

Magazijnoptimalisatie

Diversiteit in het magazijn

A photograph of a warehouse interior. In the foreground, a man wearing a blue uniform and a cap is operating an orange and black forklift. He is looking towards the right. The background shows high industrial shelving with yellow beams and blue columns. A white pallet is visible on the left, with a label that includes 'CYTEC', '01060836', and 'NET WEIGHT 1050 KG/2314.83 LB'.

Whitepaper

De mens als
onmisbare schakel

“In de ideale wereld van een leidinggevende is er altijd voldoende kwaliteit beschikbaar op de arbeidsmarkt, waardoor altijd de juiste mensen op de juiste plek zitten. Maar de werkelijkheid is natuurlijk anders”.

Nick Beckers, bedrijfsadviseur magazijnen



Diversiteit in het magazijn

Een succesvol bedrijf is voorbereid op de toekomst. Het verandert mee met een dynamische omgeving. Dit geldt ook voor magazijnmedewerkers. “In de ideale wereld van een leidinggevende is er altijd voldoende kwaliteit beschikbaar op de arbeidsmarkt, waardoor altijd de juiste mensen op de juiste plek zitten. Maar de werkelijkheid is natuurlijk anders”, stelt Nick Beckers, bedrijfsadviseur magazijnen bij evofenedex.

Diversiteit

Iedere medewerker is uniek – van diens gezondheid, vitaliteit en leeftijd tot diens taalachtergrond, opleiding, afkomst en passies. “Veel mensen bestempelen het werk in het magazijn als gestandaardiseerd. Daarbij onderschatten ze de diversiteit van de medewerkers, terwijl hier juist veel winst in te behalen valt”, merkt Beckers op.

Leidinggevende

De rol van de leidinggevende bij magazijnoptimalisatie is cruciaal. Uitdagingen door een Engelstalig WMS, het aannemen van buitenlandse medewerkers, de man-vrouwverhouding of een jong talent dat een team met ouderen moet aansturen, komen vaak voor. Bij het maken van keuzes moeten leidinggevendes altijd het maximale resultaat als norm stellen. Dit begint bij het management, maar kan een interessant samenspel tussen leidinggevendes en werknemers worden.

Tips

Dit document licht drie onderwerpen uit waar veel bedrijven met een magazijn mee te maken hebben: vaste en flexibele arbeidskrachten (1) en leeftijds- (2) en taalverschillen (3). De aangereikte tips zijn geen allesomvattende werkwijze, maar dienen als voorbeeld voor een mogelijke aanpak. Het gaat altijd om de juiste balans tussen mens, proces en techniek.

Nick Beckers,
bedrijfsadviseur magazijnen





1. Vast versus flex

In een optimaal magazijn is er een gezonde balans tussen vaste medewerkers en flexkrachten.

De welbekende 80-20-regel is tegenwoordig al opgeschoven naar een 60-40-verhouding. Dit betekent dat een magazijnteam voor 60% uit vaste krachten bestaat, aangevuld met flexibele arbeidskrachten. Beckers: “Tegenwoordig is het bijna normaal om meer uitzendkrachten dan vaste krachten in dienst te hebben. Dit kan financieel gunstig zijn voor de loonkosten. Om hier ook op de lange termijn van te kunnen profiteren, moeten leidinggevendenden echter maatregelen nemen als het gaat om de efficiency, veiligheid en duurzame inzetbaarheid.”

TIP 1

Zorg voor een goed inwerktraject en begeleiding voor nieuwe medewerkers

Zorg dat er bij de werving en selectie een duidelijk informatiepakket beschikbaar is, of dit nu via een uitzendbureau of via de eigen HR-afdeling plaatsvindt. Het is belangrijk dat een nieuwe werknemer vooraf begrijpt wat u van hem of haar verwacht. Dit voorkomt dat medewerkers snel stoppen door bijvoorbeeld tegenvallend werk, taalproblemen of omdat ze niet met computers kunnen werken.

