

Logistics Labour Survey 2004

Managementsamenvatting

Logistics

**Labour
Survey**

2004

LogistiekKrant

tempo-team

**TRANSPORT
+ OPSLAG**

1	Inleiding	Pagina 3
2	Aannemen van vast personeel	Pagina 4
3	Vasthouden van vast personeel	Pagina 5
4	Aannemen van flexibel personeel	Pagina 6
5	Opleiden van flexibel personeel	Pagina 7
6	Flexibel personeel uit het buitenland	Pagina 8
7	Arbeidskosten en ziekteverzuim	Pagina 9
8	Planning en productiviteit	Pagina 10
9	Trends in logistiek en personeelsbeleid	Pagina 11

Meer informatie?

Logistiek.nl
de logistieke portal van Nederland

Wilt u meer weten over dit onderzoek, kijk dan op www.logistiek.nl of neem contact op met één van de onderstaande personen:

LogistiekKrant

LogistiekKrant
hoofdredacteur Heres Stad
Postbus 4
7000 BA Doetinchem
(0314) 34 93 09
heres.stad@reedbusiness.nl

**TRANSPORT
+ OPSLAG**

Transport+Opslag
hoofdredacteur Marcel te Lindert
Postbus 4
7000 BA Doetinchem
(0314) 34 92 43
marcel.te.lindert@reedbusiness.nl

tempo-team

Tempo-Team
projectmanager Petra Mouthaan
Nationaal Branche en Account Centrum
Oudenhof 2c
4191 NW Geldermalsen
(0345) 58 04 68
petra.mouthaan@tempo-team.nl

Wat zijn de ontwikkelingen en de behoeften op de logistieke arbeidsmarkt?

Om daarop antwoord te kunnen geven, hebben de vakbladen **LogistiekKrant** en **Transport+Opslag**, uitgaven van **Reed Business Information**, en uitzendbureau **Tempo-Team** een onderzoek ingesteld. De resultaten vormen voor het bedrijfsleven een goede basis om het eigen logistieke personeelsbeleid te vergelijken met die van collegabedrijven. Dit is de eerste aflevering van een jaarlijks terugkerend onderzoek.

Voor het onderzoek zijn 401 bedrijven telefonisch ondervraagd. Deze bedrijven zijn evenredig verdeeld over de volgende sectoren:

- industrie
- groothandel
- logistieke dienstverlening

Daarnaast is gestreefd naar een gelijke verdeling over de volgende bedrijfsgroottes:

- bedrijven met 20 tot en met 99 werknemers in vaste dienst
- bedrijven met 100 tot en met 499 werknemers in vaste dienst
- bedrijven met meer dan 500 werknemers in vaste dienst

De respondenten zijn zoveel mogelijk evenredig verdeeld over de volgende functies:

- directeur/eigenaar/bedrijfsleider
- eindverantwoordelijk voor de logistiek
- operationeel verantwoordelijk voor het magazijn of distributiecentrum
- eindverantwoordelijk voor het personeelsbeleid

In het onderzoek zijn veel verschillende aspecten van personeelsbeleid aan bod gekomen. De vragen zijn vrijwel uitsluitend gericht op personeel voor de logistieke afdeling.

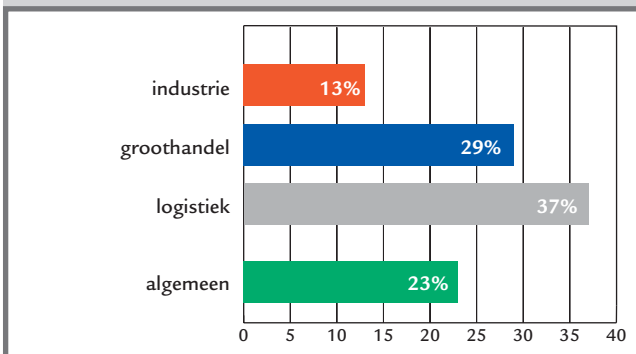
De volgende onderwerpen zijn aan bod gekomen:

- het aannemen en vasthouden van zowel vaste als flexibele medewerkers, met name ook de verwachte groei in het aantal vaste en flexibele medewerkers voor de komende 12 maanden;
- het opleiden en inwerken van flexibel personeel
- de inzet van flexibel personeel uit het buitenland
- de kosten van arbeid en het ziekteverzuim
- de planning van het werkaanbod
- het meten van de productiviteit per werknemer
- de invloed van trends op het gebied van logistiek en personeelsmanagement

In dit rapport zijn de opmerkelijkste uitkomsten samengevat. De cijfers uit het onderzoek zijn per onderwerp zo veel mogelijk grafisch weergegeven. In de tekst daaronder worden de cijfers toegelicht en conclusies getrokken.

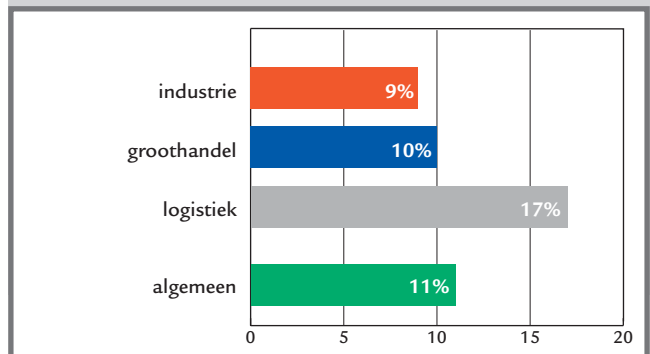
Het onderzoek is uitgevoerd door Magis Marktonderzoek.

