

## Arbeidsmarkt en Samenleving

# Wat vragen arbeidsmarkt en samenleving in 2040 van studenten en het onderwijs?

Hoe zorgen we voor voldoende talent dat over de juiste kennis en vaardigheden beschikt om de grote uitdagingen van de toekomst het hoofd te kunnen bieden? En hoe kunnen we blijven nu technologische en maatschappelijke ontwikkelingen de samenleving en arbeidsmarkt in zo'n snel tempo veranderen? Het zijn vragen die menig beleidsmaker en werkgever tegenwoordig wakker houdt. Het onderwijs speelt een cruciale rol als motor van de Nederlandse samenleving en, als onderdeel daarvan, de arbeidsmarkt. In het onderwijs wordt de student voorbereid om klaar te zijn voor de toekomst. Maar hoe gaat het onderwijs dat doen als de wereld voortdurend verandert? Als we veranderingen op de arbeidsmarkt of in de samenleving zien aankomen vraagt dat om aanpassingen in hoe we studenten opleiden, hoe we kennis ontwikkelen, en hoe we onderwijsinstellingen daarbij laten samenwerken met maatschappelijke partners.

In deze notitie nemen we je mee in de langetermijntrends die hun weerslag zullen hebben op de arbeidsmarkt en de samenleving van de toekomst. We beschrijven vervolgens de uitdagingen die dat oplevert voor het hoger onderwijs en, tot slot, de strategische vragen die dat oproept voor de betrokkenen in het hoger onderwijs. Deze vragen stellen we ook in de fysieke en online bijeenkomsten en raadplegingen die we in het kader van deze toekomstverkenning organiseren. Meedenken? Ga dan naar [www.toekomstvanonderwijsenwetenschap.nl](http://www.toekomstvanonderwijsenwetenschap.nl).

---

## Wat zijn de trends?

In deze notitie noemen we vier trends die in veel studies naar voren komen als bepalend voor de toekomstige arbeidsmarkt en samenleving, en op die manier ook gevolgen hebben voor het hoger onderwijs: Technologie, maatschappelijke transitie, migratie & vergrijzing, en globalisering & regionalisering.



## Trend 1: Technologie

Arbeid zal in de toekomst als gevolg van technologische ontwikkelingen verder veranderen. Kunstmatige intelligentie (*Artificial Intelligence, AI*), robotica en digitalisering hebben nu al een grote impact op de arbeidsmarkt en de verwachting is dat deze trend sterk zal doorzetten. Denk aan de impact die de intelligente chatbot *ChatGPT* nu al heeft op creatieve en customer service beroepen, journalistiek en R&D werkzaamheden – een invloed die zich zeer waarschijnlijk zal doorzetten. Arbeid zal in de toekomst meer door-drenkt zijn met technologie. Het werk van mensen wordt in de toekomst verregaand, of zelfs volledig, door slimme systemen overgenomen zo is de verwachting. Het werk verschuift daardoor van routinematige taken naar niet-routinematige taken. Routinematige taken kunnen immers grotendeels geautomatiseerd worden, terwijl bij niet-routinematige taken machines vooral een ondersteuning van menselijke arbeid zijn. Door de snelle opmars van kunstmatige intelligentie is het mogelijk dat in de toekomst ook niet-routinematige en hoog-cognitieve taken worden geautomatiseerd.

Technologie heeft een potentieel disruptief effect op de arbeidsmarkt. Volgens de OESO zal bijna 14% van de banen in de OESO-landen waarschijnlijk worden geautomatiseerd, terwijl nog eens 32% een hoog risico loopt om gedeeltelijk geautomatiseerd te worden. De inhoud van veel functies verandert voortdurend op de golven van maatschappelijke en technologische vernieuwing. Nieuwe technologieën zorgen ook voor nieuwe banen. Denk aan werk waarin sprake is van interactie tussen mens en technologie/machine. Hoe snel een en ander zich zal voltrekken is onzeker. Een eerste onzekerheid is de snelheid van technologische innovatie. De tweede onzekerheid is de snelheid van adoptie van nieuwe technologie, die bepaald wordt door het aanpassingsvermogen van bedrijven en de beschikbaarheid van menselijk talent (krachte!) op de arbeidsmarkt om nieuwe technologie toe te passen. Maar wat we zeker weten is dat technologische ontwikkelingen in de beroepsbevolking en bij werkgevers voor groeiende onzekerheid zorgen over de skills die nodig zijn voor de toekomst.

