



26 februari, 2026

Pleidooi voor een coherent en toekomstbestendig talentbeleid

Nederland heeft een kennisintensieve, internationaal georiënteerde economie, waarin bedrijven¹ en onderwijsinstellingen² bijdragen aan een sterk innovatieklimaat en hoge productiviteit. Die positie is echter geen vanzelfsprekendheid. Om in het huidige geopolitieke krachtenveld een factor van betekenis te blijven, moet Nederland deze kennis- en innovatiekracht behouden en versterken. Het coalitieakkoord onderstreept terecht dat ‘het geld in de toekomst wordt verdiend met technologie die er nu nog niet is’. Daarvoor is divers, internationaal talent nodig³. **Dat maakt talentbeleid dan ook geen arbeidsmarkt- of migratievraagstuk, maar een strategische opgave.**

Zonder serieus werk te maken van integraal talentbeleid dreigen we in Nederland de slag om talent te verliezen. We zijn daarom verheugd in het coalitieakkoord te lezen dat er een talentstrategie komt. Ook kabinetsadviseur Wennink pleit in zijn rapport⁴ voor een Nationale Talentagenda, die bijdraagt aan het versterken van onze talentpool om ook in de toekomst productief en innovatief te blijven.

¹ R&D Top 50 van Technisch Weekblad, VNO-NCW en TNO. Zie: <https://tw.nl/rd-top-50> (2025).

² Nederland staat op de 3e plaats als meest innovatieve EU-lidstaat op het European Innovation Scoreboard (EIS). Zie: https://ec.europa.eu/assets/rtd/eis/2025/ec_rtd_eis-country-profile-nl.pdf (2025).

³ De economische impact van minder internationale studenten in de Randstad is een bbp-verlies van 3,9 tot 4,8 miljard euro. Zie: <https://www.seo.nl/publicaties/zonder-internationalisering-uit-balans/> (2025).

⁴ Rapport Wennink ‘De route naar toekomstige welvaart’, december 2025

Als innovatieve start- en scale-ups, gevestigde bedrijven, kennisinstellingen en branches roepen wij het kabinet op om voortvarend werk te maken van een coherente, toekomstbestendige talentstrategie. Deze strategische opgave vraagt om een integrale aanpak gericht op het (i) opleiden, (ii) aantrekken én (iii) behouden van het brede spectrum aan talent dat Nederland nodig heeft om zijn innovatiekracht en verdienvermogen veilig te stellen. Een succesvolle strategie vereist een langetermijnhorizon met stabiel en voorspelbaar beleid, oog voor de diversiteit aan talent en de snelheid van technologische en economische ontwikkelingen. Wij denken graag mee over de concrete invulling van deze talentstrategie, en zien daarvoor al een aantal belangrijke elementen:

I. TALENT OPLEIDEN

- **Opleiden voor vaardigheden van de toekomst.** Door in het primair en voortgezet onderwijs de benodigde kennis en vaardigheden aan te leren die onontbeerlijk zijn voor de tekortsectoren, wordt de basis voor het talent van de toekomst gelegd. Dit verkleint op termijn de noodzaak om talent van buiten aan te trekken. Ongeacht het vakgebied waarvoor jongeren worden opgeleid, dienen zij voldoende vaardigheden mee te krijgen op het gebied van digitalisering, AI, ondernemerschap en burgerschap. En na het initiële onderwijs blijft Leven Lang Ontwikkelen (LLO) essentieel, via bijscholing in de huidige functie of omscholing naar bijvoorbeeld een beroep in een tekortsector. LLO versterkt niet alleen de inzetbaarheid van mensen, maar ook de productiviteit en brede welvaart van ons land.
- **Behoud het internationale karakter van het Hoger Onderwijs.** Het internationale karakter van het Nederlands hoger onderwijs moet worden ondersteund om internationale studenten en wetenschappelijk (top)talent aan te trekken en te behouden. Internationale studenten dragen bij aan onze groei en productiviteit - zij voegen miljarden aan waarde aan onze economie toe⁵. Daarbij dragen ook talenten met een niet-technische opleiding significant bij aan maatschappelijk en technologische vraagstukken⁶, en stromen ook zij in tekortsectoren in. Geef universiteiten daarom meer autonomie en regie over de instroom van studenten, zodat zij gericht en verantwoord internationaal talent kunnen werven.

II. TALENT AANTREKKEN

- **Talentbeleid gericht op aantrekken van internationaal talent vraagt om de juiste randvoorwaarden, niet om sturing vanuit de overheid.** Door de snelheid van opkomende technologie zoals AI en de sectoroverstijgende aard van innovatie, dient de overheid zeer terughoudend te zijn bij het voorschrijven welk type talent op naar Nederland mag komen. Concurrerend blijven in de wereld vereist wendbaarheid van bedrijven en daarmee snel het juiste talent kunnen aantrekken: onvoorspelbare en eenzijdige politieke sturing op specifieke tekortsectoren is daarin een remmende factor en heeft als gevolg dat het bedrijfsleven plotseling de toegang tot cruciaal internationaal talent verliest. Dat beperkt ook de groeimogelijkheden van Nederlandse start- en scale-ups in vergelijking met het

⁵ De komst van internationale studenten levert een economisch voordeel op voor Nederland. Uit: De economische effecten van internationalisering in het hoger onderwijs en mbo, CPB (2019).

