

Aan: Het kabinet, ter attentie van:  
De heer drs. M. Rutte, minister-president en minister van Algemene Zaken  
De heer drs. M.J.M. Verhagen, minister van Economische Zaken, Landbouw en  
Innovatie  
Mevrouw J.M. van Bijsterveldt, minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap  
De heer drs. H. Zijlstra, staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap  
De heer dr. H. Bleker, staatssecretaris van Economische Zaken, Landbouw en  
Innovatie

Cc: De leden van de Vaste Commissie voor Economische Zaken, Landbouw en  
Innovatie van de Tweede Kamer  
De leden van de Vaste Commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van  
de Tweede Kamer

**uw brief**

**uw kenmerk**

**ons kenmerk**  
0019/12/RI

**datum:**  
16 mei 2012

**Onderwerp**

*Briefadvies: Talent is troef!*

Geachte mevrouw Van Bijsterveldt, heren Rutte, Verhagen, Zijlstra en Bleker,

Nederland in de top vijf van mondiale kennissamenlevingen. Dat is de ambitie die door de Tweede Kamer is neergelegd en die door de Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid (AWT) wordt onderschreven.<sup>1</sup> Om deze ambitie te realiseren zijn kenniswerkers nodig.<sup>2</sup> Op de arbeidsmarkt voor kenniswerkers spelen de overheid, kennis- en onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven een belangrijke rol bij het afstemmen van vraag en aanbod van kenniswerkers. Het is geen automatisme dat dit succesvol is, de olopende tekorten aan bètatechnici in Nederland getuigen hiervan.

Kenniswerkers zijn nodig over de gehele breedte van de kennissamenleving in publieke en private functies. Ze zijn nodig voor innovatie en economische groei, maar ook om welzijn, sociale cohesie en een betere leefbaarheid te bereiken. Investerings in de kwaliteit en de kwantiteit van kenniswerkers zijn daarom van fundamenteel belang. Twee beleidsagenda's staan de komende jaren vanuit de overheid centraal als het gaat om het investeren in kenniswerkers: de topsectoren- en de profileringsagenda. De topsectorenagenda is belangrijk voor de vraag naar kenniswerkers en deze agenda komt voort uit het nieuwe bedrijfslevenbeleid.<sup>3</sup> Als leidraad voor het kenniswerkersbeleid van de overheid zijn vanuit de topsectoren *human capital* agenda's opgesteld. Het aanbod

<sup>1</sup> Zie ook *Briefadvies AWT naar aanleiding van het Regeerakkoord*, AWT 2010

<sup>2</sup> In de meest ruime definitie worden kenniswerkers in Europa aangeduid als de HRST-groep (*human resources in Science & Technology*). In Nederland wordt dit door het CBS aangeduid als 'wetenschappelijk en technologisch arbeidspotentieel'. De raad hanteert in deze brief de Europese definitie van kenniswerkers. Alle hoger opgeleiden in hbo en wo behoren tot deze groep, maar ook middelbaar en lager opgeleiden die in een wetenschappelijk en technologisch beroep werkzaam zijn. In Nederland is 51% van de werkzame beroepsbevolking kenniswerker, hiermee staat Nederland op de derde plaats in de EU. In de EU is het gemiddelde 40%. (data Eurostat)

<sup>3</sup> *Naar de top: de hoofdlijnen van het nieuwe bedrijfslevenbeleid*, EL&I 2011

aan kenniswerkers staat centraal in de strategische agenda hoger onderwijs, onderzoek en wetenschap, de 'profileringsagenda'.<sup>4</sup> Naast de profileringsagenda is aan de aanbodzijde ook het beleid voor het middelbaar onderwijs belangrijk.<sup>5</sup> Op dit moment wordt het toekomstige beleid vormgegeven en zijn de eerste contouren zichtbaar.

