

# Van de oude naar de nieuwe wereld: met robots, maar zonder heftrucks

## Robotisering

Albert Heijn mechaniseert, ING digitaliseert. Banen verdwijnen. Er komt ook weer werk bij, zeggen werkgevers. Maar wil je de hele dag plastic opensnijden?

Door onze redacteur  
**Petra de Koning**

Een enkele keer ziet ook een werkgever zélf in dat het niet zo'n goed idee is, die automatisering. Zoals Albert Heijn. Dat supermarktbedrijf werkt met het 'warehouse management system': via hun koptelefoon horen heftruckchauffeurs in de vijf distributiecentra welke stellages gevuld moeten worden en hoe. Maar dat systeem weet niet of het druk is tussen de stellages en of de heftrucks elkaar in de weg zitten.

Magazijnmedewerkers van AH's distributiecentrum in Pijnacker kwamen twee jaar geleden aan logistiek directeur Marco van Grinsven vragen of het systeem uit mocht. „Onze tech-

neuten vonden dat vloeken in de kerk”, zegt Van Grinsven.

Hij deed het toch - als test. De heftruckchauffeurs werden verantwoordelijk voor hun 'eigen' gangen: daar moesten de stellages goed gevuld blijven. En het werkt. „Het gebeurt nu zelfs efficiënter dan eerst”, zegt Van Grinsven. „De mensen voelen zich ook weer enorm betrokken.” In de andere distributiecentra zal het systeem nu ook worden uitgezet.

Maar heel lang zullen de magazijnmedewerkers daar niet van kunnen genieten. Want uiteindelijk verdwijnen ook de heftrucks - en dus de chauffeurs zelf. In Zaandam bouwt Albert Heijn de eerste volledig gemechaniseerde distributiehhal, om te beginnen voor het onderdeel 'houdbare producten'. Daar werken nu nog zo'n 450 mensen, van wie 300 in vaste dienst.

## Paniek om niks

Het kabinet-Rutte II vroeg al een jaar geleden aan werkgevers en vakbonden om in de Sociaal-Economische Raad (SER) een advies te bedenken over de gevolgen van robotisering voor de arbeidsmarkt. Ze kwamen er niet goed uit. De vakbonden maken zich grote zorgen over de banen die

verloren gaan en over de sociale zekerheid: hoe betaal je die nog als er minder premies van werknemers binnenkomen? Werkgeversvoorzitter Hans de Boer liet weten dat er bij elke eerdere technologische revolutie angst was over banenverlies en dat er tot nu



Deze vierde technologische revolutie gaat zo ongekend snel

**Gijs van Dijk**,  
een van de tijdelijke FNV-voorzitters



toe steeds banen *bij* kwamen. Paniek om niks.

Uit de SER kwam anderhalve week geleden een voorlopige 'verkenning' met veel feiten over de robotisering en weinignieuws in de analyses: werknemers moeten leren en blijven leren, er moet een „goede basis” komen voor „zekerheden voor werkenden en aantrekkelijk werkgeverschap”, het is nodig dat wetten en regels „technologiebestendig” worden gemaakt. Werkgevers en vakbonden bespreken het nu

met hun achterban en dan komt er, als het goed is, half oktober een definitieve verkenning. Een advies waar werkgevers én werknemers achter staan, zit er nog niet in.

In een vergaderzaal van het distributiecentrum in Zaandam laat directeur Marco van Grinsven op zijn laptop zien hoe de afdeling 'houdbaar' over zo'n drie jaar zal functioneren: met een lange lopende band en bewegende bouwwerken langs de stellages, waardoor de dozen vanzelf op en van hun plek komen. Er staat nog wel een werknemer bij een computer om te controleren of de juiste dozen binnenrollen en er zijn mensen nodig om het plastic rond de ladingen dozen open te snijden. Van Grinsven noemt dat „de nieuwe wereld”.

