

2015

Personeelsbeleid: het onderscheidend vermogen

NEKOVRI



Vereniging van Nederlandse
koel- en vrieshuizen

Centrale organisatie
voor de logistiek van
temperatuurgevoelige
producten

Nekovri

December 2015

Management samenvatting

Dit jaar heeft Nekovri de behoeften, wensen, kansen en knelpunten van haar leden geïnventariseerd op het terrein van personeel en organisatie. Dit is middels een online enquête tot stand gekomen.

Uit de resultaten blijkt dat er een aantal aspecten zijn die binnen nu en 3 jaar als problematisch kunnen worden ervaren. Het betreft de volgende aspecten:

Ondernemers binnen de koel- en vriesbranche geven aan dat ze m.b.t. de volgende inhoudelijke thema's op dit moment problemen ervaren:

- **Het aannemen van goede werknemers (37,5 % ervaart dit als problematisch)**
- **Vergrijzing (43,8 % ervaart dit als problematisch)**
- **Instroom van jonge werknemer (25% ervaart dit als problematisch)**

Deze thema's worden meer problematisch gevonden door grotere organisaties (aantal werknemer > 40)

Kijkende naar de invulling van bepaalde functies binnen de organisatie geven de respondenten aan dat de volgende functies het meest lastig zijn om in te vullen:

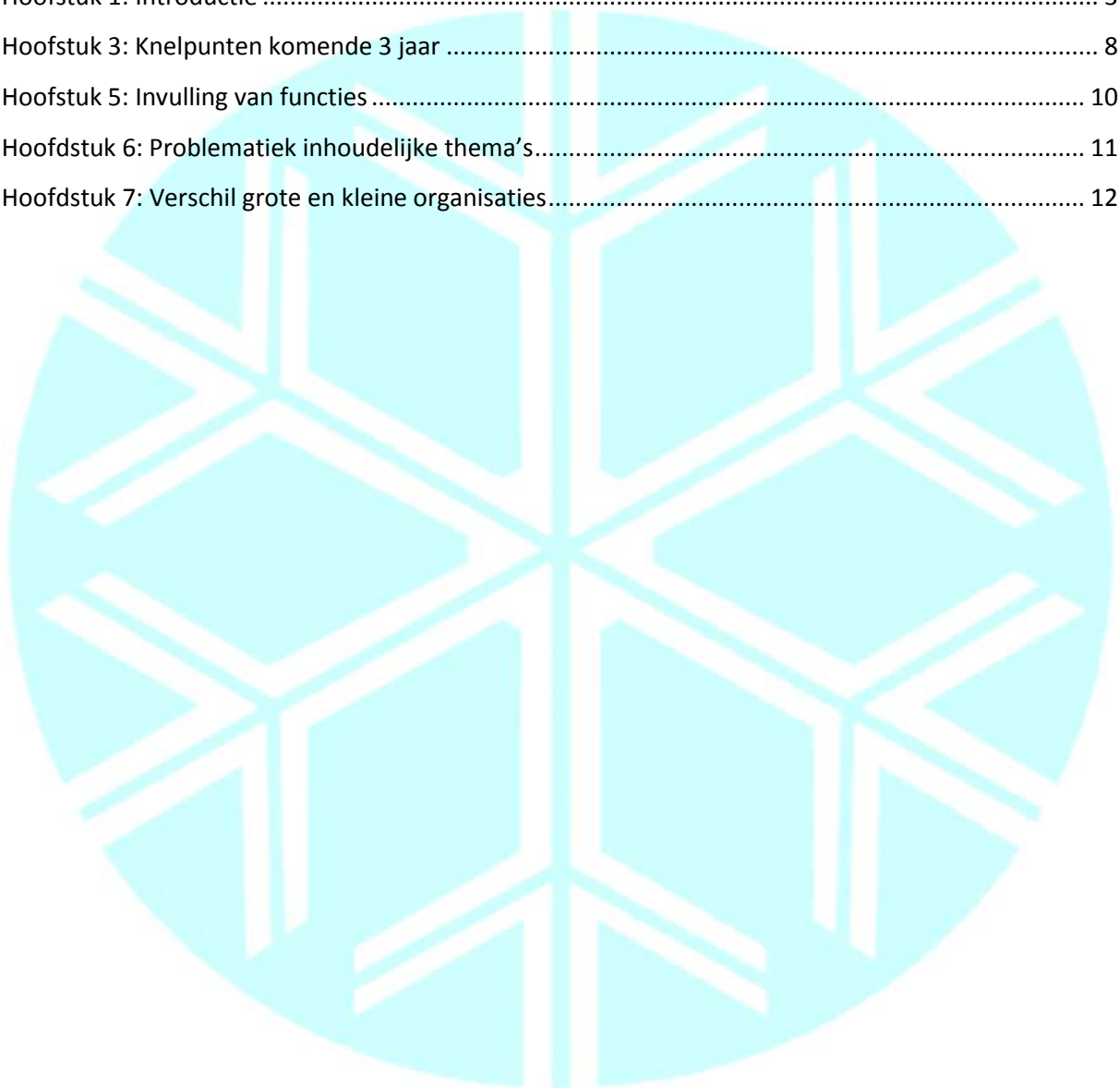
Klein (Aantal werknemers > 40)	Klein (Aantal werknemer < 40)
<ul style="list-style-type: none">• Leidinggevend/management (hoger kader)• Kwaliteitscoördinator• Technische dienst• Douane declarant <p>In mindere mate:</p> <ul style="list-style-type: none">• Heftruckchauffeurs• Orderpicker/expeditie	<ul style="list-style-type: none">• Heftruckchauffeurs• Productieleiders <p>In mindere mate:</p> <ul style="list-style-type: none">• Leidinggevend/management (hoger kader)• Controller (hoger kader)

