



Logistics Labour Survey over vergrijzing en ontgroening

Ouderen houden jongeren bij door hun ervaring

De logistieke sector doet nog niet veel tegen de verwachte gevolgen van ontgroening en vergrijzing. Dit is een van de conclusies van de Logistics Labour Survey, die Tempo-Team voor het vijfde achtereenvolgende jaar uitvoerde. Gerelateerd aan de uitkomsten van dit onderzoek vroeg Supply Chain Magazine enkele lezers naar het beleid van hun organisaties voor het behoud van ouderen.

Door Inge Eikens en Marieke Jansen

Met 45 procent vormen medewerkers van 36 tot 50 jaar veruit de hoofdmoot van de beroepsbevolking in de logistieke sector. De gemiddelde leeftijd is 38, bij indiensttreding 30 en bij uitdiensttreding 51. Van alle groepen tot 65 jaar zijn de medewerkers tot 25 jaar met 19 procent in de minderheid. Vele bedrijven zien de vergrijzing en ontgroening (afnemende aanwas van onderaf) als een bedreiging voor de productiviteit in de toekomst. Echter, de logistieke sector lijkt zich er niet druk om te maken. Driekwart van de werkgevers zegt er helemaal niets van te merken en tweederde van de werknemers deelt die mening.

De gevolgen van de vergrijzing en ontgroening voor de toekomst worden door werkgevers en werknemers verschillend ingeschat. Wat opvalt, is dat in het algemeen de werkgevers minder gevolgen verwachten, terwijl de werknemers eerder geneigd zijn om wel de nadelige gevolgen te zien. Werkgevers zien minder problemen in toenemende werkdruk of problemen met het invullen van ploegdiensten door personeelstekort. Bijna 70 procent van de werkgevers verwacht zelfs helemaal geen personeelstekort door de

uitstroom van vijftenzestigplussers.

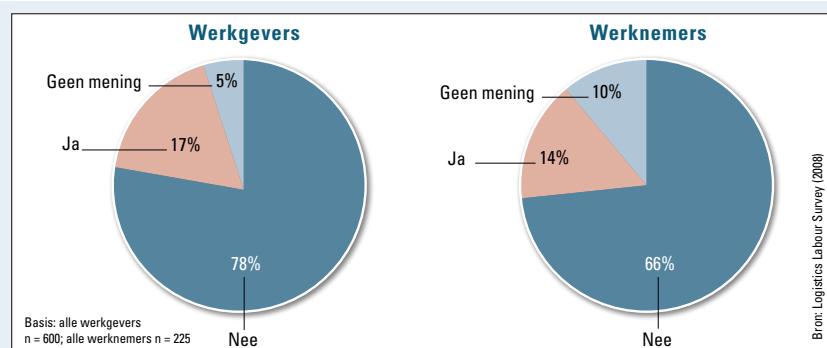
De vraag is of dit wel terecht is, want de sombere vergrijzingcijfers liegen er niet om. Er zijn wel degelijk supply chain directors die wel maatregelen nemen. Uit rondvraag van Supply Chain Magazine blijkt dat logistiek dienstverlener DSV bijvoorbeeld heel actief bezig is met automatisering en het trainen van zowel jonge en oude medewerkers en zich zo voorbereidt op de toekomst. Ook Buena Vista Home Entertainment schat de kennis en ervaring van oudere werknemers hoog in en probeert ze daarom te behouden. Er zijn dus prima voorbeelden van bedrijven met een proactief beleid gericht op ouderen.

Stelling:

Mijn bedrijf doet alleen maar zijn best om jonge supply chain-talenten te behouden met opleidingen en aantrekkelijke carrièremogelijkheden. Voor oudere werknemers in logistiek, inkoop en materiaalplanning is er geen duidelijk beleid om deze behouden.

