

## Persbericht

Zoetermeer, 29 oktober 2020

# Arbeidsmarktonderzoek HRM-trends in logistiek en handel 2020: Wendbaar personeelsbeleid is een van de grootste uitdagingen voor het mkb

Er is een duidelijk verschil in strategisch personeelsbeleid tussen klein-, midden- en grootbedrijf, en de verhouding vast - flex personeel verschuift. Dat zijn twee belangrijke uitkomsten van het 'Arbeidsmarktonderzoek HRM-trends in de logistiek en handel 2020', dat dit najaar in opdracht van evofenedex en ABN AMRO is uitgevoerd. De resultaten van het onderzoek komen vandaag aan de orde op het online arbeidsmarkevent [Mens&werk in de logistiek 2020](#). Tijdens de paneldiscussie zal evofenedex-voorzitter Steven Lak samen met de andere panelleden de belangrijkste conclusies van het onderzoek toelichten. In het rapport zijn tevens concrete aanbevelingen opgenomen waar het bedrijfsleven direct mee aan de slag kan gaan.

Hoe gaan handels- en productiebedrijven om met de veranderende arbeidsmarkt en welke impact heeft de coronacrisis op het strategisch personeelsbeleid? Deze vragen stonden centraal in het 'Arbeidsmarktonderzoek HRM-trends in de logistiek en handel 2020', dat dit najaar is uitgevoerd onder medewerkers die verantwoordelijk zijn voor strategisch personeelsbeleid. De respondenten kozen als belangrijkste HR-thema voor zowel 2020 als 2021 het gezondheidsbeleid, direct gevolgd door ontwikkelingsbeleid. Ook duurzame inzetbaarheid wordt als een zeer belangrijk HR-thema gezien, maar opvallend is dat slechts een derde van de bedrijven hiervoor beleid heeft ontwikkeld. Andere aspecten van HR-beleid die in het rapport aan de orde zijn gekomen, zijn onder andere digitaliseringsbeleid, diversiteit, ontwikkeling van medewerkers, medewerkerscompetenties en innovaties die personeel raken.

## Punt van zorg

Sander Nieuwenhuizen, senior manager bij evofenedex, vertelt waarom dit onderzoek zo van belang is. "Een rondgang langs de leden van evofenedex, bestaande uit handels- en productiebedrijven uit alle sectoren, leerde ons twee jaar geleden dat strategisch HR-beleid een van de grootste zorgpunten is bij onze leden. Zorg over tekorten, over een nieuwe realiteit met robotisering en digitalisering als trend, vergrijzing en dus zorgen over de continuïteit van hun bedrijf. En nu, twee jaar later, komt daar de coronacrisis nog eens bij. Dat de urgentie er nog steeds is, blijkt wel uit de resultaten van dit onderzoek. Maar het toont ook aan dat er in het mkb nog maar weinig is veranderd."

## Waan van de dag

Uit het onderzoek komt naar voren dat hoe kleiner het bedrijf is, hoe minder er sprake is van vastgelegd personeelsbeleid. De factor 'tijd' blijkt vooral het struikelblok om werk te maken van HR-beleid. "De waan van de dag neemt het veelal over van de (middel)langetermijnvisie", vertelt Manue Azoulay, beleidsadviseur Human Capital bij evofenedex. "En daarin schuilt het gevaar om in de vicieuze cirkel te komen van ad-hocbeleid en het in stand houden hiervan met ad-hoc-oplossingen. Uiteindelijk leidt dat niet tot een wendbare en toekomstbestendige organisatie. Tijdelijk een stap terugzetten en de tijd nemen om de koers en visie van de onderneming af te stemmen op het HR-beleid kan dan helpen."

Nieuwenhuizen vult aan: "Transitie kost nu eenmaal tijd. Als zich een nieuwe realiteit aandient aan de horizon is het zaak je hierop gedegen voor te bereiden. Onze oproep is daarom vooral: neem die tijd."

