2026, 29 826 nr. 277.



Bovenstaande infographic laat zien wat belangrijke keuzemomenten zijn in talent- en loopbaanontwikkeling en welke factoren invloed hebben op de keuzes van leerlingen, studenten en werkenden om voor een profiel, studie of carrière te kiezen. De infographic focust zich op de keuze voor technologisch profiel of beroep en laat zien dat in de basis 60% van de kinderen (4–12 jaar) intrinsiek gemotiveerd is om voor technologie te kiezen. Tegelijkertijd laat de infographic ook zien dat per keuzemoment een significant deel van dit potentieel verloren gaat. De keuzemomenten en factoren die daarop van invloed zijn, vormen belangrijke aangrijpingspunten voor een gerichte aanpak om meer technisch en digitaal talent op te leiden.

De cijfers betreffen een vereenvoudigde weergave en zijn afkomstig uit de Monitor van het Actieplan Groene en Digitale Banen en het Dashboard Onderwijs en Arbeidsmarkt Technologie van Platform Talent voor Technologie.

BIJLAGE 3

MIJLPALEN TALENTSTRATEGIE 2026

Uw Kamer is/ wordt voor de zomer via de volgende kamerbrieven geïnformeerd over gerelateerde trajecten en de nadere uitwerking van instrumenten en beleid in de Talentstrategie. Dit betreft:

- Voortgangsbrief Taskforce Toekomstige Welvaart en Vestigingsklimaat
- De appreciatie van rapport Wennink
- De update van de Productiviteitsagenda
- De kamerbrief over praktijkgericht onderwijs
- De kamerbrief over de bekostiging van het mbo
- De kamerbrief over de aanpak van arbeidsmarktkrapte in de zorg
- De beleidsreactie op het onderzoek naar de wettelijke taak voor publiek gefinancierde instellingen in het vervolgonderwijs op het gebied van LLO

Na de zomer ontvangt uw Kamer een brief over:

- Kamerbrief Leven Lang Ontwikkelen met mogelijke uitwerking van de LLO-regeling voor cruciale opgaven
- De uitwerking van de vakkrachtenpilot
- Internationalisering in het hbo en wo
- Het mbo-pact
- Voortgangsbrief over de Talentstrategie

Talentstrategie

Nederland is een welvarend land. Om dat in de toekomst zo te houden, gaan we voor 1,5% structurele economische groei. Hiervoor moeten we investeren in onze economie en onze mensen. Met de Talentstrategie neemt het kabinet maatregelen om mensen op te leiden en te begeleiden naar waardevol werk, voor henzelf en de maatschappij. Dit willen we samen met overheden, werkgevers, werknemers, onderwijsinstellingen, jongeren-/studentenorganisaties en andere belanghebbenden uitwerken.



Probleem: tekort aan talent

Werkgevers hebben moeite om voldoende personeel met de juiste vaardigheden te vinden. Mede door vergrijzing en doordat vraag en aanbod niet altijd goed op elkaar aansluiten. Tegelijkertijd staan er te veel mensen onnodig aan de kant. De verwachting is dat er in de toekomst meer werk door relatief minder mensen gedaan moet worden.





Voor wie?

Iedereen: van kinderen in het basisonderwijs, studenten in het vervolgonderwijs, tot werknemers en werkzoekenden. En van talent met praktische vaardigheden tot theoretische kennis.



Wat: investeren in cruciale opgaven

Het kabinet investeert in vier domeinen waar voor Nederland kansen liggen om te groeien en die bijdragen aan het oplossen van maatschappelijke uitdagingen:

- Digitalisering & AI
- Energie- en klimaattechnologie
- Veiligheid & Weerbaarheid
- Life sciences & Biotechnologie

De Talentstrategie richt zich ook op het versterken van de volgende maatschappelijke opgaven: het (funderend) onderwijs, de kinderopvang, sociaal domein, eerstelijns- en ouderenzorg, en de woningbouw.

Hoe gaan we dat doen?

We moeten zuiniger omgaan met onze mensen en schaars talent gerichter benutten. Dit doen we met maatregelen gericht op:

Slimmer, innovatiever en productiever werken
Met onderzoek als motor voor innovatie.

Blijven leren en ontwikkelen
Ook als je aan het werk bent of nu nog langs de kant staat.

Beter en gerichter opleiden
Mensen leren vaardigheden die nodig zijn voor cruciale opgaven, vanaf primair tot en met vervolgonderwijs.

Strategische inzet van internationaal talent
Waar nodig voor de cruciale opgaven gericht buitenlandse kennis en kunde aantrekken.

Taskforce

De Talentstrategie is onderdeel van de Taskforce Toekomstige Welvaart en Vestigingsklimaat. Hiermee werkt het kabinet aan de versterking van de samenleving en economie nu en in de toekomst. Doel is een economische groei van gemiddeld 1,5% per jaar.