Op de krappe arbeidsmarkt doen bedrijven momenteel veel moeite om jonge talenten aan te trekken. De vraag rijst of er ook duidelijk beleid is om oudere werknemers te behouden. Uit de Logistics Labour Survey blijkt dat 78 procent van de werkgevers en 66 procent van de werknemers deze vraag met 'nee' beantwoordt. Wat doen bedrijven om oudere werknemers in logistiek, inkoop en materiaalplanning te behouden? Investeren bedrijven alleen in jonge supply chain-professionals, of ook in oudere werknemers? Enkele lezers van Supply Chain Magazine geven een reactie. ➤

BELEID LANGER BEHOUDEN OUDERE WERKNEMERS





Edwin van der Meerendonk, VP Europeaan Operations, Buena Vista Home Entertainment

‘Het is in het algemeen niet eenvoudig om goede werkrachten te krijgen en de supply chain is daar geen uitzondering op. Het verlies aan kennis en ervaring als een oudere werknemer het bedrijf verlaat, is aanmerkelijk en het is dus belangrijk om die binnen het bedrijf te behouden. Dat gebeurt hier deels door het toepassen van een variabele beloningsstructuur. Daarnaast wijst Disney naast de dagelijkse werkzaamheden ook projectmatige opdrachten met een pan-Europees karakter proactief toe aan de supply chain-werknemers. Dit maakt de werkzaamheden afwisselend en geeft de werknemer een grotere zichtbaarheid buiten de eigen werkring.’



Wim van Aalst, SVP Supply Chain Management EMEA, Office Depot

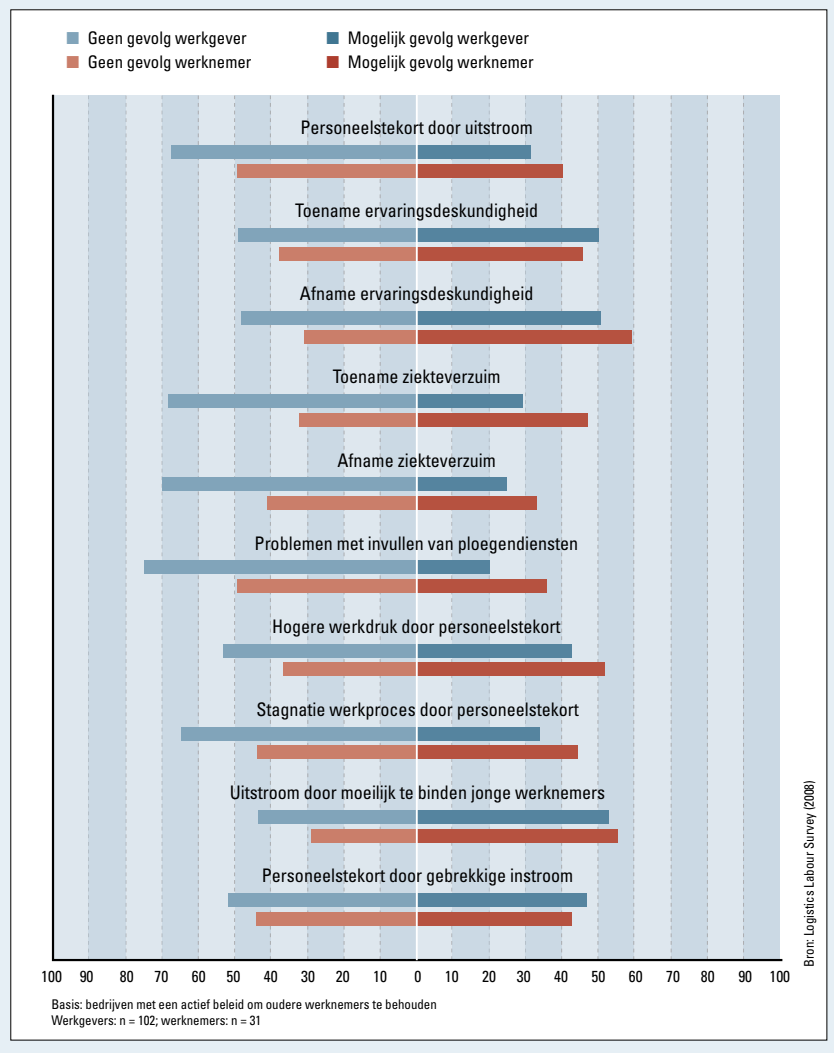
‘Een grote onderneming zoals Office Depot kan het zich niet permitteren om alleen te investeren in jonge medewerkers. Een bedrijf waar crossfunctionele samenwerking zo belangrijk is, kan alleen overleven door tegelijkertijd te investeren in vakgerichte opleidingen voor jongere talenten én in opleidingen voor de ervaren krachten zodat ze zich verder kunnen ontwikkelen en kunnen worden behouden. De ouderen zijn vaak degenen die beter in staat zijn om de bruggen tussen afdelingen te slaan. De aard van de opleiding voor de ervaren krachten verschuift dan meer naar het ontwikkelen van de interpersoonlijke vaardigheden en de communicatievaardigheden, want ook hier geldt nog steeds: goed voorbeeld doet goed volgen.’