Welk deel van het totale personeelsbestand is werkzaam binnen de logistieke afdeling?*

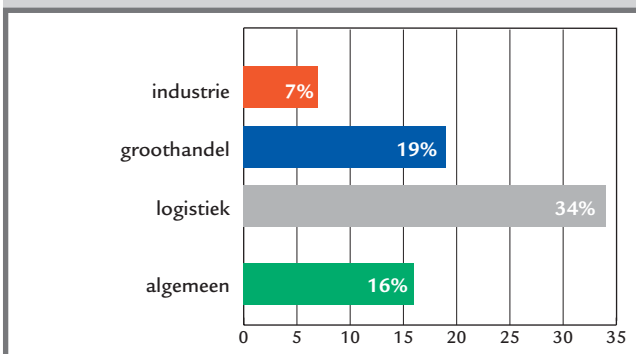


* betreft vaste medewerkers met een contract van meer dan 15 uur per week

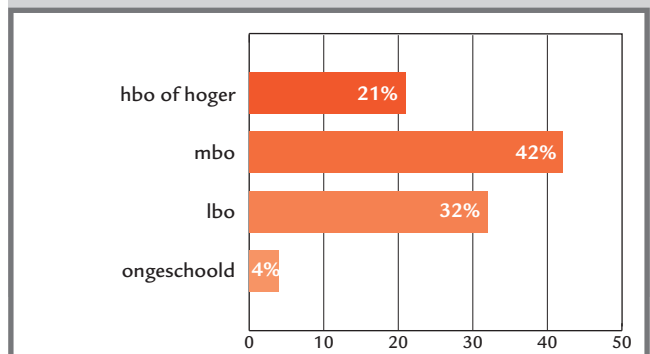
Is het aantal vaste logistieke medewerkers de afgelopen 12 maanden toegenomen?



Zal het aantal vaste logistieke medewerkers de komende 12 maanden toenemen?



Welke opleiding moeten nieuwe medewerkers hebben?



Optimisme onder logistiek dienstverleners

Ondanks het gematigde economische klimaat antwoordt 15 procent van de bedrijven dat het aantal vaste medewerkers de afgelopen 12 maanden is toegenomen. Van die vaste medewerkers is gemiddeld genomen bijna een kwart werkzaam op de logistieke afdeling. Als we alleen naar deze afdeling kijken, geeft 11 procent aan dat ook het aantal vaste logistieke medewerkers op deze afdeling is gegroeid. Deze groei is het sterkst onder logistiek dienstverleners.

Kleine bedrijven met minder dan 100 werknemers blijven achter met een groeipercentage van 10 procent. Middelgrote bedrijven (100 tot 500 werknemers) en grote bedrijven (meer dan 500 werknemers) zijn een stuk optimistischer met percentages van respectievelijk 14 en 15 procent.

Toekomst

Voor de toekomst is de stemming gematigd positief. 16 procent verwacht nieuwe logistieke medewerkers op de loonlijst te zetten. Dat is 5 procent meer dan het aantal bedrijven waar afgelopen jaar uitbreiding heeft plaatsgevonden. Alleen de industrie blijft met een groeipercentage van 7 procent flink achter. Deze sector heeft vaker dan andere branches te maken met reorganisatie of inkrimping, blijkt uit het onderzoek.

Deze uitkomst past in het beeld dat de economie zich voorzichtig herstelt. De economie is volgens cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek in de eerste helft van dit jaar weer licht gegroeid, terwijl het vertrouwen van de ondernemers in de economie een stijgende lijn vertoont.

Vooral logistiek dienstverleners (34 procent) zijn optimistisch. Ook bedrijven met meer dan 500 werknemers hebben wat meer vertrouwen in de toekomst (22 procent) dan hun kleine en middelgrote collega's (17 en 14 procent). Als reden voor de toename wordt groei verreweg het vaakst genoemd. In de groothandel scoort ook vervanging hoog.

Werving

Hoe worden nieuwe medewerkers geworven? Uitzendbureaus en personeelsadvertenties (beide 42 procent) zijn de belangrijkste bronnen. On line vacaturebanken scoren slechts 9 procent.

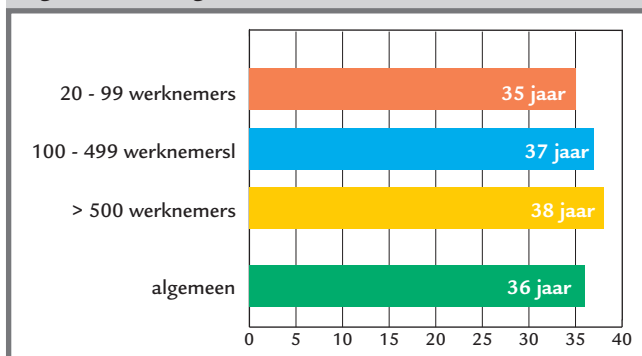
Een kwart van de logistiek dienstverleners werft personeel via het persoonlijk netwerk van de ondervraagden. In de industrie maakt slechts 12 procent gebruik van het eigen netwerk, in de groothandel 16 procent.