### Hoe beïnvloeden technologische veranderingen de banen en opleidingen van de toekomst?

De behoefte aan hoger opgeleiden in 2040 zal naar verwachting onverminderd hoog zijn, maar de eisen gesteld aan het onderwijs zullen verschillen van die van 2023. Hetzelfde geldt voor de praktisch (in het mbo) opgeleiden. Met het toenemende gebruik van technologie in bijna elke branche worden digitale geletterdheid en technologische vaardigheden steeds belangrijker. Naarmate machines meer routinetaken overnemen, worden kritisch denken en probleemoplossende vaardigheden nog waardevoller voor de werkenden van de toekomst. Het vermogen om complexe gegevens te analyseren, creatief te denken en innovatieve oplossingen voor problemen te ontwikkelen, zal zeer gewild zijn. Werkenden zullen vraagstukken of opdrachten vanuit verschillende perspectieven – vanuit meerdere disciplines en achtergronden – moeten kunnen oppakken.

Dus: aan het hoger onderwijs (maar ook het mbo) de opdracht om te zorgen voor voldoende arbeidskrachten die met nieuwe technologieën kunnen omgaan en te voorzien in de betreffende opleidingen. Met onderwijs en een didactische aanpak waarin kritisch denken, ook vanuit een multidisciplinair perspectief wordt gestimuleerd.

Van de werknemers in de toekomst wordt aanpassingsvermogen en flexibiliteit gevraagd. Immers, de toekomstige arbeidsmarkt zal waarschijnlijk zeer dynamisch zijn. Het vermogen om nieuwe vaardigheden snel en effectief te leren, zal essentieel zijn op de toekomstige arbeidsmarkt. En werknemers die zich inzetten voor continu leren en bijscholing zullen in het voordeel zijn. Daarbij vraagt de samenleving van werkenden/burgers dat ze weerbaar (adaptief, flexibel) zijn en kunnen omgaan met onzekerheid en risico's.

Duurzame inzetbaarheid vraagt om burgers die ook zelf de regie kunnen nemen op hun ontwikkeling en om werkgevers die dat stimuleren en ondersteunen (zie ook de gespreksnotities gemaakt voor het mbo van de toekomst). Het vraagt om hoger/mbo-on-



derwijsinstellingen – ook private, commerciële onderwijsaanbieders – die daar flexibel op inspelen en de studerende begeleiden bij dit leven lang ontwikkelen (LLO). In het

Inspiratiedocument “De student in 2040” gaan we verder in op LLO en flexibilisering in het (hoger / mbo) onderwijs.

---

## Trend 2: Maatschappelijke transitie

De aandacht voor transitie zoals rond duurzaamheid (*sustainability*) neemt toe op allerlei terreinen en manifesteert zich ook op de arbeidsmarkt. De economische en maatschappelijke uitdagingen (*challenges – Sustainable Development Goals*), zoals de klimaattransitie, energietransitie en de transitie naar een circulaire economie, vertalen zich in nieuwe bedrijvigheid, nieuwe banen en nieuwe functies. En bestaande bedrijven, banen en functies passen zich aan. De grote transitie vragen niet alleen om technologische innovaties, maar ook om hoe we in de samenleving met elkaar omgaan, hoe we werken en de toekomst vormgeven. Oplossingen voor vraagstukken rond de klimaatproblematiek, energie, bouw, gezondheidszorg en onderwijs vragen om technologische en sociale innovaties. Ze vragen om platforms en initiatieven waarin burgers, bedrijven, het onderwijs en de overheid kunnen samenwerken aan vernieuwende oplossingen om de transitie en innovatie te realiseren. Er is een gezamenlijk belang om de grote globale vraagstukken op te lossen. Een focus op de *new commons*, de nieuwe publieke belangen, in plaats van de private deelbelangen.