Ton van den Oetelaar, business development director, Rhenus Logistics

‘Bedrijven zijn voortdurend op zoek naar nieuw talent en daar moeten ze nu eenmaal een aantrekkelijk leerpakket voor kunnen aanbieden. Het is logisch dat het beleid slechts

GEVOLGEN VERGRIJZING / ONTGOERING



bepert wordt afgestemd op oudere werknemers, aangezien jongeren opleidingen en persoonlijke ontwikkeling een belangrijke meerwaarde vinden binnen het bedrijfsleven. Oudere werknemers zijn vele malen meer ervaren en vinden het juist plezierig om hun ervaring door te geven aan de jongeren, in plaats van deel te nemen aan allerlei vage cursussen.’

Luc Eggebeen, supply chain manager, Campbell Soup

‘Juist de ervaring van de ouderen is van vitaal belang voor de stabiliteit in dit centrale deel van de organisatie. Vooral contacten en gevoel voor ontwikkelin-

gen in de markt, die door forecasting en softwaresystemen niet worden opgemerkt, zijn onmisbaar. Investerings in werknemers vinden plaats over de hele breedte van onze organisatie; er wordt evenmin onderscheid gemaakt naar de leeftijd van werknemers met betrekking tot opleidingen.’



Meinderjan Botman, director business development & engineering, DSV Solutions

‘Of wij nu jonge of oude gemotiveerde medewerkers hebben, ze zijn allemaal cruciaal voor het leveren van de juiste diensten in de juiste kwaliteit aan onze klanten. En onze opleidingsprogramma’s

zijn niet gelimiteerd tot bepaalde groepen mensen of bepaalde typen onderwerpen. Juist de investering in onze mensen, bij de meerdere onderwerpen, moet leiden tot het behouden van onze kennis en het uitbreiden daarvan. Dat is cruciaal in de wereld der supply chains. Ons succes begint bij de investering in onze mensen.'

Stelling:

Mijn bedrijf investeert op dit moment zwaar in automatisering voor logistieke processen in het warehouse en in opleidingen voor oudere medewerkers om hen met nieuwe ontwikkelingen bekend te maken en deze werknemers te kunnen behouden.

Automatisering en mechanisering kunnen de intensiviteit van fysieke arbeid verminderen, en zelfs menselijke arbeid deels of geheel vervangen. Gepaard met deze vernieuwingen komen nieuwe ICT-systemen met bijbehorende hulpmiddelen zoals scanners en computers. Jongere werknemers nemen nieuwe kennis mee, zoals kennis van ICT en management.

