

De Brainport Eindhoven bijdrage aan het Nationaal versterkingsplan van microchip-talent

Bijlage 3

Actielijn 3

Brainport Academy



Versterkingsplan Microchip-Talent

Actielijn 3: Brainport Academy

1. Gegevens actielijn

Verhoging instroom – doorstroom - uitstroom technisch talent		
1.1 Startdatum van het programma	01 september 2024	
1.2 Gevraagde investering vanuit middelen Versterkingsplan Microchip-Talent		
1.3 Verwachte output		
Aantal studenten via Brainport Academy (2024-2030)		
	Omscholing	Bijscholing
mbo	5.750	250
hbo	0	13.050
wo	0	360
Totaal	5.750	13.660

2. kernpropositie van de brainport academy

Samen leren accelereren

In de Brainportregio investeren we al veel in Leven Lang Ontwikkelen middels om- en bijscholing. Mooie voorbeelden in de regio en Noord-Brabant breed te over waarin onderwijs publiek en privaat samenwerkt, waar werkgevers en onderwijsinstellingen elkaar vinden en waar arbeidsmarkt en onderwijs elkaar ontmoeten. Er zijn in Noord-Brabant al diverse LLO-katalysator-aanvragen toegekend aan (individuele) onderwijsinstellingen, die waar mogelijk, al opgave- en/of transitie gestuurd zijn.

Samenwerkingen vinden nu taakgestuurd en adhoc vanuit het eigen bedrijf, de eigen onderwijsinstelling of de arbeidsmarktregio('s) plaats. Bedrijven worden door een veelheid van partners uit onderwijs en arbeidsmarkt benaderd. Voor bedrijven is niet duidelijk waar zij terecht kunnen met hun vraag over scholing. Er is op dit moment geen structurele, gezamenlijke aanpak en werkwijze, bijvoorbeeld m.b.t. de vraagarticulatie bij bedrijven, het vinden van (onbenut) talent, de onderwijsontwikkeling in termen van loopbaanpaden of het opleiden en doorgeleiden van werknemers in het bedrijf danwel binnen de sector. Het vraagstuk waar we nu voor staan in Beethoven, is te groot en vraagt om een meer gestructureerde, duurzame, gezamenlijke en vraaggerichte aanpak binnen de

waaiër van mbo/hbo/wo, private opleiders en de arbeidsmarktregio's. Een aanpak die zich kenmerkt door een multilevel, multidisciplinaire en multisectorale aanpak.

Want met de grote maatschappelijke opgaven en de grote tekorten op de arbeidsmarkt hebben we alle talent nodig. Zeker ook voor de semiconductor -industrie waarvoor 26.000 banen in de regio vervuld moeten worden. Vraagarticulatie aan werkgeverszijde moet worden afgezet tegen de extra potentiële talenten en wat zij nodig hebben aan opleiding en begeleiding. Om zo samen de skillsgap te duiden en (onderwijs)trajecten optimaal te laten aansluiten. Extra inzet op de (on)bekende doelgroepen zoals vrouwen, statushouders, vroegtijdig schoolverlaters etcetera. is nodig. Deze uitdaging vraagt om een next-level niveau van samenwerking in de regio.

Waarom nu? Het aanbod op de arbeidsmarkt is krap, de vraag in onze regio groeit. Door het vergroten en beter ontsluiten van het aanbod aan om- en bijscholing willen we meer en sneller (potentieel) talent opleiden voor de semicon industrie. De Brainport Academy is de speedboot om de broodnodige versnelling te maken, gezien de urgentie in de semicon-industrie. De gezamenlijke aanpak, nu ingezet op de specifieke situatie in de semicon industrie, maar met de ambitie om door te groeien naar een structurele en duurzame oplossing voor meerdere sectoren en regio's

In de Brainport Academy werken we samen:

- Vanuit één brand: de Brainport Academy;
- Op, om- en bijscholing
- Als netwerkorganisatie in een triple helix;
- Om een bijdrage te leveren aan de vernieuwing van de onderwijs en arbeidsmarkt;
- Vanuit de vraag van de semicon-bedrijven – of vanuit het aanbod van onbenut potentieel – dagen we de onderwijsinstellingen en arbeidsmarktregio's uit om passende flexibele arrangementen aan te bieden;
- Vanuit de bestaande netwerken om zo slim te kunnen verbinden van wat er (losstaand) al is;
- Om de ontwikkeling van mens en bedrijf centraal te stellen boven onze institutionele eigenbelangen;
- Op basis van vraagarticulatie bij werkgevers en behoeftenonderzoek onder doelgroepen;
- Om integraliteit en efficiency te bewerkstelligen;
- Aan innovatie en daarmee aan een nieuwe infrastructuur voor onze onderwijs en arbeidsmarkt, waarbij we beginnen vanuit de semicon- sector;
- Vanuit nabijheid, gezamenlijkheid en daadkracht.

Wat is de Brainport Academy niet:

- Geen nieuw onderwijsinstituut of juridische entiteit
- Geen uitvoerder van onderwijs
- Geen concurrent voor de al bestaande dienstverlening

De Brainport Academy sluit aan bij wat er al is in de regio en neemt niet over.

Samenwerking vraagt grote inspanningen van de betrokken partners. Hiervoor is extra capaciteit en (tijdelijk) extra middeleninzet nodig, maar als het werkt met groots resultaat. Een duurzame verandering op de onderwijs- en arbeidsmarkt, die de semicon industrie en de geografische grenzen van onze regio overstijgt. Als dat ergens moet lukken, dan is dat hier, in de Brainportregio.

3. Doelgroep

De Brainport Academy richt zich op de volgende doelgroepen:

1. werkzoekenden en werklozen

- Kortdurend werklozen (ww-ers, minder dan 6 maanden)
- Mensen, die dreigen in ww te komen en in de techniek werken (faillissementen, ontslagrondes enz.)
- Asielzoeker/(toekomstig) statushouders
- Spouses (inkomensafhankelijke partners van internationals)
- Bijstandsgerechtigden
- Niet uitkeringsgerechtigden

2. van werk naar werk

- Omscholing werknemers uit andere technische sectoren
- Omscholing werknemers uit niet technische-sectoren
- Werkenden in de techniek zonder startkwalificatie
- Arbeidsmigranten

3. van school naar werk

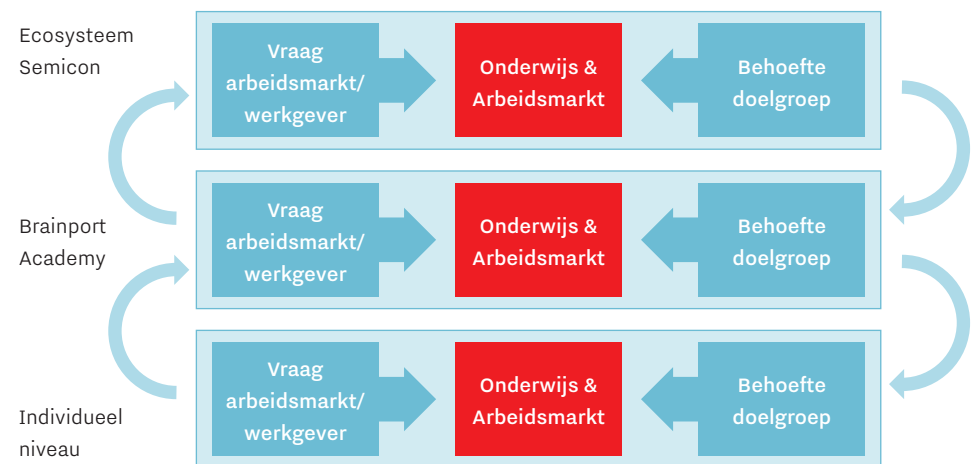
- Voortijdig schoolverlaters

4. werkenden in de techniek (bijscholing, doorstroming)

We weten uit onderzoek en ervaring dat deze doelgroepen andere behoeftes hebben en een andere benaderingswijze vragen dan studenten die hun initiële schoolloopbaan volgen. Voor de grootste kans op succes, hanteren wij een doelgroepgerichte aanpak waarbij we extra aandacht schenken bijvoorbeeld aan vrouwen in techniek en mensen met een migratieachtergrond.