Vergroten van het aanbod aan kenniswerkers is belangrijk voor de kennissamenleving. Hoewel het aantal kenniswerkers in de periode 2000-2009 met 5% toenam<sup>6</sup>, geven prognoses aan dat op de Nederlandse arbeidsmarkt in de toekomst tekorten ontstaan. De voorspellingen zijn dat het aanbod onvoldoende is om de vraag aan te kunnen. Dit is nu al het geval in een aantal sectoren, zeker als het gaat om bètatechnische kenniswerkers. Vanuit de topsectoren is er daarom een 'Masterplan Bèta en technologie' opgesteld om met gezamenlijke inspanningen de vijver aan bètatechnisch talent te vergroten. Het percentage bètatechnisch afgestudeerden moet van 25% nu naar 40% in 2025. De raad wil in deze brief het belang van de integrale uitvoering van dit plan onderstrepen. De Nederlandse kennissamenleving heeft meer bètatechnische kenniswerkers nodig. Ook vraagt de raad in deze brief speciale aandacht voor het betrekken van 'onderbenutte' groepen potentiële kenniswerkers in Nederland bij het arbeidsproces, zoals allochtonen, vrouwen en ouderen. Het mobiliseren van deze groepen kan op korte termijn al bijdragen aan het terugbrengen van de voorspelde tekorten.

De raad werkt aan een advies over de arbeidsmarkt voor kenniswerkers op verzoek van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en het ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie. Dit advies verschijnt aan het einde van dit jaar. De hoofdvraag hierbij is hoe op de (middel)lange termijn vraag en aanbod van kenniswerkers in Nederland op elkaar kunnen worden afgestemd. De koppeling van het profilerings- en het topsectorenbeleid neemt daarbij een centrale plaats in. Deze koppeling is belangrijk om de kwantiteit en de kwaliteit aan kenniswerkers in Nederland op hoog niveau te houden. In de gesprekken en de discussie ter voorbereiding op het advies over de arbeidsmarkt signaleerde de raad enkele kansen die de overheid al op de korte termijn kunnen helpen bij het oplossen van de kenniswerkersproblematiek. De raad formuleert in dit briefadvies op basis van de kansen een drietal aanbevelingen. Het opvolgen van deze aanbevelingen is urgent, omdat Nederland kansen laat liggen die door andere landen wel worden benut. Ook een demissionaire regering moet zich bewust zijn van de urgentie. De aanbevelingen kunnen meegenomen worden in de huidige beleidsontwikkeling rondom kenniswerkers.

Achtereenvolgens gaat de raad in op de volgende aanbevelingen:

1. Maak strategisch gebruik van de internationale arbeidsmarkt van kenniswerkers.
2. Bewaak de variëteit in het initiële onderwijs en stimuleer postinitiële scholing.
3. Maak *human capital* agenda's voor de maatschappelijke zwaartepunten.

### **1. Maak strategisch gebruik van de internationale arbeidsmarkt van kenniswerkers**

De raad signaleert de volgende ontwikkelingen:

- In Nederland was 3,4% van de kenniswerkers in 2007 een buitenlander (van binnen of buiten de EU), daarmee bevindt Nederland zich in de achterhoede in de EU. Het EU gemiddelde is 5%, in België 8.5%, in Duitsland 4.9%.<sup>7</sup>

