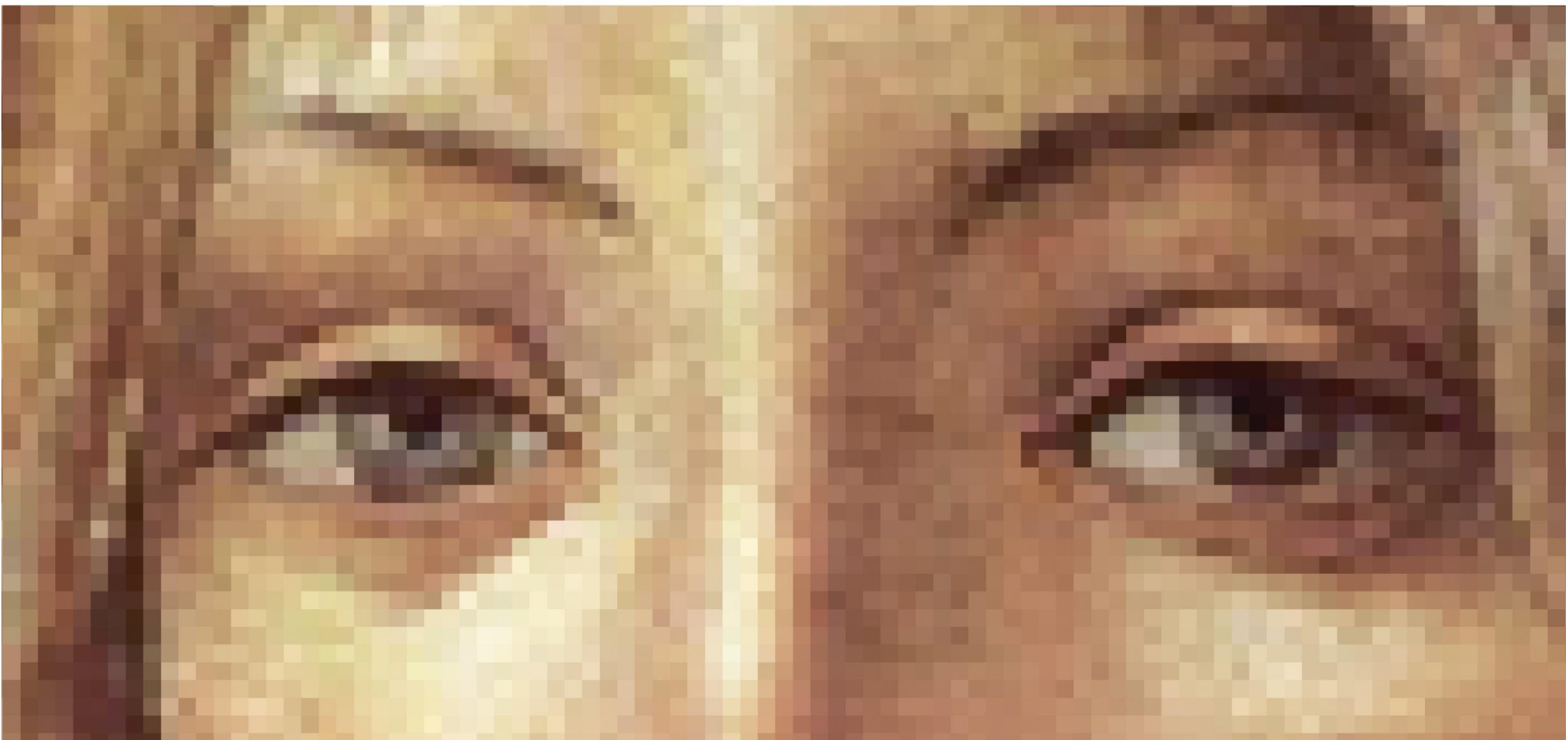


Knelpuntberoepenbevraging PC 226

Wat zijn de kritieke functies in paritair comité 226, en welke worden door digitalisering bedreigd?