Kijkend naar huidige problematiek dan geven respondenten aan dat men met name problemen ervaart met dossieropbouw, fiscale componenten, nieuwe wet- en regelgeving en beoordelingsgesprekken. Het thema ziekte & re-integratie wordt als enige thema door een aantal respondenten als zeer problematisch ervaren. Met name grotere organisaties ervaren meer en zwaardere inhoudelijke problematiek.

Als ondernemer kunt u middels deze rapportage bekijken wat er leeft inzake het personeelsbeleid in de sector. Tevens zullen we aan de hand van deze resultaten mogelijk een aantal nieuwsflitsen en/of themabijeenkomsten plannen om de inhoudelijke thema's te behandelen. Verder wordt bekeken waar Nekovri, indien nodig, collectieve acties kan vormgeven om toekomstige knelpunten adequaat aan te pakken om zodoende, op een proactieve manier, leden te stimuleren en te ondersteunen om het personeelsbeleid toekomstbestendig en duurzaam te maken.

Inhoudsopgave

Management samenvatting	1
Inhoudsopgave	2
Hoofdstuk 1: Introductie	3
Hoofdstuk 3: Knelpunten komende 3 jaar	8
Hoofdstuk 5: Invulling van functies	10
Hoofdstuk 6: Problematiek inhoudelijke thema's.....	11
Hoofdstuk 7: Verschil grote en kleine organisaties.....	12



Hoofstuk 1: Introductie

In deze rapportage kunt u de resultaten terugvinden van de P&O inventarisatie die onder de leden van Nekovri is uitgezet. Leden zijn gevraagd om middels het invullen van een korte digitale enquête hun input te geven over verschillende aspecten van hun personeelsbeleid. Wat zijn knelpunten (nu en over 3 jaar) en waar liggen de kansen? In de volgende hoofdstukken kunt u per onderwerp de meest belangrijke bevindingen terugvinden.

In het vervolg van deze rapportage zal gesproken worden over “de koel- en vriesbranche” wanneer er gerefereerd wordt aan de resultaten.

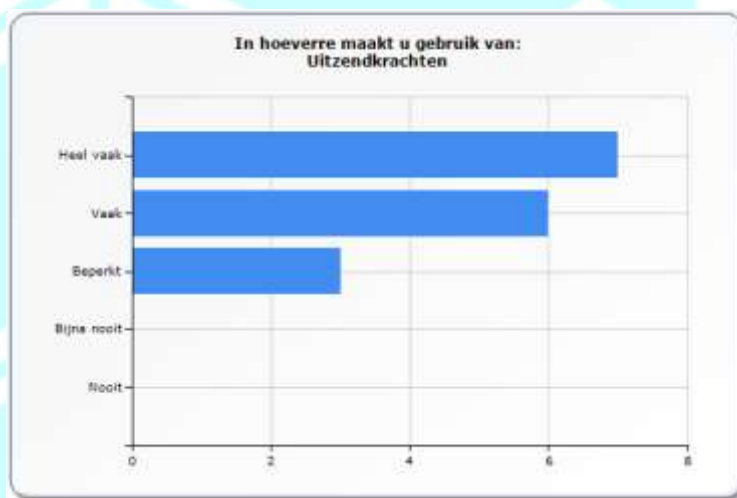
Nekovri wil elk jaar deze enquête uitzetten onder de Nekovri-leden om mogelijke trends in kaart te brengen, maar ook om op de hoogte te blijven van de door onze leden geuite knelpunten. Hierdoor worden we als branche in staat gesteld om vanuit een legitieme grond concrete acties uit te zetten in relatie tot personeel & organisatie binnen de Nederlandse koel- en vriesbranche. Via een dergelijke analyse kan er tevens gekeken worden of er op bepaalde onderwerpen op collectief niveau actie moet worden ondernomen.

