

tempo-team



Logistics Labour Survey 2012

Het grote arbeidsmarktonderzoek in de logistieke sector

uitzenden | professionals | inhouse services | employability | payrollling | outsourcing

Voorwoord

Hierbij presenteren wij u het Logistics Labour Survey 2012. Het LLS maakt deel uit van de activiteiten die Tempo-Team ontplooit om ontwikkelingen in de sector te signaleren en de eigen dienstverlening te optimaliseren. Dat doen we natuurlijk niet voor niets. Regeren is vooruitzien en dat doen we het liefst samen met u. Logistiek is een van de belangrijkste pijlers van de Nederlandse economie en kenmerkt zich door haar grote flexibiliteit. Als ondernemer weet u als geen ander hoe onvoorspelbaar de economie momenteel is. Ondanks die grilligheid dient u een professioneel antwoord te hebben op een aantal actuele en toekomstvragen. Waar haalt u de komende jaren gemotiveerde planners en chauffeurs vandaan? Welke mix van flexibele arbeidsvormen en contracten is voor u ideaal? En hoe zorgt u er eigenlijk voor dat de steeds schaarser wordende generatie jongeren voor u kiest? Ondanks de onvoorspelbaarheid van de economie, zijn er enkele ontwikkelingen die zich hoe dan ook zullen doorzetten. Zo zal de vergrijzing van de arbeidsmarkt er spoedig voor zorgen dat u voor gekwalificeerd personeel op zoek moet naar nieuwe doelgroepen in meerdere

visvijvers. Want naast flexibiliteit, bepaalt de kwaliteit van uw medewerkers het wel of niet voorblijven van de concurrentie de komende jaren.

Een veranderende arbeidsmarkt vraagt om andere en nieuwe oplossingen. Daarom zoeken we in deze editie van het Logistics Labour Survey nadrukkelijk de dialoog met de praktijk. Zo geven verschillende ervaren experts uit de sector hun mening in dit boekje. Samen met de onderzoeksresultaten beschikt u zo over een praktisch en nuttig hulpmiddel om uw organisatie te benchmarken en klaar te maken voor de toekomst.

Ik wens u veel leesplezier.

Ton Peters

Directeur Logistiek en Industrie Tempo-Team



Inhoud

1	Functies geënquêteerde werkgevers	3
2	Demografische veranderingen in de sector	5
3	Toename van tijdelijke én flexibele contracten	8
4	De HR-agenda in de logistiek	11
5	Personeelstekorten	14
6	Inzet van specifieke doelgroepen	18
7	Wervingskanalen	21



Het Logistics Labour Survey 2012 kwam tot stand door een samenwerkingsverband van Tempo-Team, Vakblad Logistiek, Transport en Logistiek Nederland, EVO en Nederland Distributieland. In totaal vulden 507 werkgevers de online enquête in. TNO team Logistiek heeft de resultaten geanalyseerd en verwoord in de tabellen die u in deze uitgave aantreft.

I Functies geënquêteerde werkgevers

Wie zijn en waar werken 'de bronnen' van het Logistics Labour Survey?

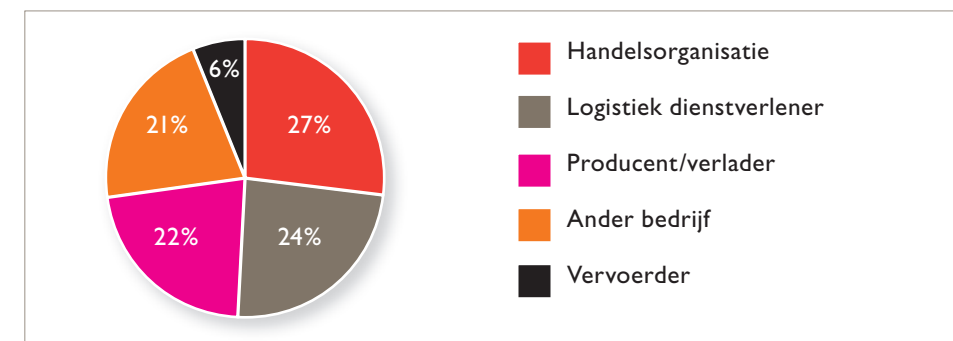
Welke HR-managers denken dat de verwachte krapte voor problemen gaat zorgen en staat in de logistiek het woord 'sociale innovatie' nog hoog op de agenda? In tegenstelling tot vorig jaar is het Logistics Labour Survey 2012 alleen gehouden onder werkgevers in de logistiek. In totaal werd de online enquête dit jaar 507 keer ingevuld.

Vooraf handelsorganisaties en logistieke dienstverleners

Van de in totaal 507 bedrijven die hebben meegedaan aan de online enquête, zijn de handelsorganisaties (27%) het sterkst vertegenwoordigd. 24% van de bedrijven is logistieke dienstverlener, gevolgd door verladers/producenten (22%). De vervoerders waren met 6% de kleinste groep respondenten.



Grafiek I: waar werken de geënquêteerde werkgevers?





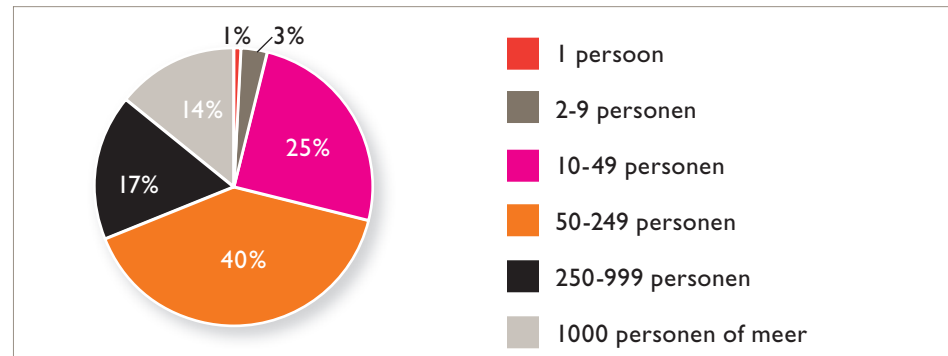
Het MKB spreekt

Kijken we kort naar de bedrijfsgrootte van de organisaties, dan valt op dat veruit het grootste deel afkomstig is uit het MKB (69%). Buiten die groep werkt 17% van de respondenten in een bedrijf met 250-999 personen. 14% van de respondenten ten slotte is actief in een bedrijf dat meer dan 1.000 werknemers in dienst heeft.

Functies en geografie

Het overgrote deel van de respondenten is actief binnen de functies van logistiek of HR-manager. Bijna 20% van de deelnemers is directeur, eigenaar of bedrijfsleider van een logistieke onderneming. Kijken we naar waar de respondenten hun werk doen, dan is het weinig verrassend dat vooral de regio's Zuid (Brabant, Limburg en Zeeland) en West (Noord-Holland, Zuid-Holland en Flevoland) sterk vertegenwoordigd zijn. Regio's waarin logistieke activiteiten traditioneel veel voorkomen.