Opleiding

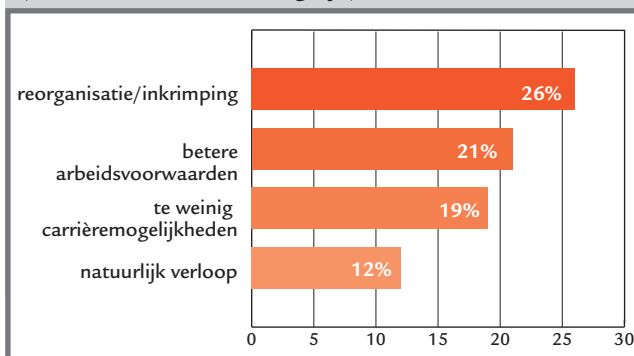
Als het personeelsbestand wordt uitgebreid, valt op dat het bedrijfsleven vooral op zoek is naar medewerkers met een hoger opleidingsniveau. Aan mbo'ers is in alle sectoren de grootste behoefte (42 procent), gevolgd door lbo (32 procent).

Als we per sector kijken, valt op dat de industrie (32 procent) meer dan de groothandel (21 procent) en logistiek (10 procent) behoefte heeft aan hbo'ers.

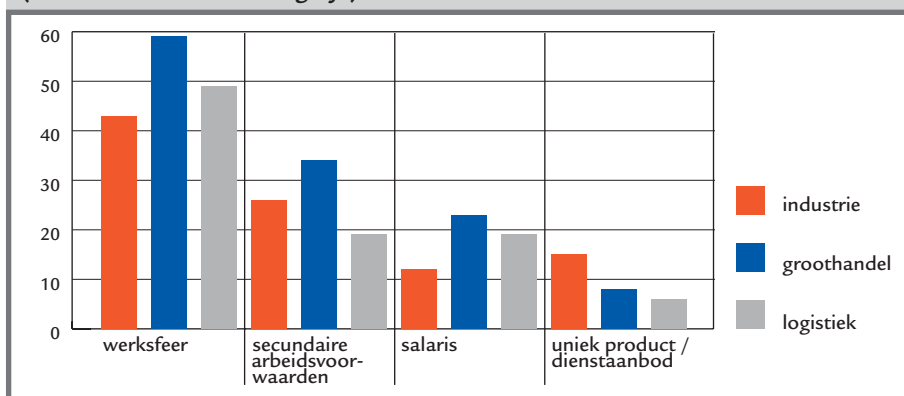
Wat is de gemiddelde leeftijd van het vaste personeel op de logistieke afdeling?



Wat is de belangrijkste reden om te vertrekken? (meerdere antwoorden mogelijk)



Hoe onderscheidt u zich als werkgever? (meerdere antwoorden mogelijk)



Kleinbedrijf houdt medewerkers beter vast

De gemiddelde leeftijd van de vaste medewerkers ligt rond de 36 jaar. Bij grote bedrijven is het gemiddelde leeftijd iets hoger (38 jaar) dan bij kleine bedrijven (35 jaar). In de groothandel (34 jaar) lopen wat meer jongeren rond dan gemiddeld.

Uitstroom

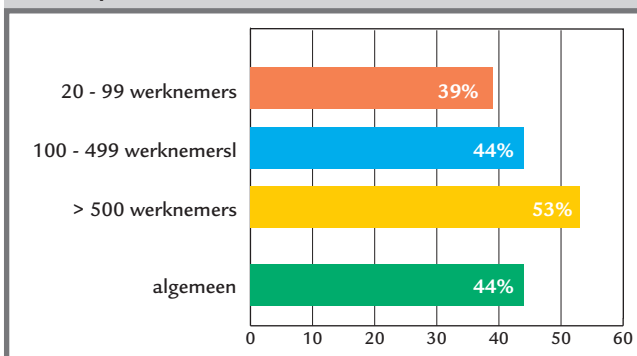
Wat uitstroom betreft, geldt over het algemeen het principe: hoe groter het bedrijf, hoe groter de uitstroom. Gelet op sector lijkt de uitstroom bij logistiek dienstverleners iets hoger te zijn dan bij groothandels en industriële bedrijven. Een andere constatering is dat bedrijven met een lage uitstroom minder vaak flexwerkers inzetten dan bedrijven met een grote uitstroom.

Als reden voor vertrek worden reorganisatie of inkrimping, betere arbeidsvoorwaarden en te weinig carrièremogelijkheden het vaakst genoemd. Bij logistiek dienstverleners scoort betere arbeidsvoorwaarden het hoogst. Inderdaad is de cao in deze sector goedkoper dan in andere branches. Bij industrie is reorganisatie of inkrimping de belangrijkste reden voor vertrek van medewerkers.

Werksfeer

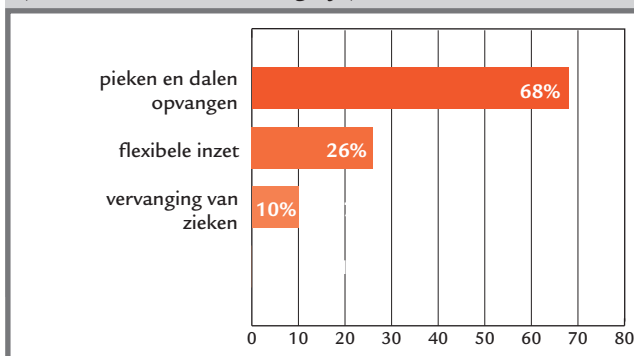
Wat maakt een bedrijf zo aantrekkelijk voor werknemers? Werksfeer, antwoordt de helft van de bedrijven. Vooral de groothandel (59 procent) roemt de sfeer in het eigen bedrijf. Als bedrijven (35 procent) groter worden, hebben ze wat meer moeite om het leuk te houden. Zij concurreren weer meer op salaris. Opvallend is dat tweederde van de directeuren/bedrijfsleiders werksfeer noemt als onderscheidende factor. Bij logistiek managers en magazijnchefs is dat slechts eenderde.