<sup>4</sup> *Kwaliteit in verscheidenheid*, OCW 2011

<sup>5</sup> Zie ook: *Actieplan mbo focus op vakmanschap 2011-2015*, OCW 2011

<sup>6</sup> *ICT, kennis en economie*, CBS 2011

<sup>7</sup> *Science, Technology and Innovation in Europe*, Eurostat 2010

- Binnen de totale groep arbeidsmigranten in Nederland neemt de hoeveelheid kennismigranten geleidelijk toe. In 2010 was één op de zeven arbeidsmigranten een kennismigrant, In 2005 was dit nog één op de elf.<sup>8</sup>
- Een aantal Europese lidstaten heeft te maken met een grote uitstroom van kenniswerkers. Uit recente migratiecijfers van Griekenland, Ierland, Portugal en Spanje blijkt dat kenniswerkers massaal vertrekken vanwege de slechte economische situatie. Vooral de oude koloniën van deze lidstaten zijn in trek als kennisemigratieland. Brazilië is bijvoorbeeld erg in trek bij Portugezen. In Brazilië was de economische groei vorig jaar ruim 4% en er is voldoende werk.<sup>9</sup>
- Duitsland is niettemin zeer in trek bij Zuid-Europese kenniswerkers. Bondskanselier Merkel riep vorig jaar werkloze Spaanse ingenieurs op naar Duitsland te komen vanwege de tekorten. Duitsland houdt bijvoorbeeld wervingscampagnes onder Spaanse ingenieurs.<sup>10</sup> In de eerste zes maanden van 2011 steeg het aantal Spanjaarden dat naar Duitsland verhuisde met 49%, voor Grieken was dat zelfs 84%. De migratie nam zulke grote vormen aan dat Duitsland voor het eerst in acht jaar weer een bevolkingsgroei kende.<sup>11</sup>
- In België is de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) begonnen met het aanbieden van achtduizend banen aan hooggeschoolde Portugezen op het vlak van wetenschap en technologie.<sup>12</sup>
- Landen beconcurreren elkaar in toenemende mate als het gaat om het aantrekken van de beste kenniswerkers, vooral bètatechnici. Volgens een onderzoek van Manpower zijn wereldwijd de vacatures voor technici het moeilijkst vervulbaar.<sup>13</sup> Vooral in Japan, India, Brazilië en Australië zijn de tekorten groot.

Immigratie van kenniswerkers is voor Nederland belangrijk en wordt steeds belangrijker. Het huidige kabinet onderschrijft dit belang. De raad vindt het kabinet echter nog te reactief op dit vlak, vooral als het gaat om het aantrekken van talent uit Europa. Het kabinet kan en moet actiever omgaan met de kansen die het vrije verkeer van personen in Europa biedt. In de zuidelijke landen bijvoorbeeld, waar het dit moment economisch slechter gaat, zijn groepen kenniswerkers beschikbaar die voor Europa behouden zouden moeten blijven. Duitsland springt hier actief op in. De raad vindt dat het kabinet actief beleid moet voeren om deze groepen Europese kenniswerkers aan Nederland te binden. Eén van de doelen van het vrije verkeer van personen is juist om het Europese arbeidspotentieel te behouden voor Europa, in concurrentie met opkomende economieën.

Randvoorwaarden met betrekking tot kennisimmigratie moeten in Nederland aantrekkelijk zijn voor alle groepen buitenlandse kenniswerkers. Nog steeds is een aantal zaken onvoldoende geregeld. Een voorbeeld is de waardeoverdracht van pensioenen op Europees niveau. Het is moeilijk om de opgebouwde waarde van pensioenen over te dragen van de ene naar de andere Europese lidstaat. Het kabinet moet zich voor de waardeoverdracht van pensioenen op Europees niveau sterk maken.

## **2. Bewaak de variëteit in het initiële onderwijs en stimuleer postinitiële scholing**

De raad overweegt en signaleert het volgende:

- Om een zo goed mogelijke aansluiting tussen arbeidsmarkt en onderwijs te realiseren moet in het initiële onderwijs een afweging worden gemaakt tussen

<sup>8</sup> Zie [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl); Onder kennismigranten worden hoogopgeleide vreemdelingen verstaan die een arbeidsovereenkomst bij een Nederlands bedrijf hebben, en daarbij een bepaald minimum brutosalaris verdienen dat gekoppeld is aan een leeftijdscategorie. Per 1 januari 2010 bedroeg het vereiste bruto jaarinkomen € 50.183,- voor kennismigranten van 30 jaar of ouder en € 36.801,- voor kennismigranten jonger dan 30 jaar.

