

Programma

08:30 – 10:30

Status en toekomst van VDL-Nedcar

Arbeidspotentieel & profielen

Arbeidsmarktinformatie

Lessons Learned 2021 (belang van een goede propositie)

10:30 – 11:30

Netwerkmogelijkheid

Welkom

Fijn dat je er bent!

Doel van vandaag

Jan Tulkens, VDL Nedcar

Het gaat vandaag om jullie, Werkgevers met vacatures!
Wij willen jullie graag **informer**en over de situatie & de
beschikbare VDL-medewerkers. Ook willen we enkele
lessons learned uit 2021 vertalen naar kansen
(#continuverbeteren).

De status & toekomst van VDL Nedcar

- Huidige situatie
- Toekomst
- Beschikbaarheid medewerkers



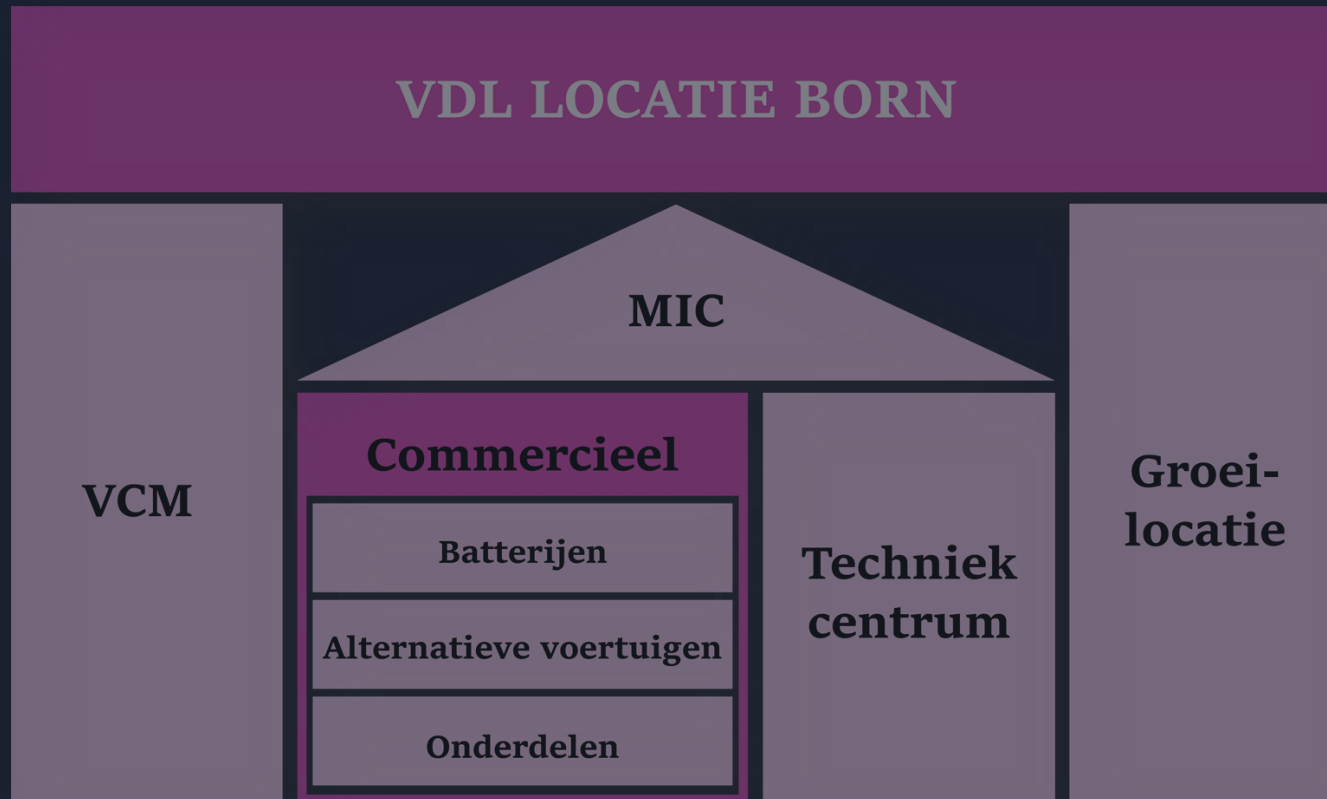
De huidige situatie

Tegenslag voor Nedcar: BMW stopt in 2023 met de productie in Born

Bij VDL Nedcar in Born worden vanaf 2023 geen auto's meer gemaakt voor BMW. Het Duitse automerk heeft aangegeven dat de productie wordt verplaatst naar de eigen fabrieken.