Michel Albertijn en Els Van Doorslaer, november 2018



Samenvatting

Doel

- Een actuele stand van zaken van knelpuntberoepen uit de sector van het paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek (PC 226). Onder knelpuntberoepen wordt in het kader van dit onderzoek verstaan: functies die het voorbije jaar moeilijk ingevuld geraakten.
- In kaart brengen in welke mate digitalisering een impact heeft op knelpuntberoepen

Werkwijze

- Met een online-enquête, afgenomen tussen 26 oktober en 7 november 2018
- De enquêtering gebeurde in twee talen (Nederlands en Frans)
- Een bevraging bij 289 bedrijven. Er werden 1120 enquête-uitnodigingen afgeleverd
- Een respons van 25,8 procent

Belangrijkste resultaten

- Logistieke bedrijven hebben het moeilijk om openstaande functies valabel in te vullen
- De knelpuntstatus blijft niet beperkt tot enkele beroepen: bij elk van de veertien onderzochte functies gebeurt de invulling frequent problematisch
- Een meerderheid van de respondenten meent dat digitalisering geen impact heeft op de omvang en de moeilijkheid van de bevroegde functies
- Wie wel een verschil opmerkt ziet de functies eerder omvangrijker/moeilijker dan kleiner/gemakkelijker worden
-

Inhoud

I. Over het onderzoek	3
1. Doel van het onderzoek	4
2. Online-enquête en responsgraad	5
II. Resultaten	6
3. Moeilijkheden om een geschikte kandidaat te vinden	7
4. De impact van digitalisering op beroepen	9
5. Extra beroepen aangereikt door de respondenten	14
Bijlage. De gebruikte methodologie	16

I. Over het onderzoek

1. Doel van het onderzoek

Antwoord van het PC 226 voor de arbeidsdeal 2018 — Dit onderzoek gebeurde in opdracht van het sociaal fonds voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en het sectoraal vormingsfonds LOGOS. PC 226 is het paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

De onderzoeksvraag komt van de federale regering. Die wil via de Arbeidsdeal maatregelen bekijken om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken. Daartoe heeft de Minister van Werk via de Nationale Arbeidsraad aan de voorzitters van de paritaire comités gevraagd om volgende twee zaken in kaart te brengen:

1. Welke kritieke functies en knelpuntberoepen in de sector of het paritair comité bestaan
2. Welke functies door digitalisering worden bedreigd

Inventaris knelpuntberoepen — Om op de eerste te vraag te antwoorden, maakt dit onderzoek een actuele stand van zaken qua knelpuntstatus van veertien logistieke functies, zoals bedrijven uit het PC 226 die momenteel percipiëren.

Impact door digitalisering — Het tweede punt wordt beantwoord door te onderzoeken welke impact digitalisering heeft op de functies. Enerzijds werd nagegaan of digitalisering zorgt voor een kwantitatief verschil: evolueert de job door digitalisering naar meer of minder arbeidsvolume. Anderzijds werd een kwalitatief verschil nagegaan: wordt de job gemakkelijker of moeilijker door digitalisering?

2. Online-enquête en responsgraad

14 beroepen en 1120 uitgestuurde enquêtes — Een vragenlijst werd verstuurd naar 1120 bedrijven uit het PC 226. De emailadressen van deze bedrijven werden aangeleverd door het sociaal fonds voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en het sectoraal vormingsfonds LOGOS. In de enquête werden vragen gesteld over veertien beroepen (zie hiernaast). Op het einde konden bedrijven zelf nog tot twee moeilijk in te vullen functies toevoegen die niet bevraagd werden.

Online-enquête — Voor de dataverzameling werd een online-enquête opgesteld. Deze enquête werd uitgestuurd op 26 oktober 2018. Na drie herinneringen werd de enquête afgesloten op 7 november 2018.

De aangeschreven bedrijven konden hiermee per beroep aanduiden of:

1. iemand in het bedrijf deze functie uitvoert;
2. er het voorbije jaar een vacature was voor deze functie;
3. er moeilijkheden waren om een geschikte kandidaat te vinden;
4. de job kleiner of omvangrijker werd door digitalisering;
5. de job gemakkelijker of moeilijker werd door digitalisering.

Respons van 25,8 procent — Nadat de antwoorden van de verschillende bedrijven werden verzameld, werd eerst een data cleaning doorgevoerd. Zo bestaat de respons uiteindelijk uit 289 bedrijven. De responsgraad van het aantal bedrijven is daarmee gelijk aan 25,8 procent.