Hoofstuk 2: Algemene kenmerken

Uitzendkrachten:

Binnen de koel- en vriesbranche wordt veel gebruik gemaakt van uitzendkrachten.

Wel zien dat grote organisaties (aantal werknemers > 40) relatief meer gebruik maken van flexibele schil en dat het gebruik van uitzendkrachten minder verbonden is met specifieke periodes in het jaar.



TIP:

In het kader van equal pay/inlenersbeloning kunnen uitzendkrachten die te weinig loon hebben ontvangen, deze schade niet alleen claimen bij hun werkgever, het uitzendbureau, maar ook bij het inlenende bedrijf, als die nalaat passende afspraken te maken met het uitzendbureau over de beloning van de uitzendkrachten

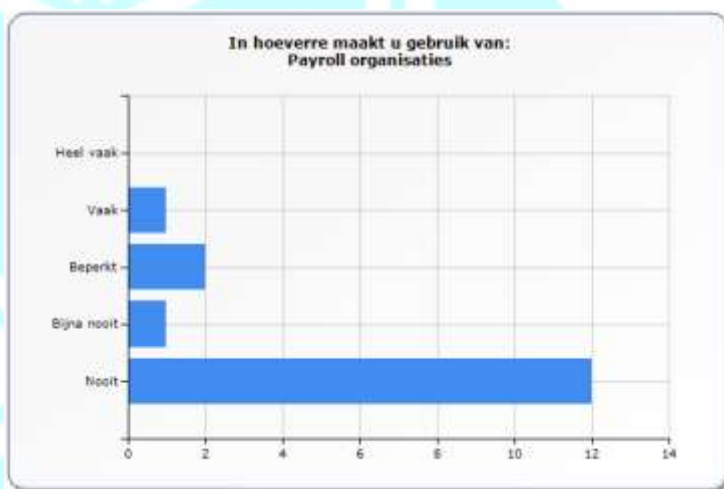
Het uitzendbureau is in ieder geval de eerste partij die wordt aangesproken, en de SNCU (CAO-politie' van de flexbranche) doet dat zeker. Ook in de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) is dat zo voorzien: de juridische werkgever (uitzendbureau) is aansprakelijk. Pas als die er alles aan heeft gedaan om het goed te doen, kunnen (via de rechter) andere partijen worden aangesproken. Voor meer info zie ontwikkelingen P&O 2016 Nekovri.

Uit jurisprudentie volgt dat de inlener op grond van onrechtmatige daad aansprakelijk kan worden gehouden voor het te weinig aan de uitzendkrachten betaalde loon wanneer hij had kunnen weten dat door het uitzendbureau niet het correcte loon werd betaald en hij daartegen geen actie heeft ondernomen richting het uitzendbureau. Mogelijke voorzorgsmaatregelen:

- *Spreek expliciet af met de uitzendbureau wat zij doen (ook bewijsbaar maken) om ervoor te zorgen de inlenersbeloning correct wordt toegepast.*
- *Het zou een sterke aanbeveling zijn om alleen met gecertificeerde uitzendbureaus te werken (NEN 44000)*
- *Breng bij de uitzendbureau op de hoogte wat het loon zou zijn als de uitzendkracht in vaste dienst zou zijn aangenomen.*
- *Bij twijfel of als je het idee hebt dat het uurloon vanuit logica te laag is hier het uitzendbureau op aanspreken. Wellicht zou je, als extra stok achter de deur, periodiek een steekproef kunnen doen*

Payroll organisaties

Binnen de koel- en vriesbranche wordt over het algemeen weinig gebruik gemaakt van payroll organisaties. Dit kan vanwege de onbekendheid van deze dienst en/of de huidige discussie inzake de twijfel over arbeid juridische juistheid (wie is in juridische zin werkgever?)