Grafiek 2: wat is de bedrijfsgrootte van de werkgevers?



2 Demografische veranderingen in de sector

*65 jaar en ouder
overal aan het werk*

Ontgroening, vergrijzing en krimp van de arbeidsmarkt, de kranten staan er al jaren vol mee. Maar zijn de gevolgen van deze demografische ontwikkelingen al écht zichtbaar in de logistieke sector? Rolt er een 'grijze golf' door de distributiecentra en is de sector eigenlijk voldoende in staat om jong talent te laten instromen?

De toekomst is nu!

Dat een situatie in slechts één jaar tijd kan veranderen, zien we in de grafiek op pagina 7. De demografische voorspelling dat het aantal mensen tussen de 20 en 50 jaar zal afnemen, lijkt nu ook in de logistiek écht zichtbaar te worden. Met uitzondering van de vervoerders, is het aandeel medewerkers jonger dan 50 jaar overal kleiner geworden. Op de vervoerders na steeg het percentage medewerkers ouder dan 50 jaar overal met enkele procenten. De uitstroom van jonge werknemers in de sector wordt mogelijk verklaard doordat veel jaarcontracten momenteel niet verlengd worden. Dit type contract komt onder 50-plussers veel minder voor.

Jonge honden en oude rotten

Ontgroening van het arbeidspotentieel zorgt er automatisch voor dat de groep ouderen in de sector relatief toeneemt. Interessant wordt het wanneer we naar de bedrijfstakken afzonderlijk kijken. Zo zien we bij de producent/verladers het percentage 50-plussers met 5% toenemen, voor de logistieke dienstverleners is dat 3%.

Historische cijfers

Voor het eerst in de geschiedenis zien we dat alle bedrijfstakken in de sector medewerkers van 65 jaar en ouder aan het werk hebben. Hoewel het slechts om 1% gaat, is de verwachting dat dit percentage de komende jaren sterk gaat stijgen. De trend van het langer doorwerken is natuurlijk goed nieuws en een deel van de oplossing voor de krapte die gaat ontstaan. Een trend ook die vraagt om een optimale benutting van de kracht en ervaring van deze snelgroeïende groep medewerkers. Een HR-thema waar ook Tempo-Team werk van maakt.



Mieke Damen, vice-president Supply Chain bij Vlisco Groep in Helmond
'Jarenlang hebben we het aantrekkelijk gemaakt om eerder te stoppen met werken. De prikkels voor medewerkers zijn nu precies de andere kant op, namelijk om langer te blijven werken.'



Uitzondering: vervoerders

Dat de vergrijzing zich het eerst ‘achter het stuur’ zou doen gelden, wisten we vorig jaar zeker. En ondanks een daling van het percentage medewerkers tussen 50 en 64 jaar met 9%, ligt het aandeel van deze leeftijdscategorie bij de vervoerders ook dit jaar nog duidelijk hoger dan gemiddeld. Toch laten de vervoerders dit jaar een opvallende ‘verjonging’ zien. Een lastig te verklaren ontwikkeling. Mogelijk dat veel chauffeurs van prepensioenregelingen gebruik hebben gemaakt of dat de instroom van veelal Poolse (en jongere) chauffeurs de opvallende ontwikkeling verklaart. Hier moet worden opgemerkt dat ook de grootte van de steekproef een rol kan hebben gespeeld. Slecht 29 vervoerders vulden de enquête in.



Frank Stultiens, HR-directeur van UPS divisie Contract Logistics Europa in Eindhoven

‘Bij uittreedende oudere werknemers zien we zelfs een omgekeerde trend. Bedrijven huren tegenwoordig oudere medewerkers opnieuw in voor ad-hocwerkzaamheden. Dat was een paar jaar geleden vrijwel ondenkbaar.’



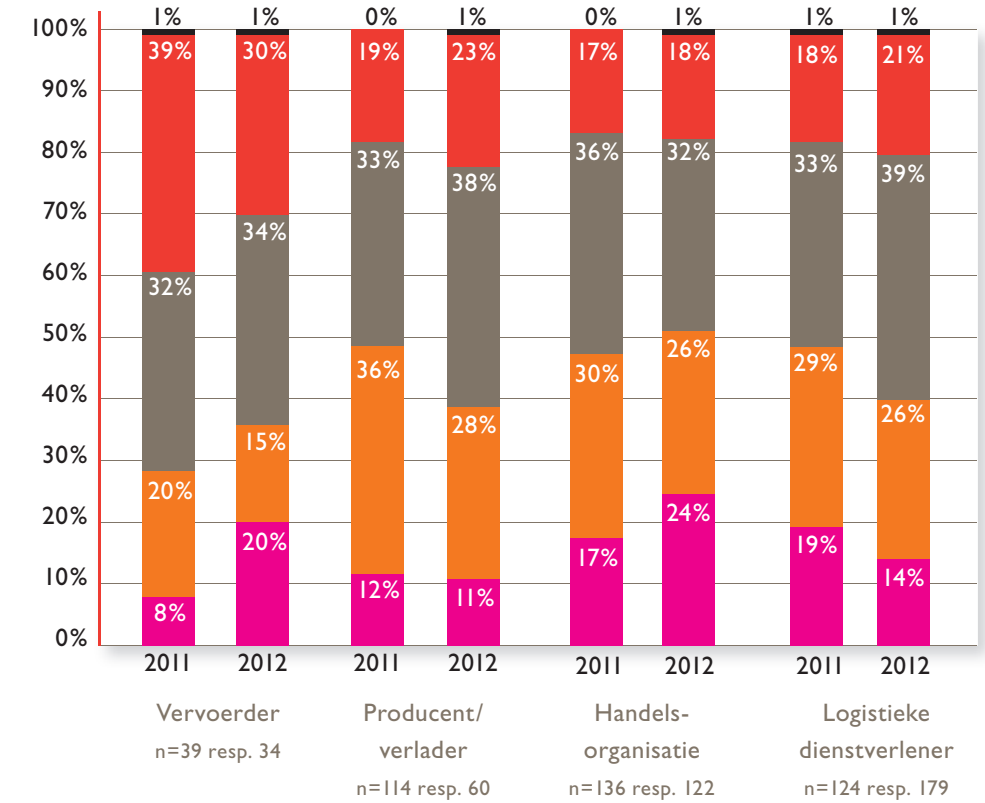
Marianne Groeneveld, vice-president Human Resources bij CEVA Logistics

‘In zeer korte tijd zijn mensen gaan accepteren dat het concept van vervroegd uittreden voorbij is. Het lijkt alsof iedereen daar al volkomen aan gewend is.’



