

Reactie van Koninklijke Metaalunie, Bouwend Nederland, FME, Techniek Nederland, BOVAG en WENB (gezamenlijk de technische werkgevers) op de Talentstrategie van het kabinet

Talentstrategie: de analyse klopt. Nu de keuzes nog!

Vandaag heeft het kabinet de Talentstrategie gepresenteerd, met als doel ervoor te zorgen dat Nederland ook in de toekomst beschikt over voldoende talent door mensen beter op te leiden, te ontwikkelen, aan te trekken en te behouden. Daarmee wil het kabinet structurele personeelstekorten terugdringen, de arbeidsproductiviteit verhogen, het innovatievermogen versterken en het verdienvermogen van Nederland veiligstellen. De technische brancheorganisaties verwelkomen deze integrale benadering. Voor het eerst worden talentontwikkeling, onderwijs, arbeidsmarkt, innovatie en economische ontwikkeling nadrukkelijk met elkaar verbonden. Waar het nu op aankomt is het maken van de daadwerkelijke keuzes. De technische brancheorganisaties verwachten dat op basis van de Talentstrategie daadwerkelijk prioriteit zal worden gegeven aan opleidingen die maatschappelijk relevant zijn voor de arbeidsmarkt van de toekomst.

Vier keuzes essentieel

Voor de technieksector zijn in de nadere uitwerking van de Talentstrategie vier keuzes essentieel:

- Maak arbeidsproductiviteit het uitgangspunt van talentontwikkeling.
- Maak arbeidsmarktrelevantie en maatschappelijke opgaven leidend bij keuzes in het onderwijs, opleiden en financiering
- Bouw voort op de bestaande publiek-private opleidingsinfrastructuur
- Maak van talentontwikkeling voor iedereen een structurele investering.

De Talentstrategie sluit goed aan bij de aanbevelingen van Draghi, Wennink, de SER en de Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen, die allen benadrukken dat het toekomstige verdienvermogen van Nederland afhankelijk is van hogere arbeidsproductiviteit, technologische innovatie en voldoende technisch vakmanschap. De strategie biedt daarmee een belangrijke basis voor de toekomst. Tegelijkertijd zal het succes ervan uiteindelijk worden bepaald door de uitvoering. De uitwerking vraagt om concrete keuzes, structurele investeringen en een gerichte inzet op technisch onderwijs, publiek-private samenwerking en een arbeidsmarktbeleid dat daadwerkelijk leidt tot meer vakmensen met de juiste skills voor de grote maatschappelijke en economische opgaven waarvoor Nederland staat.

Arbeidsproductiviteit begint bij vakmanschap

Nederland zal zijn toekomstige welvaart niet behouden door méér mensen aan het werk te krijgen, maar door slimmer en productiever te werken. Dat is terecht het uitgangspunt van de Talentstrategie. Arbeidsproductiviteit ontstaat echter niet vanzelf. Innovatie, digitalisering, AI en robotisering leveren pas resultaat op wanneer voldoende vakmensen

deze technologie ontwikkelen, toepassen en onderhouden. De uitwerking van de Talentstrategie naar concrete keuzes betekent dus gericht investeren in de opleidingen, leren en ontwikkelen in het werk en ontwikkelpaden die deze productiviteit mogelijk maken.

Arbeidsmarktrelevantie vraagt om echte keuzes

Het kabinet stelt terecht dat Nederland niet alles tegelijk kan. Die conclusie vraagt om duidelijke keuzes in het onderwijs. Wanneer Nederland kiest voor strategische opgaven zoals energie, digitalisering, veiligheid, defensie, woningbouw en een sterke technologische industrie, dan moeten opleidingen die daarvoor de vakmensen opleiden ook daadwerkelijk prioriteit krijgen. Arbeidsmarktrelevantie moet daarom zichtbaar worden in het opleidingsaanbod, de regionale programmering, macrodoelmatigheid én de inzet van publieke middelen. In de voorstellen voor aanpassing van de bekostiging van het MBO is een samenwerkingsbudget opgenomen. De Talentstrategie gaat werken als dit budget gericht wordt ingezet op arbeidsmarktrelevante opleidingen van de toekomst, en niet op opleidingen die niet of verminderd arbeidsmarktrelevant zijn.

Samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven: zet in op wat al werkt!