TIP:

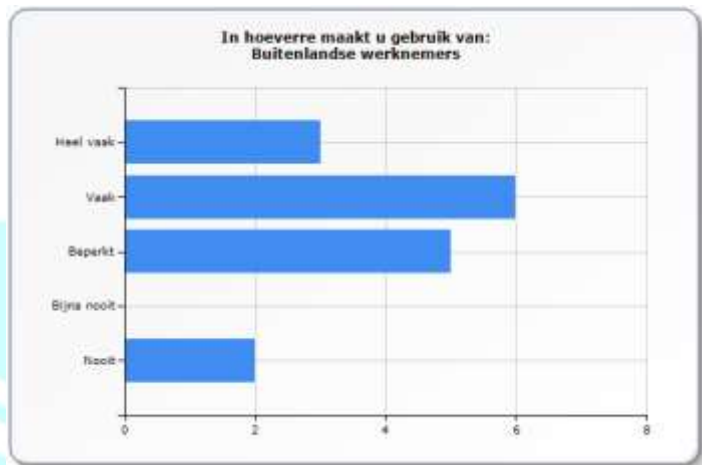
Let goed op bij het gebruik van payroll-organisaties. Hoewel er nog steeds wordt gepretendeerd dat middels een payroll-constructie u geen arbeidsjuridische risico's loopt, dat ondanks de payroll-constructie, de werkgever (waar werknemer daadwerkelijk aan het werk is) toch gezien moet worden als juridisch werkgever. Dit kan in de praktijk betekenen dat u toch niet afgeschermd bent van bepaalde risico's.

Ook in kader de Wet Werk en Zekerheid zijn op het gebied van ontslag in relatie tot payrolling een aantal belangrijke zaken veranderd.

Nekovri heeft hier een uitgebreide P&O flits aan besteedt welke naar alle leden is toegestuurd. Voor meer info zie ontwikkelingen P&O 2016 Nekovri..

Buitenlandse werknemers

Er wordt over het algemeen redelijk veel gebruik gemaakt van buitenlandse werknemers. De respondenten gaven aan dat dit geen knelpunt was voor de komende 3 jaar. Hierbij moet nog steeds gelet worden op taal- en cultuurverschillen. Vooral in de combinatie met Arbo-aangelegenheden, instructies en procedures binnen de organisatie.

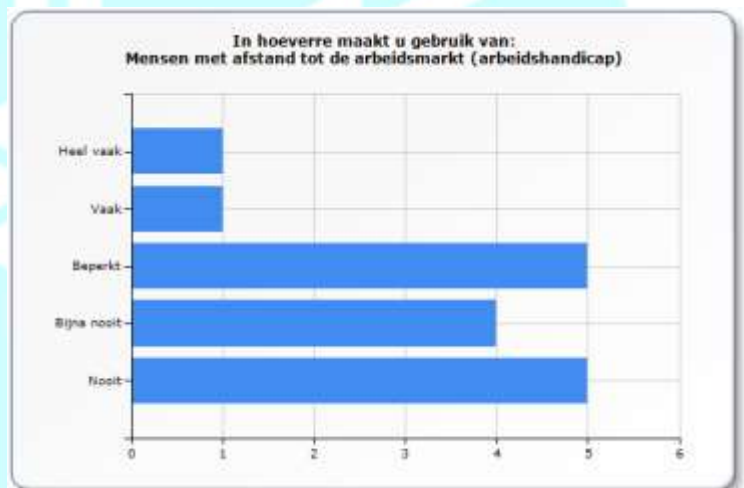


Arbeidsgehandicapten

Er wordt binnen de koel- en vriesbranche weinig tot geen gebruik gemaakt van arbeidsgehandicapten.

Wellicht omdat dit extra tijd en energie vraagt en dat deze investeringen niet direct invloed hebben op bijv. aanbestedingen/klant-gedrag.