VDL Nedcar kondigt massaontslag aan: eerst 1800 banen weg, mogelijk volgend jaar nog meer

MET VIDEO Bij autofabrikant VDL Nedcar in het Limburgse Born verdwijnen per 1 november 1800 banen. Dat heeft het bedrijf donderdagochtend bekendgemaakt. De fabriek heeft een aflopend contract met BMW, en heeft vanaf begin volgend jaar flink minder werk. Bij het bedrijf werken 3950 mensen.



De toekomst 3-sporen beleid

Beschikbaarheid medewerkers

- 1.588 medewerkers beschikbaar
- Vanaf 1 november 2023





Arbeidspotentieel & profielen

Hans Muijlkens, VDL Nedcar

Profielen

Wat de VDL Nedcar medewerker typeert

Flexibel

Continu verbeteren

Orde en netheid

Hoge werkdruk/werktempo

Procesmatig werken

Gedisciplineerd

Bereid om te leren

Teamwork, multicultureel



Productie medewerker



(Auto) technisch medewerker



Logistiek medewerker



Teamleider productie/logistiek

Samenstelling personeelsbestand

Leeftijdscategorie	#	%	Ervaring	Man	Vrouw	Direct	Indirect	Productie	TD	Logistiek	leiding	Kantoor
< 20	52	1%	0,23	44	8	52	0	45	0	6	0	0
20-30	928	21%	2,15	742	186	884	40	692	52	136	0	41
30-40	945	22%	4,13	830	115	835	110	601	54	164	12	114
40-50	677	16%	5,31	568	109	582	94	412	13	145	9	98
50-60	1144	26%	9,22	1002	142	951	193	523	61	328	31	201
> 60	577	13%	11,66	549	28	476	101	219	35	205	10	108
Total	4323		6,20	3735	588	3780	538	2492	215	984	62	562

Demografische gegevens



VDL Nedcar Contract

Land	Verhouding	Aantallen
BE	18,52%	562
DE	4,09%	124
NL	77,39%	2348
Grand Total	100,00%	3034

Uitzendkrachten

Land	Verhouding	Aantallen
BE	16,10%	164
DE	9,23%	36
NL	74,66%	687
Grand Total	100,00%	888

Demografische gegevens

Regio NL	%
Beekdaelen	4,58%
Maastricht	9,40%
Midden Limburg	9,73%
Noord Brabant	0,47%
Noord Limburg	1,69%
Overig	0,30%
Parkstad	36,81%
Sittard-Geleen	37,06%

Productie medewerker		
Bruto	Diensten toeslag 15%	Netto
€3.236	€485	€2.767
€3.014	€452	€2.652
€2.818	€423	€2.549
€ 2.723	€408	€2.491

(Auto) technisch medewerker		
Bruto	Diensten toeslag 15%	Netto
€3.236	€485	€2.767
€3.014	€452	€2.652

Logistiek Medewerker		
Bruto	Diensten toeslag 15%	Netto
€2.818	€423	€2.549
€2.723	€408	€2.491

Teamleider productie/logistiek		
Bruto	Diensten toeslag 15%	Netto
€3.236	€485	€2.767
€4.119	€618	€3.221

Overige
Verlof 27+13 ATV
Ploegentoeslag 15%
Pensioenbijdrage Werknemer 40% (totale pensioenpremie 27%)
PAWW
Winstdeling 3% + €230 of gratificatie 5%

Van werk-naar-werk? Ervaringen 2021

Pedro Blanco, UWV

- Aantal medewerkers: circa 1.000
- Vacatures: circa 900
- Matches: circa 10
- Saboterende krachten

Lessons learned 2021

Saboterende krachten vanuit werkzoekenden

- Ontslagvergoeding & WW
- Onzekerheid over eigen kunnen
- Achteruitgang in salaris
- Sociale druk (“neem de tijd...je hebt er hard genoeg voor gewerkt”)
- Geen haast, werk zat ...
- Mismatch

