

Propositie: bijdrage universiteiten aan de Talentstrategie

Datum 5.10.2026
Subjekt Universiteiten van Nederland - UNL
Autor Ruben Puylaert
E-mail puylaert@unl.nl
Telefon +31 613861069
Kontakt <div> <div> <h3> Ruben Puylaert </h3> <p> Woordvoerder </p> <div> <p>
 +31 6 13 86 10 69 </p> <p>
 puylaert@unl.nl </p> </div> </div> <div> </div> </div>
Region Nederlande
Kategorie Staatsverwaltung und Selbstverwaltung, Bildung

“Nederland heeft dringend behoefte aan een nationale talentstrategie om onze positie in een snel veranderende wereld te behouden”.

Aldus de input die UNL in 2025 schreef voor verkiezingsprogramma's. Kortom: de universiteiten steunen volmondig de ontwikkeling van een Talentstrategie. Een strategie waarin overheid, bedrijfsleven, onderwijs en andere maatschappelijke partners gezamenlijk optrekken om te zorgen dat we het benodigde talent hebben om de maatschappelijke opgaven van nu en de toekomst te kunnen realiseren. Met deze strategie richten wij ons op de talentopgave waar Nederland voor staat. Daarbij houden

we oog voor de bredere maatschappelijke opdracht die universiteiten hebben: brede kennisontwikkeling en een goed gefinancierd, breed opleidingenportfolio blijft bij snel veranderende arbeidsmarkten van groot belang.

Universiteiten pleiten voor een invulling van de talentstrategie waarbij zowel de kwantitatieve talentopgave als de kwalitatieve talentopgave centraal staat. Kwantitatief gezien hebben we behoefte aan meer talent in de vier strategische domeinen die worden onderscheiden in het rapport Wennink (Digitalisering en AI; Veiligheid en weerbaarheid; Life sciences en biotechnologie; en Energie- en klimaattechnologie) en in verschillende tekortsectoren (zoals binnen het onderwijs, de zorg en het bèta/techniek-domein). Kwalitatief gezien vraagt een veranderende maatschappij in alle sectoren om andere kennis en vaardigheden. Ook groeit over de volle breedte van de arbeidsmarkt de arbeidsproductiviteit onvoldoende en is het dus de vraag hoe het onderwijs – over de volle breedte van de disciplines – kan bijdragen aan meer innovatie. Dit laatste is iets waar universiteiten overigens ook met hun wetenschappelijk onderzoek en valorisatie-activiteiten een belangrijke stimulerende rol in spelen.

De universiteiten willen een actieve bijdrage leveren aan deze talentopgaven. Gelet op de Beleidsbrief 2026-2030 OCW zijn hiervoor ook structureel middelen beschikbaar: 154 miljoen voor het hoger onderwijs, waarvan naar wij aannemen 108 miljoen voor het wetenschappelijk onderwijs¹. We stellen voor dat de universiteiten hun inzet in het kader van de Talentstrategie, ondersteund door deze investering, met name concentreren rond onderstaande vier actielijnen. Aangezien de uitgangssituaties en behoeften deels verschillen per regio en/of vakgebied, brengt elke universiteit een eigen prioritering aan binnen deze actielijnen, passend bij het eigen profiel en de regionale opgaven en prioriteiten. Hierover zullen universiteiten ook nauw afstemmen met andere onderwijsinstellingen, overheden en bedrijfsleven – in de eigen regio en/of per vakgebied.