Via de subsidieflitsen en de P&O helpdesk is het altijd mogelijk om na te gaan welke subsidiemogelijkheden er zijn in kader van aannemen van arbeidsgehandicapten

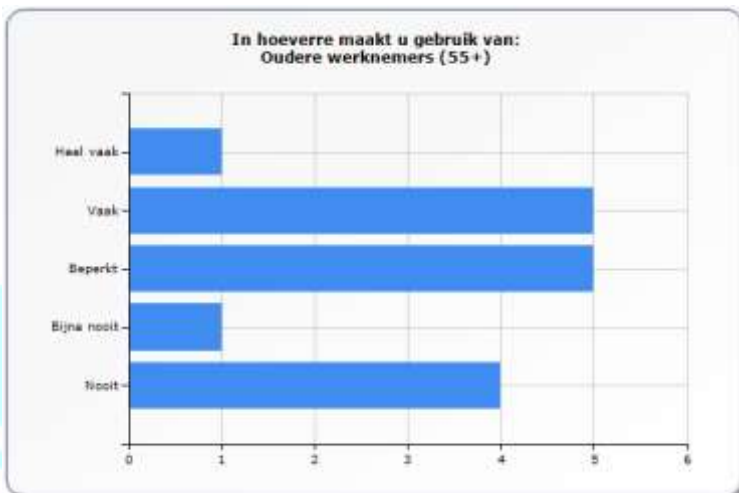


Oudere werknemers

Er wordt binnen de koel- en vriesbranche steeds meer gebruik gemaakt van 'oude' werknemers. Met het verhogen van de AOW – gerechtigde leeftijd blijft er logischerwijs relatief grote groep ouderen langer aan het werk.

De fiscale stimulering voor het in dienst nemen en houden van ouderen is de laatste jaren afgebouwd.

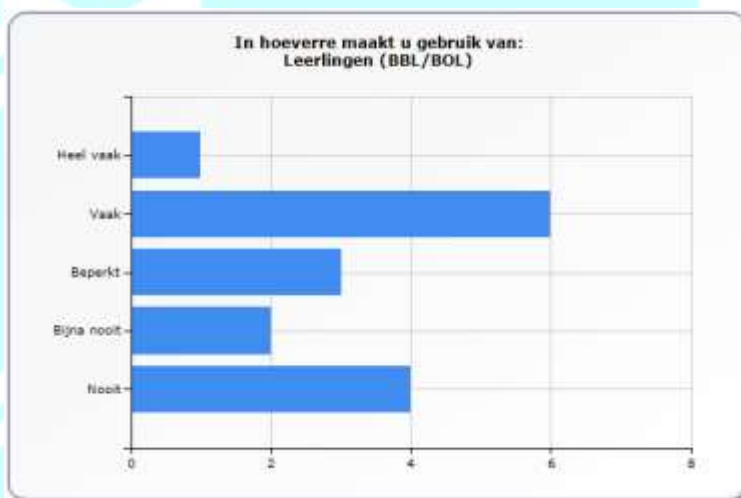
Tegelijkertijd zien we dat binnen de branche, met name bij grotere organisatie vergrijzing als een probleem wordt gezien. Actief inzetten op duurzame inzetbaarheid wordt dus een must.



BBL/BOL

Over de gehele linie wordt er met regelmaat gebruik gemaakt van BBL/BOL leerlingen.

Bij grotere organisaties wordt relatief meer gebruik gemaakt van BBL/BOL leerlingen.



TIP:

Er zijn wezenlijke verschillen tussen BOL, BBL en "gewone" stageplekken. Arbeidsjuridisch kan dit vervelende consequenties hebben als de verschillende leerwegen niet goed geborgd worden middels goede overeenkomsten en/of afspraken met opleidingsinstellingen. Afhankelijk van het soort stage kan dit ook van invloed zijn op vakantiedagen en loondoorbetaling bij ziekte. Wees dus geïnformeerd!

In de nieuwe wetgeving (WWZ) is het in principe zo geregeld dat BBL-overeenkomsten niet meetellen in de keten. Hier is momenteel nog wat onduidelijkheid over. Het lijkt er in ieder geval op (de wet is hier echter niet heel duidelijk in) dat onder de nieuwe wetgeving de eerste arbeidsovereenkomst na afloop van de BBL-opleiding ook de eerste arbeidsovereenkomst in de keten is.