- Ouder dan 65 jaar
- 50-64 jaar
- 35-49 jaar
- 25-34 jaar
- Jonger dan 25 jaar

Grafiek 3: leeftijdsopbouw bij bedrijven (2011/2012)



3 Toename van tijdelijke én flexibele contracten

Het ideaalplaatje versus de praktijk



Producten volgen elkaar sneller op, leveringen worden frequenter en de pieken en dalen waaraan de logistieke sector gewend is, worden steeds extremer. En met de mogelijk aanhoudende economische tegenwind heeft de sector nog een extra reden om te flexibiliseren en de kosten te beheersen. Flexibele arbeidscontracten zijn dus meer dan ooit een must. Maar is de huidige situatie ook de wenselijke?

Met een aantal lastige jaren achter de rug en nog geen duidelijke tekenen van herstel in het verschiep, zien we dat het percentage vaste arbeidscontracten ten opzichte van 2011 in een aantal bedrijfstakken spectaculair is afgenomen.

Minder vast, flexibiliteit wordt diverser

Voorhandelsorganisaties en vervoerders zijn genoodzaakt meer gebruik te maken van medewerkers met tijdelijke contracten, uitzendkrachten en zzp'ers. Hadden de handelsorganisaties in 2011 nog 77% van de logistieke medewerkers in vaste dienst, in 2012 is dit percentage nog maar 68%. Bij de vervoerders zien we - met een daling van 66% naar 54% - hetzelfde gebeuren.

Aandeel flexwerk groeit (sterk)

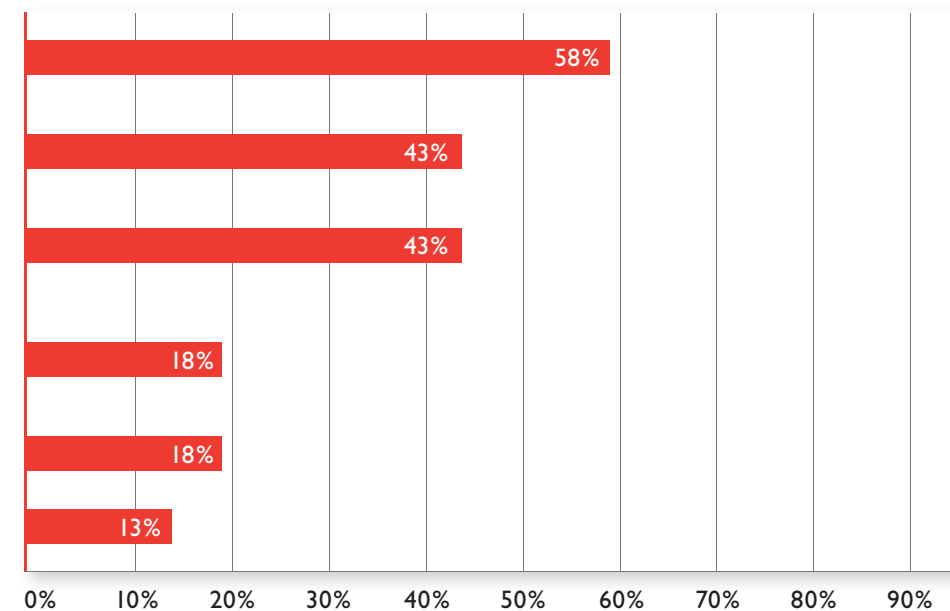
Zoomen we in op de flexibele arbeidscontracten, dan zien we bij zowel de handelsorganisaties als de vervoerders dat het percentage uitzendkrachten in 2012 sterk is toegenomen. Bij die laatste groep schoot dit zelfs van 7% in 2011 naar 22% dit jaar.

Payrolling in de lift

Ook opvallend en nieuw dit jaar is dat 16% van de respondenten zegt logistieke medewerkers op basis van payrolling in dienst te hebben (payrolling is het uitbesteden van het juridisch werkgeverschap aan een derde partij die niet werft of selecteert). Grotere flexibiliteit en minder risico dan met personeel in loondienst, zijn samen met de relatief lagere kosten, de belangrijkste redenen om voor deze contractvorm te kiezen. Het lijkt er wel op dat payrolling op veel plekken als 'substituut' voor uitzenden wordt gezien.

Grafiek 4: waarom maakt uw bedrijf gebruik van payrolling?

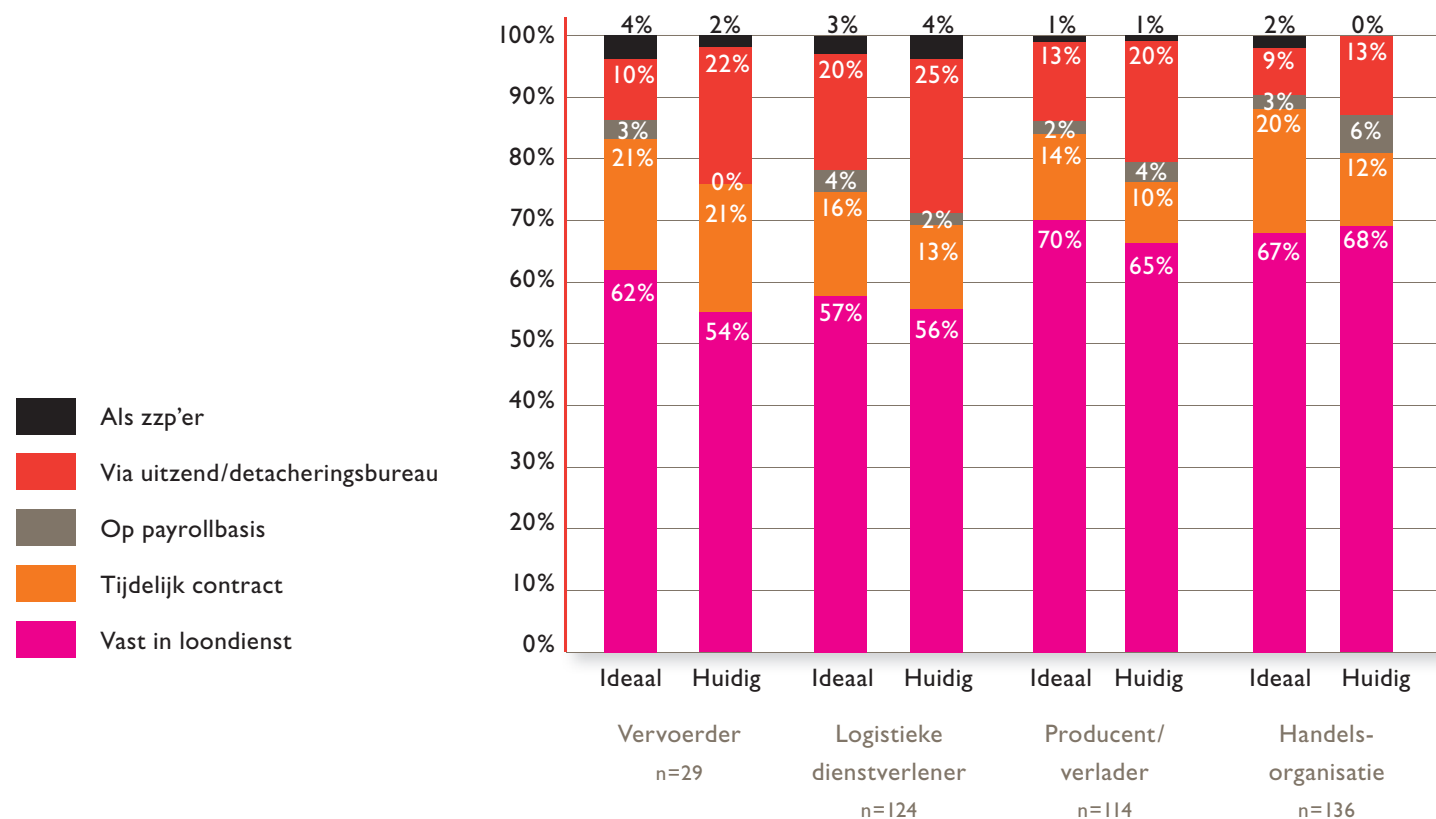
- Grotere flexibiliteit dan met personeel in loondienst
- Lagere kosten dan uitzendkrachten
- Minder risico dan met personeel in loondienst
- Het gemak om het juridisch werkgeverschap en de administratie uit te besteden
- Meer binding vergeleken met uitzendkrachten
- Lagere kosten dan personeel in loondienst