Bevraagde functies

1. Expeditiebediende - expeditieur
2. Dispatcher
3. Douanedeclarant
4. Customer service medewerker
5. Magazijnbediende
6. Warehouse supervisor
7. Voorraadbeheerder
8. Teamleader
9. Loadcontroller
10. Operations planner
11. Kwaliteitscontroleur
12. Boekhouder
13. Accountmanager
14. IT-medewerker

II. Resultaten

3. Moeilijkheden om een geschikte kandidaat te vinden

De mate waarin bedrijven geconfronteerd worden met knelpuntvacatures — Bedrijven met in het voorbije jaar minstens één vacature voor een bepaald beroep, werden gevraagd of ze bij de invulling van een vacature moeilijkheden ondervonden om een geschikte kandidaat te vinden. De enquête zocht daarmee naar de mate waarin logistieke bedrijven voor dat beroep in het voorbije jaar geconfronteerd werden met een problematische jobopvulling.

De vraag werd voor achtereenvolgens veertien logistieke beroepen gesteld.

Aanwervingsproblemen zijn de norm — Voor de functie van expeditiebediende - expeditieuitvoerder ondervond 78,8 procent van de bedrijven moeilijkheden bij het invullen van een vacature (zie tabel 1). Maar geschikte kandidaten zijn ook moeilijk te vinden voor functies als dispatcher, operations planner, warehouse supervisor en kwaliteitscoördinator. Telkens ontmoette meer dan drie op vier bedrijven moeilijkheden.

Hoewel de kans op een moeizame invulling varieert volgens de functie, toont tabel 1 vooral dat logistieke bedrijven voor zowat elke functie maar moeilijk geschikte kandidaten vinden. Zelfs voor de makkelijkst invulbare functie — voorraadbeheerder — vindt slechts de helft van de bedrijven zonder veel problemen een nieuwe medewerker.

Voorbeeld vraagstelling

1. Voeren één of meerdere mensen de functie van expeditiebediende – expeditieuitvoerder uit in uw vestiging?

- Ja
- Nee

2. Had u het voorbije jaar een vacature voor expeditiebediende – expeditieuitvoerder?

- Ja
- Nee

3. Ondervond u het voorbije jaar moeilijkheden bij het vinden van een geschikte kandidaat voor de vacature van expeditiebediende – expeditieuitvoerder?

- Ja
- Nee

Tabel 1: Jobs waarvoor moeilijkheden ondervonden werden om een geschikte kandidaat te vinden (november 2018)

	Aantal bedrijven met een vacature	Aantal bedrijven die moeilijkheden ondervonden	Aandeel bedrijven die moeilijkheden ondervonden
Expeditebediende - expeditieurb	113	89	78,8%
Dispatcher	92	71	77,2%
Operations planner	36	27	75,0%
Warehouse supervisor	46	34	73,9%
Kwaliteitscontroleur	19	14	73,7%
Douanedecarant	47	34	72,3%
IT-medewerker	48	33	68,8%
Customer service medewerker	109	74	67,9%
Boekhouder	60	38	63,3%
Teamleader	67	42	62,7%
Accountmanager	34	21	61,8%
Loadcontroller	10	6	60,0%
Magazijnbediende	70	40	57,1%
Vorraadbeheerder	16	8	50,0%

Noot. De resultaten van het beroep loadcontroller, voorraadbeheerder en kwaliteitscontroleur zijn met voorzichtigheid te interpreteren. Slechts een beperkt aantal bedrijven heeft een vacature voor deze beroepen.

4. De impact van digitalisering op beroepen

Voor elk van de veertien beroepen werd onderzocht welke impact digitalisering heeft op de arbeid. Ten eerste werd gekeken naar een eventueel kwantitatief verschil in de bevroegde arbeid. Hierbij werd gemeten of de job kleiner of omvangrijker wordt door digitalisering. Ten tweede werd nagegaan of digitalisering zorgt voor een kwalitatieve verandering. Hierbij werd gemeten of de jobinhoud gemakkelijker dan wel moeilijker wordt door digitalisering. Dit zijn 'ruime' maten, maar ze geven een duidelijke richting voor de kwantitatieve en kwalitatieve veranderingen per functie door digitalisering.