Heeft u in de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van flexibel personeel*?

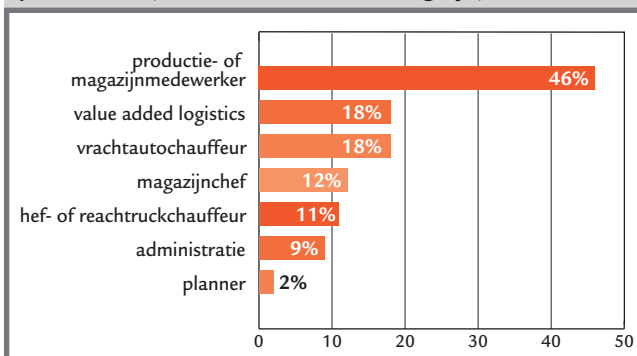


* Onder flexibel personeel worden uitzendkrachten en oproepkrachten verstaan

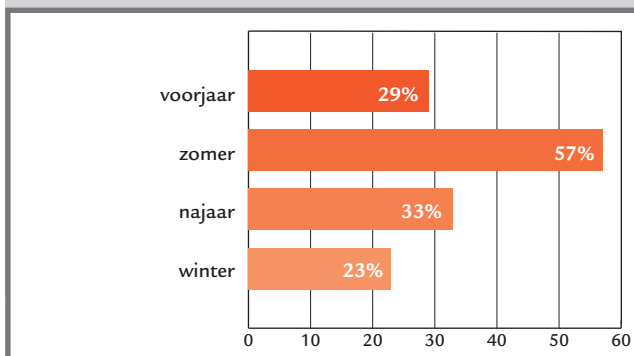
Waarom maakt u gebruik van flexibel personeel? (meerdere antwoorden mogelijk)



Voor welke werkzaamheden gebruikt u flexibel personeel? (meerdere antwoorden mogelijk)



In welk seizoen gebruikt u flexwerkers?



Flexwerkers minder in trek bij kleine bedrijven

Kleine bedrijven maken een stuk minder gebruik van uitzendkrachten en oproepkrachten in de logistieke afdeling dan middelgrote en grote bedrijven. Slechts eenderde van de bedrijven met minder dan honderd werknemers heeft het afgelopen jaar dergelijke flexwerkers aan het werk gehad. Van de bedrijven met meer dan 100 werknemers heeft rond de 70 procent de hulp ingeroepen van flexwerkers.

Bij segmentatie naar branche springen de logistiek dienstverleners eruit. Meer dan de helft (52 procent) zet flexibel personeel in. In de industrie is dat slechts 39 procent.

Pieken en dalen

De reden om flexibel personeel in te zetten is voor de hand liggend: om pieken en dalen in het werkaanbod op te vangen. Ruim tweederde van de ondervraagden noemt dit als antwoord. Een kwart geeft flexibiliteit op als reden; oproepkrachten en uitzendkrachten kunnen voor verschillende werkzaamheden worden ingezet. In één op de vier bedrijven wordt dus intern geschoven met flexwerkers. In de groothandel (39 procent) gebeurt dit het vaakst, in de industrie (15 procent) het minst. Opvallend is dat directeuren en bedrijfsleiders ook de lagere kosten van flexwerkers noemen. Logistiek managers, magazijnchefs en managers personeelszaken praten hier niet of nauwelijks over.

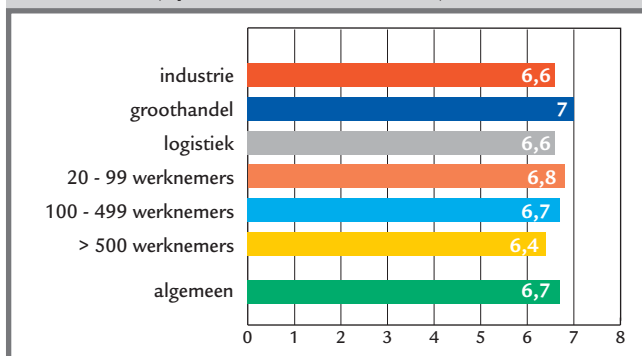
Magazijnmedewerkers

De helft van de bedrijven zet flexwerkers in als productie- of magazijnmedewerker. Vooral in de groothandel (60 procent) is dat het geval. Bij logistiek dienstverleners werkt slechts 32 procent als magazijnmedewerker, maar dat heeft vooral te maken met het grote aantal flexwerkers dat als vrachtautochauffeur actief is (35 procent). Bij groothandels (22 procent) worden opvallend veel flexwerkers ingezet als magazijnchef.

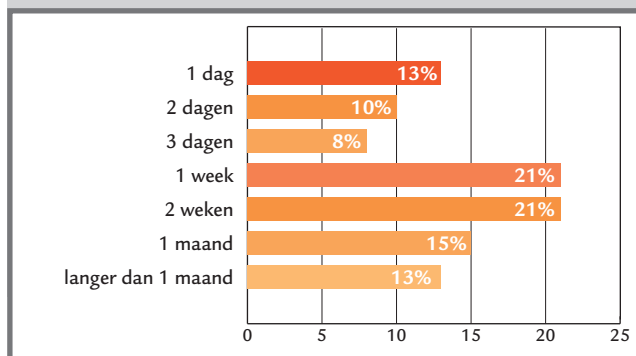
Vakantieperiode

Opvallend is dat alle sectoren het hele jaar door flexwerkers inzetten om pieken en dalen in het werkaanbod op te vangen. De zomer vertoont een duidelijke uitschieter. Maar liefst 57 procent gebruikt uitzendkrachten om de vakantieperiode door te komen.