Niet heel aantrekkelijk om meteen van werk naar werk te gaan

Lessons learned 2021

Saboterende krachten vanuit werkgevers

- Vacatures geschreven vanuit perspectief werkgevers (wij zoeken mensen).
Vacatures sloten niet goed aan bij de (situatie van) kandidaten
- Onvoldoende bereidheid om te kiezen voor kandidaat, die zich nog in de functie moet ontwikkelen (tijd, geld...)
- Geen aandacht voor achteruitgang in salaris (this is it)



Arbeidsmarktinfo & prognose

(komende 30 jaar)

Veel vacatures in de techniek

- In Limburg staan momenteel ruim 23.000 vacatures open (ongekend hoog)
- Hiervan zijn er zo'n 4.500 voor technische beroepen
- Bijna 2.000 voor transport- en logistieke beroepen
- Werkgevers: *“Meer dan de helft van deze vacatures is moeilijk te vervullen”*
- Redenen: *“Te weinig sollicitaties (kwantitatief) of kwalitatieve mismatch”*

Vacatures per werkzoekende

Autospuiter	: 16	(zeer krap)
Medewerker TD Elektro	: 16	(zeer krap)
Monteur (divers)	: 09	(zeer krap)
Kwaliteitsmedewerker	: 08	(zeer krap)
Teamleider productie/logistiek	: 07	(zeer krap)
Autotechnicus	: 06	(zeer krap)
Schoonmaker	: 06	(zeer krap)
Productiemedewerker	: 01	(gemiddeld)
Orderpicker	: 01	(gemiddeld)

Gemiddeld 7,7

Totaal Nederland alle sectoren, 3,6



Hoe kunnen we
het voor een medewerker
aantrekkelijk & haalbaar maken
om snel van werk naar werk
te gaan?

Huub Narinx (LWV) & Ramon Niessen (LEO)



Ten eerste: Verdiep je in de doelgroep

Generaties op de werkvloer

Babyboom (59+ jaar) 13%

Generatie X (43-58 jaar) 42%

Millenials (27-42 jaar) 22%

Generatie Z (13-28 jaar) 22%




Generatie **Babyboom** _____ 59+ (13%)

- 1.Zekerheid en Stabiliteit
- 2.Betekenisvol Werk
- 3.Flexibiliteit
- 4.Kansen om te Leren
- 5.Waardering en Erkenning
- 6.Goede Voordelen
- 7.Collegialiteit
- 8.Balans tussen Werk en Privé
- 9.Mogelijkheid om een Legacy Achter te Laten
- 10.Fysiek Minder Eisen

*Reasons to
stay/go*

Generatie Z _____ 13-28 jaar (22%)

- 1.Tech is Life: Opgegroeid met tech, dus ze willen de nieuwste tools.
- 2.Diversiteit: Wereld is divers, dus werk ook.
- 3.Zij-gigs: Open voor freelance en side jobs.
- 4.Leer & Groei: Stilstaan is geen optie.
- 5.Mind Matters: Focus op mentale gezondheid.
- 6.Real & Eerlijk: Geen geheimen, gewoon transparantie.
- 7.Feedback ASAP: Direct willen weten hoe ze 't doen.
- 8.Werk Hoe & Waar: Flexibele uren en remote werken.
- 9.Zekerheid Zoeken: Vaste job is ook wel chill.

Kortom: Flexibel, divers en digi-proof met een touch van stabiliteit.    

Andere reasons to stay or go

Conclusies Medewerker Tevredenheid Onderzoeken (MTO) Nederland

1. Waardering en erkenning
2. Balans werk-privé
3. Carrière mogelijkheden
4. Open communicatie
5. Leiderschap en management
6. Waarden en cultuur
7. Beloning en voordelen
8. Ontwikkelingsmogelijkheden

*Reasons to
stay/go*

Lisa



Competenties en vaardigheden

- Flexibiliteit
- Continu verbeteren (Lean)
- Orde en Netheid (5S)
- Procesmatig werken
- Discipline
- Leergierigheid
- Teamwerk
- Planning en organisatie
- Kwaliteitsbewustzijn

Drijfveren

- Toewijding aan werk
- Samenwerking
- Persoonlijke groei
- Verantwoordelijkheidsgevoel

Persoonskenmerken

Leeftijd, achtergrond, gezinssituatie en eerdere werkervaring geven context over wie Lisa is en kunnen ook wijzen op verdere competenties zoals multitasking, aanpassingsvermogen (van Nederland naar België verhuisd), en loyaliteit (10 jaar bij dezelfde werkgever). Ondanks alles heeft ze de wens om er het beste van te maken, wat wijst op haar veerkracht en positieve houding.