1. **Vergroten studentenaantallen prioritaire opgaven.** De universiteiten staan voor de vrije studiekeuze van jongeren. Wel willen we hen stimuleren om te kiezen voor opleidingen die sterk gekoppeld zijn aan de strategische domeinen en tekortsectoren. Universiteiten willen eraan bijdragen dat meer studenten in deze sectoren terecht komen. Dat doen universiteiten door:

- Uitbreiden opleidingscapaciteit gericht op prioritaire opgaven. Een deel van deze opleidingen die is gekoppeld aan prioritaire opgaven heeft nu een numerus fixus, bijvoorbeeld vanwege een gebrek aan labruimte of docenten. Universiteiten willen investeren in maatregelen die maken dat deze fixi verhoogd of geschrapt kunnen worden, zodat meer studenten toegang kunnen krijgen tot de betreffende opleidingen.
- Stimuleren studiekeuze gericht op prioritaire opgaven. Universiteiten willen investeren in acties die erop gericht zijn dat meer studenten kiezen voor studies die sterk gekoppeld zijn aan de prioritaire opgaven. Denk aan gezamenlijk initiatieven (landelijk en regionaal) met het voortgezet onderwijs die eraan bijdragen dat meer scholieren de voor deze studies benodigde voorkennis opdoen en het stimuleren van het kiezen voor een opleiding in een tekortsector.
- Verminderen van uitval en switch van studenten in opleidingen gericht op prioritaire opgaven. Universiteiten zetten zich extra in om te zorgen dat meer studenten die aan zo'n opleiding beginnen, de opleiding ook met goed gevolg afronden (of switchen naar een andere opleiding waar zij beter op hun plek zijn).
- Behoud opleidingsaanbod in krimpgebieden. In krimpgebieden staat door dalende studentenaantallen de levensvatbaarheid van bepaalde opleidingen onder druk. Dit betreft deels ook opleidingen die essentieel zijn voor de prioritaire opgaven. Universiteiten willen de middelen die nu geïnvesteerd worden inzetten om deze opleidingen te behouden.
- Extra investeren in lerarenopleidingen. Zonder voldoende goed opgeleide leraren gaat de kwaliteit van het onderwijs in zijn geheel achteruit. Dit heeft direct effect op de toekomstige instroom in het hoger onderwijs en de talenten voor de toekomst. Universiteiten willen extra investeren in het versterken van de regionale allianties van lerarenopleidingen.
- Versterken matching met werkgevers. Universiteiten willen zorgen dat studenten die kiezen voor opleidingen gericht op de prioritaire opgaven zich vervolgens ook duurzaam blijven inzetten voor de prioritaire opgaven. Dit kan door samen met (regionale) werkgevers meer te investeren in bijvoorbeeld stage-mogelijkheden, praktijkopdrachten en gastcolleges.

2. **Opleidingen aanpassen aan de kennis en vaardigheden van de toekomst.** De toekomstige talentopgave vraagt niet alleen iets van opleidingen die direct gekoppeld zijn aan de prioritaire opgaven en tekortsectoren. Het is belangrijk dat we als Nederland over de volle breedte van de arbeidsmarkt de arbeidsproductiviteit verhogen en zorgen dat afgestudeerden over de kennis en vaardigheden beschikken die ze nodig hebben in een veranderende samenleving en arbeidsmarkt. Het gaat daarbij enerzijds om vaardigheden die altijd al centraal staan in academische opleidingen, zoals kritisch denken. Maar het gaat ook om nieuwe vaardigheden, zoals omgaan met AI, of vaardigheden die niet traditioneel verankerd zijn in alle academische opleidingen, zoals interdisciplinair samenwerken, creativiteit en ondernemerschap. Universiteiten willen in alle disciplines de curricula van opleidingen kritisch tegen het licht houden en bijvoorbeeld maatregelen nemen als:

- Structureel verankeren van actuele kennis en vaardigheden op het gebied van digitalisering en AI in alle opleidingen.
- Structureel verankeren van opdrachten waarbij interdisciplinair wordt samengewerkt in alle opleidingen.
- Vergroten van de mogelijkheden voor studenten om kennis en vaardigheden op het

gebied van ondernemerschap op te doen tijdens hun studie.

