

CHANGE
CHANGE

Rudy Vellema
Directeur-eigenaar
Nextpage
r.vellema@nextpage.nl

TEKORT AAN BANEN OF AAN MENSEN?

De arbeidsmarkt wordt merkbaar krapper. De logistieke sector klaagt nu al over een tekort aan chauffeurs en warehousemedewerkers. Toch rapporteerde de Rotterdam School of Management en Erasmus University (RSM) afgelopen maand iets heel anders. Uit hun onderzoek blijkt dat 50 procent van de ondervraagde bedrijven in de logistieke sector verwacht dat de vierde industriële revolutie leidt tot minder werkgelegenheid bij hun bedrijf. Ontwikkelingen zoals het bezorgen van pakketten via drones, zelfrijdende vrachtwagens en lokale 3D-printers vormen serieuze bedreigingen voor de bestaande werkgelegenheid in de logistieke sector volgens het onderzoek. Het rapport van RSM is echter slechts een peiling van wat ondernemers denken dat er gaat gebeuren. Onduidelijk is op welke termijn dat is. Opvallend is ook dat 50 procent van de ondervraagden een overschot aan personeel verwacht. De andere helft dus blijkbaar niet. Wat is er nu aan de hand? Krijgen we een tekort aan banen of aan mensen? Het antwoord is dat we in ieder geval de komende 5 tot 10 jaren te maken krijgen met een aanzienlijk tekort aan medewerkers. Dit staat in het onderzoek dat Policy Research Company (PRC) heeft uitgevoerd in opdracht van werkgeversorganisatie TLN. In tegenstelling tot het RSM-rapport bestaat het uit harde cijfers en feiten. Dit onderzoek is namelijk gebaseerd op data van het bedrijfspensioenfonds en het sectorinstituut Transport en Logistiek (STL). Naast het personeelstekort bij een aantrekkelijke economie blijkt dat de sector vergrijsd door latere pensionering en de beperkte instroom van jongeren. Het aandeel 50+ stijgt van 28 procent in 2010 naar bijna 45 procent in 2020. Dat heeft weer gevolgen voor het ziekteverzuim. Bij veertigers ligt dat gemiddeld onder de 4 procent, maar bij zestigers is dat het dubbele. Hoewel er nog weinig data voorhanden zijn over ziekte onder vijftenzestigplussers, is de verwachting dat dit rond de 10 procent uitkomt. Dat heeft onder andere te maken met het fysieke werk, maar ook met de vele uren en de slechte voorspelbaarheid van werktij-

den voor chauffeurs. Dit alles maakt onze sector ook weer minder aantrekkelijk voor jonge instromers en ziedaar de negatieve spiraal waar we in terechtkomen. Niet alleen worden ouderen vaker ziek, ook hun Work Ability Index (WAI) is lager. De WAI oftewel het werkvermogen is een wereldwijd ingevoerde standaard die aangeeft hoe goed iemand zowel geestelijk als lichamelijk in staat is om werktaken uit te voeren. Kortgezegd heeft een bedrijf dus meer mensen nodig om het zelfde werk te verrichten. De loongerelateerde kosten zullen door krapte op de arbeidsmarkt, hoger ziekteverzuim en een lager werkvermogen van de gemiddeld oudere werknemers de komende jaren dan ook de pan uitrijzen. Voor onze arbeidsintensieve logistieke sector betekent dit dat bedrijven snel werk moeten maken van de duurzame inzetbaarheid. Hoe halen medewerkers gezond en gemotiveerd hun pensioen? Welke functies kunnen we automatiseren en hoe scholen we mensen om voor veranderende functies? Voor medewerkers gaat er namelijk heel veel veranderen de komende jaren. Gelukkig zijn veel bedrijven hier al hard mee bezig. Zij betrekken hun personeel intensief bij de oplossingen, want dat is vaak individueel maatwerk. Voor alle andere bedrijven: misschien iets voor op het lijstje goede voornemens voor 2017.