4.1 Kwantitatief verschil door digitalisering

In de logistiek blijft door digitalisering het volume benodigde arbeid gelijk of groeit het eerder — Haast steeds meent een meerderheid van de respondenten dat digitalisering geen impact heeft op de hoeveelheid arbeid die elk logistiek bediendenberoep vereist. Voor de meeste beroepen antwoordt ongeveer de helft van de respondenten met 'geen verschil'.

Wie wel een verschil opmerkt, neigt naar een meer omvangrijke taak. Voor elk van de veertien beroepen zien meer respondenten een groeiend arbeidsvolume dan een dalend arbeidsvolume.

Vooraf voorraadbeheerder, operations planner, teamleader en warehouse supervisor en IT-medewerker groeien — Vooral de jobs van voorraadbeheerder, operations planner, teamleider en warehouse supervisor worden omvangrijker door digitalisering. De job van

Voorbeeld van vraagstelling

Heeft digitalisering in uw bedrijf een impact op de functie van expeditiebediende – expediteur?

4. De job wordt kleiner of omvangrijker

veel kleiner	eerder kleiner	geen verschil	eerder omvangrijker	veel omvangrijker
--------------	----------------	---------------	---------------------	-------------------

5. De job wordt gemakkelijker of moeilijker

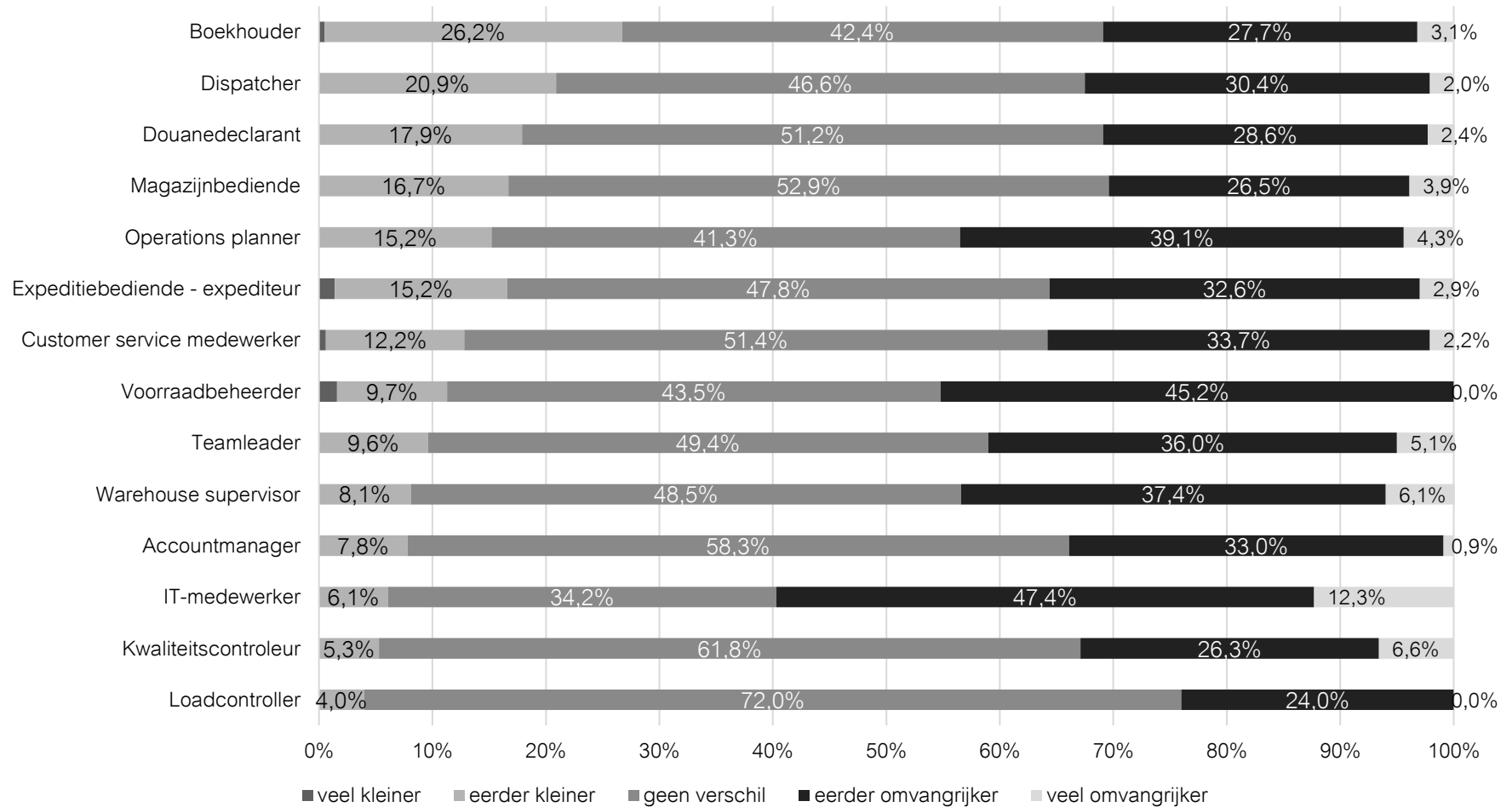
veel gemakkelijker	eerder gemakkelijker	geen verschil	eerder moeilijker	veel moeilijker
--------------------	----------------------	---------------	-------------------	-----------------