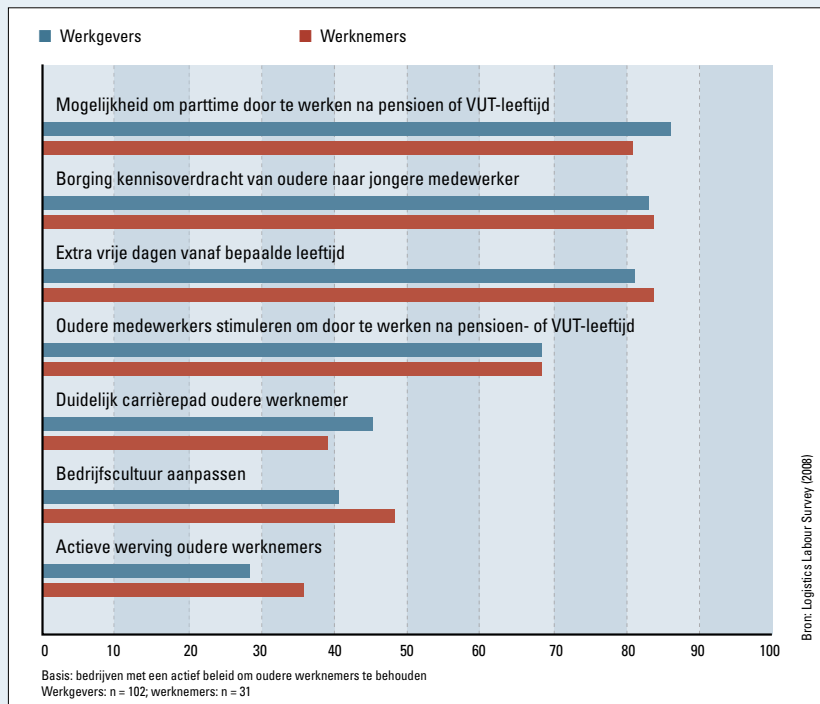
Oudere werknemers hebben vaak meer moeite met fysieke arbeid in het magazijn. Investeren bedrijven om deze reden in automatisering voor logistieke processen in het magazijn? En investeren bedrijven in opleidingen voor oudere medewerkers om hen met nieuwe ontwikkelingen bekend te maken en deze werknemers te kunnen behouden?



Edwin van der Meerendonk, VP European Operations, Buena Vista Home Entertainment

'Automatisering is een continu proces waarin voortdurend verbeteringen plaatsvinden. De opleidingen zijn in eerste plaats bedoeld voor eenieder die vanuit zijn/haar baan te maken heeft met die processen. Bij deze opleidingen wordt geen verschil gemaakt tussen oudere en jongere

MAATREGELEN BEHOUD OUDERE WERKNEMERS



werknemers. Het gaat immers om een bepaald kennisniveau dat voor elke werknemer gelijk moet zijn.'



Meinderjan Botman, director business development & engineering, DSV Solutions

'DSV investeert vandaag de dag inderdaad zeer zwaar in automatisering en de daarbij behorende trainingen. De kennis van de oudere en ervaren mensen is zeer belangrijk bij het ontwikkelen en het verkrijgen van betere systemen. Het samenbrengen van kennis, ervaring en ideeën voor verbetering van oudere medewerkers met het enthousiasme en de leergierigheid van onze jonge medewerkers, en dat in combinatie met nieuwe technologieën, gaat zeker leiden tot een verbeterd applicatielandschap, betere processen en nog betere service aan onze klanten.

Het opleiden van zowel oude als jonge mensen op de diverse systemen is daarnaast cruciaal in het bereiken van onze doelen, aangezien enkel een goed begrip van processen en systemen kan leiden

tot succes. Goede training is daarbij soms nog belangrijker dan de functionaliteit van de applicatie zelf. Op de huidige gespannen arbeidsmarkt zou een bedrijf wel heel dom zijn om goede ervaren oudere medewerkers niet mee te nemen in de nieuwe processen en de nieuwe trainingen. Het zou leiden tot zeer ongewenste slechte motivatie en zelfs mogelijk verloop, terwijl vacatures tegenwoordig lastig zijn op te vullen.'



Ton van den Oetelaar, business development director, Rhenus Logistics

'Aangezien ICT binnen bedrijven bepalend is geworden, is het wel belangrijk dat ouderen worden meegeschoold in nieuwe technologie. Juist op ICT zie je dan ook het omgekeerde patroon, dat de oudere van de jongere leert. De balans is belangrijk en de behoefte kan individueel worden bepaald.'

De Logistics Labour Survey is gratis op te vragen via www.tempo-team.nl.