

Vergaderjaar 2025–2026

30 012

Leven Lang Leren

Nr. 161

BRIEF VAN DE MINISTERS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID, VAN ECONOMISCHE ZAKEN EN VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP EN VAN DE STAATSSECRETARIS VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 december 2026

Leven Lang Ontwikkelen (LLO) draagt bij aan maatschappelijke vraagstukken. Het versterkt bestaanszekerheid, vergemakkelijkt het aanpakken van arbeidstekorten en bevordert duurzame economische groei.¹ Daarmee is LLO een noodzaak voor ons verdienvermogen. Iedereen in onze samenleving moet de mogelijkheid krijgen om zich te blijven ontwikkelen. Zodat ieder naar vermogen kan bijdragen en voldoen aan de veranderende eisen van de arbeidsmarkt en de samenleving.

Deze brief bevat een overzicht van het kabinetsbeleid voor een leven lang ontwikkelen en gaat kort in op vervolgstappen.² In de brief en bijlage met een toelichting op de beleidsinstrumenten is een aantal toezeggingen en moties afgedaan.³ Met deze brief wordt ook de externe verkenning⁴ naar uitbreiding van de wettelijke taak van de publieke onderwijsinstellingen met LLO gepubliceerd, inclusief een deelverkenning (met internationale vergelijking) naar een publieke taak basisvaardigheden voor het mbo. Het kabinet geeft in het voorjaar van 2026 een reactie op beide verkenningen.

¹ Zie voor een onderschrijving van het belang van LLO: SER-briefadvies voor structurele verankering van leven lang ontwikkelen d.d. 21 december 2023; Internationaal Monetair Fonds (2025) The Netherlands: Staff Concluding Statement of the 2025 Article IV Mission.; OECD (2025) OECD Economic Surveys: Netherlands 2025.

² In 2023 is eveneens een overzicht gegeven van het kabinetsbeleid voor een leven lang ontwikkelen. Kamerstuk 30 012, nr. 156.

³ Met de Kamerbrief doen we de volgende toezeggingen en moties af: Motie van de leden Saris en Patijn van 2 oktober 2025 (Kamerstuk 29 544, nr. 1302). Toezegging aan Patijn (GroenLinks-PvdA) van 24 mei 2025. Toezegging aan Thiadens (PVV) van 24 mei 2025. Toezegging aan Saris (NSC) van 24 mei 2025. Motie van het lid Gijs van Dijk van 28 januari 2021 (Kamerstuk 35 669, nr. 5). Motie van de leden Nijkerken-de Haan en Tielen van 19 november 2020 (Kamerstuk 35 570 XV, nr. 31). Motie van het lid Pijpelink van 26 november 2024 (Kamerstuk 28 760, nr. 120).

⁴ Zie bijlage voor de verkenningen. Uitgevoerd door een consortium onder leiding van ECBO, Ockham IPS, Hobéon en ROA.

1. LLO is belangrijk voor individu, bedrijf en samenleving

Nederland is een van de meest welvarende landen van de wereld door onze uitstekende kenniseconomie. Tegelijkertijd staat onze kenniseconomie en ons verdienvermogen onder druk door een te laag concurrentievermogen, te veel regelgeving en een niet goed werkende interne markt. Daarnaast ook door wereldwijde ontwikkelingen, bijvoorbeeld op het gebied van klimaat en verschuivende internationale verhoudingen. Ook veranderen taken in vrijwel alle banen door snelle technologische veranderingen zoals artificiële intelligentie en digitalisering.⁵

Daarbij hebben we te maken met een krimpende beroepsbevolking door een dubbele vergrijzing en een laag geboortecijfer.⁶ Dat leidt tot een krappe arbeidsmarkt, waardoor bedrijven niet optimaal kunnen produceren. LLO biedt oplossingen om mensen, bedrijven en de samenleving te versterken.