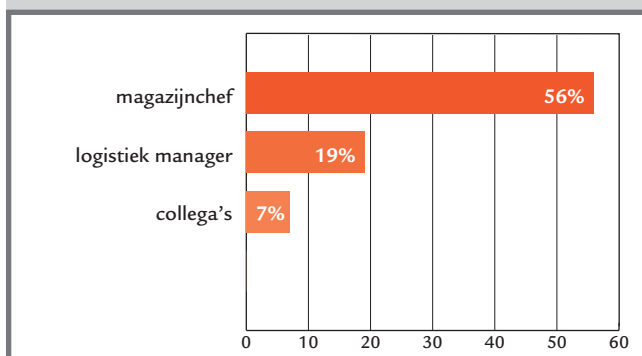
Hoe tevreden bent u over het opleidingsniveau van flexwerkers? (op een schaal van 1 tot 10)



Hoe lang is de inwerktijd van flexwerkers?



Wie is verantwoordelijk voor het inwerken van flexwerkers?



Tevredenheid over opleidingsniveau flexwerkers

Iets meer dan 60 procent van de bedrijven geeft een 7 voor het opleidingsniveau van de flexwerkers. 17 procent geeft een zes, 11 procent een 8. De industrie is de enige branche waar drieën worden gescoord. De activiteiten zijn in deze branche dan ook vaak complexer dan in de groothandel of logistieke dienstverlening.

Bedrijven met meer dan 100 werknemers zijn wat minder positief over het opleidingsniveau dan bedrijven met minder dan 100 werknemers.

Opvallend is ook dat magazijnchefs wat minder kritisch zijn dan logistiek managers.

Inwerktijd

Vandaag de dag zijn technieken en systemen beschikbaar - zoals barcodescanning en RF-communicatie - waarbij magazijnmedewerkers stap voor stap door de werkzaamheden worden geleid. Het gebruik van dit soort middelen heeft er echter niet tot korte inwerktijden geleid. Bij 42 procent van de bedrijven duurt het 1 tot 2 weken voordat een flexwerker tot tevredenheid presteert. Slechts 12 procent van de bedrijven is na 1 werkdag al tevreden. Bij logistiek dienstverleners, die al wat verder zijn met de implementatie van moderne systemen, ligt dit percentage wat hoger. Verder valt op dat grote bedrijven minder snel tevreden zijn dan kleine bedrijven.

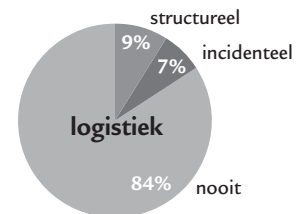
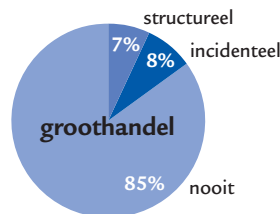
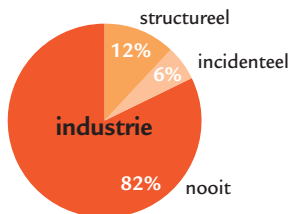
Begeleiding

De magazijnchef is in bijna zes van de tien bedrijven verantwoordelijk voor het inwerken en begeleiden van flexwerkers. Bij 2 van de 10 bedrijven is deze taak voorbehouden aan de logistiek manager. Ook directe collega's (7 procent) spelen een belangrijke rol.

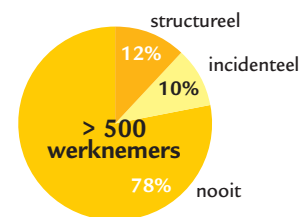
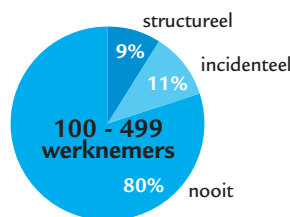
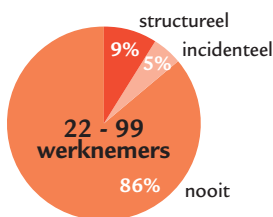
Wat bedrijfsgrootte betreft, geldt de stelling: hoe groter het bedrijf, hoe meer de verantwoordelijkheid verschuift van de logistiek manager naar de magazijnchef.

Maakt u gebruik van medewerkers uit andere EU-landen?

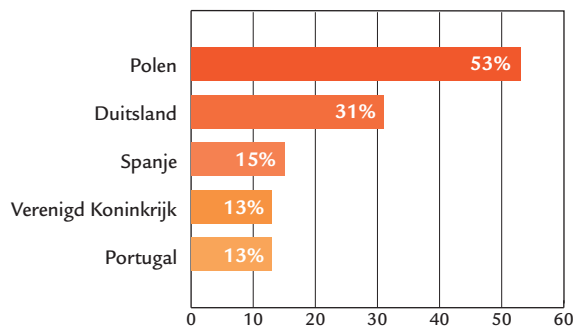
per branche



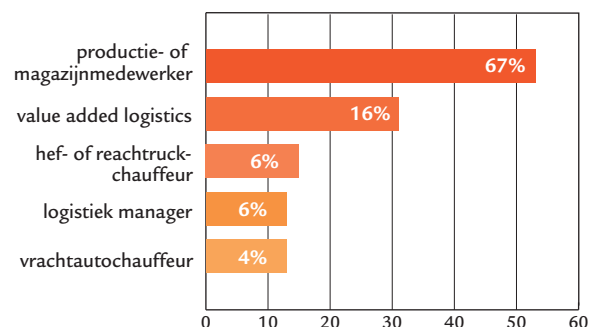
per bedrijfsgrootte



Uit welk land zijn uw buitenlandse werknemers afkomstig? (meerdere antwoorden mogelijk)



Voor welke activiteiten zet u buitenlandse werknemers in? (meerdere antwoorden mogelijk)



Inzet buitenlanders is beperkt

De kranten en vakbladen staan vol met artikelen over de inzet van buitenlandse medewerkers in Nederland, met name uit Polen. De logistiek wordt vaak genoemd als sector waarin dit gebeurt. Uit het onderzoek blijkt echter dat het aantal bedrijven met medewerkers uit het buitenland beperkt blijft tot 16 procent.