<sup>9</sup> <http://www.deondernemer.nl/economie/624534/Over-de-grens-is-alles-beter.html>

<sup>10</sup> <http://www.latimes.com/news/nationworld/world/la-fg-germany-migrants-20120312,0,6777956.story>

<sup>11</sup> [http://www.joop.nl/wereld/detail/artikel/wie\\_slim\\_is\\_gaat\\_naar\\_duitsland/](http://www.joop.nl/wereld/detail/artikel/wie_slim_is_gaat_naar_duitsland/)

<sup>12</sup> <http://www.dewereldmorgen.be/artikels/2012/04/20/belgie-zoekt-3000-portugese-ingenieurs-melden-kranten-in-lissabon>

<sup>13</sup> <http://www.careerwise.nl/2011/05/26/dreigend-tekort-aan-technici/>

specialisme (smal opleiden) en flexibiliteit (breed opleiden).<sup>14</sup> De overheid en de onderwijsinstellingen spelen bij deze afweging een belangrijke rol.

- De discussie over breed versus smal opleiden is van alle tijden en is sterk gekoppeld aan de discussie over vaardigheden: beroepsgerichte vaardigheden (*firm specific skills*, vaak meer monodisciplinair alfa, bèta of gamma) versus meer algemene vaardigheden (*general skills*, vaak meer multidisciplinair door een combinatie van zowel alfa, bèta als gamma).
- Meer breed opleiden zorgt ervoor dat de arbeidsmarkt beter ingedeekt is tegen schommelingen in de vraag naar arbeid als gevolg van conjuncturele verschuivingen, maar de kosten om de arbeidsproductiviteit te verhogen zijn relatief hoog. Er moet veel worden geïnvesteerd in postinitiële scholing. Smal opleiden levert een hogere arbeidsproductiviteit, dus minder kosten voor postinitiële scholing. Maar de arbeidsmarkt is minder ingedeekt tegen schommelingen in de vraag naar arbeid als gevolg van conjuncturele verschuivingen.
- Kennis veroudert snel. Kenniswerkers zullen zich veel meer dan in het verleden moeten blijven scholen om hun functie of beroep goed te kunnen blijven uitoefenen. Ook voor werkzoekenden geldt dat zij meer kansen hebben om aan de slag te komen als ze adequaat geschoold zijn. Postinitiële scholing wordt daarom steeds belangrijker. Deelname hieraan lijkt in Nederland te stagneren.<sup>15</sup>
- Arbeidsmarktontwikkelingen zijn belangrijk om de initiële en postinitiële scholingsbehoeftes te kunnen inschatten op de langere termijn. De prognoses over vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zijn echter met veel onzekerheden omgeven. Illustratief voor de onzekerheid zijn de voorspellingen over de ontwikkeling van de beroepsbevolking. In Nederland staat nu tegenover elk werkend persoon gemiddeld 0,9 niet-werkend persoon. In 2050 zal deze verhouding gestegen zijn naar 1,2 in een scenario met sterke economische groei tegen 1,4 in het geringe groeiscenario.<sup>16</sup>
- Ook in de topsectoren speelt de economische ontwikkeling een belangrijke rol bij de vraag naar kenniswerk. Prognoses laten zien dat het cumulatieve aantal arbeidsplaatsen in de topsectoren afhankelijk van de economische situatie gelijk blijft, of jaarlijks kan stijgen met 1-2%.<sup>17</sup> Bij individuele topsectoren kan er zelfs sprake zijn van een daling.
- Ook over de impact van nieuwe technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor kenniswerkers is veel onzekerheid. ICT heeft bijvoorbeeld veel invloed gehad. ICT vaardigheden zijn inmiddels voor vrijwel al het kenniswerk nodig en de markt voor ICT professionals groeit nog steeds.<sup>18</sup> Maar ook huidige opkomende technologieën, zoals nanotechnologie hebben mogelijk grote invloed op de arbeidsmarkt voor kenniswerkers.<sup>19</sup>

Het goed inspelen op de vraag naar kenniswerkers is moeilijk vanwege de vele onzekerheden. Het is onmogelijk om exact te voorspellen welke kenniswerkers er nodig zijn in de toekomst. Het is daarom volgens de raad onverstandig het beleid alleen te funderen op arbeidsmarktprognoses, binnen en buiten de topsectoren. Om met de onzekerheden op de arbeidsmarkt om te kunnen gaan is er in de ogen van de raad één belangrijke voorwaarde: het aanpassingsvermogen van het stelsel moet op orde blijven. Dit kan op twee manieren, die beide nodig zijn.