4. Interventies van het project

De Brainport Academy richt zich op een multilevel aanpak zoals in de onderstaande afbeelding weergegeven. De omschreven interventies richten zich zowel op het ecosysteem als geheel, de uitvoering van activiteiten binnen de Brainport Academy als op de uitvoering op individueel (kandidaat) niveau.



Interventies	
<p>Activiteitencluster 1</p> <p>Faciliteren van partijen in de Brainport Academy om tot een gezamenlijke aanpak en werkwijze te komen voor de vraagarticulatie en deze uitvoeren</p>	<p>We ontwikkelen een gezamenlijk aanpak en werkwijze voor de vraagarticulatie van bedrijven en komen tot een Strategische Talent Alliantie. De uitkomsten vormen de basis voor de curriculumontwikkeling voor LLO waarbij de Brainport Academy monitort, verbinding legt tussen opleiders en programma's. De Brainport Academy heeft de helikopterview op ontwikkelpaden en weet aan welke LLO aanbod de bedrijven behoefte hebben. De curriculumontwikkelingen worden ook gebruikt voor het initieel onderwijs. We differentiëren hierbij naar (middel) grootbedrijf en mkb.</p> <p>Vervolgens inventariseren we de behoefte van bedrijven – semicon en toeleveranciers – met betrekking tot volume en type medewerkers ten aanzien van opleidingsniveau, skills, vakkennis en basisvaardigheden. Het betreft een kwantitatieve en kwalitatieve analyse.</p> <p>Wat moeten we hiervoor onder andere doen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ontwikkelen vragenlijst om te komen tot overall kwantitatieve vraagarticulatie; 2. Kwalitatieve vraagarticulatie opwerken in dialoog met de sector 3. Eerste kwantificering en kwalificering van de (nog niet geziene lager gekwalificeerde) arbeidsmarktplaatsen per bedrijf op basis van de 21 benoemde functies in Bridging the Talent Gap (PwC) en in co-creatie met de bedrijven in de regio. <p>Dit is een periodiek terugkerende peiling, zodat de vraag bij werkgevers continu geactualiseerd wordt.</p>

Interventies	
<p>Activiteitencluster 2</p> <p>Faciliteren van het vinden en opleiden van de doelgroepen</p>	<p>Het vinden van talent voor de semiconductor-sector richt zich op een breed scala aan LLO- doelgroepen, van werkzoekenden, arbeidsmigranten tot spouses. We voeren een doelgroep specifieke benadering uit in samenwerking met de arbeidsmarkt-regio's. We weten uit onderzoek en ervaring dat de behoeften van deze doelgroepen anders zijn dan die van studenten die initieel onderwijs volgen.</p> <p>De werving voor de LLO-doelgroepen wordt gezamenlijk vanuit partners vormgegeven en vindt plaats onder het gezamenlijke label van Brainport Academy.</p> <p>Daar horen de volgende activiteiten bij:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Behoeftedonderzoek uitvoeren, met speciale aandacht voor vrouwen en mensen met een migratieachtergrond • Heldere positionering en branding van Brainport Academy • In kaart brengen vindplaatsen doelgroepen (klantreizen) • Ontwikkelen van een brede intake • Laden van het label Brainport Academy • Aanbod Brainport Academy zichtbaar maken oa in aansluiting en samenwerking bij bestaand platform Brabant Leert • Basis-informatievoorziening voor anderstaligen realiseren • Conceptontwikkeling en voeren campagnes, o.a. werving via wijkaanpak • Voorlichting en werving kandidaten en bedrijven • Mogelijkheid voor doelgroepen om zich gedurende het gehele jaar te oriënteren (zie interventie 4) <p>Na aanmelding door de kandidaat volgt een brede intake (moet ontwikkeld worden) waarin we de gap inventariseren tussen de vraag van bedrijven en de mogelijkheden van de kandidaten. Die gap kan bestaan uit skills, vakvaardigheden en of -kennis, basisvaardigheden (Nederlands en Engels, rekenen en/of digitale vaardigheden). Op basis daarvan volgt een persoonlijk ontwikkelplan. De uitvoering van dit plan (onderwijs, persoonlijke begeleiding, etc.) wordt verzorgd door de partners.</p> <p>Mocht toeleiding naar de semicon voor de kandidaat niet passend zijn, dan verwijzen we altijd naar een alternatief – andere sectoren- via onze samenwerking met de arbeidsmarktregio's.</p>