De industrie loopt iets voorop met een percentage van 18 procent, logistiek dienstverleners blijven achter met 12 procent. Ook hier geldt: hoe groter het bedrijf, hoe vaker medewerkers uit het buitenland worden gehaald. Van de kleine bedrijven haalt slechts 14 procent mensen uit het buitenland, bij de grote bedrijven loopt dat op tot 22 procent.

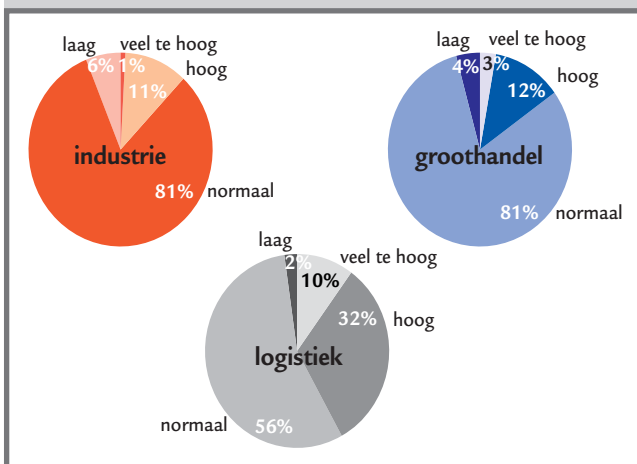
Polen favoriet

Polen is de favoriete pool van buitenlandse medewerkers. Van de bedrijven die mensen buiten Nederland haalt, zegt de helft Polen aan het werk te hebben. Ongeveer eenderde heeft Duitsers aan het werk, vooral in de industrie. Op gepaste afstand volgen andere landen zoals Spanje, Portugal en het Verenigd Koninkrijk.

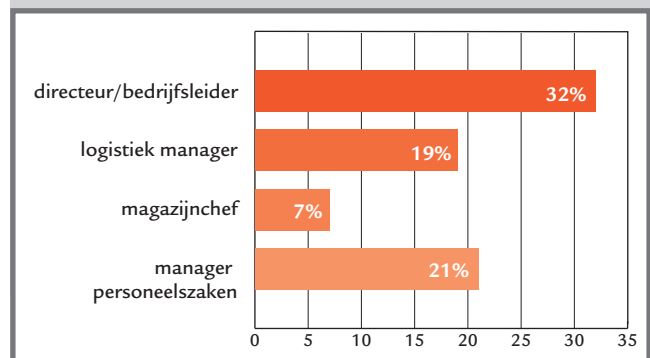
Veel magazijnmedewerkers

Net als Nederlandse flexwerkers worden buitenlanders vooral ingezet voor het fysiek zware werk: productie- of magazijnmedewerker (67 procent), verpakkings- of assemblagemedewerker (value added logistics, 16 procent) en hef- of reachtruckchauffeur (6 procent). Het aantal buitenlanders dat in leidinggevende functies terecht komt (6 procent), is een stuk lager dan bij Nederlandse flexwerkers.

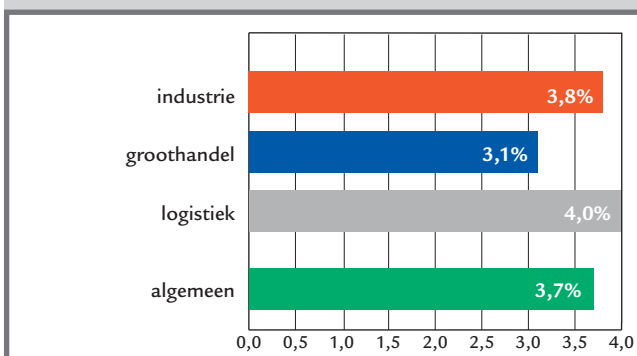
Hoe denkt u over de kosten van logistiek personeel?



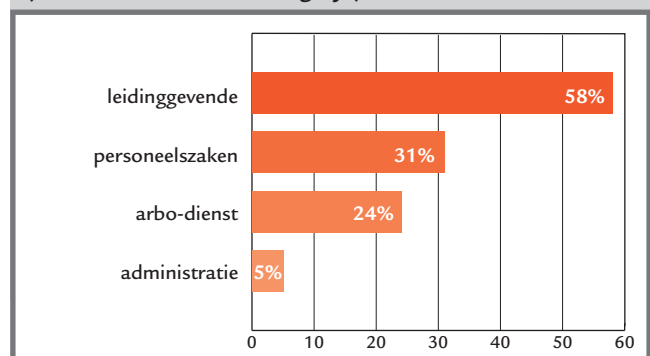
Wie vindt de personeelskosten (te) hoog?



Wat is uw schatting van het gemiddelde ziekteverzuim?