Kaan




Competenties en Vaardigheden

- Flexibiliteit
- Continu Verbeteren (Lean)
- Organisatie & Orde (5S)
- Stressbestendigheid
- Discipline
- Leergierigheid
- Teamwork
- Culturele Sensitiviteit
- Planningsvaardigheden
- Aandacht voor Kwaliteit
- Talenkennis


Drijfveren

- Verantwoordelijkheidsgevoel
- Betrokkenheid bij Werk
- Behoeftte aan Zekerheid en Stabiliteit
- Sociale Connectie



Wat lezen ze
in de gemiddelde
vacature?

Waar zijn
Lisa & Kaan
(onbewust)
naar op zoek
in vacature?



Daar is winst te halen

3 Lessons learned

Wij vragen

- Funcietitel en Introductie -
- Bedrijfsprofiel -
- Taken & Verantwoordelijkheden -
- Verwachtingen voor prestaties en resultaten -
- Funcievereisten -

Wij bieden

- Marktconform salaris -
- Een leuk team -
- Volop mogelijkheden om je te ontwikkelen -

Lesson learned 1

Maak echt duidelijk dat/hoe de kandidaat zich kan ontwikkelen

Maak het **interessant & haalbaar** om te switchen naar jouw bedrijf! Maak van je vacature een **switchbaan**, waarvoor je op basis van competenties, vaardigheden & drijfveren in aanmerking komt en die je in de praktijk kunt leren.