Interventies

Activiteitencluster 3 Faciliteren van leren en ontwikkelen binnen semicon-bedrijven

Vanuit vraagarticulatie en de behoeften van doelgroepen vindt vervolgens de afstemming plaats met HR en Learning en Development van de semicon-bedrijven. Wordt een betere afstemming uitgewerkt tussen de ontwikkeling van bedrijven en het (benodigde nieuwe) onderwijsaanbod.

Samen met bedrijven zetten we in op een in- en doorstroombeleid. Zo zorgen we enerzijds dat onbenut talent een kans krijgt om op instapbanen in te stromen en anderzijds dat we talent behouden voor het bedrijf. We organiseren meet-ups met diverse (mkb) bedrijven om de (onderlinge) samenwerking en kennisuitwisseling te stimuleren evenals het delen van best practices. De bedrijven zijn vervolgens aan zet om samen met de onderwijspartners en arbeidsmark regio's loopbaanpaden te ontwikkelen zodat talenten zich optimaal kunnen ontwikkelen en blijven groeien.

Alle partijen hebben een rol en verantwoordelijkheid te nemen in onderstaand proces. We beseffen dat interventies bij werkgevers niet gefinancierd worden vanuit het project Beethoven. Werkgevers zijn echter een essentiële schakel, daarom noemen we ze hier in de processtappen. We koersen af op een Strategische Talent Alliantie om commitment bij bedrijven te bestendigen. De bijdragen van de werkgevers zetten we in als cofinanciering.

Activiteitencluster 3 Faciliteren van leren en ontwikkelen binnen semicon-bedrijven

De volgende activiteiten voeren we uit m.b.t het ontwikkelen van loopbaanpaden:

1. Inventariseren welke opleidingen/cursussen/trainingen er in Nederland zijn voor de semiconductors-industrie en welke instelling (publiek/privaat) in Noord-Brabant dit aanbod al heeft.
2. Op basis van bovenstaande inventarisatie en de gap-analyse tussen vraagarticulatie van bedrijven en behoeften van de doelgroepen bepalen we wat nodig is voor de ontwikkeling van leer- en loopbaanpaden.
3. Dit vertalen we in:
 - Het ontwikkelen van training (om- en bijscholing) om in- en doorstroom te bewerkstelligen;
 - Het aanpassen van opleidingen/trainingen/cursussen in modules en arrangementen De loopbaanpaden worden vertaald in modules en arrangementen;
 - Het realiseren van oplossingen via inclusief werkgeverschap (loopbaanpaden, bereidheid aanpassen functies, instapbanen en zij-instroom).

Het initieel onderwijs en LLO-aanbod is complementair aan elkaar en de manier waarop het wordt uitgevoerd verschilt per doelgroep (synergie met actielijn 1). Uiteraard sluiten we aan bij de lopende initiatieven op de arbeidsmarkt, de uitvoering vindt en blijft daar plaatsvinden.

