

'Laten we het werk in de logistiek een beetje menselijker maken'

Betekenisvol zijn in het werk, wie wil dat niet? Veel medewerkers krijgen onvoldoende de kans om echt gelukkig te zijn in het werk, dat geldt ook in de logistiek. VLM houdt er een congres over. "We zijn een soort van missie begonnen om werkgeluk op de agenda te zetten."

NIEUWSCARRIÈRE & MENSEN VLM SOCIALE INNOVATIE PERSOONLIJKE ONTWIKKELING PERSONEELSBELEID

Eerste publicatie door [Heres Stad](#)

Eerste publicatie 10 nov 2021 Laatste gewijzigd 11 nov 2021



Diana Vink (foto: Roel Dijkstra)

Het is niet alleen vanwege de huidige krapte op de arbeidsmarkt, ook niet de werkdruk of een hoog ziekteverzuim; het bevorderen van onder andere plezier en voldoening in het werk zou altijd hoog op de agenda moeten staan. Dat vinden Maartje Wolff en Diana Vink. Wolff is positive culture expert en oprichter van Happy Office. Ze staat organisaties bij in het ontwikkelen van een positieve werkcultuur. Vink werkt als interim logistiek manager in diverse bedrijven en volgt een opleiding tot begeleidkundige. Samen zijn ze op 17 november dagvoorzitter op een jaarcongres van de [VLM](#) over dit onderwerp, met een interactief programma. De bijeenkomst is in het Spoorwegmuseum in Utrecht.

Humanisering in de logistiek

Dat is het thema van het jaarcongres op 17 november van de VLM (Vereniging Logistiek Management). Het congres is in de ochtenduren van 08.00 tot 12.00 uur. [Inschrijven kan nog.](#)

Vanwaar jullie bevoegenheid bij deze missie?

Wolff: “We stellen vast, dat ook in deze sector het onderwerp bespreekbaar moet worden gemaakt. Juist hier zijn de marges klein en moeten mensen inwisselbaar kunnen werken. Het gaat overigens om meer dan alleen werkgeluk, eigenlijk is de vraag: hoe creëer je een positieve werkcultuur.”

Vink: “We willen mensen in beweging brengen. De boodschap is dat ook in logistieke organisaties aandacht moet komen voor menselijke vraagstukken in een wereld waar alles draait om KPI's en productiviteit. Zorg er nou voor dat mensen gelukkig zijn in wat ze doen op het werk, want dat draagt bij aan klanttevredenheid en aan de bedrijfsresultaten. Ga met elkaar werken aan teamvorming, praat niet alleen over het proces en werkinhoud maar ook: hoe werk je samen en wat zien we aan gedrag. Informele bijeenkomsten en uitjes horen daar eveneens bij, maar het gaat vooral om het gesprek over innerlijke drijfveren.”



Maartje Wolff

Steekt de logistiek schril af bij andere sectoren?

Wolff: “Als je kijkt naar cijfers uit een onderzoek dat we al een paar jaar doen, dan blijkt dat de logistieke sector een gemiddelde score heeft op werkgeluk te midden van andere branches. Bouw laat meestal de beste scores zien, detailhandel daarentegen maar ook overheid, zorg en zakelijke dienstverlening bungelen wat onderaan. De transport en logistiek sector zakt afgelopen jaar weer wat weg in de scores, na hogere scores aan het begin van de coronatijd. Toen werd hun werk aangemerkt als vitaal beroep, waardoor zij meer betekenis ervoeren. Nu zakt dat weer wat weg. Veel mensen ervaren niet meer het nut van hun werkzaamheden of voelen zich minder verbonden met de organisatie waarvoor ze werken. In deze branche is veel oog voor processen en efficiency. Maar het moet toch echt van mensen komen.”

Wat moet je doen en vooral niet doen?

Programma's zijn vaak iets om af te vinken

Vink: “Wat ik vaak doe als interim manager is het gesprek met leidinggevenden aangaan met de vraag: wat is voor jou belangrijk? En heb je die vraag al eens aan je mensen gesteld? Het klinkt als een open deur, maar het werkt toch echt. Sommige bedrijven hebben mooie programma's daarvoor.

Maar ik zie ook vaak dat bedrijven die programma's inzetten als een soort checkmiddel om af te kunnen vinken, zodat ze kunnen aangeven dat ze iets doen. Maar dan is het net zo goed een procesdingetje. Je moet het wel voelen. Voorbeeldgedrag is heel belangrijk vanuit directie. Geld voor een teamuitje is er niet, wel voor een weekendje raften in de Ardennen met het complete managementteam. Als dat de boodschap is die je wilt uitstralen, sta dan niet gek te kijken als de motivatie onder de medewerkers niet groot is."

Hoe belangrijk zijn arbeidsvoorwaarden?

Wolff: "De denkfout is vaak, dat mensen gelukkig zouden worden als alle arbeidsvoorwaarden netjes op orde zijn, de systemen het doen en alles naar behoren functioneert. Natuurlijk is dat van belang, net als een goed salaris. Maar met een salarisverhoging blijft je niet maandenlang blij. Als systemen en omstandigheden niet goed zijn, word je ongelukkig. Maar je wordt niet blij van het feit dat alles het doet. Het gaat veel meer over betekenisgeving, onderlinge verbondenheid, voortgang en voldoening voelen. En ook over jezelf ontwikkelen en gelegenheid krijgen om targets te halen. Dat soort aspecten."

Waarom is dit thema nu van groot belang?

Vink: "Je ziet bij de jonge generatie dat betekenisgeving en voldoening in het werk enorm van belang is. Dat vinden ze vaak belangrijker van een goed salaris. Als het ze niet bevalt, stappen ze weer op. Je moet wat doen om mensen te behouden. Daar is onderzoek naar gedaan en dat komt tijdens het congres aan de orde. Destijds, en dan heb ik het over vijfentwintig jaar geleden, riep ik al dat we meer moesten doen in de logistiek aan het motiveren van medewerkers. Toen werd er om gelachen en had men het over theebransjes, maar het blijkt toch – en zeker in deze tijd – dat gelukkig zijn in het werk een grote bijdrage levert aan het succes van een bedrijf. Ik neem het zoveel mogelijk mee in mijn interim opdrachten en volg nu een opleiding specifiek gericht op hoe je bedrijven en medewerkers kunt helpen. Inmiddels zijn er heus wel voorbeelden in de logistieke sector waar uit blijkt dat het ook anders kan. Die voorbeelden willen we op het congres graag met de deelnemers bespreken. We gaan in een interactieve bijeenkomst toelichten hoe je aan de juiste knoppen kunt draaien."