Ten eerste moet de variëteit van het initiële onderwijsstelsel in stand worden gehouden, met name in het mbo, hbo en wo. De variëteit aan brede en smalle opleidingen moet op peil blijven en de kwaliteit van deze opleidingen moet hoog zijn en blijven. De raad vindt dat het kabinet bij de uitvoering van het topsectoren- en profileringsbeleid de balans tussen specialisme en flexibiliteit in het oog moet houden. Vanuit de topsectoren wordt veelal de nadruk gelegd op specialistisch opleiden, vooral vanwege de meer korte termijn behoeftes in het bedrijfsleven. Dat is voor Nederland als geheel te eenzijdig.

<sup>14</sup> Zie ook: *Smal en breed opleiden: Productiviteit versus flexibiliteit*, Gids voor de beroepspraktijk 1999

<sup>15</sup> Zie ook: *Werk maken van scholing, advies over de postinitiële scholingsmarkt*, SER 2012

<sup>16</sup> <http://www.pbl.nl/publicaties/2011/sterke-daling-beroepsbevolking-verwacht-in-grote-delen-van-europa>

<sup>17</sup> *Quick Scan Arbeidsmarkt topsectoren*, Bureau Louter 2011

<sup>18</sup> [http://ictoffice.nl/Files/ICT/ICT\\_Kwartaalmonitor\\_aug\\_2011.pdf](http://ictoffice.nl/Files/ICT/ICT_Kwartaalmonitor_aug_2011.pdf)

<sup>19</sup> *Hoe zorgen we voor voldoende gekwalificeerd personeel in de industrie?* J. de Koning, SEOR 2012

Ten tweede moet de overheid de mogelijkheden voor postinitiële scholing stimuleren. Een kenniswerker is nooit uitgeleerd en kennis is steeds sneller verouderd. Een leven lang leren wordt de standaard voor kenniswerkers. Het bedrijfsleven moet hier zijn verantwoordelijkheid nemen en kenniswerkers de mogelijkheid bieden om zich continu te blijven scholen. Postinitiële scholing moet binnen en buiten het topsectorenbeleid een meer prominente rol krijgen. De raad volgt hierbij de aanbevelingen zoals ze zijn gedaan in het SER-rapport over postinitiële scholing dat onlangs verscheen.<sup>20</sup>

Het bewaken van de variëteit van het initiële onderwijs en het stimuleren van postinitiële scholing dient ervoor dat:

- kenniswerkers in de toekomst kunnen blijven worden ingezet over de gehele breedte van de kennissamenleving, binnen en buiten de topsectoren;
- er naast voldoende hoogopgeleide kenniswerkers (hbo, wo), ook voldoende middelbaar opgeleide kenniswerkers (mbo) worden opgeleid;
- kenniswerkers over een brede basis aan kennis en vaardigheden beschikken zodat bij- of omscholing en het switchen van baan in een latere carrièrefase gemakkelijker wordt. Een brede basis is essentieel om postinitiële scholing tot een succes te maken. Vooral voor hoogopgeleiden is dit van belang;
- multidisciplinariteit binnen opleidingen voldoende ruimte kan krijgen;
- de kennissamenleving van de toekomst in staat is snel in te springen op externe ontwikkelingen en op conjuncturele schommelingen, zonder teveel aan productiviteit te verliezen.