### Wat betekent dit voor het onderwijs?

Nieuwe generaties studenten zullen deze transitie mee helpen vormgeven en moeten hierop voorbereid worden en ook enthousiast gemaakt worden om een studie te kiezen die is gericht op de grote transitie. Hierboven hadden we het al over de impact van technologie en AI op wat, hoe, en wanneer studenten leren (digitale geletterdheid; transdisciplinariteit; LLO). Om aan deze transitie te kunnen bijdragen zullen werkenden om- en bijscholing nodig hebben. Maar de maatschappelijke uitdagingen overstijgen specialistische kennisgebieden en vragen ook van werkenden dat ze goed met anderen kunnen samenwerken en ideeën effectief kunnen communiceren. Sterke interpersoonlijke vaardigheden, waar-

onder empathie en het vermogen om met conflicten om te gaan, zullen daarbij waardevol zijn. Vooral in een wereld waarin werken op afstand en virtuele samenwerking steeds gebruikelijker worden.

De gewenste innovaties vragen om aanpassingen in de inhoud en organisatie van het onderwijs. Ze vragen ook om samenwerking van mbo/ho met bedrijven/werkgevers, o.a. via duale opleidingstrajecten. Het betekent ook gezamenlijke kennisontwikkeling in practoraten, lectoraten, field labs en *Centres of Expertise*. Die kennisontwikkeling vindt onder andere plaats in regionale netwerken waarin onderzoekers, lectoren en docenten met partners uit het (regionale) werkveld samenwerken (zie ons Inspiratiedocument “Kennisontwikkeling in 2040”) rondom die transitie. Ook studenten - in mbo, ho en op de werkplek - kunnen daarbij een rol spelen.

Het inspelen op transitie vraagt om samenwerken en het leggen van dwarsverbanden tussen kennisgebieden. Door publieke partijen en ho/mbo-instellingen met andere organisaties in de publieke en private sector (bedrijven, non-profit organisaties). Daarbij is transdisciplinariteit gewenst zowel in het onderzoek als het onderwijs. De maatschappelijke transitie vragen om een kruisbestuiving wat betreft de denk- en werkwijzen vanuit verschillende disciplines. Dit impliceert dat onderwijs meer probleemgericht (*challenge-based*) zal worden, met meer interactie tussen verschillende onderwijssectoren en vakgebieden/wetenschappelijke disciplines. En het impliceert ook additionele manieren waarop kennis wordt geproduceerd (o.a. via *citizen science* / burgerwetenschap). Het vraagt ook bezinning op de wijze waarop die kennis op waarde kan worden geschat (draagt het bij aan brede maatschappelijke doelstellingen? Zijn er ethische kwesties aan de orde?).



Hoewel de maatschappelijk transitie vragen om multi-/inter-/transdisciplinaire opleidingen en onderzoek en een meer breed opgeleide beroepsbevolking, kan het niet van multidisciplinariteit alleen komen. Specialisatie en specialistische expertise blijven van cruciaal belang voor de innovatiekracht en de arbeidsmarkt. De vraag is: wat vraagt de toekomstige arbeidsmarkt wat betreft de mix van generieke versus gespecialiseerde kennis en vaardigheden? En: hoe speelt het onderwijs

daar op in met brede en gespecialiseerde opleidingen? En kunnen universiteiten, hogescholen en andere aanbieders zogeheten *T-shaped professionals* opleiden, die specialistische kennis bezitten (het *verticale* deel van de T) en eveneens in staat zijn om die kennis te verbinden met mensen/technologieën uit andere disciplines (het *horizontale* deel van de T)? Of misschien zelfs richting *M-shaped* of *Pi-shaped* talenten, die nog meer kennisgebieden bestrijken?

### Trend 3: Demografie: vergrijzing en migratie

De demografie van de Nederlandse samenleving zal de komende decennia langzaam wijzigen. Dit heeft om te beginnen te maken met de sterke trend van de vergrijzing die is ingezet. In 2040 is een kwart van de bevolking in Nederland 65 jaar of ouder. Dit zorgt voor een stijging in het beroep op de gezondheidszorg en de sociale dienstverlening en hierdoor meer vraag naar arbeid in deze sectoren. Vergrijzing heeft dus grote gevolgen voor de kosten van de gezondheidszorg en het beschikbaar menselijk talent en, uiteindelijk, het verdienvermogen en welzijn van Nederland. Een complicatie daarbij is: er zijn in 2040 – net als nu – grote verschillen in demografische ontwikkeling tussen regio's: er zijn krimpgebieden en groeikernen. Ook de veranderingen op de arbeidsmarkt verschillen sterk per regio.