Voorbeeld

Verstrek veiligheidsregels van tevoren en toets deze bij binnenkomst. Dit betekent natuurlijk niet dat er daarna geen verdere instructie of opleiding nodig is.

TIP 2

Gebruik de dagelijkse werkbesprekingen actief als platform voor teambuilding

Ga regelmatig in gesprek met het hele team – met zowel de vaste als de uitzendkrachten. Zorg ervoor dat iedereen zich betrokken, gehoord en gerespecteerd voelt. Uitzendkrachten hebben vaak in meerdere magazijnomgevingen gewerkt dan vaste werknemers. Benut deze ervaring! Dit betekent dat de rolverdeling tussen de coach en de nieuwe werknemer gericht is op het versterken van elkaar, niet enkel op het zenden van informatie.

TIP 3

Knip werkprocessen op in kleinere deelprocessen

In een periode dat er in het magazijn veel tijdelijke uitzendkrachten werken, kan het verstandig zijn om werkprocessen in deelprocessen op te delen. Zo wennen nieuwe werknemers sneller aan de diverse werkzaamheden. Of dit mogelijk is, licht aan de aard van de werkzaamheden.

Voorbeeld

Een normale werkdag bestaat uit orderpicken, schoonmaken en klantorders administreren. Maak hier drie losse taken van en laat nieuwe medewerkers deze taken individueel oppakken. Zo komen uitzendkrachten sneller op het gewenste niveau. Dit vraagt een andere wijze van plannen en aansturing.



2. Leeftijdsverschillen

Nederland vergrijsst. Dit heeft grote gevolgen voor een wereld met herhalende werkzaamheden en veel fysieke belasting. Performancemanagement oftewel duurzame inzetbaarheid is in de magazijnwereld daarom één van de belangrijkste thema's.

Oudere werknemers zijn relatief duur, maar brengen wel ervaring met zich mee. Waar oudere medewerkers stap voor stap minder belastend werk kunnen gaan doen, raken ook die taken uiteindelijk op. Een vitaliteitsprogramma en ergonomietrainingen zijn stappen in de goede richting. Dit mag echter geen excuus zijn om de werkdruk op het hoogste punt te houden. “De vergrijzing is een gegeven. De manier waarop we er mee omgaan gelukkig niet”, voegt Beckers toe.

TIP 1

Jongeren bepalen het tempo, ouderen de kwaliteit

Vind een balans tussen oud en jong door slimmer te werken. Stem de verdeling van werkzaamheden af op de kwaliteiten van ieder individu. Over het algemeen zijn jongeren fysiek beter in staat om ‘gas te geven’, daarentegen hebben zij minder verantwoordelijkheidsgevoel en binding met het bedrijf. Een oudere werknemer overziet vanuit zijn kennis en ervaring beter de gevolgen in de hele keten. Samenwerking en overleg is daarom van groot belang: geef inzicht in elkaars werkmethoden en laat iedereen van elkaar leren. De basis hiervan wordt gelegd tijdens het inwerken en het periodieke overleg.

TIP 2

Investeer in juiste hulpmiddelen

Investeer in de juiste hulpmiddelen om ieder individu bij zijn of haar werkzaamheden te helpen. Deze investering betaalt de medewerker terug in een optimalere betrokkenheid, hogere inzet en een beter resultaat. Selecteer de juiste intertransportmiddelen, in- en omkaptafels of containertrekkers om het proces zo effectief mogelijk in te richten. De juiste wielen onder de intern transportmiddelen of een ergonomisch verantwoord toetsenbord en computermuis kunnen een wereld van een verschil maken.

TIP 3

Management is bepalend

Dagelijks zitten onze bedrijfsadviseurs bij onze leden aan tafel. Uit hun ervaring blijkt dat het succes van duurzame inzetbaarheid mede afhankelijk is van de rol die de HR-afdeling heeft in het directieteam. Bij bedrijven waar de HR-afdeling in het directieteam verankert is, is veel meer draagvlak voor het optimaal presteren van de werknemers.



3. Taal

Taalverschillen maken efficiënt en veilig werken tot een uitdaging.