Wie is verantwoordelijk voor begeleiding bij ziekteverzuim? (meerdere antwoorden mogelijk)



Personeelskosten geen hot issue

Driekwart van de bedrijven maakt zich nauwelijks druk over de personeelskosten. Slechts 16 procent vindt dat ze veel moeten betalen voor logistiek personeel, niet meer dan 4 procent noemt dat bedrag te hoog.

Logistiek dienstverleners, die vaak krappe marges hanteren, lijken nog het meest kritisch: 10 procent noemt de personeelskosten te hoog. Middelgrote en grote bedrijven (respectievelijk 26 en 24 procent) blijken zich wat meer zorgen over de kosten te maken dan kleine bedrijven (18 procent).

Directie kritisch

Opvallend is het verschil tussen de functionarissen die antwoord geven. Van de directeuren en bedrijfsleiders noemt 31 procent de personeelskosten hoog of te hoog. Onder logistiek managers en magazijnchefs is dit respectievelijk 19 en 7 procent. De manager personeelszaken zweeft daar met 21 procent tussenin. Conclusie: hoe dichterbij de werkvloer, hoe minder druk men zich maakt over de personeelskosten.

Ziekteverzuim

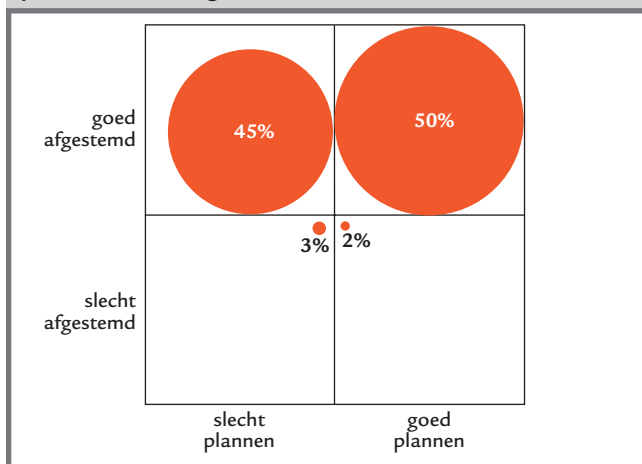
Het ziekteverzuim wordt laag ingeschat met een gemiddelde van 3,7%. Vooral groothandels zijn positief over het ziekteverzuim in het magazijn.

Verder blijkt in kleine bedrijven (3,5 procent) het ziekteverzuim niet zo'n hot issue te zijn als in middelgrote (4,1 procent) en grote bedrijven (4,5 procent).

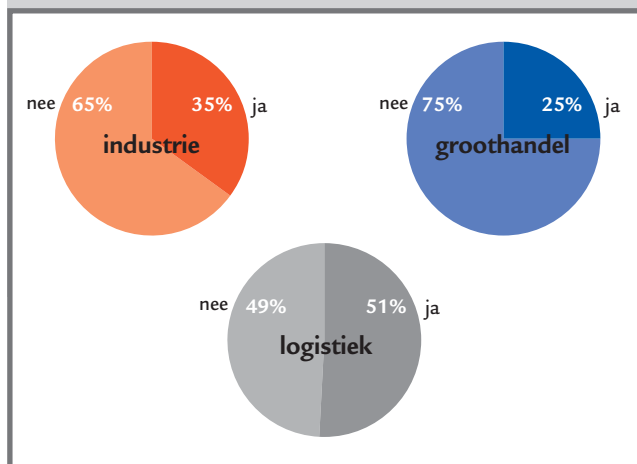
Magazijnchefs (4,6 procent) schatten het ziekteverzuim hoger in dan logistiek managers (3,4 procent) en directeuren/bedrijfsleiders (3,1 procent). Dat is in lijn met het antwoord op de vraag wie verantwoordelijk is voor begeleiding bij ziekteverzuim: de leidinggevende. Dat is in de meeste gevallen dus de magazijnchef. Logisch dus dat die een reëler beeld heeft van het ziekteverzuim dan functionarissen die wat verder van de werkvloer af staan.

Tot slot nog een opmerkelijke constatering: hoe groter het ziekteverzuim, hoe vaker de personeelskosten als te hoog worden beschouwd.

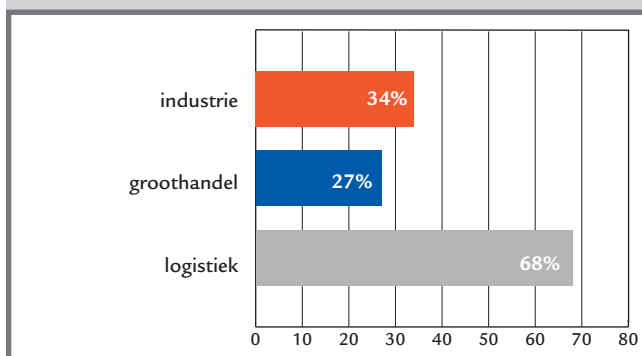
Hoe beter de planning van het werkaanbod, hoe beter de personele bezetting



Meet u de productiviteit per werknemer?



Gebruikt u ICT voor het meten van de productiviteit?



Werkaanbod is nauwelijks te plannen

Teleurstellend is het aantal bedrijven dat in staat is om het werkaanbod een aantal maanden vooruit te plannen. Bij slechts een kwart van de bedrijven (26 procent) is dit mogelijk. Het best scoort nog de groothandel, met een percentage van 37 procent. De industrie valt met 20 procent behoorlijk tegen.

