

Mars 2019

Bästa lösningarna för att locka, utbilda och behålla personal i logistikfastighets-branschen

Fyra taktiska grepp som visar vad logistikfastighetsbranschen gör för att lyckas

Under de senaste tio åren har lagerpersonalen fått allt större betydelse. Tillgången till kvalificerad arbetskraft är ett nyckelkrav vid Prologis val av fastigheter i de tolv europeiska länder där företaget bedriver sin verksamhet. Baserat på vår portfölj på över 16 miljoner kvadratmeter, otaliga samtal med många av våra omkring 700 kunder och vår egen databas har vi börjat få en tydlig bild av sambandet mellan en låg personalomsättning och logistikfastigheter. På grund av detta har vi möjlighet att dela med oss av vår kunskap och presentera lösningar på hur man lockar, utbildar och behåller lagerpersonal.

I Europa arbetar över 150 000 personer under Prologis tak och deras arbetsmiljö har aldrig varit viktigare. Ett lager är inte längre bara en plats där man förvarar varor. I logistikfastigheterna pågår numera mer komplicerade verksamheter som har ett större mervärde och som kräver en mycket mer diversifierad arbetsstyrka än tidigare.

Personalfrågan innebär många utmaningar och det finns många olika potentiella lösningar – vissa beprövade, några teoretiska och andra kontraproduktiva. Svårigheten handlar i grunden om behovet av att locka, utbilda och behålla arbetskraft. Lite förenklat har fastighetsföretagen försökt att fokusera på det mest grundläggande, medan framsynta verksamheter tar sig an problemet med hjälp av flera olika lösningar:

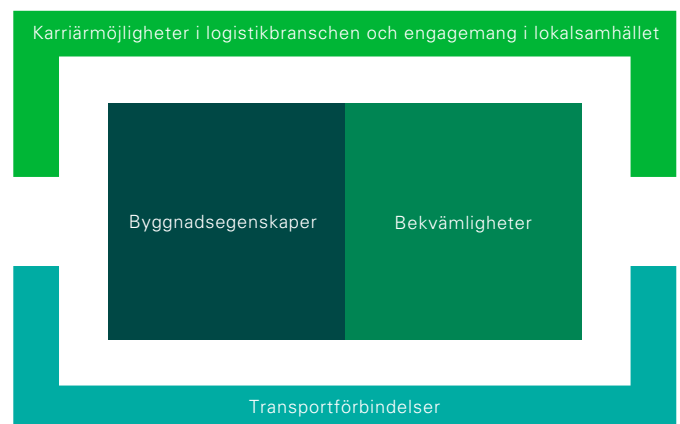
- 1. Bättre transportförbindelser:** Pendlingen måste vara så effektiv som möjligt.
- 2. Fler och bättre bekvämligheter:** I takt med att kraven på kompetens ökar blir bekvämligheterna allt viktigare.
- 3. Karriärmöjligheter i logistikbranschen och engagemang i lokalsamhället:** Långsiktiga initiativ förbättrar den allmänna bilden av logistiksektorn och skapar bestående lösningar.
- 4. Bättre byggnadsegenskaper:** En grundförutsättning för en trevlig och hälsosam arbetsplats är en god inomhus- och utomhusmiljö.

Vår metod

Vår kunskap om lagerpersonal i denna rapport bygger på vår portfölj på över 16 miljoner kvadratmeter, samtal med många av våra cirka 700 unika kunder i Europa och två egna undersökningar.

I en undersökning, som vi genomförde i samarbete med Eyefor-transport, tittade vi på branschens syn på arbetskraftstrender idag och i framtiden. Vi ställde frågor till lageranvändare (206 svarande) från en rad olika sektorer och marknader. I den andra undersökningen, som Prologis genomförde på egen hand, ställde vi frågor till ett urval av våra kunder (150 chefer för lager- och logistikfastigheter över hela Europa) om deras personalsammansättning. Båda undersökningarna genomfördes mellan december 2018 och januari 2019.

