

Verkenning Arbeidsmarkt Logistiek

Management summary

12 december 2011

Kamer van Koophandel Amsterdam

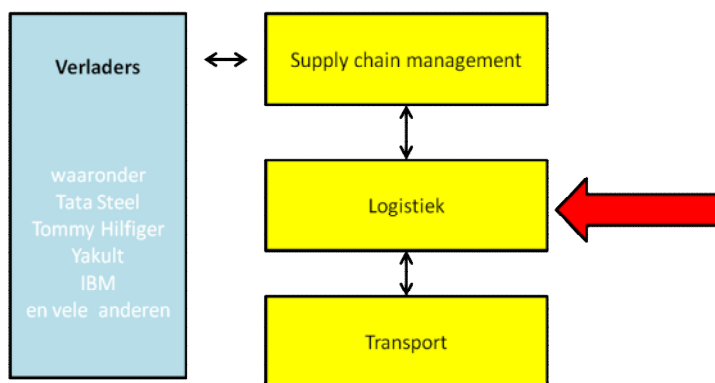
Inleiding

Met de verkenning "Arbeidsmarkt Logistiek" heeft de Kamer van Koophandel Amsterdam mogelijke knelpunten in kaart gebracht op de arbeidsmarkt voor de logistieke sector in de metropoolregio Amsterdam. Op basis van deze knelpunten zijn oplossingsrichtingen geïdentificeerd en is een aanzet gegeven hoe deze binnen het programma Smart Logistics Amsterdam vorm kunnen krijgen. Smart Logistics Amsterdam, waarin bedrijfsleven, overheid en onderwijs met elkaar samenwerken om de logistieke sector in de Metropoolregio Amsterdam optimaal te laten functioneren, heeft baat bij een goed functionerende arbeidsmarkt. De doelstellingen voor het logistieke cluster zijn hoog, zeker waar het gaat om het versterken van de internationale concurrentiepositie. Om dit te kunnen bereiken is een gezonde arbeidsmarkt van cruciaal belang. En gezond wil zeggen: transparant, flexibel en met goede aansluiting tussen vraag en aanbod. Fricities op de arbeidsmarkt leiden tot hogere kosten voor bedrijven en werken negatief uit op de (internationale) aantrekkingskracht van de metropoolregio Amsterdam.

Hoewel er in het verleden al veel onderzoek is gedaan, was er bij aanvang van de verkenning geen eenduidig beeld over de omvang van de arbeidsmarkt logistiek. Ook wat betreft de kwaliteit van de arbeid (scholing) bestond nog veel onduidelijkheid. De arbeidsmarkt in de logistiek heeft in de afgelopen jaren een grillig patroon laten zien. Zo'n vier jaar geleden dreigden grote personeelstekorten en richtten projecten en onderzoek zich op het zo snel mogelijk vinden van personeel. De afgelopen jaren is dit beeld drastisch genuanceerd. Belangrijke verklaringen voor deze ontwikkelingen zijn niet alleen de economische crisis, maar ook de voortgaande automatisering en andere technologische innovaties in het logistieke proces, veranderend consumentengedrag, vergrijzing/ontgroening en de flexibilisering van de arbeidsmarkt.

Afbakening en omvang

Logistiek is onderdeel van de waardeketen van bedrijven die goederen en producten voortbrengen. Naast logistiek spelen supply chain management en regie & transport ook een rol in deze waardeketen. Voor de arbeidsmarkt logistiek zijn deze functies niet onmiddellijk relevant. Voor transport betreft het onder andere chauffeurs, piloten, scheepsbemanning en onderhoudspersoneel. Hiervoor bestaan andere opleidingseisen en kwalificaties dan voor de logistiek. Ook vestigen verladerebedrijven zich in of nabij havens en luchthavens, maar dat betekent niet dat alle werknemers deel uitmaken van de arbeidsmarkt logistiek. Het grootste deel van de werknemers van Tata Steel zijn staalwerkers, werktuigbouwkundigen en andere technici.



Huidige en toekomstige situatie

Door analyse van bestaande bronnen is afgeleid dat de huidige werkgelegenheid logistiek in de MRA ruim 25.000 banen betreft. In perspectief geplaatst biedt Schiphol werkgelegenheid voor ongeveer 60.000 personen. Ongeveer 6800 hiervan zijn primair gericht op logistiek, in dit geval bij afhandelaars en expediteurs/forwarders.

Logistieke dienstverlening	3.200
Haven	9.800
Luchthaven	6.800
Bloemenveiling	900
Bloemengroothandel	5.000
	25.700

De verdeling naar opleidingsniveau van personeel binnen de logistieke sector is als volgt: 7% Universitair/HBO, 18% op het niveau van MBO-3 en 4, 75% op MBO-2 niveau of minder.