Om de in- en doorstroom bij bedrijven te bevorderen, voeren we de volgende activiteiten uit:

1. In samenwerking met de HR-functionarissen van bedrijven maken we een inventarisatie welke aanpassingen door te voeren in het functiehuis (denk aan functiecreatie, specialisatie, opsplitsing, nieuw en gericht op skills en vaardigheden).
2. In samenwerking met de HR-functionarissen van bedrijven en de arbeidsmark regio's vormgeven van jobcoaching van de kandidaten.

Interventies	<p>We geven alle doelgroepen de mogelijkheid om gedurende het gehele jaar kennis te maken met - en te oriënteren op de semicon industrie en de (Nederlandse) arbeidsmarkt (rechten, plichten, normen, waarden).</p> <p>Binnen deze oriëntatie op de semicon industrie is er ook gelegenheid voor onbenut talent om een aantal vaardigheden in de praktijk te tonen en te testen.</p> <p>Activiteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ontwikkelen oriëntatieprogramma i.s.m. bedrijven (i.s.m. actielijn 1 onderwijsaanbod) • uitvoeren oriëntatieprogramma • evalueren en bijstellen oriëntatieprogramma na 1 jaar
<p>Activiteitencluster 4</p> <p>Faciliteren van oriëntatietrajecten arbeidsmarkt en onderwijs</p>	

Interventies	<p>Om de activiteiten uit de interventies 1 t/m 4 te faciliteren en onze lerende aanpak vorm te geven, zetten we gezamenlijk in op diverse onderzoekslijnen waarin wetenschappelijk onderzoek, toegepast onderzoek en praktijkgericht onderzoek samenkomen:</p> <p>In dat kader voeren we bijvoorbeeld de volgende activiteiten uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoeken van de Brainport Academy als ecosysteem en hoe deze elders toepasbaar te maken • Onderzoeken arbeidsmarktontwikkeling in- door- en uitstroom en carrièreperspectief technici • Onderzoeken didactiek volwassenen en professionals <p>Over de drie Actielijnen heen bezien we een onderzoeksagenda.</p>
<p>Activiteitencluster 5</p> <p>Faciliteren van onderzoek op integrale thema's</p>	

Interventies	<p>We beschouwen Project Beethoven niet als een eenmalig initiatief van zes jaar, maar als de start van een duurzame gezamenlijke aanpak en werkwijze. Om dit te borgen en verduurzamen voeren we de volgende activiteiten uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het netwerk, de partijen en de samenstelling van het ecosysteem kan wijzigen omdat de fase waarin we verkeren iets anders vraagt. Het ecosysteem moet dus kunnen meebewegen met veranderende omstandigheden. • Belangrijk aandachtspunt bij de samenwerking is: hoe maken we keuzes en hoe houden we het simpel? Duidelijkheid over mandaat en eigenaarschap. Punt van aandacht zijn hierbij de juridische kwesties zoals gebruiks- en eigendomsrechten. • Om steeds slimmer en beter met elkaar te kunnen samenwerken, faciliteren we kennisdelingssessies en meet-ups. • Door Project Beethoven willen we leren hoe we op een nog effectiever manier financial engineering inzetten op LLO. Tijdens het uitvoeren van het project ontwikkelen we een businessmodel voor het verduurzamen van de aanpak van de Brainport Academy.
<p>Activiteitencluster 6</p> <p>Faciliteren van het samenbrengen van partijen in de triple helix en het borgen en verduurzamen van de samenwerking</p>	

Bij deze interventies zoeken we de aansluiting bij de Human Capital Agenda's in de diverse regionale Nationale Groeifondsaanvragen waarin wij participeren onder andere LLO katalysator, Groenvermogen, Opschaling publiek private samenwerking in het beroepsonderwijs (Digital Industry Boost). Waar ervaring wordt opgedaan met het opzetten van learning communities en Human Capital ecosystemen. Er liggen ook verbindingen naar het Aanvalsplan Techniek, het Actieplan Groene en Digitale Banen, HCA-ICT en HC-NL.