FYRA TAKTISKA GREPP FÖR ATT LOCKA, UTBILDA OCH BEHÅLLA PERSONAL

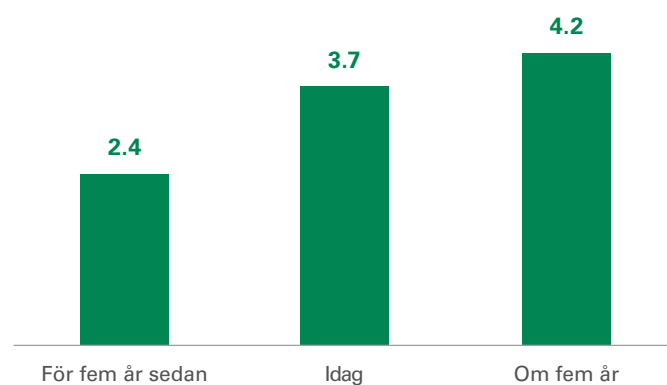


Problembeskrivning

Arbetskraften i logistikfastighetsbranschen har större betydelse än många tror. I EU finns det sammanlagt 3,3 miljoner lagerarbetare¹. Baserat på vår kundkännedom arbetar över 100 personer per kvadratmeter golvyta i en genomsnittlig anläggning i Europa. Siffrorna varierar dock stort beroende på vilken marknad och typ av verksamhet det rör sig om. Till exempel har distributionscenter för e-leveranser över tio gånger fler anställda än den fysiska handeln, t.ex. vanliga butiker.

MÖJLIGHETERNA ATT FÅ TAG I KVALIFICERAD LOGISTIKPERSONAL

Skala från 1 (lätt) till 5 (svårt)



Anmärkning: Uppgifterna bygger på svaren från 206 lageranvändare.
Källa: Eyefortransport, Prologis Research

Arbetskraft har fått högsta prioritet bland kunderna. De lediga tjänsterna i logistiksektorn ökar. På bara fem år har de lediga tjänsterna i Europa fördubblats till nästan 3 procent². De marknader som har flest lediga tjänster är Tjeckien (5,6 procent), Tyskland (4 procent) och Benelux-länderna (3,5 procent). Bristen på arbetskraft kan ses både cykliskt och strukturellt. Arbetet i logistikfastighetsbranschen håller på att förändras. Den strukturella bristen på arbetskraft beror bl.a. på tjänsternas allt högre mervärde, och en åldrande arbetsstyrka leder till demografiska problem.

Lokalt arbetskraftsinitiativ

I USA startade Prologis 2018 ett lokalt arbetskraftsinitiativ i samarbete med lokala arbetskraftsprogram för att tillhandahålla mentorskap, utbildning, praktikplatser och arbetsförmedling för personer som vill arbeta inom logistik, distribution och transport. Tanken med programmet är att stärka lokala ekonomier och skapa karriärmöjligheter i det lokala samhället. Prologis initiativ är ett långsiktigt åtagande om att investera i karriärmöjligheter och det lokala samhället.

De bästa lösningarna

Vi har ringat in fyra olika taktiska grepp som logistikfastighetsägare kan ta till för att locka, utbilda och behålla arbetskraft³.

1. Bättre transportförbindelser: Pendlingen måste vara så effektiv som möjligt för att locka och behålla personalen. Det gäller inte bara tillgängligheten med bil, utan även kollektivtrafiken har blivit allt viktigare. Exempel på verktyg:

- På många europeiska marknader har man traditionellt sett försökt att lösa detta genom att bygga ut cykelnätet och sätta in fler pendelbussar.
- Till de mer moderna metoderna hör bland annat mobilappar för att uppmuntra de anställda att samåka. Några lyckade pilotprojekt har startats i exempelvis Storbritannien.