Waar vergrijzing een negatief gevolg heeft voor de werkzame beroepsbevolking, heeft immigratie een positief effect daarop. Internationale migratie zorgt eveneens voor demografische verschuivingen in Nederland. Ongelijkheid tussen landen op het gebied van toekomstverwachtingen en leefomstandigheden (klimaat, welvaart, veiligheid, vrijheid) zullen naar verwachting ook in de toekomst zorgen voor wereldwijde migrantenstromen – ook naar Nederland. Nederland is een dynamische migratiesamenleving geworden met een grote verscheidenheid in de bevolking – en arbeidsmarkt – wat betreft herkomst.

Een vergrijzende bevolking kan leiden tot personeelstekorten. Het betekent dat werkgevers inventief zullen moeten zijn in wat ze bieden aan hun werknemers, qua groei (en

LLO-) mogelijkheden, maar ook in het flexibel en op afstand organiseren van het werk. Digitalisering kan helpen bij het op afstand uitvoeren van werk. Vergrijzing doet ook nieuwe beroepen en nieuwe werkgelegenheid ontstaan, met name in de persoonlijke dienstverlening, waarin menselijk contact cruciaal is. Vergrijzing kan ook leiden tot een vraag naar werk dat meer op afstand of flexibel kan worden ingericht.

#### Wat betekent dit voor onderwijsinstellingen en hun maatschappelijke partners?

De vergrijzing zal betekenen dat er een grotere behoefte ontstaat aan arbeidskrachten (mbo/ho- opgeleid) in sectoren als zorg en sociale dienstverlening. Dit legt een grotere druk bij werkgevers op het bieden van LLO-faciliteiten voor de bij-, om- en herscholing van werknemers. Het betekent een grote opdracht om het onderwijs sterker te richten op werkenden in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen. Dit vraagt om een andere relatie tussen onderwijsinstellingen en werkgevers om te voorzien in werkplekleren en het opleiden van de gevraagde werknemers.

Onderwijs levert een belangrijke bijdrage aan de bestaanszekerheid van mensen. Hoe beter en makkelijker mensen zich voortdurend kunnen ontwikkelen hoe beter zij inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt en hoe minder hun beroep is op de zorg. Juist voor een vergrijzende beroepsbevolking is het belangrijk dat mensen zich blijven ontwikkelen. Dit legt een opdracht bij niet alleen de onderwijsinstellingen, maar ook bij werkge-



vers en de overheid. Ook de burgers zullen zelf de regie moeten kunnen nemen bij hun ontwikkeltraject.

Migratiestromen kunnen deels voorzien in de opvulling van arbeidsmarkttekorten. Niet alleen in de gezondheidszorg, maar ook op andere terreinen (industrie, dienstverlening). Dit doet een groter beroep op (mbo en hoger-) onderwijsinstellingen om te voorzien in de

(bij-)scholing van migranten en zorg te dragen voor – een voor deze doelgroep adequaat – opleidingsaanbod met daarin aandacht voor het bevorderen van de culturele competenties van studenten en docenten. Voor de onderwijsinstellingen en de overheid betekent de dynamische migratiesamenleving ook dat er op het gebied van het bieden van gelijke kansen en het faciliteren van de instroom een belangrijke opdracht ligt.

## Trend 4: Globalisering, regionalisering en lokalisering

Technologische ontwikkelingen en economische samenwerking hebben de afgelopen decennia geleid tot een sterk internationale arbeidsmarkt en globale samenleving. De wereld is dichterbij dan ooit. We noemen dit globalisering. Anderzijds leiden geopolitieke ontwikkelingen en spanningen tussen landen (oorlogen, politieke kwesties) tot verschuivende relaties en machtsverhoudingen tussen landen en handelsblokken (Europa, Amerika, China, Golfstaten, et cetera). De trend van globalisering slaat daardoor voor een deel om in *slowbalisation* (zeg maar: nationalisme en protectionisme) en de tendens om meer naar lokale en regionale productie- en consumptieketens te kijken. De wereldwijde waardeketens blijken kwetsbaar en landen willen niet te sterk afhankelijk zijn van andere landen. Ze zijn voorzichtiger met hun intellectuele eigendommen en streven naar meer regionale productie en een hogere mate van zelfvoorzienendheid. Dat laatste ook wat betreft de kennis en arbeid die voor nationale welvaart (of die in Europa) nodig is. Dat verandert mogelijk ook de kijk op de arbeidsmarkt en het hoger onderwijs, en de mate waarin die open zijn gesteld voor, en verbonden zijn met, het buitenland dan wel meer gericht zijn op nationale of regionale belangen.