En begin op tijd. Vaak kunnen mkb-bedrijven bij zo'n transitie niet leunen op een flexibele organisatie en een grote HR-afdeling. Door kennis op te halen, bijvoorbeeld bij andere leden van evofenedex, kunnen ook zij de juiste stappen zetten. Om die verandering nog beter in kaart te brengen en leden van evofenedex te helpen richten wij dit jaar de [Raad voor human capital](#) op. Een nieuw kristallisatiepunt waar kennis en beleid samenkomen. Voor leden en door leden."

### **Meer vast, minder flex**

Sinds het eerste onderzoek in 2019 en vooruitkijkend naar 2021 is een lichte verschuiving te zien naar een groter aandeel vaste medewerkers, en dus minder flexwerkers. Voorzitter Lak van evofenedex: "Onze leden hebben flexibele inzet van personeel hard nodig, dat is al jaren zo. We zetten ons in om die flexbehoefte bij de politiek onder de aandacht te houden. Maar we zien wel dat de bejegening van onze leden richting flexkrachten aan het veranderen is, mede vanwege de krapte en de maatschappelijke discussie rondom de inzet van arbeidsmigranten. Daarmee samen hangt de verschuiving naar 'meer vast en minder flex', die we in het rapport zien. En het creëren van meer binding met de medewerkers. Naarmate de arbeidsmarkt krappere wordt en het moeilijker wordt om professionals te vinden, moet je ze meer binden aan je bedrijf.

Daarnaast is het zo dat de inhuur van flexibele arbeid, bijvoorbeeld heftruckchauffeurs, veel duurder is geworden. Dit onder invloed van de krapte op de arbeidsmarkt en door de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans. Dat maakt ook dat onze leden eerder geneigd zijn om mensen een vast contract aan te bieden."

### **War on talent**

Het aantal vacatures is dit jaar gedaald. Dat de coronacrisis hierbij een rol heeft gespeeld, wordt door de meerderheid van de respondenten bevestigd. Voor 2021 verwachten ze weer een stijging. De functiegroepen Logistiek medewerkers, ICT-medewerkers, planners en chauffeurs kennen naar verwachting in het komende jaar de grootste groei en tegelijkertijd het grootste personeelstekort. Dan rijst natuurlijk de vraag: hoe ben en blijf je aantrekkelijk als werkgever voor je werknemers? Het lijkt erop dat er een enorme *war on talent* gaat losbarsten zodra de bedrijven enigszins kunnen opveren uit de crisis.

Opvallend is dat de respondenten niet het salaris en de arbeidsvoorwaarden noemen als belangrijkste voorwaarden om personeel te binden, maar juist de werksfeer en de goede naam van het bedrijf. Lak: "Er stromen jaarlijks te veel werknemers uit naar andere sectoren. Als we de krachten bundelen, bijvoorbeeld met talentontwikkelingsprogramma's, bieden we doorgroeiperspectief en weten we deze mensen te behouden voor de handel en logistiek. Ook employer branding zal een grotere rol gaan spelen, dus hoe we als werkgever ons etaleren richting (toekomstige) werknemers en invulling geven aan werkgeverschap."

Lak vervolgt: "Als het gaat om de supply chain, zouden onze leden regionaal veel meer samen kunnen werken, bijvoorbeeld via de portal [Supply Chain Samenwerking](#), waarop tijdelijke collegiale uitleen van personeel mogelijk is. Het ene bedrijf met een tijdelijke krimp helpt zo het andere bedrijf met een tijdelijke piek, en dat zonder winstoogmerk. Als ondernemersvereniging faciliteren we onze leden om deze samenwerking te bewerkstelligen. Dat willen we in 2021 nog meer regionaal gaan stimuleren."

### **Rapport downloaden?**

Het rapport 'Arbeidsmarktonderzoek HRM-trends in de logistiek en handel 2020' staat centraal tijdens het online event Mens&werk in de logistiek 2020. Dit rapport is [hier](#) te downloaden.