2. Fler och bättre bekvämligheter: Ett annat sätt att locka och behålla arbetskraft, särskilt i takt med att kraven på kompetens ökar, är att satsa på bekvämligheter. Innovation förändrar tidigare normer på marknaden:

- Större tillgång till ett bättre och bredare utbud av kvalitetsmat i företagets egna restauranger och foodtrucks under lunchraster är numera ett vanligt inslag i många länder, framförallt i Tyskland, Polen och Nederländerna.
- Utrymmen för socialt umgänge och rekreation, både inomhus och utomhus, tilltalar de anställda. Det finns många exempel på detta runt om i Europa – med olika initiativ på olika anläggningar. På vissa anläggningar finns det grillplatser (Ungern), bastu och bowlingbanor (Sverige) eller kaffebarer (Italien). Ofta finns det möjlighet att utöva idrott, t.ex. fotboll (Nederländerna), utegym och padeltennis (Spanien), basket (Italien) och beachvolleyboll (Ungern).
- I Frankrike har man även testat att erbjuda personalen barnomsorg och i Slovakien erbjuder man lastbilschaufförer extra bekvämligheter i form av hotell, restauranger och duschar.

3. Karriärmöjligheter i logistikbranschen och engagemang i lokalsamhället: Ett tredje verktyg som används för att locka, utbilda och behålla personal är långsiktiga initiativ för att förbättra den allmänna bilden av logistiksektorn. Det här är en ny tendens på marknaden och de flesta program befinner sig i utvecklingsfasen. Några exempel:

- I Storbritannien använder man sig av nyhetsbrev och i Nederländerna narrowcasting för att förmedla de senaste nyheterna om logistikparken med de anställda och öka känslan av gemenskap och lojalitet.
- På en logistikpark i Ungern anordnade man en fotbollsturnering för alla sina kunders anställda.
- En logistikpark i Polen har ett praktikprogram för studenter som läser logistik på kandidat- och magisternivå.

4. Bättre byggnadsegenskaper: Ett allt vanligare sätt att försöka behålla personal är att förbättra arbetsmiljön, på samma sätt som skett i kontorsmiljöer de senaste tio åren. En grundförutsättning för en trevlig och hälsosam arbetsplats är bekvämlighet. De flesta investeringar är inriktade på en viss funktion, t.ex. en uppgradering av belysning (särskilt LED-belysning), bättre ventilation och ett ökat säkerhetstänk. De bästa byggnaderna utformas med dessa faktorer i åtanke redan från början, men förbättringar kan även ske i befintliga byggnader.

Byggstandarden WELL

Byggstandarden WELL är ett nytt initiativ som inbegriper alla de fyra taktiska greppen. Konceptet förekommer både inom bostads- och kontorssektorn. Prologis har arbetat tillsammans med International WELL Building Institute™ för att ta fram en WELL-standard för logistikbyggnader. I Tilburg, Nederländerna, uppförde Prologis 2018 sin första europeiska anläggning som uppfyller WELL-standarderna.

Byggstandarden WELL är ett resultatbaserat system som används för att mäta, certifiera och övervaka de delar av byggnadsmiljön som påverkar människors hälsa och välbefinnande, bland annat luft, vatten, näring, ljus, kondition, bekvämlighet och psykiskt välbefinnande.

Att investera i WELL-byggnader ger valuta för pengarna. Det finns en koppling mellan ett bättre inomhusklimat med mycket naturligt dagsljus och en lägre frånvaro, högre produktivitet och positiva hälsoeffekter. Den nya byggnaden i Tilburg är till exempel utformad med en grön balustrad och en växtvägg. Här finns även biodynamisk belysning, luftkvalitetssensorer, ekologisk trädgårdsodling, låncyklar, utsläppsnåla byggnadsdetaljer och vattenbesparande dricksvattenkranar över hela anläggningen. WELL-standarderna visar vägen för framtidens byggnadskonstruktion.

PROLOGIS DC5 I TILBURG, NEDERLÄNDERNA



Utveckling av ny kapacitet och kunskap

Prologis har börjat att ta fram och analysera ett eget faktaunderlag när det gäller att mäta och kartlägga utmaningar på personalområdet och lösningar på dessa.