We zien in toenemende mate internationals in magazijnen zowel als werknemer als bezoeker. Medewerkers die intensief samenwerken zullen zich in dezelfde taal verstaanbaar moeten kunnen maken. Enerzijds om overleg en kennisoverdracht mogelijk te maken, maar zeker ook om adequaat op onveilige situaties te kunnen reageren.

TIP 1

Taalbeheersing toetsen bij werving en selectie

Toets de taalbeheersing bij de werving en selectie van werknemers en borg deze ook. Dat kan bijvoorbeeld door gebruik te maken van een gestandaardiseerde taaltoets om dagelijkse gespreksvaardigheden te testen. Behandel bijvoorbeeld de Engelse commando's uit het pick-to-voice systeem. Zorg er ook voor dat de taaltoets aansluit bij het niveau op de werkvloer. De leidinggevende op de werkvloer kan hierbij een bepalende rol spelen en moet nauw betrokken worden bij het selectie- en wervingsproces van nieuwe werknemers.

TIP 2

Taalkennis vergroten

Het is logischerwijs van groot belang dat alle werknemers met elkaar kunnen communiceren. Toets dan ook de taalkennis van de vaste werknemers. Stel dat u door de komst van nieuwe werknemers de voertaal in het magazijn naar Engels verandert, en het Engels van de vaste werknemers is niet op het gewenste niveau, dan kan een opleiding een oplossing bieden.

TIP 3

Werkprocessen, regelgeving en instructies visueel inzichtelijk te maken

Maak gebruik van herkenbare pictogrammen en infographics. Baseer deze op een Europese standaard, zoals verkeersregels. Probeer veel tekst te vermijden. Veranderen de werkprocessen? Verander dan ook de instructies!

Wist u dat...

Uit een promotieonderzoek van Paul Lindhout bleek dat 10% van de bedrijfsongevallen ontstaat naar aanleiding van een taalprobleem*. Beckers: "Onderschat dit dus niet. In een onverwachte situatie reageert men instinctief en impulsief. De kennis van een overeengekomen taal, meestal Engels, mag dan niet te oppervlakkig zijn. Een oplossing kan zijn om meer talige leidinggevenden in dienst te nemen. Deze kunnen signalen snel opvangen en hierop reageren. Echter: dit haalt in veel gevallen de noodzaak van een goede taalbeheersing weg en kan een afstand naar andere medewerkers veroorzaken. Gelukkig zijn er dus ook nog andere oplossingen."

* Werken en Veiligheid: <http://www.werkenveiligheid.nl/preventie/beleid-en-overheid/gevaarlijke-taalproblemen>

Hoe nuttig was deze whitepaper?



-  BIJZONDER NUTTIG
-  NUTTIG
-  VOEGT WEINIG TOE

360 graden logistiek en internationaal ondernemen

evofenedex is dé vereniging voor bedrijven met een logistiek of internationaal belang. Via evofenedex nemen zij hindernissen in de logistiek en internationaal ondernemen weg en voegen zij kansen toe. Regionaal, nationaal en internationaal. Van een efficiënter magazijn, slimmer vervoer, goede opslag van gevaarlijke stoffen tot meer export. Met ruim 15.000 leden is evofenedex een krachtig collectief van handelaren, producenten en exporteurs die samen werken aan 360 graden logistiek en internationaal ondernemen.

Voordelen lidmaatschap

- Vereniging met meer dan 6.000 magazijnhoudende bedrijven
- Toegang tot een onafhankelijk kennisnetwerk
- Magazijnexperts op ieder niveau
- Jaarlijks 1.500 adviezen bij zowel grote als kleine bedrijven
- Al meer dan 11,5 miljoen euro aan magazijnbesparingen gerealiseerd
- 75 jaar ervaring

Kijk op www.evofenedex.nl voor alle voordelen



Signaalrood 60
Postbus 350, 2700 AJ Zoetermeer
T 079 - 3467346
F 079 - 3467800
www.evofenedex.nl