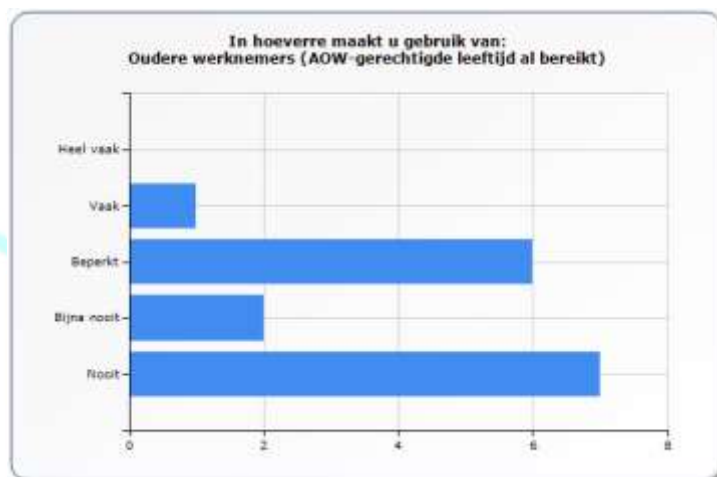
De vraag is in hoeverre hier ook rekening is gehouden met het stuk arbeid binnen de praktijkovereenkomst of in relatie tot de gesloten arbeidsovereenkomst.

Gebruik van AOW-gerechtigde leeftijd

Over het algemeen zien we een trend waarbij er steeds meer gebruik wordt gemaakt van AOW-gerechtigde werknemers.

Een relatief grote groep werknemers bereikt binnen enkele jaren de AOW-gerechtigde leeftijd en zijn ook bereid om nog door te werken.

Op dit moment zitten hier voor werkgever nog behoorlijke risico's aan verbonden, maar het kabinet anticipeert hierop door de nieuwe wet 'werken na AOW-gerechtigde leeftijd'. Voor meer informatie zij 'TIP'.



TIP:

1 januari 2016 is de ingangsdatum voor de nieuwe wet 'werken na de AOW-gerechtigde leeftijd'. De meest belangrijke veranderingen zijn:

- *De werkgever hoeft het loon van een zieke AOW-gerechtigde werknemer straks nog maar maximaal 13 weken door te betalen (in plaats van de huidige twee jaar). Ook de periode voor de re-integratieverplichtingen en de periode waarvoor het opzegverbod bij ziekte geldt, worden verkort naar 13 weken.*
- *De werkgever mag een AOW-gerechtigde werknemer zes tijdelijke contracten geven (normaal drie) binnen 48 maanden (normaal 24 maanden).*

Voor meer info zie ontwikkelingen P&O 2016 Nekovri.

Hoofdstuk 3: Knelpunten komende 3 jaar

In hoeverre ziet u onderstaande thema's als toekomstig knelpunt (binnen nu en 3 jaar) m.b.t. uw personeelsbeleid?

	Problematisch	Neutraal	Niet problematisch
Het aannemen van goede werknemers	37,5%	50,0%	12,5%
De instroom van jonge werknemers	25,0%	43,8%	31,3%
Het behouden van werknemers (jong en oud)	0,0%	50,0%	50,0%
Kennis/vaardigheden van werknemers op niveau houden	12,5%	56,3%	31,3%
Vergrijzing (natuurlijke uitstroom)	43,8%	31,3%	25,0%
Het motiveren van mijn personeel	0,0%	62,5%	37,5%
Arbeidsjuridische aspecten van personeelsbeleid	12,5%	56,3%	31,3%
Het kunnen bieden van marktconforme arbeidsvoorwaarden	12,5%	31,3%	56,3%
Arbo-aangelegenheden	12,5%	50,0%	37,5%
Gebruik van buitenlandse werknemers	0,0%	43,8%	56,3%
Implementeren nieuwe wet- en regelgeving (nationaal/internati	12,5%	75,0%	12,5%
Uitkeringen en personeelsverzekeringen (ZW, WIA, IVA, WGA e.d)	6,3%	62,5%	31,3%
Fiscale componenten (pensioenen e.d)	12,5%	50,0%	37,5%

Tabel 1: Knelpunten personeelsbeleid komende 3 jaar

Tabel 1 laat zien dat binnen de koel- en vriesbranche er een drietal aspecten zijn die de komende 3 jaar wellicht voor knelpunten binnen het personeelsbeleid kunnen gaan zorgen. Het betreft:

- **Het aannemen van goede werknemers (37,5 % ervaart dit als problematisch)**
- **Vergrijzing (43,8 % ervaart dit als problematisch)**
- **Instroom van jonge werknemer (25% ervaart dit als problematisch)**

Het accent ligt vooral op “goede” werknemers. Het lijkt erop dat het niet zozeer een probleem is om werknemers aan te trekken (zeker niet in de huidige situatie), maar dat het aantrekken en behouden van goede werknemers wel problematisch is of kan worden. Het draait om kwaliteit, niet om kwantiteit. Aangezien de koel- en vriesbranche redelijk onbekend is als werkgever maakt dit “imago” het niet makkelijker om nieuwe en/of goede werknemers te overtuigen van uitdagingen binnen de organisatie en inhoudelijk interessante processen.