LLO vergroot wendbaarheid en weerbaarheid

Mensen die zich blijven ontwikkelen blijken wendbaarder en weerbaarder bij veranderingen die zij ervaren. Ze zijn beter in staat zich aan te passen aan de veranderende vraag op de arbeidsmarkt. Door nieuwe kennis en andere vaardigheden te leren, kunnen ze vaker hun baan behouden, daarin doorgroeien of ander werk vinden. Dat heeft een positieve invloed op hun eigenwaarde, op hun waarde voor de arbeidsmarkt en op de samenleving als geheel.

LLO versterkt innovatievermogen en productiviteit van het bedrijfsleven

Bedrijven profiteren van een bedrijfscultuur waarin leren van en met elkaar normaal is. Mensen die nieuwe vaardigheden ontwikkelen werken beter en efficiënter. Daarmee helpen ze bedrijven innoveren, slimmer produceren en nieuwe producten of diensten ontwikkelen. LLO stimuleert het aanpassingsvermogen van bedrijven aan nieuwe technologieën en marktveranderingen. Dit leidt tot een hogere productiviteit.

2. LLO in Nederland op dit moment

Het gemiddelde opleidingsniveau van de beroepsbevolking is hoog. Het aantal mensen dat deelneemt aan scholing is een van de hoogste van Europa. Het aantal mensen dat leert op en van het werk nam de afgelopen jaren toe.⁷ Daarbij investeren werkgevers en werkenden voor een belangrijk deel zelf in leren en ontwikkelen, is het huidige arbeidsaanbod van hoge kwaliteit en is de werkloosheid relatief laag.⁸ Maar we zien ook dat niet iedereen aan scholing deelneemt en dat de leermogelijkheden weinig toenemen. Daarbij hebben ongeveer 3 miljoen volwassenen tussen de 16 en 75 jaar moeite met basisvaardigheden, zoals taal- en rekenvaardigheid en probleemoplossend vermogen. Daarbij geeft een relatief grote groep werkenden in Nederland aan dat ze niet over de (digitale) vaardigheden beschikken die nodig zijn voor hun baan.⁹

⁵ SER-advies AI en werk – Samen naar een werkende toekomst met AI d.d. 22 mei 2025.

⁶ Zie ook Gematigde Groei, Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050.

⁷ OECD (2025) Trends in Adult Learning; Eurostat (2024) Adult Education Survey, Eurostat (2025), Labour Force Survey.

⁸ TNO (2024) Trend in kwaliteit van de arbeid 2014–2022; OECD (2025) OECD Employment Outlook 2025; SEO (2024) Marktmonitor private aanbieders van beroepsopleidingen.

⁹ PIAAC (2024) Kernvaardigheden van volwassenen.

De deelname aan LLO is scheef verdeeld

De deelname aan LLO verschilt sterk tussen groepen mensen. De deelname is het hoogst onder jonge mensen met een hbo- of wo-diploma die bij een grote organisatie werken. Het opleidingsniveau is daarbij de sterkste voorspeller. Mensen die op jonge leeftijd geen diploma hebben behaald, of een lage (formele) opleiding hebben afgerond nemen samen met 55-plussers het minst deel aan LLO.¹⁰

Er is ook een groot verschil tussen werkenden en niet-werkenden. Ruim de helft van de werkenden volgde cursussen in de periode 2004–2024. Onder niet-werkenden is dit ongeveer twee op de tien. Mensen die het meeste baat hebben bij scholing, participeren het minst. Tegelijkertijd is het bevorderen van deelname door alle mensen noodzakelijk voor de uitdagingen op de arbeidsmarkt en de grote transities waar Nederland voor staat.

Deelname aan leermogelijkheden neemt weinig toe

De scholingsdeelname in Nederland is vooral kortdurend en gericht op de uitoefening van de huidige functie. Scholing gericht op een overstap naar ander soort werk of een andere sector komt veel minder voor. De deelname van volwassenen aan formeel onderwijs (gericht op behalen diploma of door de overheid erkend certificaat) blijft achter. Ook zien we de afgelopen jaren geen stijging in informeel leren. Terwijl informeel leren een groot deel uit maakt van het leren van volwassenen.¹¹

De komende jaren zal een hogere deelname aan LLO noodzakelijk zijn om de economie en samenleving sterk en veerkrachtig te houden. Het is daarom van belang dat we de leercultuur versterken en de vraag naar LLO stimuleren onder alle werkenden, werkzoekenden en werkgevers.