3. **Versterken van leven lang ontwikkelen.** Universiteiten willen bijdragen aan een arbeidsmarkt waarin werkenden en werkzoekenden zich gedurende hun loopbaan kunnen blijven ontwikkelen. Dit vergroot over de breedte van de arbeidsmarkt de arbeidsproductiviteit en biedt de mogelijkheid tot omscholing gericht op de prioritaire opgaven en tekortsectoren. Het versterken van de leercultuur in Nederland vraagt om een toegankelijk en maatschappij gericht aanbod, passende financiering en faciliterende regelgeving. Universiteiten willen hieraan bijdragen door te investeren in de volgende acties:
 - Uitbreiden LLO-aanbod, in de eerste plaats gericht op de prioritaire opgaven. Universiteiten werken hierbij regionaal samen met andere onderwijsinstellingen (zoals hogescholen) en luisteren goed naar de behoeften van (regionale) werkgevers en overheden, om de programma's zodanig vorm te geven dat ze maximaal aansluiten bij behoeften uit de samenleving.
 - Vergroten deelname aan LLO-opleidingen. Universiteiten zullen de samenwerking met (regionale) werkgevers en overheden versterken gericht op het leveren van meer maatwerk en zodoende het laagdrempeliger maken van de toegang tot het LLO-aanbod.
4. **Aantrekken en behouden van internationaal talent.** Met Nederlands talent alleen komen we er niet. Het is belangrijk dat we als Nederland voldoende internationaal talent aantrekken en behouden, met name gericht op de prioritaire opgaven. Universiteiten hebben eerder via zelfregie afspraken gemaakt over balans in internationalisering, en deze in bestuurlijke afspraken met OCW bevestigd. In het kader van de talentstrategie willen universiteiten investeren in de volgende acties:
 - Het vergroten van de aantrekkelijkheid van Nederlandse universiteiten voor internationale studenten die zich oriënteren op studies gericht op de prioritaire opgaven. Daarbij kan worden voortgebouwd op (wervings)initiatieven die in gang zijn gezet binnen het Beethoven-project.
 - Het vergroten van de blijfkans van internationale studenten. Universiteiten willen onder meer investeren in het beschikbaar stellen van modules waarmee internationale studenten hun Nederlandse taalvaardigheid kunnen versterken, in activiteiten die internationale studenten in contact brengen met Nederlandse werkgevers en in andere activiteiten die bijdragen aan lokale worteling.

Alle universiteiten staan in de startblokken om plannen uit te werken om nader invulling te geven aan deze actielijnen. We vragen van het kabinet om hier het startschot voor te geven met de volgende acties:

- Voeg de genoemde 108 miljoen toe aan de rijksbijdrage onderwijs van de universiteiten, met daarbij de afspraak dat de universiteiten deze middelen gericht besteden aan de plannen voor de talentstrategie en hierover in een jaarlijkse rapportage ook apart verantwoording afleggen.
- Stel een talentstrategie-regiegroep in waarin het ministerie van OCW, de meest betrokken onderwijssectoren (vo, mbo, hbo en wo) en andere betrokkenen periodiek bijeenkomen om de gezamenlijke ambities, voortgang en knelpunten te bespreken. De talentopgaven waar ons land voor staat kunnen we immers alleen met alle betrokkenen samen realiseren.
- Ga aan de slag met de benodigde randvoorwaarden voor een aantal actielijnen. Realiseer bijvoorbeeld op het gebied van Leven lang ontwikkelen een oplossing voor de slepende publiek-privaat-problematiek door LLO een publieke taak van de universiteiten te maken, zorg voor een wettelijke verankering van microcredentials, en zorg voor structurele financiering van LLO voor alle professionals, bijvoorbeeld via leerrechten of vouchers. En maak met het aanpassen van wet- en regelgeving mogelijk dat ook het initieel onderwijs flexibeler en wendbaarder wordt, zodat universiteiten makkelijker in kunnen spelen op actuele opgaven.

<https://www.universiteitenvannederland.nl/actueel/nieuws/propositie-bijdrage-universiteiten-aan-de-talentstrategie>