



Toekomstperspectief bieden aan medewerkers is volgens Afraa Tahri belangrijk.

ANDER SPEELVELD DOOR KRAPPE ARBEIDSMARKT EN VERGRIJZING

LOGISTIEK BEDRIJF MOET MEE IN NIEUWE REALITEIT

De strijd om voldoende en goed logistiek personeel zal waarschijnlijk alleen maar heftiger worden. Hoe maak je in die omstandigheden het verschil? Wervingsspecialist Afraa Tahri van WVI professionals pleit voor medewerkers goed inwerken en toekomstperspectief geven, terwijl Stijn van der Vat van HR-onderzoeksbureau Deepler ook een belangrijke rol ziet weggelegd voor ceo's en cfo's van bedrijven.

Tekst **Vincent Krabbendam**, foto's **Getty Images e.a.**

WVI Professionals in Almere is uit eigen ervaring met personeelswerving in de logistiek begonnen. De man van Afraa Tahri begon als uitzendkracht bij een logistiek bedrijf waar hij inmiddels hoofd Goederensortering is. Op enig moment nam hij de werving op zich en dat leidde later tot de oprichting van een uitzendbureau dat uitsluitend voor zijn werkgever actief was. Nadat zijn vrouw Afraa Tahri bij WVI Professionals begon, is de focus verbreed naar andere logistieke bedrijven en naar sectoren als marketing, IT, bouw en techniek. Zo'n vier jaar geleden maakte WVI de omslag van uitzenden naar werving en selectie. De veranderde arbeidsmarkt was daar een belangrijke reden voor. "Stabiliteit, betere salarissen en langere tijd ergens kunnen werken zijn voor veel mensen belangrijker geworden. Met uitzendwerk is dat nu eenmaal niet altijd te garanderen", vertelt Tahri.

Kieskeurige kandidaten

Zij ziet wel dat de werving en selectie voor logistieke bedrijven heel andere uitdagingen met zich meebrengt dan in an-

dere sectoren. "Mensen die in de logistiek werken, houden van duidelijkheid en willen vooral graag aan de slag. Daar houden we in onze procedures rekening mee, bijvoorbeeld door meteen duidelijk te maken welk salaris bij de baan in kwestie hoort."

Tahri spreekt van kieskeurige kandidaten voor wie het zetten van een financiële stap hogerop een belangrijke reden is om van baan te veranderen. In de nog altijd krappe arbeidsmarkt hebben zij wat dat betreft zeker de nodige keuze en

dat pakt voor recruiters en werkgevers niet altijd goed uit. "Soms worden er afspraken gemaakt of liggen de contracten zelfs al klaar en komt de kandidaat zonder enig bericht niet opdagen. Later blijkt dan dat ze ergens anders nog net wat meer konden verdienen. Dit gebeurt tegenwoordig best vaak

"Logistiek medewerkers houden van duidelijkheid en willen snel aan de slag"

en mede daardoor is het lastig om logistieke vacatures net zo snel in te vullen als voor de coronatijd. Er valt wat te kiezen en solliciteren doe je tegenwoordig met een druk op de knop. Daardoor is het allemaal onpersoonlijker geworden. Maar als



Volgens Stijn van der Vat heeft een ceo een belangrijk rol bij het creëren van draagvlak om een personeelstekort op te lossen.

je nu je afspraken niet nakomt, kan dat later je kansen op de arbeidsmarkt alsnog negatief beïnvloeden.”

Toekomstperspectief

Waar recruitment doorgaans ophoudt als iemand bij een bedrijf aan de slag gaat, houdt WVI Professionals ook daarna contact met werkgever en werknemer. Cruciaal is volgens Tahri dat de nieuwe medewerker, die vaak met de nodige moeite is binnengehaald, goed wordt ingewerkt. “Vanwege drukte worden mensen soms in het diepe gegooid en om hulp vragen kan lastig zijn. Doordat wij in die eerste periode contact houden, merken we het als er zoiets speelt en kunnen we de werkgever erover adviseren en helpen voorkomen dat de nieuwe medewerker binnen de kortste keren weer vertrekt.”

Hoewel een goede beloning stevig meetelt om nieuwe medewerkers binnen te halen, raadt Tahri logistieke bedrijven niet aan uitsluitend naar dat aspect te kijken. Zij ziet bijvoorbeeld ook veel in het bieden van toekomstperspectief. “Geef tijdens het sollicitatiegesprek al aan welke mogelijkheden er zijn om door te groeien of om meer te verdienen. Dat geeft kandidaten het idee dat ze toekomst hebben bij een bedrijf en daardoor dat ze langer willen blijven.” Ze ziet echter dat veel bedrijven vaak niet verder kijken dan vacatures invullen en de drukte de baas blijven. “Vaak gaan ze er al van uit dat nieuwe werknemers vrij snel weer vertrekken. In mijn ogen is dat een gemiste kans, want met de juiste aanpak zijn veel mensen wel degelijk voor langere tijd te behouden.”