⁶ Zo vraagt de verdere ontwikkeling van AI-taalmodellen (LLM's) bijvoorbeeld om linguïsten.

buitenland, met negatieve gevolgen voor investeringen en het ondernemingsklimaat.

Beperk de rol van de overheid tot het stellen van kaders middels generieke regelingen en (salaris)criteria, en geef het bedrijfsleven ruim baan het talent aan te trekken dat zij nodig hebben. Zo voorkomen we dat beleid van vandaag het talent van morgen belemmert.

- **Versterk de regelingen die Nederland aantrekkelijk en concurrerend houden ten opzichte van landen om ons heen.** Herstel de expatregeling naar een 30%-regeling; deze is bewezen doelmatig en doeltreffend⁷ en een belangrijke factor voor ons vestigingsklimaat⁸. Behoud daarnaast de kennismigrantenregeling en voer de pilotregeling essentieel startup personeel in als definitieve regeling. Ook het verder versimpelen en versnellen van visumaanvragen voor het talent dat Nederland nodig heeft, is belangrijk: complexe lange procedures schrikken talent af. Talent dat lang moet wachten op toelating en werkvergunningen is niet productief. Werk daarom aan korte en eenvoudige procedures voor snelle en effectieve instroom.

III. TALENT VASTHOUDEN

- **Stimuleer talent om zich langdurig in Nederland te vestigen, zodat kennis en ervaring niet verloren gaan aan het buitenland.** Behoud het verlaagde salariscriterium van de kennismigrantenregeling. Dit biedt jong talent de mogelijkheid om naar Nederland te komen, en vervolgens ook van baan te wisselen en door te stromen naar andere bedrijven en organisaties in Nederland. Zo blijft hun kennis en ervaring beschikbaar voor het Nederlandse ecosysteem, waaronder start- en scale-ups.
- Door behoud van zowel het zoekjaar als het verlaagde salariscriterium van de kennismigrantenregeling kunnen we ook recent afgestudeerd talent aan Nederland binden⁹. Talent dat hier blijft, in plaats van naar het buitenland vertrekt, wordt daarmee behouden voor het Nederlandse ecosysteem.

Wij gaan graag met u in gesprek om bovenstaande elementen verder toe te lichten en mee te denken over hoe deze talentstrategie kan werken voor de toekomst van Nederland.

Hoogachtend,

⁷ Evaluatie 30% regeling. Zie: <https://www.seo.nl/wp-content/uploads/2024/06/2024-78-Kunde-kosten-en-keuzes.pdf>

⁸ Voor driekwart van de bedrijven die de regeling inzetten draagt het bij aan concurrentiekracht en voor 50% is de regeling een belangrijke factor om in Nederland te blijven. Uit: SEO, Kunde, Kosten en Keuzes, 2024.

⁹ Volgens het Nuffic is 25% van de afgestudeerden na 5 jaar nog in Nederland. Zie: www.nuffic.nl/onderzoek-en-cijfers/onderzoeken/stayrate-en-arbeidsmarktpositie-van-internationale-afgestudeerden (2025).

Frans Muller

President & Chief Executive
Officer Ahold Delhaize
& Partner KickstartAI

Maite Zubiaurre

CEO, bol

Jos Lazet

CEO, Blockrise

Ravi Vora

CEO, Catawiki

Giovanni Gubbels

Founder & CEO, CtrlChain

Martin Bloem

Vice President, Damen
Shipyards

René van Vlerken

CEO, Euronext Amsterdam NV,
Member of the Managing
Board Euronext NV

Thomas Spitz

CEO, Flow Traders Ltd.

Michel van Agthoven

Hoofd J&J Campus Nederland

Sven Oddens

Chief Human Resources Officer,
Just Eat Takeaway.com

Christian Rood

CEO and Co-Founder,
Leydenjar

Tim Hilpert

General Manager,
Marktplaats/2dehands

Maurice Geraets

Executive director, NXP
Semiconductors Netherlands

Maurice Jongmans

CEO, Online Payment Platform

Michiel Muller

Oprichter/co-founder, Picnic

Eelko Brinkhoff

CEO, PhotonDelta

Matthijs Rijlaarsdam

Founder & CEO, QuantWare

Ben Tax

Managing Director, Rijk Zwaan

Johan Feenstra

CEO, Smart Photonics

Harold Goddijn

CEO, TomTom

Matthijs Pars

Directeur, APT

Lucien Burm

Voorzitter, Dutch Startup
Association

Michiel Dijkman

Voorzitter, Economic Boards
Nederland

Annemiek Verkamman

Managing director, Hollandbio

Tineke van der Veen

CEO, Koninklijk Nederlands
Lucht- en Ruimtevaartcentrum
(NLR)

NLtech

Samenwerkingsverband bol,
Booking.com, Marktplaats en
Just Eat Takeaway.com

Marcel Levi

Voorzitter, Nederlandse
Organisatie voor
Wetenschappelijk Onderzoek
(NWO)

Myrthe Hooijman

Director Ecosystem Change and
Government Affairs, Techleap

Caspar van den Berg

Voorzitter, Universiteiten van
Nederland (UNL)

Carla Vos

Algemeen Directeur,
Vereniging Innovatieve
Geneesmiddelen (VIG)