3. Oorzaken achterblijven LLO

Werkgever investeert vooral binnen de arbeidsrelatie

Werkgevers hebben een wettelijke scholingsplicht om ervoor te zorgen dat werknemers de noodzakelijke scholing volgen voor het uitoefenen van hun functie. Dat verklaart de hoge deelname aan kortdurende functiegerichte scholing en het feit dat vier op de vijf cursussen volledig door werkgevers is gefinancierd.¹²

Door te investeren in de ontwikkeling van werknemers kunnen werkgevers werknemers langer aan zich binden en de productiviteit van hun werknemers verhogen. Werkgevers zijn daarbij vooral gericht op (behoud van) de bestaande arbeidsrelatie. Dat betekent dat scholing minder bereikbaar is voor mensen zonder vast contract en dat omscholing naar een andere sector niet gemakkelijk van de grond komt.

Veel collectieve afspraken, geen collectief bereik

Verreweg de meeste van de ongeveer 6 miljoen werkenden kunnen via hun cao investeren in hun eigen ontwikkeling via LLO-diensten. Op veel terreinen worden collectieve afspraken gemaakt over scholing en ontwikkeling. Sectorfondsen faciliteren dit. Gemiddeld besteden sector-

¹⁰ SER en TNO (2023) Monitor leercultuur; SCP (2019) Grenzen aan een leven lang leren; ROA (2018) Leren onder werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

¹¹ SER en TNO (2023) Monitor Leercultuur 2023; ROA (2024) Leren en Ontwikkelen in Nederland.

¹² ROA(2025) Scholing en baanmobiliteit.

fondsen jaarlijks € 200 tot € 300 miljoen aan LLO-activiteiten.¹³ Daarbij zijn er grote verschillen tussen sectorfondsen. Afspraken over scholing en ontwikkeling komen niet in alle sectoren en niet voor alle beroepsgroepen even goed van de grond. De sectorfondsen die scholing financieren doen dit voornamelijk voor korte trainingen en cursussen.

Omscholing wordt beperkt gefaciliteerd

De meeste activiteiten van sectorfondsen zijn gericht op het aantrekken van nieuwe medewerkers en/of het verder ontwikkelen van medewerkers die al actief zijn in de sector. Scholing gericht op omscholing naar andere sectoren is slechts beperkt beschikbaar. Dit leidt tot ongelijke toegang tot ontwikkelmogelijkheden en belemmert de wendbaarheid en weerbaarheid van de beroepsbevolking.

Minder LLO in het mkb

Leren en ontwikkelen is in het mkb minder vanzelfsprekend dan bij grotere bedrijven, terwijl juist het mkb als de ruggengraat van de economie hier baat bij heeft. Vaak hebben werkgevers in het mkb gebrek aan tijd, capaciteit, kennis of geld, om zich te richten op de toekomstbestendigheid van de onderneming en het op peil houden van de kennis en vaardigheden van hun werknemers. Dit wordt versterkt door de huidige krapte op de arbeidsmarkt.

Individuele belemmeringen voor LLO

We zien dat mensen op individueel niveau drempels of belemmeringen ervaren bij LLO:¹⁴

- Financiële drempels. De kosten van cursussen, trainingen en opleidingen zijn voor het individu vaak hoog. Bovendien kunnen mensen door scholing soms tijdelijk minder werken, verdienen ze daardoor minder en haken dan af.
- Tijdgebrek. Een drukke baan of zorgtaken naast het werk maken dat er onvoldoende tijd over is om te leren buiten het werk.
- Gebrek aan overzicht. Mensen weten niet altijd waar ze moeten beginnen of welke keuzes er zijn. Daardoor starten ze veelal niet met leren.
- Gebrek aan motivatie door combinatie van factoren, zoals gebrek aan ondersteuning vanuit de directe omgeving, negatieve ervaringen met leren, of weinig zelfvertrouwen.