Tillgången till arbetskraft har blivit en viktig faktor för valet av läge. Tillgången till arbetskraft, samt arbetskraftens kvalitet och flexibilitet är några av de viktigaste faktorerna vid lokaliseringsbeslut. Den cykliska och strukturella utvecklingen innebär dubbla utmaningar som gör att arbetskraften kommer att bli allt viktigare de kommande åren. Resultatet av vår marknadsundersökning visar att det redan nu är svårt att få tag i kvalificerad personal (3,7 poäng⁴) och att det väntas bli ännu svårare under de kommande fem åren (4,2 poäng⁴).

Bristen på arbetskraft får kunderna att anpassa sig genom att koncentrera sina verksamheter till eller omkring större tätorter.

Vid valet av lokaliseringsstrategi skulle de flesta välja att koncentrera sin verksamhet till en viss marknad eller del av denna, eller t.o.m. en viss logistikpark. I vår marknadsundersökning skulle över hälften av alla svarande välja denna strategi om de behövde expandera. Det främsta skälet är den större tillgången till personal i närheten. Resultatet av marknadsundersökningen visar också att över 85 procent av de anställda är bosatta inom en radie på 30 km. På grund av bristen på arbetskraft är insatserna för att behålla den befintliga personalstyrkan högsta prioritet bland många aktörer inom logistikfastigheter. En omlokalisering från en viss marknad eller del av denna skulle innebära att företaget skulle förlora en stor del av sin personalstyrka. Denna koncentrationstrend, tillsammans med det faktum att många aktörer prioriterar närheten till personal, väntas leda till (och har lett till) ett ökat fokus på tätorter. Avlägsna platser minskar i popularitet – trots att de kan vara förenade med lägre fastighetskostnader, lägre skatt och andra incitament – eftersom det inte finns samma tillgång till kvalificerad personal. Denna trend skulle kunna förklara varför många anställda på senare tid väljer att stanna kvar i ett läge med kortare marknadscykler.

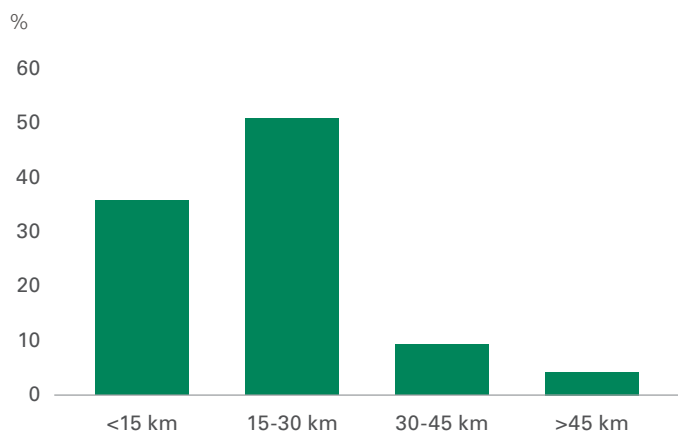
Automatisering minskar bristen på arbetskraft, dock inte för alla typer av kompetens.

Automatisering är ingenting nytt. Distributionskedjor har en lång historia av att använda utrustning för att öka produktiviteten, eftersom arbetskraften utgör en stor andel av distributionskedjornas totala kostnader. Denna trend har pågått under flera årtionden – ända sedan det löpande bandets intåg. Prologis har nyligen genomfört en forskningsstudie ([Innovation, Disruption and the Value of Time: The Next 10 Years in Logistics Real Estate](#)) som visar att personalkostnaderna är en av de största kostnadskomponenterna i en distributionskedja, och utgör ca 25–30 procent av kostnaderna. Ökande personalkostnader och en allt större brist på arbetskraft är några av de viktigaste orsakerna till den ökande automatiseringen. Automatiseringsgraden är dock fortfarande måttlig och ökar endast långsamt, eftersom distributionskedjornas komplexitet hämmar räntabiliteten vid större investeringar. Även om de inte är ekonomiskt bärkraftiga ännu råder det ingen tvekan om att innovationer kommer att bidra till ökad kapacitet och minskade kostnader.

