

CIO Dag 2026: Hoe komen we aan ons Digitale Talent?

Angela van Diejen, Floor Kloosterman en André Emmens
24 juni 2026



Angela van Diejen

MT-lid Digitale Economie
bij EZK



Floor Kloosterman

Hoofd afdeling I-stelsel en
Vakmanschap bij BZK



André Emmens

Projectmanager 'Verbinden
(hoger)onderwijs' bij DICTU



Eén miljoen digitale professionals in 2030

Waarom dit een interbestuurlijke opgave is en wat we samen te doen hebben.

Angela van Diejen

MT lid directie Digitale Economie

Ministerie EZK

CIO-dag 2026 · 24 juni · Den Haag



Waarom beleidsinzet vanuit EZK?

- Digitaal verdient expliciete, generieke regie: anders blijft de digitale transitie onbenut:
- Digitaal talent is cruciaal voor **productiviteitsgroei**: het innovatievermogen en concurrentievermogen van het brede bedrijfsleven wordt versterkt via digitale technologieën.
- Digitaal talent is essentieel voor **digitale autonomie** en nationale veiligheid, met name op het gebied van cybersecurity.
- Zo'n 70% van het digitale talent werkt **buiten** de digitale sector; nodig om maatschappelijke transities mogelijk te maken.

Onderzoek Data-, AI- en Cloud professionals

- Probleem: Data, AI en Cloud (DAC) zijn cruciaal voor economische groei, innovatie en digitale overheid, maar Nederland kampt met een groeiend tekort aan DAC-professionals.
- De vraag stijgt, maar het aanbod blijft achter door:
 - Onderwijs dat niet meekan met technologische ontwikkelingen.
 - Een arbeidsmarkt die star is en te weinig investeert in bij- en omscholing.
 - Een imagoprobleem: studenten en werkenden zien DAC-beroepen als onzeker of te technisch.



Wat kunnen we doen?

Om de DAC-talentkloof te dichten, is een gezamenlijke aanpak nodig met focus op flexibiliteit en samenwerking:

Bijvoorbeeld:

- Werkgevers stimuleren om ervaringseisen te versoepelen en meer junior talent aan te nemen.
- Leer-werktrajecten uitbreiden, waarbij bedrijven en onderwijsinstellingen samen praktijkervaring bieden.
- Loopbaanpaden inrichten voor medewerkers die willen omscholen naar DAC-rollen.

Rol EZK (digitale professionals)

Publiek-private samenwerking versterken

Gecoördineerde aanpak ontwikkelen met onderwijs, bedrijfsleven en overheid, gericht op:

- Zichtbaarheid van DAC-vaardigheden (bijv. een landelijk skills-platform).
- Regionale samenwerking tussen scholen en bedrijven voor stages, gastlessen en projecten.
- Monitoring van vraag en aanbod van DAC-talent.



Tot slot

- Geen enkele overheidsorganisatie lost haar eigen tekort in haar eentje op.
- Als Rijk, provincies, gemeenten en uitvoeringsorganisaties elkaars schaarse mensen blijven wegkopen, wordt de vijver niet groter — dan verschuiven we de schaarste alleen van het ene loket naar het andere.

Opgave

- Behandel digitaal talent als gedeelde capaciteit, niet als bezit van uw eigen organisatie.
- Deel opleidingsroutes.
- Maak mobiliteit tussen overheidsorganisaties makkelijker in plaats van moeilijker.
- School samen om.
- Bouw samen aan de pool waar u allemaal uit put.

Digitaal Vakmanschap en personeelsbeleid

Aanpak BZK



Floor Kloosterman



Waarom digitaal vakmanschap?

Externe

■ ICT inhuur ■ Overige inhuur



Ambtenaren steeds bewuster van digitale veiligheid, maar incidenten nemen toe

30 september 2025 DOOR REDACTIE GEMEENTE.NU



Acht op de tien ambtenaren beoordelen hun kennis over online veiligheid als redelijk tot goed. Een kleine groep (20%) vindt hun kennisniveau matig of onvoldoende.