Passend opleidingsaanbod ontbreekt

Het opleidingsaanbod voor volwassenen sluit op dit moment onvoldoende aan op de vraag van de veranderende (regionale) arbeidsmarkt. Dit geldt zeker voor omscholing. Met name langere scholingstrajecten zijn vaak onvoldoende flexibel, sluiten onvoldoende aan op iemands werk- en leerervaring en op de behoefte van het bedrijfsleven. Dit is vooral problematisch voor mensen die extra ondersteuning nodig hebben vanwege een taalachterstand of die geen formele diploma's en certificaten hebben. Scholing is vaak niet toegankelijk buiten reguliere werktijden en heeft te weinig startmomenten, waardoor kansen op ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid onbenut blijven.

¹³ ECBO (2022) Vijfde Monitor O&O.

¹⁴ Panteia (2019) Belemmeringen Leven Lang Ontwikkelen; SCP (2019) Grenzen aan een leven lang leren

De afgelopen jaren is op verschillende manieren beleid gevoerd om LLO te stimuleren. Dit was vanuit de rijksoverheid vooral met tijdelijke subsidies vanuit verschillende departementen. Deze kortlopende subsidies hebben niet tot blijvende veranderingen geleid.

Ook andere overheden op Europees, landelijk, provinciaal, sectoraal of regionaal niveau werkten veelal met tijdelijke regelingen, vaak voor specifieke doelgroepen. Bezien vanuit het perspectief van mensen en organisaties die gebruik willen maken van de regelingen kan het lastig zijn de weg te vinden in dit versnipperde en steeds veranderende aanbod. Werkgevers, werkenden, niet-werkenden en opleiders hebben behoefte aan voorspelbaarheid en duidelijkheid in beleid, zodat wet- en regelgeving risico's voor alle partijen afnemen en investeringen toenemen.

4. Doelen en instrumenten LLO-beleid

De inzet van het kabinet op LLO is aanvullend op de inzet en verantwoordelijkheid van sociale partners, sectoren, publieke partijen, opleiders en mensen zelf. Het beleid is gericht op het ondersteunen en toegankelijker maken van LLO voor alle belanghebbenden. Daarnaast investeren de meeste vakdepartementen in de scholing van hun «eigen» beroepsgroepen. Om de productiviteit in Nederland te versterken nemen we tot slot maatregelen die aantoonbaar bijdragen aan het verhogen van de arbeidsproductiviteit, waaronder acties gericht op LLO.¹⁵

Het beleid voor LLO is een gedeelde verantwoordelijkheid van de Ministeries van SZW, OCW en EZ. We werken samen aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt waarin leren en ontwikkelen vanzelfsprekend is voor onze beroepsbevolking. Onze LLO-aanpak heeft drie doelen:

- 1) Meer mensen volgen scholing.
- 2) Meer bedrijven en organisaties investeren in informeel leren en een sterke leercultuur.
- 3) Leren en ontwikkelen sluit beter aan op de behoeften van het bedrijfsleven en de regio.

Hierna volgt per doel een beknopt overzicht van de instrumenten die we daarvoor inzetten. In bijlage 1 is een nadere toelichting opgenomen bij de inzet via deze instrumenten.

Meer mensen volgen scholing

We willen de deelname aan scholing onder volwassenen omhoog brengen. Vooral de deelname aan praktijkgerichte scholing die nodig is voor maatschappelijke opgaven als de energietransitie en die krapte in maatschappelijk cruciale sectoren tegengaat. Ook willen we mensen scholen die daar het meeste baat bij hebben en in wie nu minder wordt geïnvesteerd. Zo helpen we mensen om hun talenten in te zetten en zich voor te bereiden op toekomstige banen.

Wat we doen staat samengevat in onderstaand overzicht:

¹⁵ Kamerstuk 29 544, nr. 1287, de Productiviteitsagenda.