Liever meer vast?

Dat de huidige situatie en de trend om met steeds minder vaste contracten te werken niet overal als ideaal worden ervaren, laat grafiek 4 zien. Zeer waarschijnlijk kiezen veel bedrijven vanwege de onzekere marktsituatie voor een wat ruimere flexschil dan ze in de toekomst nodig denken te hebben. Flexibele arbeid stelt veel bedrijven in staat de kat uit de boom te kijken. Een situatie die mogelijk zal veranderen wanneer de markt weer aantrekt, krapte ontstaat en de strijd om de medewerker weer losbarst.

Grafiek 5: huidige versus ideale verhouding contractsoorten logistiek medewerkers



4 De HR-agenda in de logistiek

Opleiden van medewerkers is het gesprek van de dag

Wat kan ik doen om het ziekteverzuim van mijn orderpickers omlaag te krijgen en hoe slaag ik erin om de aanwezige kennis van oudere werknemers op de jonkies over te dragen? Als we naar de belangrijkste thema's op de HR-agenda's binnen de sector kijken, wordt snel duidelijk dat kennis - meer dan ooit - macht is, en het opleiden van medewerkers overal de aandacht heeft.

Steeds complexere branche vraagt om kennis en opleiden

De toenemende complexiteit en automatisering van het werk vraagt om steeds beter en hoger opgeleide mensen. Dat laatste geldt ook voor de gewenste steeds bredere inzetbaarheid van medewerkers in de verschillende logistieke functies. Het opleiden van medewerkers staat met 72% dan ook duidelijk bovenaan op de HR-agenda's in de sector.

Aantrekkelijk werkgever doet aan generatiemanagement

De grafiek laat verder nog enkele opvallende zaken zien. Zo staat bij 45% van de respondenten de uitdaging om voor de verschillende generaties binnen het bedrijf een aantrekkelijke werkgever te zijn, hoog op de agenda. Net als de aandacht voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Wat verder opvalt is dat het 'flexibeler worden' ook hoog scoort dit jaar. Dit terwijl bedrijven in het vorige hoofdstuk aangaven een kleinere flexschil juist ideaal te vinden. Het kan zijn dat het hier om het flexibiliseren van de interne personele organisatie gaat. Brede inzetbaarheid van het eigen personeel en het invoeren van verschillende contractvormen lijken daarbij de sleutelwoorden te zijn.

Zorgen van morgen?

De toekomst en de strategische personeelsplanning hebben bij 41% van de bedrijven de aandacht. Maar kijken we naar het percentage bedrijven dat zich zorgen maakt over het vervangen van medewerkers die met pensioen gaan, dan is de score met 18% juist opvallend laag. Helemaal wanneer we weten dat het aandeel werknemers tussen de 50 en 64 jaar binnen de bedrijven van de respondenten 21% bedraagt. Ook opvallend - en tegenstrijdig met het opleiden van medewerkers - is de geringe aandacht voor het stimuleren van interne doorstroom van medewerkers. Zeker wanneer de markt weer aantrekt, kan dat een vertrekreden voor vaste medewerkers zijn.



- Opleiden van medewerkers
- Veiligheid en arbo
- Hoe passen we de personele bezetting snel en verantwoord aan de economische situatie aan?
- Hoe worden we nog flexibeler?
- Hoe dringen we het verzuim terug?
- Hoe worden/blijven we een aantrekkelijk werkgever voor de verschillende generaties binnen ons bedrijf?
- Hoe houden we de medewerkers duurzaam inzetbaar?
- Strategische personeelsplanning
- Hoe stimuleren we interne doorstroom?
- Hoe vervangen we medewerkers die met pensioen gaan?
- Wat betekent de voortschrijdende automatisering voor de eisen die we aan onze medewerkers stellen?
- Hoe kunnen we faciliteren dat medewerkers werk en privé beter kunnen combineren?
- Sociale innovatie
- Hoe gaan we om met de taalproblemen die buitenlandse werknemers met zich meebrengen?
- Thuiswerken/het nieuwe werken
- Hoe kunnen we meer werk uitbesteden?
- Hoe kunnen we medewerkers uit verschillende generaties beter laten samenwerken?