5. Monitoring

Het Versterkingsplan Microchip-Talent vraagt om een adaptieve houding van het onderwijs ten opzichte van een snel veranderde technische semicon-industrie. Dat betekent dat er een continue PDCA-cyclus plaatsvindt op diverse thema's. De thema's worden met de industrie en het onderwijs samen bepaald. Een aantal van de thema's dat reeds besproken is:

- Wat is de kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkeling van de personeelsbehoeften bij werkgevers?
- Welke barrières ervaren professionals en omscholers tijdens hun traject van om- en bijscholing?
- Welke omissies ervaren werkgevers bij het (geleverde) om- en bijscholingsaanbod?

Vanuit Brainport Development wordt een dashboard ontwikkeld waarop real-time data beschikbaar komt. Deze monitoring vindt plaats over de drie actielijnen heen.

6. Projectpartners

De plannen zijn regionaal opgewerkt, maar in het proces de afgelopen maanden zijn ook al met diverse partijen op diverse niveaus contacten geweest om samen te werken. Daar waar het slim en effectief is voor beide organisaties gaan we samenwerkingen aan. Een deel betreft bekende, vertrouwde partners, een deel zijn het nieuwe partners waar we graag van leren en mee gaan samenwerken.

Het betreft de belangrijkste partners, er zijn nog veel meer regionale samenwerkingsinitiatieven, deze zijn niet allemaal opgenomen.

Binnen Brainportregio	
Ter Aa en Summa	Inhoudelijk, cofinancier
Fontys	Inhoudelijk, cofinancier
TUe	Inhoudelijk, cofinancier
Arbeidsmarktregio Zuidoost Brabant	Inhoudelijk, cofinancier
Arbeidsmarktregio Helmond De Peel	Inhoudelijk, cofinancier
Mikrocentrum ¹	Inhoudelijk, cofinancier
Techniekcentrum Deurne	
Brainport Industries College	
ASML	Inhoudelijk, cofinancier

¹ Mikrocentrum is al ingebed in een aantal regionale samenwerkingsinitiatieven, vandaar dat deze expliciet genoemd wordt.

Na indienen van het plan worden in het najaar ook verbindingen gelegd naar onder andere Craft Education Deurne en STODT Best.

Buiten Brainportregio	
Provincie Noord-Brabant	Co-financier
Kennispact Brabant en Gilde/Weert (coördinatie bij Summa en Ter AA)	Inhoudelijk, cofinancier
Avans, HAN en Hogeschool Zuyd (coördinatie bij Fontys)	
Brabant Leert	Inhoudelijk, cofinancier
Koninklijke Metaalunie	
FME	
Regio's Versterkingsplan Twente en Delft	

7. Begroting

BEETHOVEN BUDGET 2025-2030 (x € 1.000)	mbo	hbo	wo	Gezamenlijk*	Totaal
INTERVENTIES					
Brainport Academy					
Ontwikkelen opleidingsaanbod	4.092			4.718	8.810
Uitvoering, incl. oriëntatie/intake/begeleiding	35.828			13.955	49.783
Werving doelgroep	5.796			7.055	12.851
Onderzoek				438	438
Bedrijfsvoering/(project)management		1.200		2.758	3.958
Totaal	45.716	1.200		28.924	75.840

* betreft budgetten vanuit mbo, hbo en wo voor gezamenlijke activiteiten

De ontwikkeling van de aanpak en werkwijze van de Brainport Academy is de gezamenlijke opgave van de onderwijsinstellingen, arbeidsmarktregio's en private partijen. Het daadwerkelijk uitvoering geven aan om- en bijscholing is aan drie onderwijsinstellingen.

Contact

Brainport Development NV

Achtseweg Zuid 159H

Postbus 2181

5600 CD Eindhoven

040 751 244

info@brainporteindhoven.nl

www.brainporteindhoven.com