Sommige geopolitieke ontwikkelingen betekenen kansen voor landen en leiden tot sterkere internationale samenwerkingsverbanden. Andere leiden tot spanningen en onzekerheid die zich kunnen vertalen in een lagere sociaaleconomische welvaart. Spanningen kunnen betekenen dat overheden hun ambities en prioriteiten gaan bijstellen, wat kan doorwerken op de budgetten die beschikbaar

zijn voor defensie, infrastructuur, kennisontwikkeling (onderwijs, onderzoek, R&D) en de steun aan specifieke economische sectoren.

### Wat betekent dit voor onderwijsinstellingen, de talentvraag en kennisontwikkeling?

Globalisering en geopolitieke ontwikkelingen hebben gevolgen voor zowel de kwantitatieve vraag naar arbeid (hoeveel werkenden zijn nodig? In welke sectoren/functies?) als de kwalitatieve vraag naar arbeid (welke kennis moeten de werkenden in Nederland bezitten, qua opleidingsniveau en kennis-/vakgebied?). De richting waarin de vraag zich gelet op de *globalisation/slowbalisation* zal ontwikkelen is lastig te voorspellen. Dit is nog lastiger als we dergelijke trends combineren met trends in de technologie en verschuivingen richting meer aandacht voor maatschappelijke transitie.

De klimaatproblematiek en energietransitie vragen om een internationale aanpak, waarbij Nederlandse hogeronderwijsinstellingen samenwerken met buitenlandse partners in onderzoek en onderwijs. Geopolitieke spanningen en belangen zouden kunnen betekenen dat dit samenwerken met een selectieve groep landen plaatsvindt. Naarmate bedrijven steeds internationaler worden en landen meer met elkaar samenwerken, zal er veel vraag zijn naar werknemers met sterke communicatieve vaardigheden, en sterke emotionele intelligentie en culturele competenties. Deze vaardigheden zullen vooral waardevol zijn in functies waarbij met divers samengestelde groepen mensen wordt gewerkt.



De arbeidsmarkt en het hoger onderwijs zijn door deze ontwikkelingen steeds internationaler geworden. Bovendien voorzien we dat er personeelstekorten zullen blijven op het gebied van techniek, zorg en welzijn (of de overlap daartussen). Om die redenen zullen Nederlandse hoger onderwijsinstellingen zich blijven inzetten om buitenlands talent aan te trekken. Dit uiteraard naast hun inspanningen om het Nederlandse talent – o.a. via LLO – te benutten. Internationale werving vindt mede plaats in de hoop dat deze talenten ook voor Nederland behouden blijven. Bedrijven, die eveneens naar schaars talent op zoek zijn, zullen hier ook hun steentje aan bij kunnen (en moeten) dragen. Internationale werving van talenten kan ook via buitenlandse vestigingen of via samenwerkingsverbanden met Europese en andere buitenlandse onderwijsinstellingen.

Net als de arbeidsmarkt is ook de onderwijs- en onderzoeksruimte niet gebonden aan landsgrenzen of regio's. Wel is de speelruimte in de toekomst sterk afhankelijk van geopolitieke verhoudingen en het nationale en Europese beleid ten aanzien van internationale mobiliteit en samenwerking. Bij dat laatste draait het om harmonisatie en adoptie van internationale/Europese standaarden in het onderwijs (bijv. t.a.v. *microcredentials*, *skills*, digitale identiteit in het onderwijs, etc). Dit zal ook impact hebben op het Nederlandse hoger onderwijs. Op welke terreinen onderwijsinstellingen samenwerken is uiteindelijk een strategische keuze, afhankelijk van eigen sterktes, het instellingsprofiel en de ambities (internationaal, Europees, nationaal, regionaal).

Internationale samenwerking was, is, en blijft nodig in het onderwijs. Maar ondanks de globalisering blijft geografische locatie belangrijk. De kenmerken van de regio en het ecosysteem gevormd door de regionale bedrijven, maatschappelijke organisaties, overheden en de verschillende onderwijspartijen zijn cruciaal voor de economische en maatschappelijke vitaliteit van de regio. Ze bepalen mede hoe innovatief de regio is hoe die is ingebed in de nationale en internationale omgeving. Onderwijsinstellingen (ho, mbo) bekleden een spilfunctie in de regio – in de regionale arbeidsmarkt en hoe sterk deze met de (inter-) nationale partijen, kennisinstellingen en bedrijven is verbonden. Een sterke regionale positie van het hoger onderwijs vergroot ook de internationale zichtbaarheid en slagkracht.