Onder de aanname dat de huidige situatie een balans weergeeft tussen

vraag en aanbod, kan de toekomstige vraag als volgt worden afgeleid. Allereerst is vastgesteld wat de vervangingsvraag is. Naast natuurlijk verloop is de belangrijkste factor de komende 20 jaar de vergrijzing van het huidige personeelsbestand. In 2010 was 43% van de werknemers in de logistiek ouder dan 45 jaar. Zij zullen dus binnen 20 jaar geen deel meer uitmaken van de arbeidsmarkt. Ruwweg is er dan een vervangingsvraag voor de komende 20 jaar voor 11.000 banen, per jaar zo'n 550 nieuwe arbeidskrachten. Dit is een conservatieve schatting omdat "natuurlijk" verloop buiten beschouwing is gelaten.

Wat betreft groei is uitgegaan van een gemiddelde groei van 2% per jaar op basis van meer volume, maar doordat er ook met een productiviteitsstijging van minimaal 2% per jaar wordt rekening gehouden, is de gemiddelde groei nagenoeg nihil. De productiviteitsstijging is het gevolg van automatisering van processen. Deze stijging was de afgelopen jaren op Schiphol verantwoordelijk voor een afname in werkgelegenheid bij afhandelaars en expediteurs met gemiddeld 4% per jaar (bron: Regioplan).

Hoe wordt in deze vraag naar nieuwe arbeidskrachten voorzien? Vaststaat dat er regionaal gemiddeld 100 leerlingen de arbeidsmarkt instromen met diploma/startkwalificatie. Daarnaast maakt de logistiek voor 10-20% gebruik van de flexibele schil. Dat zijn mensen die via uitzendbureaus worden ingezet, vaak ook uit Oost-Europa. Dit houdt in dat via alternatieve wegen nog eens gemiddeld 350 medewerkers per jaar moeten worden toegevoegd aan de arbeidsmarkt logistiek in de metropoolregio Amsterdam. Dat kan bijvoorbeeld door omscholing van zij-instromers uit andere sectoren, instroom van personeel van buiten de regio of buiten Nederland, en gediplomeerden uit andere MBO-opleidingen dan die specifiek voor de logistiek.

Zoals uit de analyse blijkt, komen er te weinig afgestudeerde leerlingen van het HBO/MBO om aan de vraag te voldoen. Het is vervolgens de vraag hoeveel schoolverlaters van andere opleidingen of medewerkers uit andere beroepen de juiste bagage hebben om in de logistiek aan de slag te gaan. Op dit moment wordt veel gekeken naar een uitwisseling met bijvoorbeeld personeel in de zorg en de techniek, maar daar doen zich momenteel dezelfde problemen voor als in de logistiek.

De wijze waarop de logistieke keten zich geografisch organiseert is een belangrijke driver voor de arbeidsmarkt. Veel regionale en Europese distributiecentra vestigen zich in het zuiden (Noord-Limburg) en zuidwesten (West-Brabant) omdat grond en personeel daar goedkoper is. Dit vermindert de druk op de arbeidsmarkt in de metropoolregio Amsterdam. Maar het past niet de strategie van "Smart Logistics Amsterdam" om het geografisch uitsorteren van logistieke functies aan te moedigen.

Kwalitatieve knelpunten

Door toenemende automatisering en andere innovaties in technologie vermindert de vraag naar personeel, maar dit proces stelt tegelijkertijd hogere eisen aan de werkzame personen. Van hen wordt verwacht dat zij meer met planning en aansturing bezig zijn, verstand hebben van ICT en zelfstandig oplossingen kunnen bieden. Op dit moment wordt er juist nog sterk op de laagste niveaus gestimuleerd om een carrière te starten in de logistiek, terwijl juist laaggekwalificeerden binnenkort beperkter inzetbaar zijn op de logistieke arbeidsmarkt. Dit verschilt overigens wel per deelmarkt.

Vanuit werkgelegenheidsperspectief wordt de logistieke sector vaak gezien als marktplaats voor laaggekwalificeerd personeel. Het inzetten van personen die (tijdelijk) buiten het arbeidsproces staan wordt met name door (lokale) overheden gestimuleerd. Echter, door een groot aantal innovaties in de logistiek vindt er een verschuiving plaats naar de vraag naar hoger opgeleid personeel: minder handen, meer hersenen. Om toch deze doelgroepen te kunnen inschakelen is voor elke functie specifieke training of opleiding nodig, ook op de laagste niveaus.

Het probleem van de tekorten op de arbeidsmarkt logistiek wordt bevestigd door de bevindingen van het ROA¹, die concludeert dat rond 2014 te weinig laders en lossers zullen zijn maar dat dit probleem waarschijnlijk te overzien is, in tegenstelling tot het dreigende tekort aan productieplanners.

Samen verantwoordelijk

Het bedrijfsleven en het onderwijs zijn samen verantwoordelijk voor een goede instroom en opname van nieuwe talenten. Maar er schort wel het een en ander in de onderlinge verstandhouding. Het bedrijfsleven vindt in veel gevallen dat het onderwijs te weinig aandacht heeft voor innovaties in de logistiek, terwijl deze verstrekkende gevolgen hebben voor de functieprofielen. Naast kritiek op verouderde vakinhoud, worden er ook veelvuldig aanmerkingen gemaakt op de vaardigheden van leerlingen als zij eenmaal aan het werk gaan.