### **3. Maak human capital agenda's voor de maatschappelijke zwaartepunten**

De raad overweegt het volgende:

- In de discussie over kenniswerkers speelt de focus van de kennissamenleving van de toekomst een grote rol. De gekozen focus bepaalt in belangrijke mate het 'soort' kenniswerker dat nodig is in de toekomst. De overheid speelt een belangrijke rol bij het bepalen van de focus. De overheid kiest voor economische, wetenschappelijke en maatschappelijke zwaartepunten waarin geïnvesteerd wordt.<sup>21</sup>
- Zwaartepunten veranderen in de loop van de tijd. De economische, maatschappelijke en wetenschappelijke ontwikkelingen die de zwaartepuntkeuzes bepalen, zijn niet statisch maar constant in beweging. Kijk bijvoorbeeld naar de snelle opkomst van moderne biotechnologie vanaf de jaren '70. Of meer recent de opkomst van de nanotechnologie.
- De maatschappelijke uitdagingen krijgen aandacht in de topsectoren, maar er zijn in Nederland geen maatschappelijke zwaartepunten benoemd. De Europese Unie doet dit wel. Door de maatschappelijke uitdagingen geen centrale plaats te geven zijn mogelijk niet alle relevante *stakeholders* in publieke en private organisaties betrokken bij de discussies over de behoefte aan kenniswerkers in de toekomst.
- Maatschappelijke zwaartepunten liggen over meerdere topsectoren heen. Een voorbeeld is de in Europa benoemde maatschappelijke uitdaging 'vergrijzing' die inhoudelijk raakvlakken heeft met vrijwel alle topsectoren.<sup>22</sup>
- Multidisciplinariteit van kenniswerkers is in maatschappelijke zwaartepunten belangrijk. Kenniswerkers moeten vaak verstand hebben van meerdere sectoren. Bij vergrijzing speelt bijvoorbeeld kennis over nieuwe thuiszorgtechnologieën een belangrijke rol, maar ook kennis over voeding en pensioenen. Deze kennis hoeft niet in één persoon verenigd te zijn, maar breed opgeleide kenniswerkers met een combinatie van alfa-, bèta- en gammavaardigheden worden wel steeds belangrijker.
- Nieuwe vaardigheden worden steeds belangrijker bij het aanpakken van maatschappelijke uitdagingen. Op Europees niveau wordt speciale aandacht

---

<sup>20</sup> *Werk maken van scholing, advies over de postinitiële scholingsmarkt*, SER 2012

<sup>21</sup> Zie ook: *Backing winners*, AWT 2003

<sup>22</sup> *Scherp aan de wind*. AWT 2011

gevraagd voor *green skills* en *health and social care skills*. Hiervoor is nog onvoldoende aandacht in opleidingen.<sup>23</sup>

- In Nederland is de zorg een maatschappelijke uitdaging. Voor de zorgsector worden grote kwalitatieve en kwantitatieve tekorten aan arbeidskrachten voorspeld. Scholing is hier belangrijk om de tekorten terug te dringen: het bijscholen van lager gekwalificeerd zorgpersoneel, het omscholen en het werven van meer personeel en het opleiden en meer inzetbaar houden van het huidige personeel.<sup>24</sup>
- Ook de keuze van wetenschappelijke zwaartepunten door de overheid (in het verleden waren dit onder andere *Genomics*, ICT en Nanotechnologie) beïnvloedt de arbeidsmarkt voor kenniswerkers. De focus op wetenschappelijke zwaartepunten zorgt bijvoorbeeld voor het opleiden van veel onderzoekers (promovendi, postdocs). Deze focus bepaalt mede het fundament aan kenniswerkers voor de economische en maatschappelijke zwaartepunten. In het verleden zijn de FES middelen belangrijk geweest voor wetenschappelijke zwaartepunten.

De overheid ziet het topsectorenbeleid als een belangrijk middel om uit de economische crisis te komen. Innovatie is hier het sleutelwoord. Maar innovatie is ook nodig om de maatschappelijke problemen op te lossen, in het Europese beleid vormen zij de leidraad voor de toekomst. Al eerder pleitte de raad voor het benoemen van maatschappelijke zwaartepunten in Nederland, onder andere om in de pas te blijven lopen met de Europese ontwikkelingen.<sup>25</sup> Partijen in Nederland zijn nu onvoldoende georganiseerd rondom de maatschappelijke zwaartepunten maar eerder rondom de economische zwaartepunten; de topsectoren.