Doel: meer mensen volgen scholing¹

Subdoelen	Instrumenten	Geld en tijdspad
a) Financieel mogelijk maken van scholing met een (gedeeltelijke) subsidie of met een lening.	– SLIM scholingssubsidie binnen de SLIM mkb-regeling (SZW), gekoppeld aan de Ontwikkelpaden van maatschappelijk cruciale sectoren» – Ondersteuning (OCW en SZW) bij inrichten en implementeren van sectorale Ontwikkelpaden. – Nationale Aanpak Professionalisering Leraren	€ 73,8 mln. over periode 2025/2027 Incidentele subsidies o.b.v. kaderregeling. ± € 100.000 per Ontwikkelpad in 2024–2026 Incidentele subsidies o.b.v. subsidieregeling co-creatielabs en subsidieregeling voor een tegemoetkoming in de kosten voor de deelname van leraren aan professionaliseringstrajecten
b) Inrichten van sectorale Ontwikkelpaden om instroom, doorstroom en overstappen te vergemakkelijken en mensen te helpen een (nieuwe) baan te vinden	– Ondersteuning (OCW en SZW) bij inrichten en implementeren van sectorale Ontwikkelpaden. – Nationale Aanpak Professionalisering Leraren	Incidentele subsidies o.b.v. kaderregeling. ± € 100.000 per Ontwikkelpad in 2024–2026 Incidentele subsidies o.b.v. subsidieregeling co-creatielabs en subsidieregeling voor een tegemoetkoming in de kosten voor de deelname van leraren aan professionaliseringstrajecten
c) Aanbod aan scholing en financieringsmogelijkheden transparant maken voor mensen	– Onderwijsagenda LLO: Leeroverzicht, met specifieke aandacht voor praktijkgerichte scholing uit Ontwikkelpaden. – Regionale scholingsfondsen verbinden aan de arbeidsmarktinfrastructuur zodat financiële instrumenten beter worden gevonden en besteed.	€ 44,7 mln. over 2022/2025
d) Meer mogelijkheden bieden voor het volgen van opleidingen in mbo, hbo en wo of delen daarvan	– Onderwijsagenda LLO: Verkenning wettelijke opdracht LLO voor mbo, hbo en wo – Onderwijsagenda LLO: Wet NLQF en Wet leeruitkomsten. – NGF-project LLO-katalysator: bouwsteen 3: stimuleren LLO aanbod bij kennisinstellingen – Wet- en regelgeving aanpassen – Werkcentra openen in alle arbeidsmarktregio's voor laagdrempelig advies over werk en scholing – Verkenning harmonisering wet- en regelgeving scholing door gemeenten en UWV	€ 0,5 mln. voor verkenning in 2025 € 64 mln ² . 2023/2026 2026: Werkcentra in alle arbeidsmarktregio's 2027: wetgeving in werking
e) Arbeidsmarktinfrastructuur hervormen met onderwijspartijen als nieuwe partner + betere verankering verkennen in wet- en regelgeving van de inzet op scholing door gemeenten en UWV	– Verkennen mogelijkheden in invullingen voor een leerrekening. – Bijzondere aandacht voor flankerend beleid gericht op ondersteuning voor mensen die zich niet snel laten scholen.	€ 0,1 mln. voor onderzoek in 2026. Oplevering uiterlijk december '26.
f) Verkennen publiek-private infrastructuur voor persoonlijke leer- en ontwikkelbudgetten. Gericht op duurzaam en toegankelijk financieel systeem voor leven lang ontwikkelen.		

¹ De instrumenten en bijbehorende bedragen in dit overzicht zijn terug te vinden in de respectievelijke begrotingen van de drie departementen

² Deze middelen zijn onderdeel van het totaal aan € 392 mln. voor het gehele programma waarvan tot dusver € 167 mln. is toegekend voor tranche 1 en € 225 mln. is voorwaardelijk toegekend voor de periode 2026–2030.