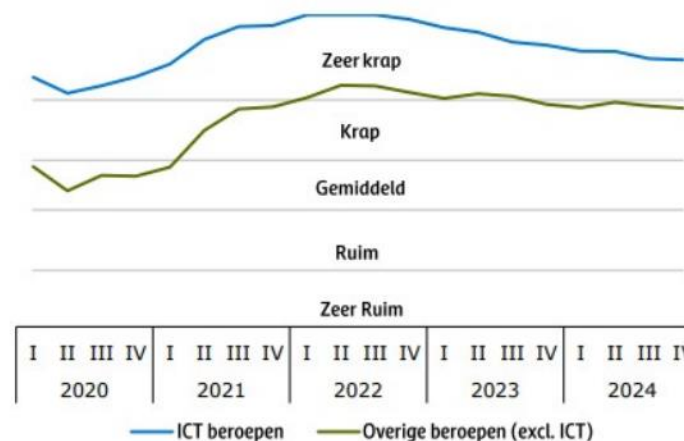
Overheid betaalde recordbedrag voor extern personeel, waar ze juist op wil bezuinigen



Sjors Hofstede
datajournalist Nieuwsuur

De Nederlandse overheid heeft vorig jaar een recordbedrag van 3,7 miljard uitgegeven aan de inhuur van consultants, interim-managers en vooral ICT'ers. Het kabinet wil deze uitgaven met ongeveer een derde terugdringen, maar interne onderzoekers van de overheid plaatsen vraagtekens bij de effectiviteit en haalbaarheid.

Arbeidsmarktkrapte ICT neemt af, nog altijd historisch groot Spanningsindicator ICT-beroepen 2020 – 2024



Bron: UWV

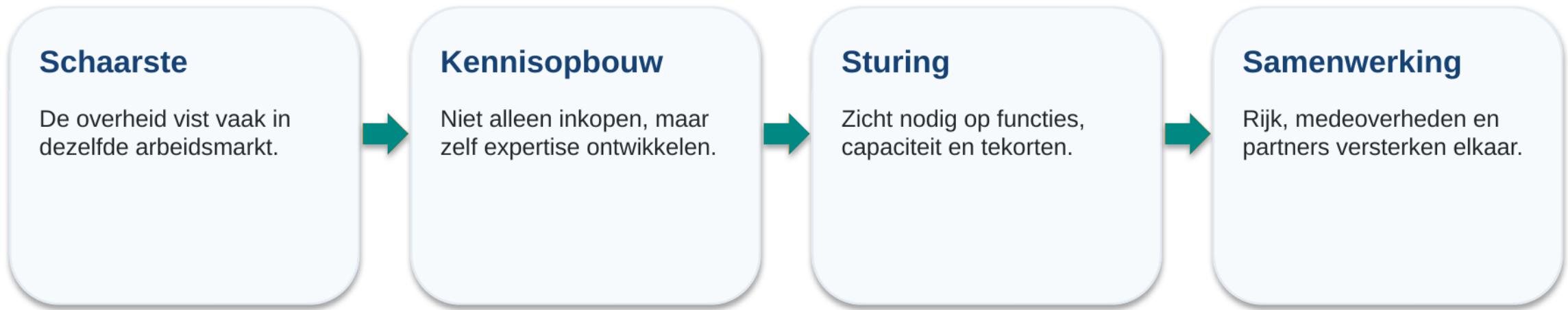
Gemiddeld aantal Sollicitaties per Expertise

IT/IV-expertises	2024	2025
Beheer	6,9	6,4
Data Analyse	13,0	16,1
Development & Testing	7,0	8,2
Informatie- Beleid & Strategie	6,6	8,4
Infrastructuur & Architectuur	2,9	3,8
Security Informatiebeveiliging & Audit	6,2	5,0

Ambtelijke deskundigheid staat onder druk

'Zeker bij kleine gemeenten zijn de kennislacunes duidelijk zichtbaar', schrijft de WRR.