In de maatschappelijke zwaartepunten zijn er andere behoeften met betrekking tot de inzet van kenniswerkers dan in de topsectoren. De raad vindt daarom *human capital* agenda's voor maatschappelijke zwaartepunten op zijn plaats. Deze agenda's zorgen ervoor dat de vraag van publieke en private *stakeholders*, die niet betrokken zijn bij de topsectordiscussies, ook worden geagendeerd. Het maakt duidelijk welke (nieuwe) vaardigheden en kenniswerkers nodig zijn om bij te dragen aan oplossingen voor de maatschappelijke problemen van deze tijd. En het laat zien hoe Nederland aansluit bij de Europese discussies rondom de maatschappelijke uitdagingen. De raad ziet hier ook kansen om onderbenutte groepen potentiële kenniswerkers, zoals allochtonen, vrouwen en ouderen, in te zetten als kenniswerkers in de maatschappelijke zwaartepunten.

### **Concluderend...**

Door actiever overheidsbeleid met betrekking tot het mobiliseren van de onder- en onbenutte groepen van kenniswerkers wereldwijd, maar met name in Europa en Nederland, kan Nederland op de kortere termijn al een belangrijke stap zetten in het terugdringen van de voorspelde tekorten. De ontwikkelingen op de internationale arbeidsmarkt moeten daarbij als referentiekader worden gebruikt, dat gebeurt nu nog te weinig. Europa is daarbij belangrijk voor Nederland. In de arbeidsmarktanalyses in Nederland moeten daarom de arbeidsmarktontwikkelingen in andere Europese landen worden meegenomen. Zeker als het gaat om bètatechnici. In de analyses wordt nog teveel uitgegaan van de nationale arbeidsmarktontwikkelingen. Met name in Zuid-Europa liggen er kansen om op korte termijn (werkloze) kenniswerkers te werven.

Het onderwijs op mbo, hbo en wo niveau vormt de kenniswerker van de toekomst. De raad vindt het essentieel dat de variëteit in het initiële onderwijs gewaarborgd blijft. De balans tussen specialisme en flexibiliteit moet in stand worden gehouden om te kunnen omgaan met conjuncturele schommelingen en om de productiviteit van de kennissamenleving op hoog niveau te houden. Ook moet de overheid, samen met onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven, actiever postinitiële scholing van kenniswerkers stimuleren. Kenniswerkers zijn immers nooit uitgeleerd. Op deze manier is

---

<sup>23</sup> *Green Paper; Restructuring and anticipation of change: what lessons from recent experience?* Europese Commissie 2012

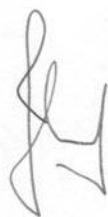
<sup>24</sup> *Arbeidsmarktprognoses van VOV personeel in zorg en welzijn 2011-2015*, Panteia 2012

<sup>25</sup> *Scherp aan de wind!* AWT 2011

de kennissamenleving beter toegerust om de economische, maatschappelijke en wetenschappelijke uitdagingen van de toekomst adequaat te kunnen adresseren. Daarbij is speciale aandacht voor de behoefte aan kenniswerkers voor de maatschappelijke uitdagingen in Nederland op zijn plaats.

Talent is de troef die wereldwijd wordt gespeeld. Andere landen nemen initiatieven om vraag en aanbod van kenniswerkers beter op elkaar af te stemmen door gebruik te maken van de in deze brief benoemde kansen. Ook Nederland moet deze kansen benutten. In de ogen van de raad is daarom snelle actie gewenst. Deze brief geeft aan hoe dit op korte termijn al kan. Maar ook op de langere termijn zijn er kansen die kunnen worden benut. In het uitgebreide advies over de arbeidsmarkt voor kenniswerkers, dat eind dit jaar verschijnt, gaat de raad hier uitgebreid op in.

Hoogachtend,



Prof.dr. J.A. Bruijn  
voorzitter AWT



mevrouw dr. D.J.M. Corbey  
secretaris AWT