Het kabinet zet in op een intensievere samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven. Opvallend is echter dat de Talentstrategie nauwelijks voortbouwt op de publiek-private opleidingsstructuur die Nederland de afgelopen jaren juist heeft gerealiseerd. Bedrijfsvakscholen, opleidingsbedrijven, hybride techniekcentra, mbo-instellingen, O&O-fondsen en bedrijven vormen samen een krachtig netwerk waarin jongeren worden opgeleid, zij-instromers worden begeleid en werknemers zich blijven ontwikkelen. Deze samenwerking heeft zich bewezen en sluit direct aan op de behoeften van de arbeidsmarkt. Door de bestaande publiek-private infrastructuur niet ondersteunend aan, maar het fundament van de uitvoering te maken kan de Talentstrategie sneller tot effectuering komen.

Veranker Leven Lang Ontwikkelen

Een diploma is niet langer het eindpunt van leren en ontwikkelen. Dat erkent de Talentstrategie terecht. De volgende stap is om Leven Lang Ontwikkelen niet langer als op zichzelf staand beleid te behandelen, maar als vanzelfsprekend onderdeel van het leren en ontwikkelen van vakmensen gedurende hun hele leven. De technieksector laat al jaren zien dat deze aanpak werkt. Werkgevers in de techniek, onderwijsinstellingen, bedrijfsvakscholen en O&O-fondsen investeren gezamenlijk in praktijkgericht leren, om-, bij- en herscholing. Verbind initieel onderwijs, praktijkgericht leren, bbl en Leven Lang Ontwikkelen tot één doorlopende ontwikkellijn laat onderwijs en bedrijfsleven gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor de invulling en het succes hiervan. Ontwikkelen vindt vooral plaats op de werkvloer. Daarom staan wij voor een sterke leercultuur met werkplekleren, praktijkgerichte ontwikkeling en een nauwe samenwerking tussen bedrijven en onderwijs.

Investeer meer in de vakmensen van morgen

De basis voor voldoende technisch talent wordt al veel eerder gelegd. Daarom ondersteunt de technieksector de inzet op techniekoriëntatie, Sterk Techniekonderwijs, praktijkgericht onderwijs, toekomstbestendige vmbo-profielen, loopbaanoriëntatie, digitale vaardigheden, AI, stages en praktijkleren. Deze onderdelen versterken elkaar en verdienen een structurele plaats binnen het onderwijsbeleid in plaats van tijdelijke programma's of projectfinanciering. Daarnaast blijft gerichte inzet van internationale vakmensen noodzakelijk voor beroepen waar structurele tekorten bestaan.

Internationale instroom is echter een aanvulling op, en geen vervanging van, het ontwikkelen en behouden van eigen talent.

Werk Talentstrategie samen zo snel mogelijk verder uit

De Talentstrategie kan alleen slagen wanneer overheid, onderwijs én bedrijfsleven gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen. De technische sectoren roepen het kabinet op de Talentstrategie samen snel verder uit te werken, zodat de kennis en uitvoeringskracht van bedrijven en onderwijs vanaf het begin worden benut. De technieksector wil daarbij niet alleen meedenken, maar ook meedoen. Bedrijven, onderwijsinstellingen, bedrijfspvakscholen, opleidingsbedrijven en O&O-fondsen beschikken gezamenlijk over de kennis, de praktijkervaring en de regionale netwerken om de Talentstrategie daadwerkelijk uit te voeren. Betrek deze uitvoeringskracht daarom vanaf het begin bij de verdere uitwerking, uitvoering en evaluatie van de Talentstrategie.

Voor nadere informatie kunt u contact opnemen met:

- **Koninklijke Metaalunie:** Wijnand van Zanten - 06-53289937 en/of zanten@metaalunie.nl
- **Bouwend Nederland:** Jaap van de Burgt - 06 11 56 48 99 en/of j.vandeburgt@bouwendnederland.nl
- **Techniek Nederland:** Esther Dijk - 06-46074703 en/of e.dijk@technieknederland.nl
- **FME:** Dianto Leeflang - 06 49 73 62 11 en/of dianto.leeflang@fme.nl
- **BOVAG:** Richardo Perdaan - 06-53194750 en/of richardoperdaan@bovag.nl
- **WENB:** Arnout Smit – 06-81366345 en/of arbout/smit@alliander.nl