Vi tror att logistikmarknaden står inför stora förändringar på arbetsmarknaden. Vår marknadsundersökning visar att automatisering/robotteknik påverkar efterfrågan på arbetskraft. De svarande räknar med att detta kommer att leda till en något lägre efterfrågan på lågkvalificerad arbetskraft, men att behovet av mer kvalificerad arbetskraft bara kommer att öka. Precis som erfarenheten i andra sektorer visar leder automatisering/robotteknik inte nödvändigtvis till att behovet av personal minskar – utan snarare till att behovet av kompetens förändras.

Prologis egen undersökning bland sina kunder visar att det redan finns en bred mix av olika tjänster inom logistikfastigheter. Ungefär hälften kategoriseras som lagerarbetare. Den andra hälften består av kontorspersonal (20 procent), chaufförer (7 procent), chefer (6 procent) och övrig personal (15 procent). I takt med att den verksamhet som bedrivs i logistikfastigheterna får ett högre mervärde räknar vi med att få se en ännu större blandning av olika tjänster.

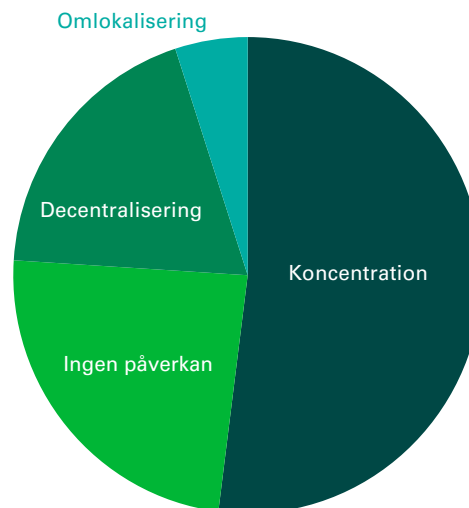
GENOMSNISSLIGT AVSTÅND MELLAN BOSTAD OCH ARBETE



Anmärkning: Uppgifterna bygger på svaren från 206 lageranvändare.
Källa: Eyefortransport, Prologis Research

ARBETSKRAFTSBRISTENS PÅVERKAN PÅ LOKALISERINGSSTRATEGIN

%



Anmärkning: Uppgifterna bygger på svaren från 206 lageranvändare.
Källa: Eyefortransport, Prologis Research

Logistikfastighetsbranschen kan minska dagens utmaningar och ta fram lösningar för framtiden.

Aktörer inom logistikfastigheter fortsätter att presentera olika initiativ för att komma till rätta med dagens personalproblem. De satsar bland annat på karriärutvecklingsprogram för att locka och behålla personal. De har särskilda preboardingsprogram för nya medarbetare och omskolningsprogram för äldre medarbetare. De närmar sig också gig-ekonomin och ger arbetstagarna större flexibilitet att arbeta när det passar dem bäst.

Ett lager är inte bara en plats där man förvarar varor, och långsiktiga ägare kan skapa en bättre arbetsmiljö för sina kunders anställda. Genom att skapa en bättre arbetsplats kan man minska många av de problem som vi ser idag och skapa lösningar för framtiden. Det kan börja med att locka ny personal – kunder som erbjuder en förstklassig arbetsmiljö särskiljer sig från andra logistikoperatörer. När de nya arbetstagarna väl har rekryterats är nästa utmaning att få dem att stanna. Erfarenheter på marknaden visar att många anställda slutar. I vissa fall stannar endast 50 procent hos en arbetsgivare i tre månader eller mer. Att ständigt rekrytera och utbilda personal leder så småningom till lägre produktivitet i verksamheten. Att arbeta på ett lager med hög tillgänglighet, de senaste byggnadstekniska bekvämligheterna och lojalitet i gruppen gör att fler stannar. Avslutningsvis gör en trevlig arbetsmiljö att fler anställda stannar, vilket leder till högre produktivitet i verksamheten.

Klicka [här](#) för att se exempel på var de olika lösningarna för att behålla arbetskraften använts.