Digitale transformatie lukt alleen met voldoende mensen, kennis en leiderschap.

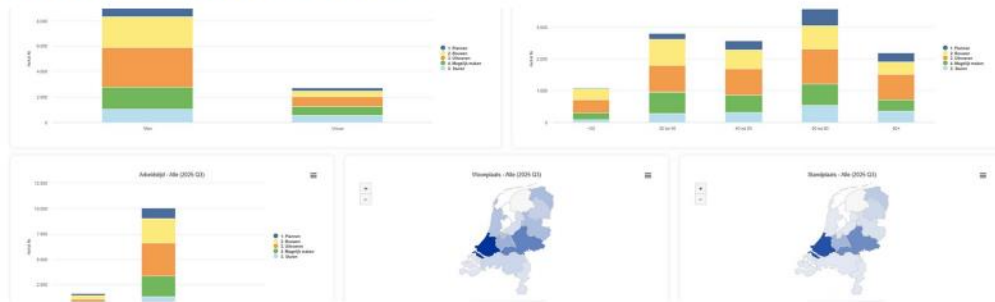


Kern: digitale capaciteit is randvoorwaardelijk voor de NDS, het CIO-beraad en de uitvoeringskracht van de overheid.

Personeelsstrategie voor Digitalisering

Wat doen we concreet binnen Digitaal Vakmanschap en personeelsbeleid?

KWIV-dashboard



Inzicht in aanwezige en benodigde digitale expertise.

Open Huis IT&IV



Arbeidsmarktcommunicatie en kennismaken met werken voor de overheid.

Ontwikkeling

AI, data en digitale weerbaarheid

Digitaal leiderschap

samenwerking met ABD

Loopbaan & behoud

I-leerkaarten, paden en pools

Omscholing

pilot cyber en Digitaal Talent NL

Zo maken we de stap van beleid naar concrete instrumenten voor meer digitaal talent.

Digitaal vakmanschap: waar komen we vandaan en waar gaan we naartoe?

Van onderlinge concurrentie naar één gezamenlijke personeelsstrategie voor digitalisering

Waar komen we vandaan?

Organisaties concurreren om dezelfde schaarse ICT-profielen

Initiatieven zijn versnipperd en niet altijd verbonden



niet dezelfde vijver
leegvissen, maar de
vijver groter maken

Waar gaan we naartoe?

Centrale aanpak voor digitaal vakmanschap en personeelsbeleid

Rijk, medeoverheden en partners werken samen aan structurele versterking

Centrale regie

één koers en samenhang

Interbestuurlijke opgave

gedeelde verantwoordelijkheid

Randvoorwaardelijk

voor NDS, CIO-beraad en uitvoeringskracht

NDS: Digitaal Vakmanschap als overheidsbrede opgave

Deze verbreding hoort bij Digitaal Vakmanschap — vóór de praktijkvoorbeelden van DICTU.

Van Rijksaanpak naar gedeelde verantwoordelijkheid van de hele overheid



Boodschap: dit is niet morgen opgelost, maar vraagt centrale regie en structurele samenwerking.