¹ Regionaal Orgaan Amsterdam

Bedrijven zijn teleurgesteld in opleidingsniveaus, motivatie, houding en zelfstandigheid van schoolverlaters. Hierdoor moeten zij veel tijd investeren om nieuwe medewerkers uiteindelijk zelfstandig te kunnen laten functioneren.

Onderwijsinstellingen ervaren op hun beurt soms te weinig bereidheid bij het bedrijfsleven om mee te denken en mee te werken aan een goede brug tussen scholing en werk.

Oplossingsrichtingen

De arbeidsmarkt logistiek krijgt aandacht van veel partijen, waaronder overheid en bedrijfsleven. De meeste arbeidsmarktinitiatieven zijn in eerste instantie bedoeld om mensen zonder baan aan werk te helpen. Er wordt slechts in een beperkt aantal projecten gekeken naar de specifieke wensen van de sector logistiek. Deze projecten laten wisselende resultaten zien en zijn over het algemeen niet structureel van aard.

Deze verkenning richt zich juist op vraaggestuurde oplossingen: waar heeft de sector behoefte aan om de concurrentiekracht te versterken naar de toekomst toe? De eisen van de diverse partijen lopen daardoor nogal uiteen. Zoals al eerder is beschreven, geldt dat in het bijzonder voor het verwachtingspatroon voor de arbeidsmarkt logistiek. Bij tekorten denkt men vrij eenvoudig aan personeel te komen, bijvoorbeeld door gebruik te maken van buitenlandse (uitzend)krachten, en dus wordt er weinig op lange termijn nagedacht over mogelijke hiaten.

Smart Logistics Amsterdam is geïnteresseerd in vraaggestuurde initiatieven om het bedrijfsleven zo goed mogelijk te bedienen. Kwantiteit en kwaliteit gaan daarbij hand in hand. Een "best practice"-voorbeeld zijn de activiteiten van het Schiphol College, waar in nauw overleg met bedrijven wordt afgestemd welke kwalificaties toekomstige medewerkers dienen te hebben. Er wordt in het onderwijs optimaal gebruik gemaakt van de vrije ruimte in het curriculum om specifieke kennis- of vaardighedenbehoefte in te vullen. Er wordt met contracten gewerkt waardoor bedrijven en leerlingen duidelijk weten waar ze aan toe zijn, wat er van hen wordt verwacht en wat zij op hun beurt mogen verwachten van werkgevers. Het succes van het Schiphol College wordt niet alleen verklaard door de structuur, maar ook door intensieve begeleiding en afstemming tussen onderwijs en bedrijven. Ook het Haven College zal langs deze lijnen gaan werken.

Een groot aantal van de mogelijke oplossingen bevindt zich in de voorwaardelijke sfeer, zoals de afstemming tussen onderwijs en bedrijfsleven, voldoende stageplaatsen en goede begeleiding, ruimte in het curriculum voor specifieke vragen vanuit het bedrijfsleven, inzetten van senior medewerkers.

Tafel Arbeidsmarkt Logistiek

Gedurende de uitvoering van deze verkenning werd duidelijk dat veel partijen proberen een goed beeld te krijgen van de arbeidsmarkt logistiek. Tenminste zes verschillende stakeholders zijn voornemens een onderzoek uit te voeren naar tekorten of overschotten op de arbeidsmarkt, naar mogelijke oplossingen om de kloof tussen arbeidsmarkt en onderwijs te verkleinen en het niveau van de medewerkers te verbeteren. Concrete oplossingen worden voornamelijk vanuit de aanbodzijde gezocht.

Vanuit de inzet van het programma Smart Logistics Amsterdam neemt Kamer van Koophandel Amsterdam het initiatief om een Tafel Arbeidsmarkt Logistiek op te richten waaraan overheid, bedrijfsleven en onderwijs plaatsnemen. De bedoeling is dat deze Tafel fungeert als kopgroep bij het streven naar versterking van transparantie van de arbeidsmarkt, zodat de juiste initiatieven om vraag en aanbod aan elkaar te koppelen worden herkend en ondersteund. Kortom: dat structurele oplossingen voor de arbeidsmarkt voor de lange termijn worden versterkt en dat een bijdrage wordt geleverd om concrete behoeften van het bedrijfsleven in te vullen. Dit initiatief wordt door een groot aantal partijen ondersteund, zoals verladers en logistieke dienstverleners en het onderwijs (ROC/Schiphol College, Haven College, HVA). Ook andere organisaties, zoals VTL, ACN en EVO hebben hun medewerking toegezegd. De Tafel Arbeidsmarkt Logistiek wordt ondersteund door een coördinator Arbeidsmarkt Logistiek, die vanuit Kamer van Koophandel Amsterdam wordt ingezet.

Meer informatie? Contact: Iris Goedhart, Iris.G Goedhart@kvk.nl