Meer bedrijven investeren in informeel leren en leercultuur

We willen stimuleren dat leren en ontwikkelen voor iedereen binnen bereik komt en er een sterke leercultuur ontstaat in bedrijven en organisaties. Wat we doen:

Doel: informeel leren en leercultuur stimuleren

Subdoelen:	Instrumenten	Geld en tijdspad
a) MKB en werkenden in het mkb laten zien dat leren en ontwikkelen loont	– Programma Leercultuur (SZW) – Onderwijsagenda LLO: – Nationaal Groeifonds LLO-Katalysator (bouwsteen 4 leercultuur)	2024/2027 € 64 mln. ¹ over periode 2023/2030.
b) MKB stimuleren om meer te doen voor leren en ontwikkelen in hun organisaties	– SLIM mkb-regeling (SZW)	€ 40 mln. per jaar over 2025/2029

Doel: informeel leren en leercultuur stimuleren

Subdoelen:	Instrumenten	Geld en tijdpad
c) Verbeteren aansluiting informeel leren op (maatwerk in) scholing	Onderwijsagenda LLO (OCW) onderdelen: – Vereenvoudiging deelname onderdelen formeel onderwijs mbo, hbo en wo – Bevorderen maatwerk in scholingstrajecten voor mensen met relevante werkervaring	Continu
d) Kennis vergroten over de werkzaamheid van acties om mensen te stimuleren tot leren en ontwikkelen	– Meerjarig Investeringsprogramma Duurzame Inzetbaarheid en LLO (MIP) (SZW) – Waaronder Expeditie-regeling (SZW) € 9 mln. per jaar	€ 11 mln.

¹ Deze middelen zijn onderdeel van het totaal aan € 392 mln. voor het gehele programma waarvan tot dusver € 167 mln. is toegekend voor tranche 1 en € 225 mln. is voorwaardelijk toegekend.

Beter aansluiten op behoeften aan opleidingsaanbod bij bedrijfsleven en regio

We zetten erop in dat het opleidingsaanbod van publieke en private opleiders beter gaat inspelen op de behoeften aan opleidingsaanbod bij mensen en bedrijfsleven. Hoe we dit doen staat in het volgende overzicht.

Doel: met opleidingsaanbod aansluiten op behoeften bedrijfsleven en regio

Subdoelen:	Instrumenten	Geld en tijdpad
a) Publieke onderwijs regionaal beter laten aansluiten op de behoeften aan bij- en omscholing van het bedrijfsleven, de werknemers en werkzoekenden	Onderwijsagenda LLO: – Hybride docenten, – Goede aansluiting onderwijs op hervorming arbeidsmarktinfrastructuur – Onderwijsagenda LLO: – NGF-project LLO-katalysator: versterking regionale hubs en bedrijfsvakscholen. ¹ – NGF-project LLO-katalysator: bouwsteen 2 publiek-private samenwerking op LLO aanbod voor de energie en grondstoffentransitie	€ 4 mln. voor pilot hybride docenten N.v.t. € 10 mln. 2025/2026 € 39 mln. 2023/2026
b) Skillstaal maken en skillsgerichte arbeidsmarkt stimuleren	– NGF-project: Vaardig met vaardigheden/CompetentNL	€ 25 mln. over 2022/2025
c) Publiek-private samenwerking in de regio in techniek en ICT versterken en daarmee vraag en aanbod beter op elkaar aan laten sluiten	– NGF-project: Opschaling publiek-private samenwerking in het beroepsonderwijs	€ 210 mln. ² over periode 2023/2030.

¹ Deze middelen zijn onderdeel van het totaal aan € 392 mln. voor het gehele programma waarvan tot dusver € 167 mln. is toegekend voor tranche 1 en € 225 mln. is voorwaardelijk toegekend voor de periode 2026–2030.

² Hiervan is € 152,6 mln. toegekend en € 57,4 mln. voorwaardelijk toegekend.

5. Afsluiting en vervolgstappen

Het kabinet zet met het LLO-beleid in op het stimuleren van de deelname aan LLO. Met daarbij in het bijzonder aandacht voor mensen die nu nog te weinig deelnemen. Tegelijkertijd is LLO complex en veelomvattend. LLO vraagt om een gedragsverandering. Mede daardoor is het lastig om snel vooruitgang te boeken.

Zo bereiken we nog niet iedereen. Voor mensen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt is het extra belangrijk dat leren laagdrempelig, begrijpelijk en goed bereikbaar is. Denk aan werkenden zonder startkwalificatie en mensen met weinig basisvaardigheden. Private partijen ontplooiën veel initiatieven, maar bereiken niet iedereen.