Praktijkvoorbeeld: DICTU

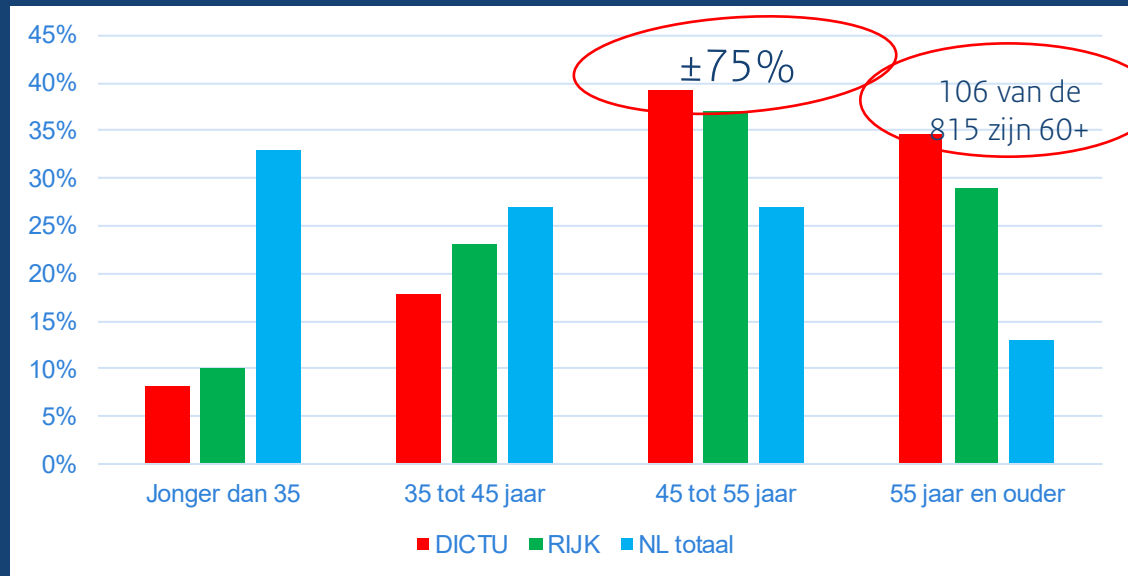
Omscholing

André Emmens



Aanleiding en opzet werving digitaal talent

- Leeftijdsopbouw DICTU
- Verhouding intern/extern
- Hoge uitvalpercentage jong talent



- Commitment landingsplekken
- Leergretigheid
- Instroomkanalen
- Klasgewijs
- 'Vinden en Binden'