IT-medewerker torent daar nog bovenuit, maar het lijkt een vanzelfsprekendheid dat digitalisering — de kernactiviteit van de IT-medewerker — meer werk meebrengt voor IT-medewerkers.

Onduidelijkheid voor de job van boekhouder — Meer dan één op vier oordeelt dat het werkvolume van de boekhouder kleiner wordt door digitalisering. Het is het enige beroep waar de meningen over kleiner en omvangrijker zich zowat in evenwicht houden.

Geen fundamentele bedreiging voor beroepen — Sommige respondenten menen wel degelijk dat het arbeidsvolume van beroepen onder druk van digitalisering kan afnemen, maar dit leidt volgens hen quasi nooit tot een ingrijpende reductie. Slechts een enkeling gebruikt het antwoord 'veel kleiner'. Uit de antwoorden van de respondenten is op te merken dat de logistieke bediendenfuncties niet fundamenteel onder druk staan.

Figuur 1: De job wordt kleiner of omvangrijker door digitalisering (november 2018)



Noot: De resultaten van de job loadcontroller zijn met voorzichtigheid te interpreteren. Slechts 25 bedrijven hebben iemand in deze functie in dienst.

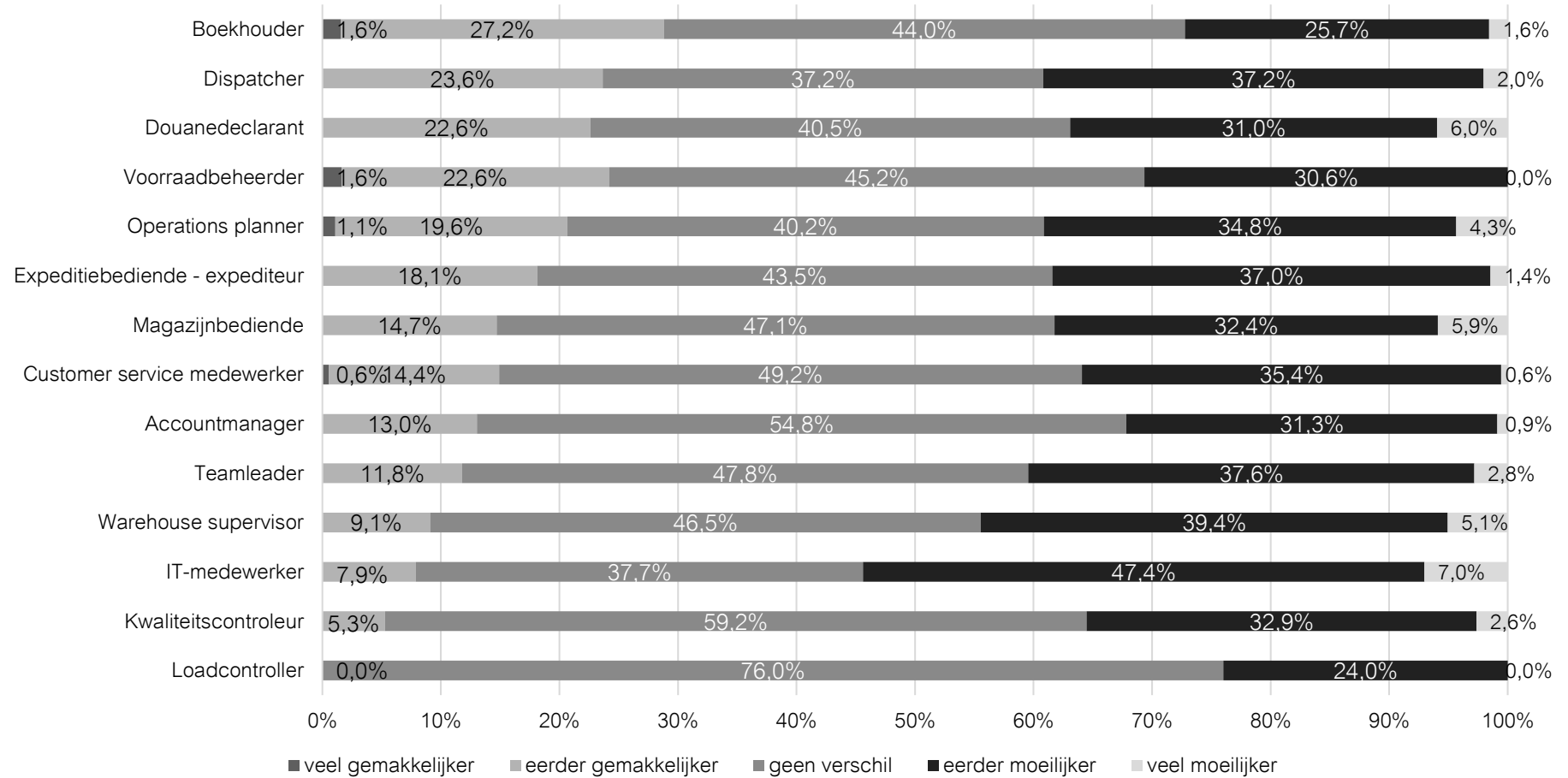
4.2 Kwalitatief verschil door digitalisering