Ook gemeenten en UWV hebben hier een verantwoordelijkheid. Zo kunnen hardnekkige achterstanden ontstaan bij de mensen die slecht toegang hebben tot leren en ontwikkelen.

Dit kabinet wil de deelname aan en de toegang tot leren en ontwikkelen verbeteren. Vanuit haar overkoepelende positie probeert de overheid alle betrokkenen te bewegen tot een meer structurele aanpak. Zodat leren en ontwikkelen voor iedereen vanzelfsprekend wordt én dat iedereen toegang krijgt tot leer- en ontwikkelingsmogelijkheden. Kortom een gezamenlijke, duurzame, inzet op LLO, die consistent en voorspelbaar is, en die gebruik maakt van een robuuste infrastructuur voor LLO.¹⁶

Met middelen uit het Nationaal Groeifonds werken we aan de inrichting en het verbeteren van een publieke infrastructuur voor LLO, waaronder: Leeroverzicht en CompetentNL. Met Leeroverzicht wordt informatie over welke skills kunnen worden opgedaan en welk potentieel daarvoor is in de arbeidsmarkt via modules inzichtelijk gemaakt. CompetentNL is de Nederlandse standaard voor het beschrijven van skills, beschikbaar als open data voor ontwikkelaars van toepassingen zoals een skillspaspoort. We werken ook aan een betere publiek-private samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarktpartijen via projecten als het Opschalen Publiek-Private-Samenwerking en de LLO Katalysator.

Ook dit doen we met tijdelijke NGF-middelen, met als doel om deze verbeteringen aan de publieke infrastructuur voor LLO te bestendigen en in te bedden in het breder economisch- en arbeidsmarktbeleid.

Het kabinet is gestart met een ambtelijke verkenning naar de mogelijkheden van een persoonlijke leerrekening. De leerrekening sluit aan bij de gedeelde verantwoordelijkheid van mensen zelf, werkgever en de overheid. De leerrekening maakt financiële mogelijkheden inzichtelijk, en draagt bij aan het creëren van overzicht. Juist deze brede inzetbaarheid en eigenaarschap maken een persoonlijke leerrekening tot een belangrijke bouwsteen in het LLO-beleid. Hiervoor zijn geen (aanvullende) middelen beschikbaar. Daarbij komen bij het vormgeven van een leerrekening veel (technische) keuzes kijken, wat het complex maakt om op korte termijn te realiseren. Het is hierom belangrijk om snel en grondig aan de slag te gaan met de resultaten van de verkenning.

Ook heeft het kabinet onderzoek laten doen naar uitbreiding van de wettelijke taak op LLO voor publieke onderwijsinstellingen. Het onderzoek toont hoe de publieke infrastructuur beter kan worden ingericht voor bij- en omscholing. Zodat het onderwijs beter aansluit op de veranderende arbeidsmarkt, en de vraag van bedrijven, werkenden en werkzoekenden. Parallel hieraan is een deelverkenning uitgevoerd naar de rol van publieke mbo-instellingen in de bijscholing van groepen met minder basisvaardigheden. Het kabinet geeft in het voorjaar van 2026 een reactie op beide verkenningen. De verkenningen zijn bijgevoegd bij deze brief.

Het kabinet sluit met deze activiteiten aan op de hervorming van de regionale arbeidsmarktinfrastructuur. Daarnaast stimuleren we een betere aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt met behulp van de publiek-private regionale samenwerking, de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, de bundeling van publieke en private financieringsstromen, de inzet op sectorale Ontwikkelpaden en skillsgerichte werving. Via de

¹⁶ SER-briefadvies voor structurele verankering van leven lang ontwikkelen d.d. 21 december 2023

Regionale Werkcentra komt op regionaal niveau scholingsadvies beschikbaar voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers. Zo blijven we gezamenlijk werken aan een leven lang ontwikkelen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
M.L.J. Paul

De Minister van Economische Zaken,
V.P.G. Karremans

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
G. Moes

De Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
K.M. Becking