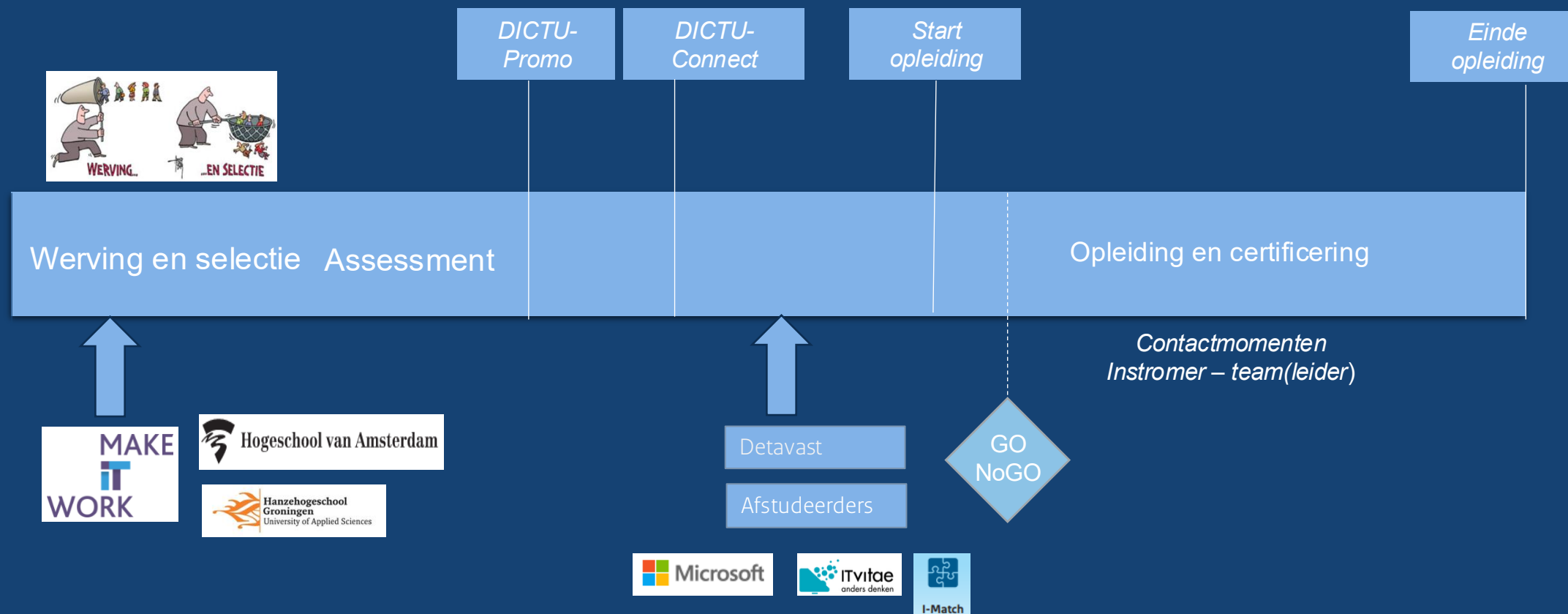
Detavast

Afstudeerders



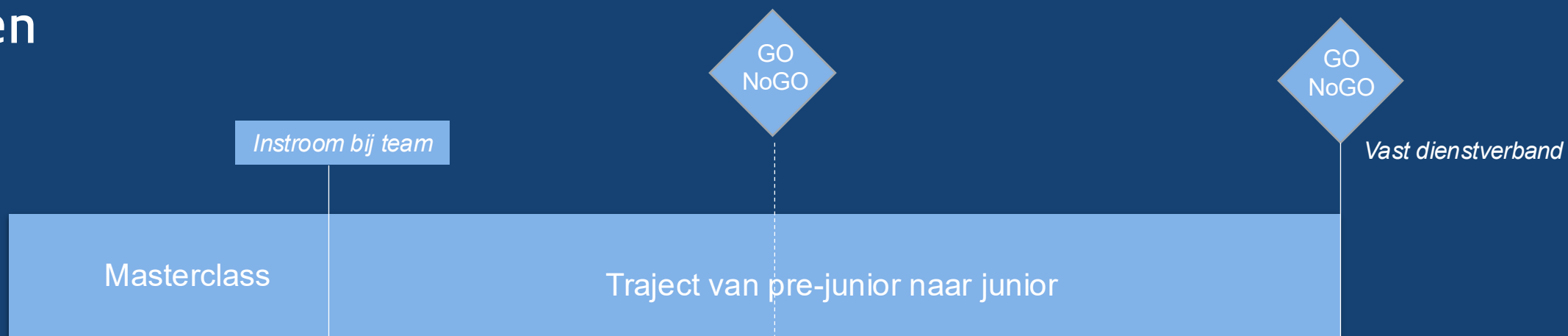


Vinden



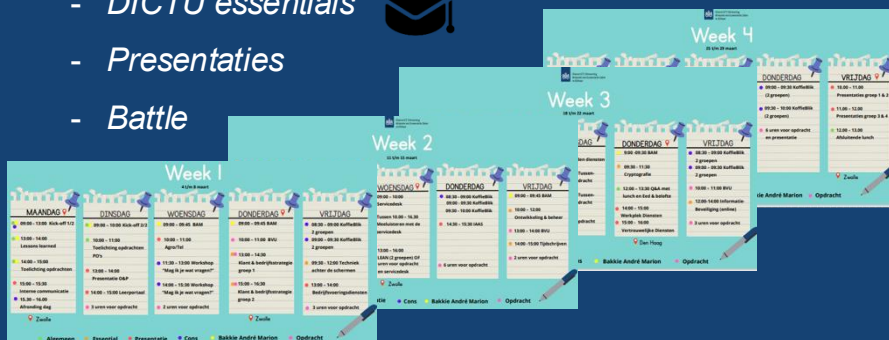


Binden



Opleidingspartners Tijd om te leren

- *DICTU essentials*
- *Presentaties*
- *Battle*





Resultaten

Aantal instromers klas 1-7	128
Percentage vrouw	31%
Devops	80%
Gemiddelde leeftijd	29
Delta intern-extern	€ 100.000
Veel 'zachte' bijvangst	