Digitalisering zorgt veeleer voor een wat moeilijkere taak — Kwalitatief blijft de impact van de digitalisering op logistieke bediendenfuncties beperkt; voor haast alle functies antwoorden respondenten met 'geen verschil'. Bij respondenten die toch een verschil opmerken, is dit vaker 'eerder moeilijker'.

Vooraf warehouse supervisor en teamleider zien hun arbeid moeilijker worden — Opnieuw is er behoorlijk wat reliëf tussen de verschillende jobs. Naast het atypische IT-medewerker menen respondenten vooral van warehouse supervisor (44,5 %) dat de job moeilijker wordt, gevolgd door teamleider (40,4%), dispatcher (39,2%), operations planner (39,1%), expeditiebediende-expediteur (38,4%) en magazijnbediende (37,9%).

Job van boekhouder lijkt makkelijker te worden onder digitalisering — De functie van boekhouder is de enige job waar respondenten (voorzichtig) neigen naar een wat makkelijker job.

Figuur 2: De job wordt gemakkelijker of moeilijker door digitalisering (november 2018)



Noot: De resultaten van de job loadcontroller zijn met voorzichtigheid te interpreteren. Slechts 25 bedrijven hebben iemand in deze functie in dienst.

5. Extra beroepen aangereikt door de respondenten

Naast de veertien voorgestelde beroepen konden bedrijven in een open antwoord nog andere beroepen invullen waarvoor ze moeilijk een geschikte kandidaat vonden. Dit resulteerde in een lijst van 98 andere functies, die gebundeld konden worden tot 68 unieke functies (zie hiernaast).

Chauffeurs en jobs in de sales werden het vaakst als extra beroep ingevuld — Van de extra ingegeven functies zijn er twee functies die door meer dan tien bedrijven werden vermeld:

- chauffeurs: 18 keer
- jobs in de sales: 10 keer

Hieronder wordt de impact van digitalisering op deze twee functies beschreven.