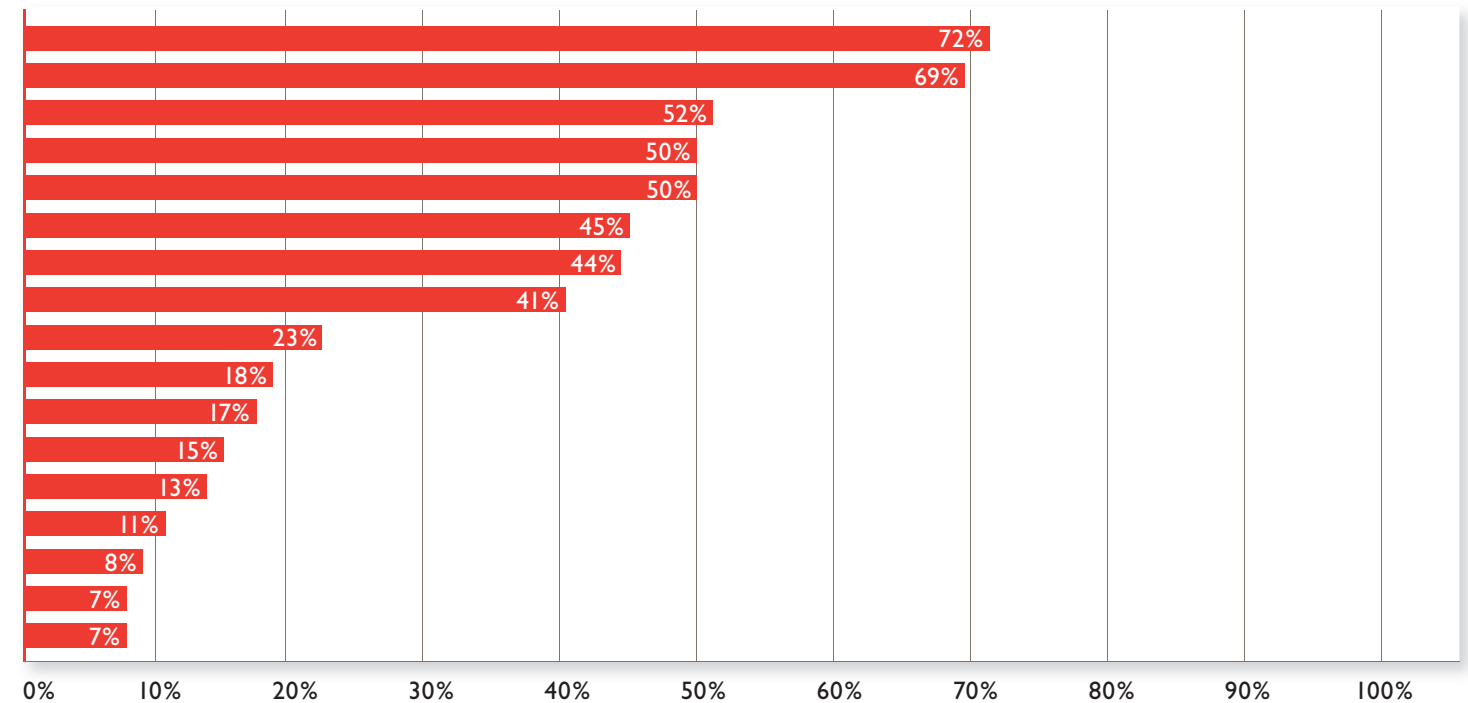


Arjen Kuneman, directeur van Moduslink in Apeldoorn
'Wij stellen specifieke ploegen samen die werken op tijden dat er dagopvang is voor de kinderen. Op die manier zijn we interessant en aantrekkelijk voor vrouwen die hun kinderen naar school kunnen brengen en halen. Het gaat hierbij wel voornamelijk om productiewerk.'

Er wordt nog 'klassiek' gedacht

Wat verder opvalt aan grafiek 6, is de geringe aandacht voor thema's als thuiswerken en het nieuwe werken (8%) en sociale innovatie (13%). Deze nieuwe en andere manieren van het organiseren van arbeid hebben tot doel zowel de productiviteit als de kwaliteit van arbeid te verbeteren. Het lijkt erop dat werkgevers zich hier en daar wel vragen stellen over deze thema's, maar nog niet écht in oplossingen denken. Ook het verbeteren van de samenwerking tussen verschillende generaties scoort met 7% laag.

Grafiek 6: wat staat er op de HR-agenda?



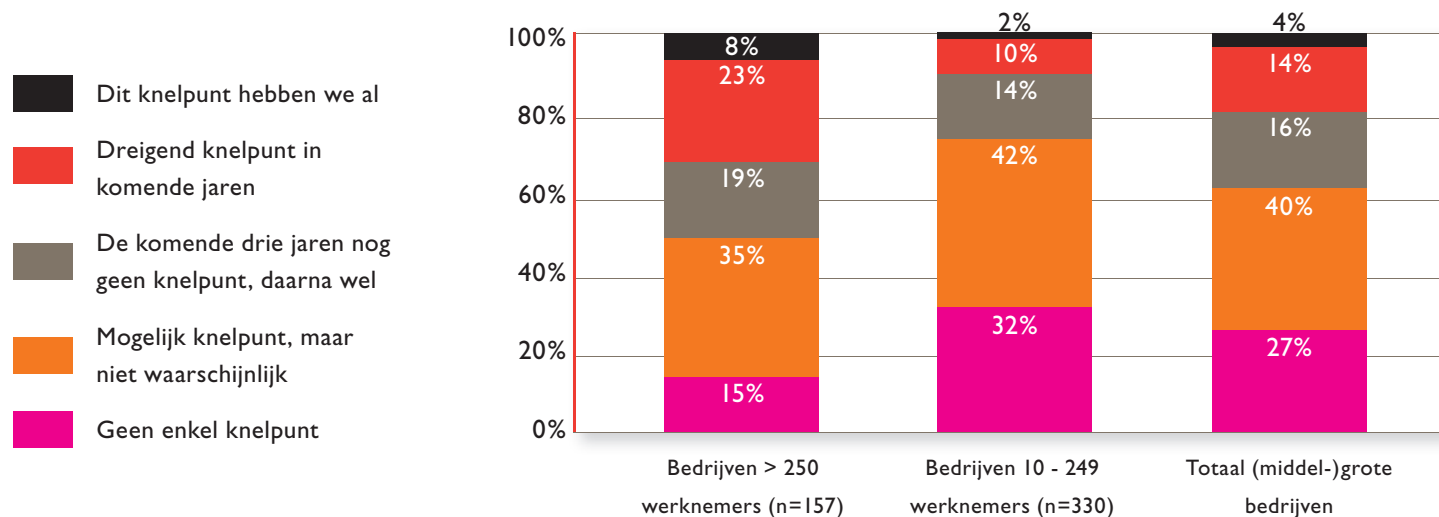
5 Personeelstekorten

Loopt het écht niet zo'n vaart met de krapte?

Zorgen het aantrekken van de markt en de prognose van een (lichte) groei de komende jaren al op korte termijn voor krapte? Helemaal nu er meer oudere werknemers in de logistiek met pensioen gaan en er minder werkende jongeren bijkomen? Of leiden de uitdagingen en problemen van vandaag ons af van de mogelijke personeelstekorten morgen?

Heel veel zorgen maken de respondenten van het Logistics Labour Survey zich kennelijk niet over personeelstekorten de komende drie jaar. De grafiek hieronder laat zien dat bijna twee derde van de respondenten (67%) in grote en middelgrote bedrijven in de logistiek het niet zeer waarschijnlijk acht last te krijgen van krapte in specifieke functies. Een opmerkelijke uitkomst, omdat veel geluiden in de sector juist een groeiend tekort van het aantal medewerkers op mbo/hbo-niveau aankondigen.

Grafiek 7: in hoeverre verwacht u last te hebben van een tekort aan personeel op specifieke functies?



Frank Stultiens, HR-directeur van UPS divisie Contract Logistics Europa in Eindhoven

'Wat betreft de warehouse/magazijn-medewerkers verwachten wij geen echte problemen de komende twee of drie jaar. Dat plaatje is anders bij hbo'ers en academici. Denk aan salesmanagers, aan logistic engineers, import- en export-medewerkers. Daar is nu al behoefte aan.'



