

ASML Netherlands
T.a.v. de delegatie van ASML
De run 6501
5504 DR VELDHOFEN

Datum
6 februari 2026

Ons kenmerk
20260206PR.ch

Betreft / Onderwerp
ASML Technology Transformation: vragen namens FNV Metaal

Doorkiesnummer

E-mail contactpersoon
peter.reniers@fnv.nl

Bijlage(n)
2

Geachte delegatie van ASML,

In het kader van de aangekondigde reorganisatie binnen de Technology-organisatie verzoeken wij u om een nadere toelichting op de nut en noodzaak van deze ingreep. De voorgestelde wijzigingen hebben grote gevolgen voor medewerkers en roepen bij onze achterban wezenlijke vragen op over de motieven en strategische afwegingen die aan deze reorganisatie ten grondslag liggen. Voor onze rol als vakbond is het essentieel om inzicht te krijgen in:

- De redenen waarom deze ingreep noodzakelijk wordt geacht;
- De concrete problemen die hiermee moeten worden opgelost;
- De alternatieven die zijn overwogen;
- De bredere strategische context, waaronder mogelijke verschuivingen in werkzaamheden, locaties en ketens;
- De effecten op werkgelegenheid, kennisbehoud en continuïteit in Nederland en Europa.

Wij ontvangen deze toelichting graag tijdens ons overleg op maandag 9 februari, of mocht dat niet haalbaar zijn, kort daarna schriftelijk.

Heldere en tijdige beantwoording is noodzakelijk om dit proces zorgvuldig te kunnen volgen en om de belangen van de medewerkers goed te behartigen.

Wij zien uw reactie graag tegemoet.

Met vriendelijke groet,

Peter Reniers
Bestuurder FNV Metaal

Bijlagen: de in deze fase noodzakelijke vragen

Algemeen

- Waarom is de personele impact niet onderbouwd met kerncijfers, noodzaak per rol?
Het RfA geeft geen bewijs dat deze reductie noodzakelijk is.
- Waarom wordt dit besluit genomen terwijl de selectiecriteria voor nieuwe functies nog niet zijn uitgewerkt en dus niet beoordeeld kunnen worden?
- Welke risicoanalyse heeft ASML gemaakt voor kennisverlies en continuïteit, nu juist zoveel leiderschaps- en architect rollen verdwijnen? En mogelijke werkdruk die daaruit voortvloeit.
Het document benoemt risico's, maar geen duidelijke beheersmaatregelen.
- Hoe kan ASML de beoogde productiviteitsverbetering (80% engineeringstijd) waarmaken zonder dat dit leidt tot structurele overbelasting? De huidige cijfers laten slechts 48% engineeringstijd zien?
- Waarom worden grote groepen werknemers overgeplaatst naar andere sectoren zonder inzicht in de gevolgen voor arbeidsvoorwaarden, werktijden (raamovereenkomst) werkplek en loopbaanperspectief?
- Hoe kan de OR een weloverwogen advies geven als cruciale onderdelen (inrichting MDUs, selectieprocessen, IT-ondersteuning, training) nog in ontwikkeling zijn? Waarom wordt de OR gevraagd te adviseren terwijl veel informatie pas ná het besluit beschikbaar komt (zoals rolprofielen, aantallen, procedures)?
- Waarom is er gekozen voor een implementatiedatum (1 juli 2026) die onrealistisch kort is voor een reorganisatie van deze omvang?
De planning laat een extreem strak tijdspad zien zonder buffer voor problemen.
- Hoe wordt de impact op mentale gezondheid en welzijn gewogen, nu medewerkers maanden in onzekerheid verkeren tijdens selectie- en matchingrondes?
- Op basis van welke concrete data concludeert ASML dat deze nieuwe structuur beter werkt dan alternatieven? Het document noemt "archetype 5" als keuze, maar toont geen meetbare onderbouwing.
- Wij hebben begrepen dat de OR niet om advies is gevraagd, een jaar geleden, bij het inschakelen van een extern onderzoek. (McKinsey) Klopt dit? Wij ontvangen het rapport graag op kort termijn.

"Het inschakelen van een extern bureau voor onderzoek is advies plichtig onder de Wet op de ondernemingsraden (WOR), specifiek artikel 25 lid 1 sub n. De bestuurder moet de OR-advies vragen voordat de opdracht aan de externe deskundige wordt verstrekt, als dit onderzoek kan leiden tot een ingrijpend (reorganisatie)besluit. Dit betreft zowel de keuze van de deskundige als de probleemstelling."
- Welke mogelijke sectoren/onderdelen worden door de reorganisatie direct of indirect geraakt? Zowel op de korte als de middellange termijn? Komt er bijvoorbeeld een fase 2?
- In het verleden heeft er een heroriëntatie plaatsgevonden genaamd "Strengthening ASML innovation power" (D&E 3.0) Wat was hiervan de uitkomst en heeft er een evaluatie plaatsgevonden?

Banen en mensen

- Waar blijft de melding collectief ontslag?
- Hoe staat het met de flexibele schil? Tijdelijke contracten? (Die binnen 26 weken aflopen)
- Hoeveel mensen worden precies geraakt per team en per locatie?
- Hoeveel mensen kunnen hun huidige werk niet blijven doen?

Selectie voor nieuwe functies

- Welke regels gebruikt ASML om mensen te selecteren voor een nieuwe rol?
- Hoe zorgt ASML dat dit eerlijk gebeurt?
- Hoe helpt ASML mensen die een nieuwe rol willen maar extra training nodig hebben?

Werkdruk en veiligheid

- Hoe zorgt ASML dat werkdruk in de nieuwe teams niet te hoog wordt?
- Hoe realistisch is het dat engineers zoveel meer “echte” engineering-tijd krijgen?
- Hoe wordt werkdruk voorkomen in deze grote verandering?

Verplaatsingen naar andere afdelingen:

Grote groepen medewerkers gaan naar andere afdelingen. Veel mensen worden verplaatst: ME/EE → naar Manufacturing of Customer Support, SQE → naar SS&P.

Veel engineers komen terecht in nieuwe teams: Module Delivery Units (MDU's).

- Blijven arbeidsvoorwaarden hetzelfde voor mensen die naar MF/CS/SS&P gaan?
- Veranderen werktijden of werkplek? (Binnen operations zijn werktijden en urenbanken van toepassing – Raamovereenkomst)
- Hoe ziet hun loopbaan er daaruit? En welk perspectief hebben zij.

Kennis (behoud)

- Hoe zorgt ASML dat kennis van ervaren mensen niet verdwijnt?
- Hoe wordt kennis gedeeld in de nieuwe structuur met Guilds en MDUs?

Onderwerpen die betrekking hebben op een te vormen sociaal beleidskader zullen volgen.