Slutsats

Tillgången till arbetskraft är avgörande och påverkar företagets lokaliseringsstrategier. Personalfrågan har blivit en av de viktigaste frågorna på dagens logistikmarknad. Logistikfastighetsbranschen har möjlighet att göra någonting åt problemet genom att tillhandahålla välutrustade lagerlokaler i tillgängliga områden. På lång sikt kan leverantörer av fastigheter underlätta för företagen genom att fortsätta att investera i utbildning och engagera sig i det lokala samhället. Genom att ta fram lösningar på arbetskraftsproblemet kan vi förbättra den långsiktiga relationen med kunderna och skapa en positiv investeringstest – och detta är framförallt ett gemensamt ansvar för alla parter i sektorn.

Endnotes

1. Källa: Eurostat, Prologis Research. Siffran avser sektorn "Magasinering och stödtjänster till transport" enligt EU:s statistiska näringsgrensindelning Nace.
2. Källa: Eurostat, Prologis Research. Med Europa avses alla länder där Prologis är exponerat (utom Ungern, eftersom uppgift saknas) och med logistiksektorn avses Nace-sektorn "Transport och magasinering".
3. För varje taktiskt grepp ger vi några exempel på faktiska initiativ från europeiska Prologis portfölj.
4. Poängen sätts utifrån en skala från 1 till 5 där 1 är lätt att få tag i arbetskraft och 5 är svårt.

Forward-Looking Statements

This material should not be construed as an offer to sell or the solicitation of an offer to buy any security. We are not soliciting any action based on this material. It is for the general information of customers of Prologis.

This report is based, in part, on public information that we consider reliable, but we do not represent that it is accurate or complete, and it should not be relied on as such. No representation is given with respect to the accuracy or completeness of the information herein. Opinions expressed are our current opinions as of the date appearing on this report only. Prologis disclaims any and all liability relating to this report, including, without limitation, any express or implied representations or warranties for statements or errors contained in, or omissions from, this report.

Any estimates, projections or predictions given in this report are intended to be forward-looking statements. Although we believe that the expectations in such forward-looking statements are reasonable, we can give no assurance that any forward-looking statements will prove to be correct. Such estimates are subject to actual known and unknown risks, uncertainties and other factors that could cause actual results to differ materially from those projected. These forward-looking statements speak only as of the date of this report. We expressly disclaim any obligation or undertaking to update or revise any forward-looking statement contained herein to reflect any change in our expectations or any change in circumstances upon which such statement is based.

No part of this material may be (i) copied, photocopied, or duplicated in any form by any means or (ii) redistributed without the prior written consent of Prologis.

Om Prologis Research

Prologis Research-avdelning forskar kring fundamenta, investeringstrender och andra behov som Prologis kunder kan behöva för att kunna identifiera möjligheter och risker på fyra kontinenter. Teamet ger kunskapsstöd till både strategiska investeringsbeslut och långsiktig planering.

Utöver att publicera white papers och andra rapporter så publiceras även research kring annan marknadsdynamik som kan påverka Prologis kunders verksamhet. Det kan handla om allt från globala trender inom logistikkedjor, utvecklingen inom logistik- och fastighetsindustrin.

Prologis research team arbetar intimt tillsammans med alla företagets avdelning för att guida Prologis kring förvärvs- och utvecklingsstrategier

Om Prologis

Prologis, Inc. är världsledande inom logistikfastigheter med fokus på marknader med höga inträdes hinder och hög tillväxt. Per den 31 december 2018 ägde Prologis eller hade investeringar i, antingen på helägd basis eller genom saminvesteringsprojekt, fastigheter och utvecklingsprojekt som förväntas uppgå till cirka 72 miljoner kvadratmeter i 19 länder.

Prologis hyr ut moderna distributionsanläggningar till mer än 5 100 kunder uppdelade huvudsakligen i två kategorier: business-to-business och handel/e-handel.

Prologis
Symphony Offices
Gustav Mahlerplein 17-21
Amsterdam 1082 MS
The Netherlands
+31 20 655 6666
www.prologis.com

Copyright © 2019 Prologis, Inc. All rights reserved.