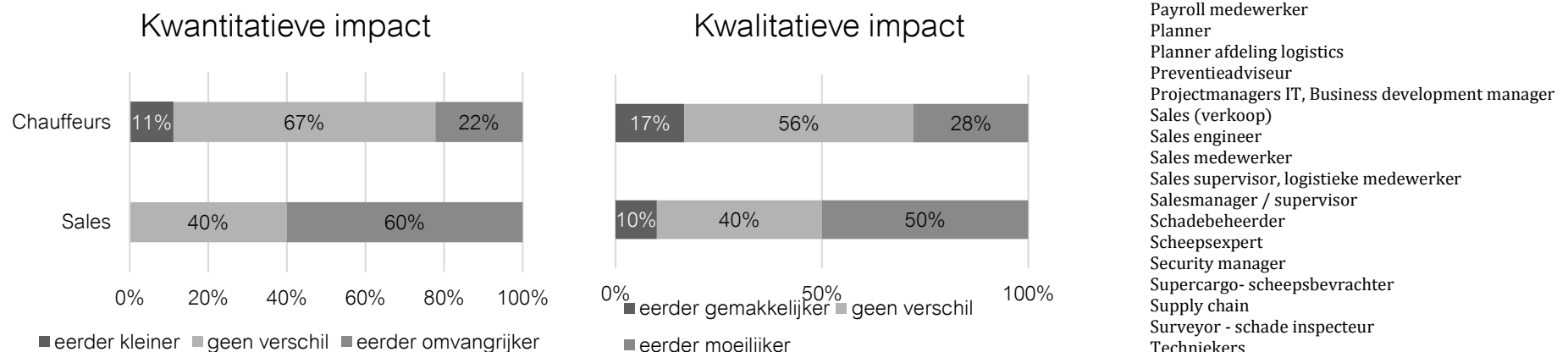
De job van chauffeur wordt niet veel omvangrijker of moeilijker door digitalisering —

Achttien bedrijven gaven aan dat chauffeurs moeilijk te vinden zijn. Digitalisering heeft hierop een beperkte invloed. Twaalf van de achttien bedrijven geven aan dat er geen verschil is op de omvangrijkheid van de job (zie figuur 3, volgende pagina). Vier bedrijven zeggen dat de job eerder omvangrijker wordt, terwijl slechts twee bedrijven oordelen dat de job eerder kleiner wordt door digitalisering. Op de vraag of de job gemakkelijker of moeilijker wordt door digitalisering vinden tien bedrijven dat er geen verschil is. Vijf bedrijven vinden dat de job eerder moeilijker wordt. Tot slot vinden drie bedrijven de job eerder gemakkelijker worden door digitalisering.

Extra functies

Administratief bediende
Allround planning + administratieve
Bediende boekhouding
Bediende container control afdeling
Bevrachter
Business controller
Business development managers
Business Solutions Analyst (project medewerker)
Cariste et employe affretement dispatching
Charter broker
Chartering manager
Chauffeur
Claim behandelaar - tweetalig
Commercieel medewerker conventionele lading
Dossierbeheerder - met kennis van Franse taal
Employé ressources humaines
Engineers, HR,...
Expediteur
HR medewerker, bediende facturatie,...
HR, after sales
Import en documentatie medewerker
Ingenieurs, Duitstalige planners, ...
Inside Sales medewerker
IT SAP
Kaai-expediteur
Key entry operator
Koerier
Laboranten
Locomotive fleet manager
Logistics trainee, safety officer
Logistiek manager
Loketbediende
Management
Manifestbediende, operationeel bediende
Marine en bunker surveyor
Mecanieker
Meewerkende teamleader trailerhersteller
Niet-rijdend personeel - functie reiniger
Operations managers, HR-functies

Figuur 3: De impact van digitalisering op de job van chauffeur en jobs in de sales (november 2018)



- Payroll medewerker
- Planner
- Planner afdeling logistics
- Preventieadviseur
- Projectmanagers IT, Business development manager
- Sales (verkoop)
- Sales engineer
- Sales medewerker
- Sales supervisor, logistieke medewerker
- Salesmanager / supervisor
- Schadebeheerder
- Scheepsexpert
- Security manager
- Supercargo- scheepsbevrachter
- Supply chain
- Surveyor - schade inspecteur
- Techniekers
- Technische functies
- Traffic controller
- Transportplanner
- Travail avec camion grue pour transport marchandise
- Treinbestuurder
- Verkopers (business development executives)
- Vloot verantwoordelijke
- Vrachtwagenmecaniciën
- Waterklerk en marine operator
- Waterklerk en technical superintendent
- Waterklerk operator
- Werkplaatsverantwoordelijke

Jobs in de sales worden eerder omvangrijker en moeilijker door digitalisering — Tien bedrijven vinden moeilijk medewerkers in de sales. Bij de vraag of de job kleiner of omvangrijker wordt door digitalisering is de vaakst aangeduide waarde ‘eerder omvangrijker’. Zes bedrijven kruisten die waarde aan, de resterende vier bedrijven ervaren geen verschil. Daarnaast wordt de job slechts door één bedrijf als gemakkelijker beoordeeld door digitalisering. De helft van de bedrijven vindt de job moeilijker worden door digitalisering. De overige vier bedrijven merken geen verschil.