Koos van Santen, directeur van E-ways Fulfilment Center in Vianen

'Het is zeer opmerkelijk dat in het onderzoek ruim 80% van de ondervraagden de komende drie jaar geen knelpunten ziet op de arbeidsmarkt. Ik noem dat struisvogel-gedrag. Een reden voor dat hoge cijfer? Het kan zijn dat veel bedrijven nu geen vacatures hebben en er dus ook geen idee van hebben hoe het met de arbeidsmarkt is gesteld.'

Kop in het zand?

Een mogelijke verklaring voor deze uitkomst is dat veel werkgevers zich pas serieus zorgen gaan maken op het moment dat vacatures lastig in te vullen zijn. Een andere mogelijke reden is dat veel bedrijven in de sector verwachten dat de huidige, onzekere en lastige marktsituatie nog een tijd zal aanhouden en krapte op korte termijn dus niet waarschijnlijk is. Een laatste motivatie voor de opvallende uitkomst kan gezocht worden bij de MKB-bedrijven. Die zitten vaak minder vast aan salarisschalen en afspraken. In die zin zijn ze flexibeler en kunnen ze dreigende krapte tijdelijk oplossen door bijvoorbeeld wat extra's te betalen.

Magazijnmedewerkers, teamleiders, chauffeurs...

Binnen de bedrijven die aangeven (mogelijke) knelpunten te verwachten, is het interessant te zien in welke functies de krapte zich waarschijnlijk zal manifesteren. Van de bedrijven die een mogelijk tekort verwachten, ziet 25% dat vooral gebeuren bij magazijnmedewerkers, en 24% bij teamleiders en vrachtwagenchauffeurs. Ook de algemene voorspelling dat de vraag naar middelbaar en hoger geschoold personeel blijft stijgen, wordt hier bevestigd. Een ontwikkeling die vooral zorgt voor verwachte tekorten onder planners (20%) en logistieke/supply chain managers op hbo/wo-niveau (17%).

Flexibiliteit door diversiteit

Ondanks dat er begin 2012 nog een paar duizend magazijnmedewerkers/orderpickers in ons land zonder werk zaten, lijkt er de komende jaren toch een tekort aan medewerkers voor deze functies te ontstaan. De 24-uurs economie vraagt veel van de flexibiliteit van arbeid in de sector. Magazijnmedewerkers zijn er dus genoeg, maar willen ze ook van 4.00 tot 8.00 uur aan de slag? Niet de vraag: *heb ik wel genoeg mensen?* is de oplossing op het flexibiliseringsvraagstuk. Veel belangrijker wordt de opgave om altijd de juiste mensen op de juiste tijden aan het werk te hebben. Bijvoorbeeld studenten die om 5.00 uur aan de slag gaan en het stokje om 9.00 uur aan jonge moeders overgeven, aangevuld met 45-plussers.



Marianne Groeneveld, vice-president Human Resources bij CEVA Logistics

'Het probleem van krapte wordt in veel bedrijven vooruitgeschoven en dat is ook wel te verklaren. Bedrijven zijn blij om nu in ieder geval werk te hebben voor de medewerkers die ervoor kiezen langer door te werken. Maar als je statistieken en prognoses bekijkt, kun je niet anders concluderen dan dat we op een tekort aankoersen.'



Mieke Damen, vice-president Supply Chain bij Vlisco Groep in Helmond

'Ik schrik van het gebrek aan visie op de arbeidsmarkt in de logistiek. Van het idee dat er geen tekort aan zit te komen. Niet alleen in de fysieke arbeid zie je krapte ontstaan. Wij hebben nu al veel moeite om gekwalificeerde hbo'ers binnen te halen voor leidinggevende functies in de productie. Dat geldt zelfs voor regio's waar al veel ontslagen zijn gevallen. Een teken aan de wand.'



Arjen Kuneman, directeur van Moduslink in Apeldoorn

'Functies op middelmanagementniveau zijn altijd lastig in te vullen geweest. Dat is echt niet iets van de laatste tijd en dat zal ook altijd zo blijven.'



Grafiek 8: in welke functies verwacht u in de komende jaren een tekort?



6 Inzet van specifieke doelgroepen

En wat als de jongeren op zijn?

De logistiek wordt vaak gezien als 'barometer van de economie' en is een sector waarin zeer veel uiteenlopende activiteiten een plek hebben. Activiteiten die nu nog vaak uitgevoerd worden door specifieke doelgroepen en leeftijdscategorieën. De vraag is of dat zo blijft en in welke vijver we gaan vissen om de verwachte krapte de komende jaren het hoofd te bieden.

De jeugd heeft de toekomst (maar de toekomst heeft geen jeugd)

De grafiek op pagina 20 laat duidelijk zien hoe specifiek de logistieke bedrijven mikken op de inzet van verschillende doelgroepen. Veruit de meest gewilde groep binnen de logistieke sector zijn de jongeren. 60% van de bedrijven richt zich op deze doelgroep. Ook de specifieke inzet van vrouwen (53%) en ouderen (34%) valt op. Het percentage bedrijven dat zich specifiek richt op Wajongers is 14%. Dat lijkt veel, maar het absolute aantal Wajongers dat wordt ingezet bedraagt slechts 1% van de totale populatie.

Jongeren, vrouwen en Wajongers

Nu we de voorkeuren van de respondenten voor de verschillende doelgroepen weten, zijn we benieuwd of zij zich de komende jaren bij de werving ook specifiek gaan richten op die doelgroepen. 22% van de bedrijven zegt zich op jongeren te concentreren. 10% procent wil zich specifiek richten op vrouwen, terwijl 6% van de bedrijven op de doelgroep Wajongers inzet. Slechts 3% van de bedrijven geeft aan zich op de doelgroep ouderen te concentreren.

Marianne Groeneveld, vice-president Human Resources bij CEVA Logistics

'Wij willen het meest vrouwvriendelijke logistieke bedrijf in onze regio worden. Dat kan, maar daarvoor heb je wel een aantal vrouwen nodig dat de kritische kern vormt en weer andere vrouwen aantrekt. We proberen vrouwen echt op andere plekken in te zetten dan op de typische marketing en HR-functies. Maak er een doelstelling van. Dan gebeurt er wat en kun je als bedrijf onderscheidend zijn.'



Eén visvijver is niet genoeg

Met deze uitkomsten - en de massale jacht op de jongeren - lijken problemen niet uit te kunnen blijven. Helemaal niet wanneer de markt aantrekt. Door het afnemen van het aantal mensen tussen de 20 en 50 zal de arbeidsmarkt vergrijzen en zullen de gevolgen van de demografische druk op korte termijn zichtbaar worden. Het is dus slechts een kwestie van tijd voordat de visvijver met jongeren leeg raakt. Regeren is ook hier vooruitzien, en het zou verstandig zijn wanneer de sector zich de komende jaren behalve op jongeren ook richt op vrouwen en de snel groeiende groep 45-plussers. Die laatste groep gaat niet alleen nog jaren mee, ze hebben ook een berg aan ervaring en zijn vaak veel flexibeler dan gedacht.