Hoe groot het bedrijf is, maakt nauwelijks uit. Bedrijven met meer dan 500 werknemers (30 procent) kunnen niet veel beter plannen dan bedrijven met 100 tot 500 medewerkers (26 procent) en bedrijven met minder dan 100 werknemers (25 procent).

Personeelsbezetting

Ondanks de beperkte planningsmogelijkheden durft een meerderheid van de bedrijven wel te stellen dat de personele bezetting goed is afgestemd op het werkaanbod. 61 procent spreekt van een goede afstemming, 11 procent zelfs van een zeer goede afstemming. Ook hier scoort de groothandel net iets beter.

Wel geldt: hoe beter een bedrijf het werkaanbod kan plannen, hoe beter de personeelsbezetting op het werkaanbod is afgestemd.

Productiviteit

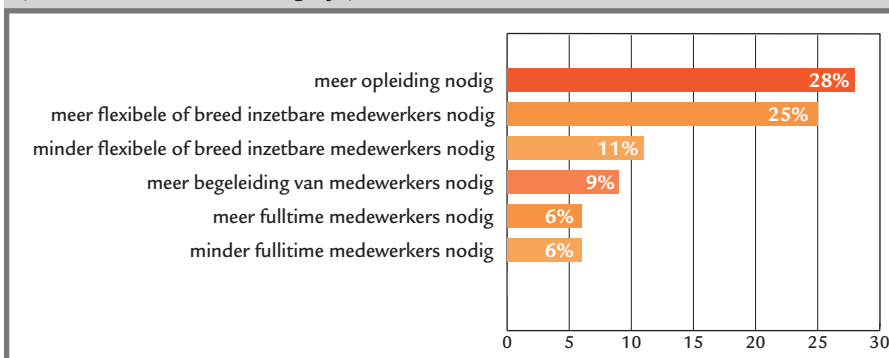
Eenderde van de bedrijven meet de productiviteit van de werknemers. Vooral logistiek dienstverleners scoren op dit vlak goed met een percentage van 51 procent. Ook grote bedrijven (43 procent)

brenge de opvatting 'meten is weten' iets vaker in praktijk dan middelgrote (37 procent) en kleine bedrijven (35 procent).

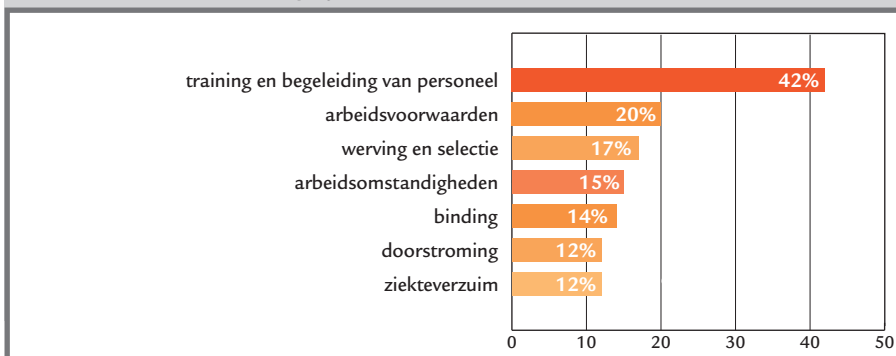
Dat logistiek dienstverleners zo goed scoren, hangt samen met de automatiseringsgraad. Ruim tweederde van deze bedrijven heeft de ICT-tools (warehouse management systemen, barcodescanners, pick-to-lightssystemen) om de productiviteit te meten. Logistiek dienstverleners kunnen daardoor professioneler meten. Vaker dan industrie en groothandel maken zij een vergelijking van de werkelijke tijd die aan een taak is besteed met een normtijd.

Driekwart van de bedrijven koppelt de productiviteitscijfers één op één terug met de medewerkers. Een aantal logistiek dienstverleners brengt de productiviteit tot uitdrukking in geld.

Welke ontwikkelingen voorziet u met betrekking tot uw personeel?
(meerdere antwoorden mogelijk)



Wat zijn de belangrijkste trends in personeelsbeleid?
(meerdere antwoorden mogelijk)



Logistieke sector stelt meer eisen aan opleidingsniveau

Hoger opgeleide en flexibeler inzetbare medewerkers. Dat is waar de logistieke sector de komende jaren behoefte aan heeft.

Dat bedrijven behoefte hebben aan hoger opgeleid personeel, komt overeen met de resultaten uit hoofdstuk 2. Daar bleek al dat bedrijven die nieuwe medewerkers nodig hebben, vooral zoeken naar mbo'ers en hbo'ers: mensen met meer kennis en leidinggevende capaciteiten. Conclusie: in de logistiek is sprake van een upgrading in functieniveau. Voor logistiek dienstverleners geldt dit sterker dan voor andere branches.

De behoefte aan flexibel inzetbare medewerkers is verreweg het grootst in de groothandel (39 procent). In de industrie heeft slechts 17 procent behoefte aan flexwerkers.

Training is belangrijk

De behoefte aan hoger opgeleid personeel komt ook tot uiting in de vraag naar belangrijkste trends in personeelsbeleid. Training en begeleiding van personeel scoort met 42 procent het hoogst. Hoewel de economie weer herstellende is, blijven ook arbeidsvoorwaarden een belangrijk thema.

De aandacht voor arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim is beperkt, vooral in de industrie (respectievelijk 8 en 7 procent).

Voor logistiek dienstverleners vormt na training en begeleiding werving en selectie het belangrijkste aandachtspunt. Het was ook deze sector die het meest optimistisch was over de toekomst en het meest gaat uitbreiden.