



Geachte heer Beljaarts, heer Bruins,

De microchipindustrie met een bijzondere plaats voor het bedrijf ASML is een kritische sector voor het huidige en toekomstige verdienvermogen van Nederland. Vanwege een dreigende verplaatsing van de groei buiten Nederland is een integrale aanpak nodig. Binnen die aanpak is een schaa sprong in beschikbaar technisch talent medebepalend. U vindt in de bijlagen het advies aan dat ik u namens de regiegroep stuur.

Om te komen tot een Nationaal Versterkingsplan van Microchip-talent is een proces ingericht dat zoveel als mogelijk alle factoren en actoren een plek geeft. Het opleiden van technisch talent is een gezamenlijke verantwoordelijkheid: van onderwijsinstellingen, bedrijfsleven en overheid (triple helix). Daarom is bij de start besloten om dit geen proces van onderwijsinstellingen te maken maar een triple helix aanpak, zowel regionaal alsook nationaal. De aanpak is principieel geen verdelingsvraagstuk, maar een inhoudelijk proces leidend naar noodzakelijke effectiviteit: het juiste talent, op de juiste plaats, in de juiste tijd.

Het proces is gestart met een inventarisatie van de technisch personele schaa sprong in de periode 2025-2030. De uitkomst is naar rato van beoogde groeiopgave gedeeld met de vier, in het convenant genoemde, regio's Brainport Eindhoven, Delft, Twente en Groningen. Regio's die meenden een aantoonbare bijdrage te kunnen leveren aan de opgave zijn uitgenodigd zich bij een van de vier regio's aan te sluiten. **De specifieke uitdaging van deze opgave is de grote spanning die er bestaat tussen hoe en waar het benodigde talent kan worden opgeleid en hoe deze te verleiden daadwerkelijk in de microchipindustrie te gaan werken, met name in de Brainport regio.** Afgestudeerden hebben een vrije keuze met betrekking tot wonen en werken en dat is dienstengevolge een realiteit van de wervingspraktijk van de industrie. Dat geldt voor alle regio's, maar in het bijzonder voor de regio's die zich verder van de plaats van de industriële activiteiten bevinden. Op basis van de uitvraag zijn de regio's plannen gaan ontwikkelen die een schaa sprong in talentontwikkeling mogelijk maken.

De vier plannen vormen de basis voor een nationaal plan. Bij de oplevering bleek echter dat bij beschikbare middelen van €450 mln. deze optelden tot €1,6 mld. Om het verschil te overbruggen is overleg gefaciliteerd voor de vier regio's. Daarin is gezamenlijk geconcludeerd dat als startpunt voor de overbrugging met een representatieve vertegenwoordiging van de industrie en haar toeleveranciersketen zou worden gesproken over haar wervingspraktijk. Bij de werving blijkt een bepalende beslissingsfactor de afstand van de onderwijsinstellingen tot de activiteiten. In de praktijk werft de industrie voor resp. wo 50%, voor hbo 80% en mbo meer dan 95% uit de regio waar de activiteiten plaatsvinden. De industrie verwacht dat dit in komende jaren de verhoudingen niet wezenlijk zullen veranderen. Wel zal intensiever met de technische universiteiten en een aantal hogescholen worden samengewerkt.

De input van de industrie is gelegd naast beschikbare personele informatie over demografische ontwikkeling, doorstroom van leerlingen in het technisch voortgezet onderwijs, historische en huidige data met betrekking tot de opleidingsplaats en de plaats van huidige werkring in de microchipindustrie (RVO LinkedIn) en concentratie van de microchipindustrie (CBS). Op basis van deze brede input zijn voorgestelde toewijzingspercentages bepaald. De uitkomst laat een hoog percentage voor Brainport zien (ca. 63%). De opgave in Brainport is ook met afstand de grootste (groei van ca 26000 fte tot en met 2030, dit is ca. 70% van de totale talentschaa sprong). De toewijzingspercentages aan de andere regio's lijken bescheiden (Twente 17%, Groningen 7%, Delft



10%) maar zijn ook een reflectie van de realiteit waar de microchipindustrie zich bevindt en haar wervingspraktijk.

Een gerechtvaardigde vraag is of deze opgave met deze investeringen ook mogelijk is. De totale opgave zal niet slechts met afgestudeerden en zij-instroom gerealiseerd kunnen worden. Zo heeft de regio Brainport bij de ingediende plannen om deze reden vijf bronnen gedefinieerd waaruit de behoefte gerealiseerd wordt. De eerste twee bronnen vallen binnen de scope van dit versterkingsplan: 1) aanname van afgestudeerden en 2) verhoogde participatiegraad. Verder zal men de schaa sprong kunnen realiseren door 3) hogere retentie in de industrie, 4) internationale kenniswerkers en 5) productiviteitsgroei (automatisering, robotisering ed.).

Uit de plannen wordt duidelijk dat de regionale partijen op ongeveer vergelijkbare instrumenten inzetten om bij te dragen aan de agenda baseren: initieel onderwijs, met daarin tracks die specifiek opleiden naar de sector; zij-instroom vanuit bredere initiële opleidingen naar sectorgericht onderwijs (flexibilisering); en vormen van bij-, na- en omscholing, al dan niet in de vorm van duale trajecten. Deze instrumenten bieden mogelijkheden om door afstemming binnen de regio en tussen de regio's het beroepsperspectief in de sector scherper voor het voetlicht te brengen.

Op basis van het bovenstaande is naar het oordeel van de regiegroep de voorlopige toewijzingsverdeling verdedigbaar. Het vervolgproces kent een verdere uitwerking van de regio plannen op weg naar een nationaal plan met zorgvuldig gekozen toetsing en evaluatiemomenten. Daartoe zal een nationale regiegroep worden ingericht.

Het Nationaal Versterkingsplan van Microchip-talent is een voor Nederland zeer belangrijke en unieke opgave. Een procesinrichting waarbij de industrie leidend is nieuw en maakt het ook een proces van continue samenwerking en gezamenlijk leren. Besluiten of de groei in Nederland gerealiseerd zal worden zijn nog niet genomen. Wij hopen dat deze eerste stap voor een Nationaal versterkingsplan van Microchip-talent als belangrijke bouwsteen aan die besluitvorming positief zal bijdragen.

Namens de regiegroep,

Hans de Jong

Speciaal Gezant – Nationaal Versterkingsplan van Microchip-talent