Mieke Damen, vice-president Supply Chain bij Vlisco Groep in Helmond

'We laten de doelgroep vrouwen te veel liggen. Er zijn maar heel weinig vrouwelijke studenten die de logistiek in willen. En als ze wel instromen, is dat vaak van korte duur. Ondanks alle goede bedoelingen, doen we dan als sector toch iets niet goed.'



Koos van Santen, directeur van E-ways Fulfilment Center in Vianen

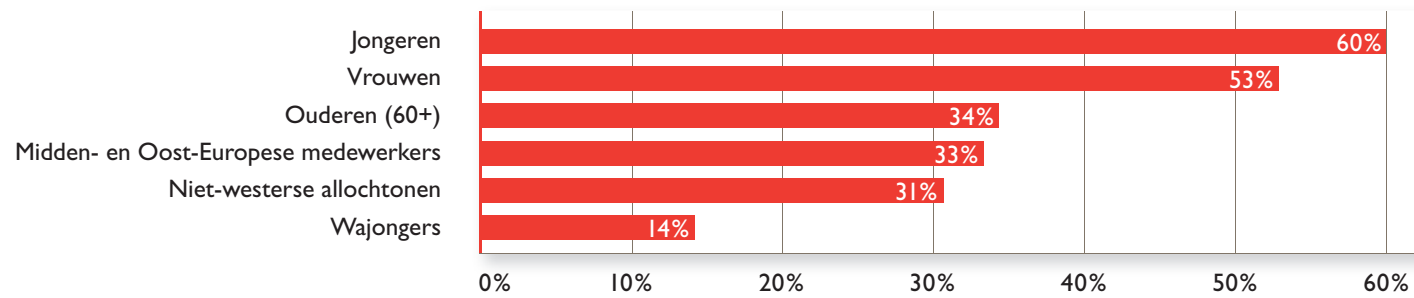
'Ik zie niets in allerlei wettelijke verplichtingen om de sector aantrekkelijker te maken voor jongeren en vrouwen. Het draait vooral om competenties en de manier waarop je het beste uit mensen haalt en ze blijft boeien.'



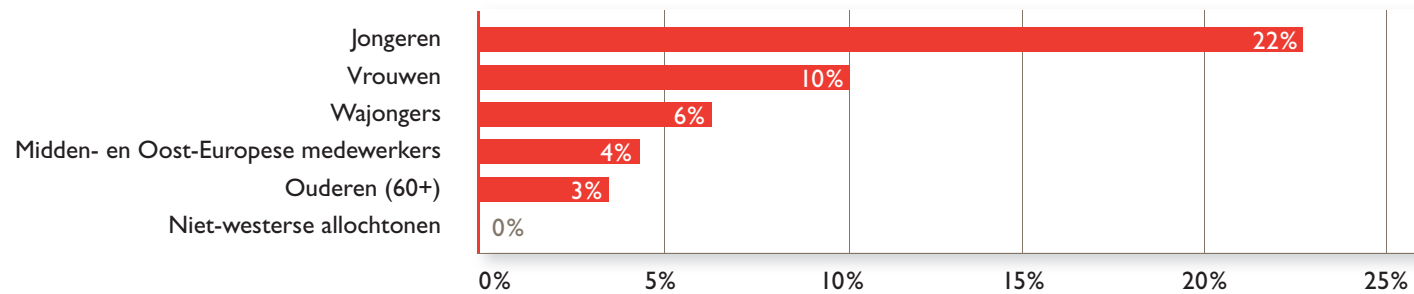
Arjen Kuneman, directeur Moduslink in Apeldoorn

'Het liefst zien we ook op leidinggevend niveau meer vrouwen. Die hebben we nu ook wel. Maar dat zijn vaak Poolse vrouwen die een paar jaar fulltime willen werken en niet afhaken als ze kinderen krijgen.'

Grafiek 9: percentage bedrijven dat een specifieke doelgroep inzet voor logistieke functies



Grafiek 10: welke doelgroepen wilt u gaan werven?



7 Wervingskanalen

Uitzendbureau en eigen netwerk blijven succesvol, social media rukken langzaam op

Nu we een goed beeld hebben van de meest gewilde doelgroepen, zijn we ten slotte benieuwd welke wervingskanalen het succesvolst zijn om de gewenste medewerkers te werven.

In de zoektocht naar betrouwbaar vast en flexibel personeel blijkt het wervings- en selectiebureau/uitzendbureau nog altijd het meest succesvolle wervingskanaal te zijn. 69% van de respondenten geeft aan organisaties als Tempo-Team succesvol in te zetten voor het inhuren of aannemen van logistiek personeel. Het persoonlijke netwerk van de respondent en het inzetten van de eigen bedrijfswebsite worden als succesvolle alternatieven gezien voor de dienstverlening van het uitzendbureau.

Social media en alternatieve wervingskanalen

In de digitale samenleving verandert de communicatie tussen doelgroepen razendsnel. En hoewel veel bedrijven het traditioneel adverteren in krant en tijdschrift nog net iets (41%) succesvoller achten dan het houden van een twittercampagne voor de werving van 30 orderpickers, winnen social media als succesvol wervingskanaal terrein (35%). Kijken we ten slotte naar de alternatieve inkoopkanalen, dan vallen de slechte scores op van zogenaamde 'gesubsidieerde' kanalen als het CWI, sociale dienst en de re-integratiebureaus/instanties. Deze roepen steeds vaker de hulp en expertise in van uitzendbureaus voor het dichtend van het gat met de arbeidsmarkt en het bedrijfsleven.



Frank Stultiens, HR-directeur van UPS divisie Contract Logistics Europa in Eindhoven

'Er zijn verschillende campagnes geweest om jonge mensen te interesseren voor de logistiek. Daar moeten we vooral mee doorgaan. Neem ze mee naar het distributiecentrum, zodat ze kunnen zien hoeveel moderne IT erbij komt kijken. Voor jongeren is dat erg aantrekkelijk. Die zijn met allerlei electronic devices en termen als 'serious gaming' vertrouwd. De nieuwe doelgroepen vragen om een andere manier van communiceren en benaderen.'