Minder verloop

HR-onderzoeksbureau Deepler voert voor een grote variëteit aan organisaties onderzoeken uit, onder meer voor veel logistieke bedrijven. Vaak zijn die onderzoeken gericht op wat medewerkers in professionele zin drijft en wat ze aan hun werk en werkgever bindt. De bedrijfsnaam verwijst naar de diepere laag die wordt aangeboord met onderzoek, waarbij de vragen zijn afgestemd op (de situatie van) de persoon aan wie ze worden gesteld. Dit levert inzichten op waarmee organisaties hun bedrijfsprocessen en HR-beleid naar een hoger plan kunnen tillen. Ceo Stijn van der Vat van Deepler noemt als voorbeeld een bedrijf dat de vacatures maar moeizaam krijgt ingevuld – een situatie die nu veel voorkomt.

“Wij laten de medewerkers van zo’n organisatie een korte vragenlijst invullen en op basis daarvan kunnen we alle benodigde data ophalen om vast te stellen waar deze onderneming staat. De sterke punten vertalen we in campagnes voor werving en selectie. En voor wat minder goed gaat, stellen we verbeterplannen op. Die gecombineerde aanpak zorgt ervoor dat we het personeelsverloop bij organisaties gemiddeld met dertig procent weten terug te dringen.”

Hoewel de precieze aanbevelingen die uit de aanpak van Deepler rollen voor elk bedrijf anders zijn, heeft Van der Vat wel een aantal adviezen voor het werven en behouden van medewerkers. “Zo vindt zeventig procent van de mensen het helemaal niet erg als de werkgever zich met hun vitaliteit bezighoudt en daar initiatieven voor ontplooit. Daar liggen dus kansen om het hoge ziekteverzuim in Nederland

Vat op de niet al te lange termijn voor problemen zorgen.

“In de logistiek is de uitstroom van personeel nu al groter dan de instroom. Ook neemt de onderlinge concurrentie om personeel toe, want als mensen ergens anders wat meer kunnen verdienen, zijn ze vaak snel weg. Voor de steeds grotere uitdagingen die dat met zich meebrengt, houden veel dga’s de ogen nog gesloten. Maar als je er nu

“Veiligheid weegt steeds meer mee in de keuze om ergens te gaan werken”

terug te dringen. Een ander thema is opleiding en ontwikkeling. Dat heeft in alle sectoren een enorme vlucht genomen en in de logistieke sector zelfs nog wat meer. Ook de aandacht van bedrijven voor veiligheid op de werkvloer neemt toe. Steeds meer mensen wegen veilig werken mee in hun keuze om ergens wel of juist niet aan de slag te gaan.”

Deurtje verder kijken

Bij dit alles merkt Van der Vat dat er vooral bij dga’s van logistieke bedrijven soms weerstand is tegen het meegaan in de nieuwe realiteit. De (potentiële) werknemer wil iets te kiezen hebben. Als die ruimte er niet is, kijken veel mensen gewoon een deurtje verder. Tevens neemt de impact van vergrijzing toe. Daar nu niet op inspelen, kan volgens Van der

niet op inspeelt, loop je straks achter de feiten aan, omdat je met zijn allen aan het vissen bent in een steeds minder goed gevulde vijver. Die logistieke arbeidsmarkt wordt door vergrijzing nog krappere in alle sectoren. Maar het tempo en de mate waarin dat in de logistiek gebeurt, kan zeker nog worden beperkt.”

Van der Vat pleit ervoor om de geschetste uitdaging niet uitsluitend te bekijken door een HR-bril, omdat het juist over de hele organisatie gaat. “Personeelstekort is voor veel bedrijven een enorme uitdaging. De neiging is dan om het aan HR over te laten. Er is echter draagvlak van de hele organisatie nodig om dat probleem op te lossen. Dat ligt in mijn ogen zelfs meer bij de ceo’s en cfo’s dan bij de HR-afdelingen van bedrijven.” ●



Afraa Tahri van WVI Professionals: “Met de juiste aanpak zijn veel mensen wel degelijk voor langere tijd te behouden.”



Stijn van der Vat van Deepler: “Zeventig procent van de mensen vindt het niet erg als de werkgever zich met hun vitaliteit bezighoudt.”