Oplossingen personeelstekorten voor werkgevers
Logistiek medewerkers

Brede doelgroep aanspreken

Omdat er voor logistiek medewerkers doorgaans geen specifieke opleidingseisen gelden, zijn er voor diverse mensen baanmogelijkheden, zo ook voor mensen **met een arbeidsbeperking**. Dat kan gaan om mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking, die met eventuele ondersteuning goed inzetbaar kunnen zijn. Zo zet PostNL in het sorteercentrum jobcoaches in voor mensen met een begeleidingsbehoefte. Hierdoor heeft PostNL nieuw personeel dat duurzaam bij hen aan de slag kan. Bekijk deze video hoe ze dat doen.

TIP !

Voor mensen die bijvoorbeeld vallen onder de Participatiewet of Wajong zijn er voor werkgevers verschillende subsidies en regelingen, zoals loonkostensubsidie en jobcoaching. Gemeenten en/of UWV helpen hierbij. Werkgevers kunnen ook met de kandidatenverkenner zelf actief op zoek gaan.

Ook **statushouders** zijn goed inzetbaar als logistiek medewerker. Een goede kennismaking en begeleiding is daarbij wel essentieel. Bovendien is het voor asielzoekers, waarvan de asielaanvraag minstens 6 maanden in behandeling is, toegestaan om meer dan 24 weken per jaar te werken. Ook hier liggen dus kansen.

TIP !

Het COA biedt een gids voor werkgevers voor het in dienst nemen van nieuwkomers. Organiseer bijvoorbeeld een **meet & greet** in de vorm van een rondleiding in het magazijn. Het is bovendien mogelijk advies te verkrijgen via het werkgeversservicepunt in de regio.

Herontwerp van functies

Door relatief eenvoudige taken uit verschillende logistieke functies te bundelen, kan een nieuwe functie gecreëerd worden die laagdrempeliger voor werkzoekenden is. Voor werkgevers is dit een manier om breder te werven en het werk alsnog gedaan te krijgen. Afhankelijk van welke taken er zijn, kunnen mensen met diverse achtergronden de nieuw gecreëerde functies invullen.

TIP !

Met **Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA)** geeft UWV kosteloos advies op maat aan werkgevers die anders willen kijken naar taken en competenties. Een UWV-analist brengt door middel van interviews en observaties de werkprocessen en werkzaamheden in kaart. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen specialistische en ondersteunende taken. Mogelijk kunnen er taken bij het huidige personeel weggehaald worden, zodat zij meer tijd overhouden voor het complexere werk. Meer weten over BIA? Neem contact op met het werkgeversservicepunt in de regio.



Dachser creëert toegankelijke functies

Logistiek dienstverlener Dachser heeft voor het werk in hun overslagloods samen met UWV gekeken welke taken er geschikt zijn om samen te voegen tot een nieuwe **toegankelijke functie**. Dat gaat bijvoorbeeld om het scannen en verplaatsen van zendingen en facilitaire taken.

Naast dat de nieuwe functie de mogelijkheid biedt om breder te werven, is het voor Dachser juist ook een manier om medewerkers **duurzaam inzetbaar te houden en uitval te voorkomen**. Als personeel bijvoorbeeld door fysieke of mentale belemmeringen dreigt uit te vallen, is er de optie om meer ondersteunend werk in de loods te doen. Bovendien kunnen andere medewerkers zich hierdoor meer richten op hun kerntaak: het laden en lossen.

Aandacht voor tevreden en betrokken medewerkers

Om medewerkers te binden aan de organisatie is het belangrijk dat medewerkers gemotiveerd zijn en zich betrokken voelen. Werken aan goed werkgeverschap kan bijvoorbeeld door het samen te hebben over werkprocessen, cultuurverschillen of communicatie op de werkvloer.

Door medewerkers **inspraak** te geven en aandacht te schenken aan een prettige werkomgeving blijven zij mogelijk langer verbonden aan het bedrijf. Wat vinden zij echt belangrijk? Ook kunnen medewerkers een kijkje nemen op elkaars afdeling voor wederzijds begrip en betrokkenheid.

Oplossingen personeelstekorten voor werkgevers
Logistiek medewerkers

Wat zijn logistiek medewerkers?

Logistiek medewerkers verrichten diverse werkzaamheden in bijvoorbeeld magazijnen en distributiecentra, zoals het laden en lossen, de opslag van goederen of het verzendklaar maken van bestellingen. Logistiek medewerkers worden afhankelijk van de taken vaak ook magazijnmedewerkers, loodsmedewerkers, expeditiemedewerkers of orderpickers genoemd.

3 voorbeelden van oplossingen

De 3 gepresenteerde oplossingen zijn voorbeelden van wat werkgevers zelf kunnen doen om een (dreigend) personeelstekort tegen te gaan. Deze oplossingen zijn praktisch van aard, reeds toegepast én kunnen substantieel resultaat opleveren. Het betreft wel enkel structurele oplossingen die doorgaans meer tijd, creativiteit en organisatiekracht vragen dan *quick wins* (zoals wervingscampagnes en inzet van uitzendbureaus).

Meer oplossingen?

Er zijn natuurlijk meer oplossingen waar werkgevers aan kunnen denken. UWV bracht eerder een overzicht uit met 34 oplossingen ter inspiratie voor werkgevers.

- Kijk voor meer verhalen en tips op het UWV inspiratieplatform.
- Hulp nodig bij personeelsvraagstukken en benieuwd waar UWV en gemeenten bij kunnen ondersteunen? Neem contact op met het werkgeversservicepunt in de regio.

Uitgave
UWV *Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies*

Inlichtingen
Stef.molleman@uwv.nl

Auteurs
Stef Molleman
Freek Kalkhoven

Volg ons

Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2024