Bijlage

De gebruikte methodologie

Onderzoeksaanpak

Afbakening van de steekproef — Vanuit het sociaal fonds voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en het sectoraal vormingsfonds LOGOS werden e-mailadressen aangeleverd van bedrijven onder paritair comité 226. In totaal waren er 1120 geldige e-mailadressen.

Er zijn 3562 bedrijven binnen het paritair comité 226. Niet voor elk bedrijf was een e-mailadres beschikbaar. Vooral voor kleine bedrijven met minder dan vijf bedienden was vaak geen e-mailadres beschikbaar. Dit zorgt voor een ondervertegenwoordiging van kleine bedrijven. Hierdoor kan geen representatief beeld gegeven worden voor de logistische sector.

Toch heeft deze ondervertegenwoordiging van kleine bedrijven slechts een beperkte impact. Kleine bedrijven schrijven minder vacatures uit, en stellen minder mensen tewerk in knelpuntfuncties dan grote bedrijven.

Een online enquête in oktober-november 2018 — Op vrijdag 26 oktober 2018 werd de uitnodiging tot deelname aan de online enquête via e-mail verstuurd. De online-enquête werd verstuurd naar 1120 bedrijven.

Drie herinneringen — Na de uitnodiging werden drie herinneringen verstuurd. Deze herinneringen werden enkel verstuurd aan bedrijven die de enquête nog niet, of slechts gedeeltelijk, invulden.

1. dinsdag 30 oktober 2018
2. maandag 5 november 2018

3. woensdag 7 november 2018

De online-enquête werd na zeven werkdagen afgesloten op woensdag 7 november 2018. In totaal ontvingen bedrijven bijgevolg tot viermaal een enquêtelink (één uitnodiging en drie herinneringen).

Online-enquête — Het opzet van de enquête was eenvoudig: wat zijn de knelpuntberoepen en op welke heeft digitalisering een invloed?

De enquête bestond uit vijf vragen voor elk van de veertien bevroegde beroepen:

1. Voeren een of meerdere mensen de functie van XXX uit in uw vestiging?
2. Had u het voorbije jaar een vacature voor XXX?
3. Ondervond u het voorbije jaar moeilijkheden bij het vinden van een geschikte kandidaat voor de vacature van XXX?

Heeft digitalisering in uw bedrijf een impact op de functie van XXX?

4. De job wordt kleiner of omvangrijker
schaal van 'veel kleiner' tot 'veel omvangrijker'
5. De job wordt gemakkelijker of moeilijker
schaal van 'veel gemakkelijker' tot 'veel moeilijker'

Tot slot kregen de bedrijven de mogelijkheid om twee extra beroepen in te vullen.

Responsgraad — Na de data cleaning bleven de antwoorden over van 289 bedrijven uit het PC 226. Uitgaande van 1120 geldige e-mailadressen werd zo een responsgraad van 25,8 procent bereikt, wat voor een web-enquête heel goed is.

De antwoorden van de 289 bedrijven vormen samen een resultaat met een betrouwbaarheid van 95 procent en een foutenmarge van 5,53 procent. Deze foutenmarge

ligt net boven de ruim gebruikte foutenmarge van 5 procent. Zoals eerder aangehaald moet hierbij in het achterhoofd gehouden worden dat het resultaat niet volledig representatief is door een ondervertegenwoordiging van kleine bedrijven.

Van deze 289 bedrijven vulden 258 de enquête volledig in, 31 vulden de enquête gedeeltelijk in. Deze gedeeltelijke antwoorden komen van bedrijven die geen extra beroep invulden of de enquête halfweg beëindigden. Deze gedeeltelijke antwoorden werden ook meegenomen in de analyses.