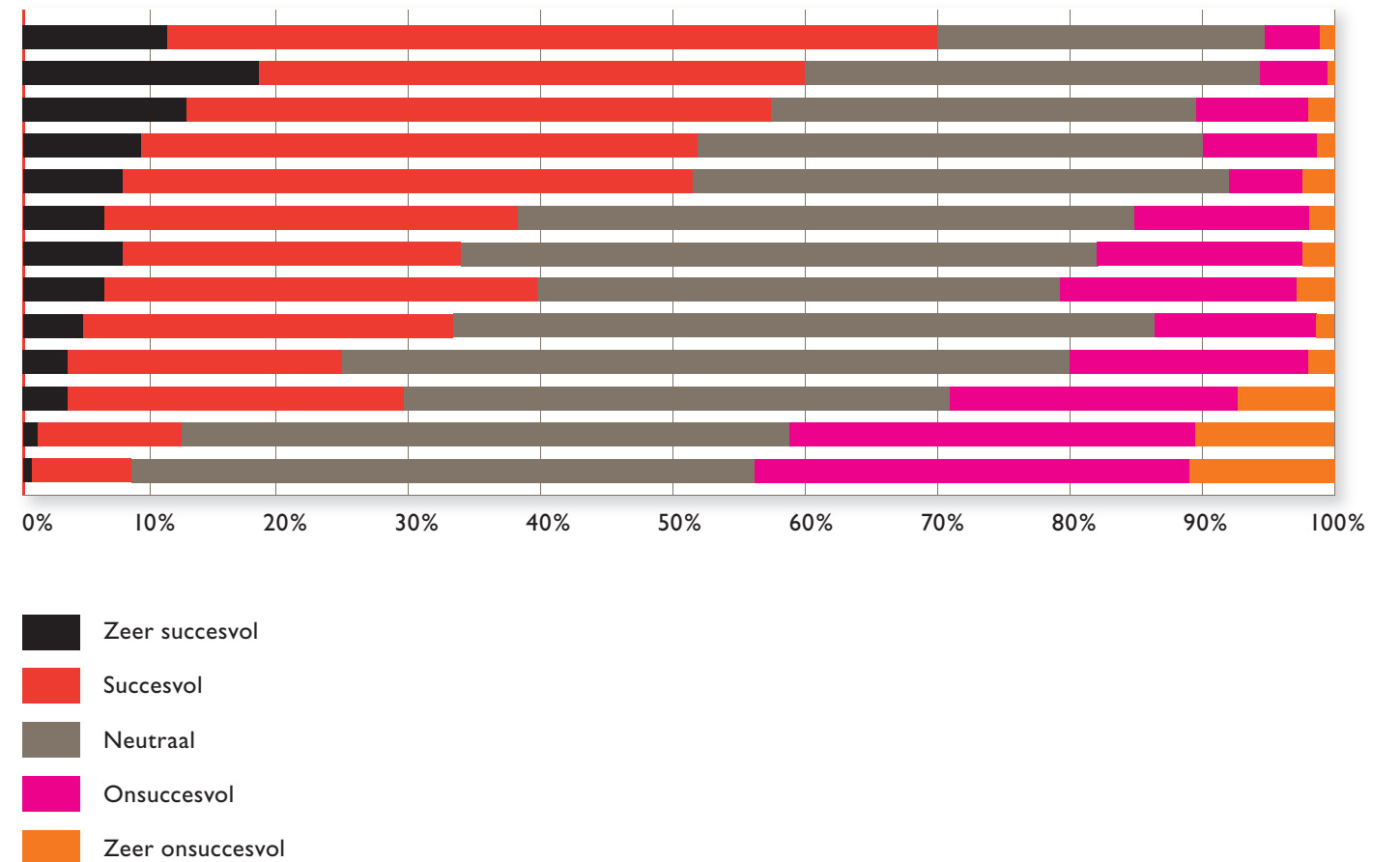


Marianne Groeneveld, vice-president Human Resources bij CEVA Logistics

'Op het gebied van employer branding kunnen we van synergie profiteren. We kunnen met elkaar als logistieke sector events uitkiezen, waar we ons gezamenlijk en zo aantrekkelijk mogelijk profileren naar de markt.'

- Werving- en selectiebureau en/of uitzendbureau
- Persoonlijk netwerk buiten social media
- Eigen website van het bedrijf
- Interne vacature communiceren: eigen prikbord of personeelsblad
- Stagiairs
- Advertentie op algemene vacaturesites
- Social media (Hyves, LinkedIn, Facebook, Twitter, etc.)
- Advertentie in krant(en) of algemene tijdschrift(en)
- Advertentie op logistieke websites
- Advertentie in gespecialiseerde (logistieke) tijdschriften
- Werving uit pool vakantie-/weekendwerkers
- UWV Werkbedrijf en/of sociale diensten
- Re-integratiebedrijf

Grafiek 1 I: in hoeverre vindt u onderstaande wervingskanalen succesvol voor het werven van personeel?



Tempo-Team: brede HR-dienstverlener voor de logistiek

Tempo-Team is marktleider in het bieden van flexibele dienstverlening aan logistieke klanten. We bieden efficiënte oplossingen voor complexe vraagstukken. Dit doen wij met gemotiveerde, vakbekwame mensen, maar ook met ondersteunende diensten als geavanceerde planningstechnieken en digitaal verlonen.

Onze ruime kennis en ervaring en inzicht in logistiek en arbeid helpen u concurrerend te zijn in uw markt. Hoe state of the art uw Warehouse Management Systeem ook is, hoe slim uw routing en hoe doordacht de werkprocessen ook zijn, alles staat of valt bij de instelling van uw medewerkers. Hiervoor bent u bij Tempo-Team aan het juiste adres. Als dé intermediair voor de logistiek in Nederland, werven wij gemotiveerde mensen met passie voor het vak en bieden wij zo nodig aanvullende opleidingen.

In onze logistieke dienstverlening bieden wij het volgende:

Tempo-Team Supply Chain Professionals

biedt detachering en werving & selectie van logistieke professionals op mbo+- en hbo-niveau.

Tempo-Team Outsourcing

neemt arbeidsintensieve (non-core) processen volledig uit handen. Afrekening vindt plaats op basis van stuksprijs. Het productiviteitsrisico is dus voor onze rekening.

Tempo-Team Inhouse Services

is gespecialiseerd in grootschalige en structurele personele flexibilisering en inhouse services.

Tempo-Team Chauffeursdiensten

bemiddelt chauffeurs met rijbewijs C, CE of D en biedt chauffeurs (vanaf 16 jaar) opleiding en loopbaanbegeleiding aan.

Tempo-Team Payroll Services

neemt het juridisch werkgeverschap en verloning van door u geworven medewerkers over.

Tempo-Team Employability

biedt advies en ondersteuning bij outplacement, re-integratie en mobiliteit en onderzoekt het onderscheidend vermogen van uw onderneming op de arbeidsmarkt.

EU-Flex

is in Nederland de op een na grootste leverancier van buitenlandse werknemers. EU-Flex is gespecialiseerd in de lokale werving en selectie, huisvesting en het vervoer van medewerkers uit Midden- en Oost-Europese landen.

Colofon

Uitgave: Tempo-Team
Diemermere 15, 1112 TB Diemen,
020 569 59 22. www.tempo-team.nl
Redactie: Tabasco Communicatie,
Amsterdam; Erwin Rooyakkers
Fotografie: Tempo-Team
Vormgeving: Opera Graphic Design
Druk: Zalsman B.V.

tempo-team