Voor het eerst in 3 jaar wordt vergrijzing als zeer problematisch ervaren. De perceptie dat de instroom van jonge mensen ook lastig is te bewerkstelligen, maakt de problematiek alleen maar nijpender.

Hoofdstuk 4: Kansen oplossen P&O problematiek

Respondenten zijn gevraagd om kansen te benoemen die zij op dit moment of in de toekomst zien om een aantal huidige problemen op te lossen c.q. te verminderen.

Zoals in het vorige hoofdstuk is aangegeven zijn de worden de volgende thema's als knelpunten gezien:

- **Het aannemen van goede werknemers**
- **De instroom van jonge werknemers**
- **Instroom van jonge werknemer**

Respondenten konden middels een open vraag hun kansen, oplossingen en/of opmerkingen kwijt.

Het creëren van een goede flexibele schil is van groot belang bij het opvangen van pieken. Tegelijkertijd wordt ervaren dat hier ook veel minder verplichtingen aan vast zitten waardoor men minder risico's loopt in de bedrijfsvoering.

Verder zien we dat organisaties trachten het werk inhoudelijk interessanter en aantrekkelijker te maken en bewust de koppeling te zoeken tussen instroom en uitstroom (met name vergrijzing). Ook wordt er opgemerkt dat uitkeringsgerechtigden veel meer gestimuleerd moeten worden door de overheid om aan het werk te gaan.

Verder verwachten een aantal bedrijven dat door technologische ontwikkelingen er minder 'handjes' nodig zullen zijn in de toekomst.

Hoofdstuk 5: Invulling van functies

	Heel lastig	Lastig	Normaal	Redelijk makkelijk	Heel makkelijk	N.v.t.	Geen keuze
Leidinggevend/management	6,3%	12,5%	12,5%	0,0%	0,0%	12,5%	56,3%
Personeelsfunctionaris	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	18,8%	56,3%
Controller (hoger kader)	0,0%	12,5%	12,5%	0,0%	0,0%	18,8%	56,3%
Financiële administratie	0,0%	0,0%	18,8%	12,5%	0,0%	12,5%	56,3%
Kwaliteitscoördinator	0,0%	18,8%	12,5%	0,0%	0,0%	12,5%	56,3%
Technische dienst	12,5%	0,0%	6,3%	12,5%	0,0%	12,5%	56,3%
Expediteur	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	31,3%	56,3%
Douane-declarant	0,0%	25,0%	6,3%	0,0%	0,0%	12,5%	56,3%
Bedrijfsleider	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	18,8%	56,3%
Productieleider	6,3%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	25,0%	56,3%
Heftruckchauffeurs	12,5%	18,8%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	43,8%
Orderpicker/expeditie	0,0%	12,5%	25,0%	6,3%	0,0%	6,3%	50,0%
Productiemedewerker	0,0%	0,0%	6,3%	6,3%	6,3%	25,0%	56,3%
Vrachtwagenchauffeur	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	43,8%	56,3%

Tabel 2: Invulling functies

Op dit moment is er een indicatie dat de volgende functies heel lastig/lastig zijn in te vullen voor ongeveer een derde van de koel- en vriesbranche:

- Leidinggevend/management (hoger kader)
- Heftruckchauffeurs

Wat betreft de invulling van de functies is er behoorlijk verschil tussen kleine en grotere organisaties. Zie voor meer informatie hoofdstuk 7.