Om tekorten dan wel overschotten op specifieke sectoren in de arbeidsmarkt - op nationaal en regionaal niveau - tegen te gaan zal het hoger onderwijs een voortdurende dialoog moeten onderhouden met werkgevers, overheid, studenten, ouders en andere betrokken organisaties over de inrichting van het onderwijs en onderzoek. De vraag daarbij is welke partij hier de regie neemt en wie welke verantwoordelijkheid heeft. Het opleiden en behouden van talenten en kennis voor sectoren die van strategisch nationaal dan wel regionaal belang zijn is cruciaal. Immers, deze talenten en kennis zijn nodig voor het faciliteren van de transitie naar een duurzame samenleving.

---

## Discussievragen

### Vragen over de trends

Over de **trends** beschreven in dit inspiratiedocument (1. Technologie; 2. Transitie; 3. Demografie; 4. Globalisering & regionalisering) willen we in de discussies de volgende vragen stellen:

- Zijn dit de belangrijkste trends die zich rond de arbeidsmarkt en samenleving zullen voordoen op de lange termijn?

- Welke van de trends is/zijn het meest bepalend voor het hoger onderwijs, en waarom? Versterken de trends elkaar?

### Strategische vragen

Gelet op de trends zien we een aantal strategische vragen voor het hoger onderwijs.





1. **Welk onderwijsaanbod is er nodig in 2040, gelet op de vier trends die beschreven zijn in dit document?** De volgende aspecten zijn onder andere van belang:

- Inhoudelijke aansluiting van opleidingen/onderwijs bij de megatrends, zoals maatschappelijke transities.
- Verhouding brede/specialistische opleidingen (zijn er als zodanig herkenbare opleidingen?)
- Verhouding flexibel / voorgeprogrammeerd onderwijs-/cursusaanbod.
- Rol digitalisering en flexibilisering
- Verhouding initieel / post-initieel onderwijs en de plek van Leven lang ontwikkelen aanbod.
- Aanbod werkplekleren (dual/deeltijd) en potentie van samen opleiden (d.i. ho/mbo-instelling met werkgevers).
- Welke aanbieders; aanbod van private en publieke (onderwijs)instellingen.
- Betreffende het curriculum en didactische modellen, wat is er nodig in termen van:
  - Sociale/interpersoonlijke competenties en burgerschap?
  - Multidisciplinariteit en kritisch denken?

2. **Hoe zorgen we ervoor dat voldoende mensen passende scholing kiezen en afronden, en zo de competenties verwerven waar de arbeidsmarkt en samenleving in de toekomst om vragen?**

- Wat zijn de benodigde competenties en vaardigheden in 2040?
- Wat zijn de benodigde kwalificaties en niveaus van onderwijs in 2040? In hoeverre en op welke manier is het binair hoger onderwijsstelsel daarin van meerwaarde?
- Welke kwaliteitsborging van onderwijs en validering van verworven competenties past bij de snel veranderende wereld/arbeidsmarkt? Welke plek heeft de erkenning van informeel leren?
- Welke leercultuur en leerinfrastructuur is nodig, ook om mensen te stimuleren zich hun leven lang te blijven ontwikkelen? Hoe speelt digitalisering hier een rol in?
- Waar ligt de regie in het verbinden van de (kwantitatieve en kwalitatieve) behoefte op de arbeidsmarkt en daarbinnen specifieke sectoren - op nationaal en regionaal niveau, met het onderwijs? Wat is de rolverdeling tussen onderwijsinstellingen, werkgevers en overheid bij het inrichten van het onderwijsaanbod? En

daarbij, de rol van de regio in termen van demografie en economisch profiel, en onderwijsaanbod.

- In hoeverre is de vraag van/op de arbeidsmarkt leidend in deze kwesties? Wat is de rol voor de regionale, nationale dan wel Europese arbeidsmarkt in deze?
- Wat is de positie en rol van buitenlands talent in het Nederlandse hoger onderwijs?
- Hoe verhouden de doelmatigheid en kwaliteit zich tot de brede toegankelijkheid en kansengelijkheid in het onderwijs, ook in het licht van de demografische trends?