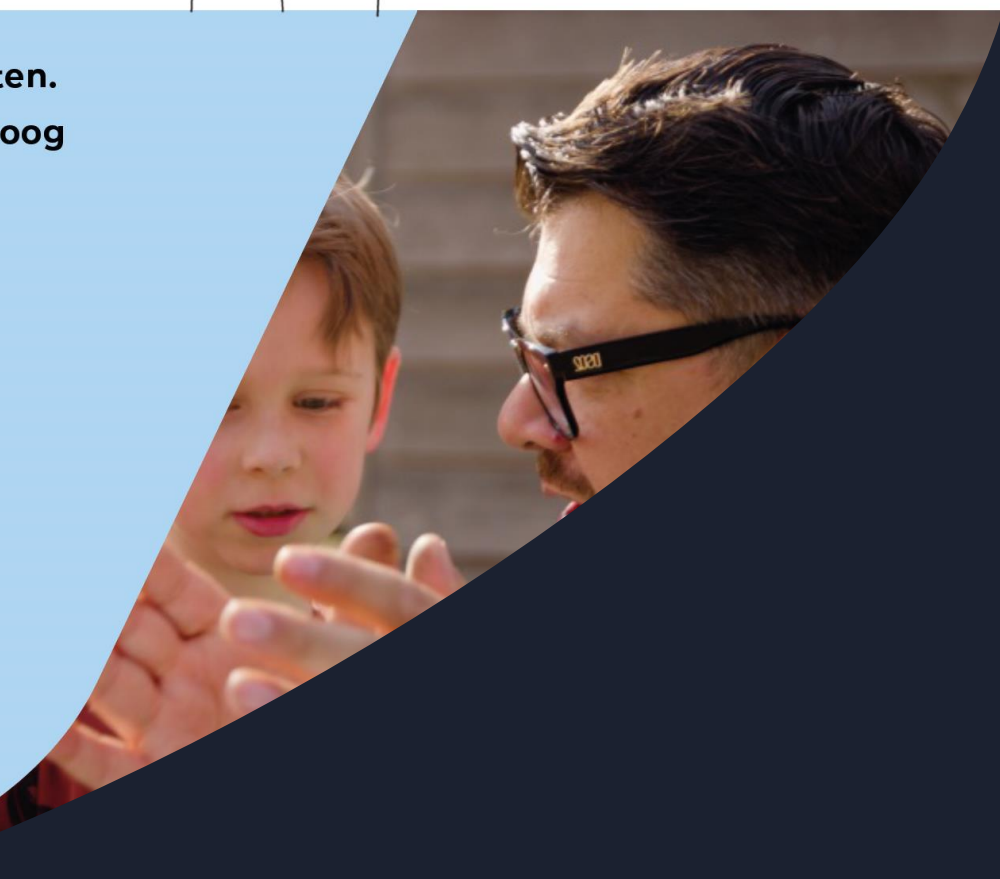
WITCHBAAN AN HUMAN KIND

ONTDEK NATUURLIJKE KINDEROPVANG BIJ HUMAN KIND
JOUW WEG NAAR NIEUWE AVONTUREN.

humankind
KINDEROPVANG EN -ONTWIKKELING

Bij onze locaties in Weert zijn we het liefst de hele dag buiten. Binnen is buiten. En andersom. We spotten die roofvogel hoog in de lucht, speuren met onze neus over de grond op zoek naar rupsen. Van takjes, gras en blaadjes maken we een kunstwerk. En daarvan brouwen we een pan moddersoep. Wij zijn niet bang voor een regenbui. Een dag niet vies geworden is een dag niet geleefd. Samen spelen, ontdekken, ravotten. Met maar één doel: optimale groei en bloei van ieder kind.

Open de deuren naar een nieuwe wereld: ontdek
Natuurlijke Kinderopvang bij Human Kind- Jouw weg
naar nieuwe avonturen.



Lesson learned 2

Zet in je vacature óók de informatie waar medewerker naar op zoek is!

Zodat kandidaat eerlijke, voldoende & concrete informatie leest over zaken, die voor hem/haar belangrijk zijn (generatie kenmerken of een recent Medewerker Tevredenheid Onderzoek (MTO)).



Lesson learned 3

Bied financiële compensatie aan

Zodat ook deze elephant out of the room is!

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
400	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	
	366.7	333.3	300.0	266.7	233.3	200.0	166.7	133.3	100.0	66.7	33.3	0.0	2200
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
500	41.7	41.7	41.7	41.7	41.7	41.7	41.7	41.7	41.7	41.7	41.7	41.7	
	458.3	416.7	375.0	333.3	291.7	250.0	208.3	166.7	125.0	83.3	41.7	0.0	2750
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
600	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	
	550.0	500.0	450.0	400.0	350.0	300.0	250.0	200.0	150.0	100.0	50.0	0.0	3300
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
700	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	58.3	
	641.7	583.3	525.0	466.7	408.3	350.0	291.7	233.3	175.0	116.7	58.3	0.0	3850

Maatwerk, vele varianten mogelijk, afbouw/opbouw...

Wrap-up

- Van **werk-naar-werk** is dus niet vanzelfsprekend interessant
- Geïnteresseerde **kandidaat haakt alsnog af**
- **Saboterende krachten** resulteerde in 2021 in 10 matches

- Lesson learned 1: Switchbaan obv **competenties, vaardigheden & drijfveren**
- Lesson learned 2: **Voor kandidaat interessante** informatie delen
- Lesson learned 3: Bied **financiële compensatie** aan

Next steps

- Vandaag veel info
- Uiteindelijke doel: Aantrekkelijke & haalbare vacatures (#propositie)
- Vandaag: Smaakmakers, denklijn, teaser, voorstel.... Om beter te doen dan 2021
- Denk hier eens rustig over na
- Als je doet wat je deed krijg je wat je kreeg (10 matches)

Morgen, krijg je een mail:

- Met deze slidepack
- Data & tijden van verdiepende workshops (september & oktober) Doel workshop:
Naar buiten met interessante propositie(s)
- De contactgegevens van de helpdesk – vragen & hulp

Korte termijn

Info over banenmarkt (1-11-2023) & communicatie over **Switchbanen** naar kandidaten.
Deze krijg je natuurlijk ook als je niet naar één van de workshops gaat.

*Dit gaat
natuurlijk
niet alleen
over VDL
Nedcar*



Bedankt voor de aandacht

Team Werkgeversondersteuning

VDL Nedcar, LWV, VNO-NCW, LEO Loopbaan, UWV, VDAB & Vidar helpen u graag!