Hoofdstuk 6: Problematiek inhoudelijke thema's

In hoeverre ervaart u met betrekking tot onderstaande inhoudelijke thema's problemen:

	Heel veel	veel	Beperkt	Bijna nooit	Nooit
Procedure van werving & selectie	0,0%	6,3%	31,3%	31,3%	31,3%
Het opmaken van goede arbeidscontracten (arbeidsjuridische	0,0%	0,0%	18,8%	31,3%	50,0%
Dossieropbouw (waarschuwingen, gespreksverslagen e.d.)	0,0%	25,0%	31,3%	25,0%	18,8%
Ontslagprocedures	0,0%	12,5%	37,5%	12,5%	37,5%
Goede functieomschrijvingen	0,0%	6,3%	12,5%	37,5%	43,8%
Functioneringsgesprekken	0,0%	12,5%	25,0%	18,8%	43,8%
Beoordelingsgesprekken	0,0%	18,8%	18,8%	18,8%	43,8%
Coachingstechnieken	0,0%	12,5%	37,5%	25,0%	25,0%
Autoregelingen	0,0%	0,0%	12,5%	25,0%	62,5%
Ziekte en re-integratie	6,3%	0,0%	37,5%	31,3%	25,0%
Fiscale componenten (pensioenen e.d)	0,0%	18,8%	12,5%	37,5%	31,3%
Uitkeringen en personeelsverzekeringen (ZW, WIA, IVA, WGA	0,0%	12,5%	18,8%	18,8%	50,0%
Nieuwe wet- en regelgeving (Wet werk en zekerheid, nieuwe	0,0%	18,8%	18,8%	31,3%	31,3%
E-HRM	0,0%	6,3%	12,5%	25,0%	56,3%
Managementvaardigheden	0,0%	12,5%	31,3%	25,0%	31,3%

Tabel 3: Problematiek inhoudelijke thema's

Respondenten geven aan dat men met name problemen ervaart met dossieropbouw, fiscale componenten, nieuwe wet- en regelgeving en beoordelingsgesprekken. Het thema ziekte & re-integratie wordt als enige thema door een aantal respondenten als zeer problematisch ervaren.

Met name de wat grotere organisaties geven aan dat men 1) in het algemeen meer thema's als problematisch ervaart en 2) dat men in vergelijking met kleinere organisaties ook per thema relatief hoger scoort op de mate van ervaren problematiek.

Hoofdstuk 7: Verschil grote en kleine organisaties

Vanuit de algemene kenmerken en verschillende onderwerpen is het mogelijk om de resultaten te differentiëren voor verschillende categorieën. Aangezien de vragenlijst redelijk beknopt was en het niet gewenst is om op elk aspect te differentiëren, is er gekozen om een extra hoofdstuk te wijden aan het verschil tussen grote en kleine organisaties. Aangezien grote organisaties vaak meer expertise en meer middelen in huis hebben dan kleine organisaties, is het interessant om te kijken of er verschillen zijn.

Groot(>40)	Klein(<40)
<p>Toekomstige problematiek:</p> <p>Vergrijzing, aannemen van goed personeel en instroom jonge werknemers is meer problematisch bij grote dan bij kleine organisatie.</p> <p>Verder zien dat in het algemeen grotere organisatie meer thema/onderwerpen als problematisch ervaren dan kleine organisaties</p>	<p>Toekomstige problematiek:</p> <p>Vergrijzing, aannemen van goed personeel en instroom jonge werknemers is ook problematisch bij kleine organisatie, maar veel minder dan bij grote organisaties</p>
<p>Functies</p> <p>Lastig in te vullen functies bij grote organisaties zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leidinggevend/management (hoger kader) - Kwaliteitscoördinator - Technische dienst - Douane declarant - <p>In mindere mate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Heftruckchauffeurs - Orderpicker/expeditie - 	<p>Functies</p> <p>Lastig in te vullen functies bij kleine organisaties zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Heftruckchauffeurs - Productieleiders <p>In mindere mate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leidinggevend/management (hoger kader) - Controller (hoger kader)
<p>Huidige problematiek:</p> <p>Inhoudelijke P&O thema's waar grote organisatie op dit moment problemen ervaren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ziekte & re-integratie - Dossieropbouw - Nieuwe wet- en regelgeving - Fiscale componenten (pensioenen e.d) - Beoordelingsgesprekken 	<p>Huidige problematiek:</p> <p>Inhoudelijke P&O thema's waar grote organisatie op dit moment problemen ervaren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dossieropbouw (slechts in beperkte mate)

Heeft u vragen over de rapportage of wilt u over bepaalde onderwerpen meer informatie ontvangen? Dan kunt u zich richten tot de P&O helpdesk van Nekovri:

Telefoonnummer: 040-256 52 63

E-mail: info@nekovri.nl