## Gemiddelde leeftijd rond de vijftig

Vanaf een loopbrug laat hij de oude wereld zien. In de hal rijden tientallen heftrucks door elkaar heen met krat-ten, pakken wc-papier, pallets met potjes en heel veel dozen. Er staat een muzikzender op. Mannen stapelen alles op in rolcontainers: elke container is bedoeld voor één winkel.

De meeste werknemers die er nu zijn, hebben een vast contract. 's

Nachts en in het weekend werken er vooral uitzendkrachten. Vaste werknemers kunnen volgens de cao niet worden verplicht om in het weekend te werken en als ze boven de vijftig zijn, hoeven ze geen nachtdiensten meer te doen. Van Grinsven: „De gemiddelde leeftijd is bij ons nu tegen de vijftig.”

Dan neem je zulke werknemers ook niet zo snel meer aan - Van Grinsven is er eerlijk in. Daar komt de mechanisering nog eens bij. Albert Heijn meldde in 2012 dat de distributie van houdbare producten vernieuwd zou worden om de capaciteit in Zaandam uit te breiden en kosten te besparen. Een jaar later was er al een sociaal plan. Iedereen die in vaste dienst was, kreeg een baangarantie tot 2021. Dan betekent iedere werknemer die je daarna nog een vast contract geeft, zegt Van Grinsven, „een extra oplossing die je moet bedenken”.

## 'Zo'n baan wil je niet'

Bij 'houdbaar' werken nu ongeveer 150 uitzendkrachten, van wie een flink deel uit Polen komt. Voor hen blijft er niet veel werk over als de nieuwe hal klaar is. Ook de uitzendkrachten in de hal ernaast, van het bedrijfsonderdeel 'vers', moeten vrezen

voor hun baan. Albert Heijn zal nu eerst de 'vaste mensen' moeten onderbrengen - die overblijven na de mechanisatie. In de hal met houdbare producten zouden nog maar zo'n 250 werknemers nodig zijn.

Er is dan nog steeds wél een probleem met de nacht- en weekenddiensten.

In de vergaderzaal van het distributiecentrum in Zaandam zit ook FNV-bestuurder Peter van der Put, die opkomt voor de belangen van de Albert Heijn-werknemers. Achteraf gezien, zegt hij, was het geen goed idee om al drie jaar geleden een sociaal plan te bedenken: „We bouwden een vangnet voor een situatie die we nog niet kenden en daar hebben we nu vreselijk veel last van.”

Er komen volgens Albert Heijn zo'n vijftig hoogtechnologische banen bij, via een ander bedrijf. Voor de meeste werknemers die nu in de hal werken, is dat al snel te ingewikkeld. Het andere deel is misschien juist weer te simpel, zegt Van der Put: „Dan sta je als magazijnmedewerker-niveau-drie de hele dag plastic open te snijden.”

Dan heb je wel een baangarantie, zegt Van der Put. „Maar zo'n baan wil je niet.” Hij zou graag zien dat de werknemers om zich heen kijken naar ander werk. „Misschien zijn er straks wel twintig vacatures bij Aldi aan de overkant. We gaan nu met Albert Heijn in overleg over een 'transitieplan' voor de werknemers en dan zouden we ook moeten kijken of het mogelijk is dat ze via Albert Heijn een aanvulling krijgen op hun loon, als ze bij Aldi minder zouden verdienen.”

In de voorlopige SER-verkenning zijn de vakbonden en werkgevers het

dáár nu over eens: een sociaal plan is belangrijk als een bedrijf minder mensen nodig heeft door robotisering, maar dat moet vooral als doel hebben om mensen weer ergens anders aan het werk te krijgen.

En dan houdt de eensgezindheid op. Want zal er genoeg werk overblijven? Gijs van Dijk, een van de drie tijdelijke FNV-voorzitters, is daar niet zo zeker van. „Deze vierde technologische revolutie gaat zo ongekend snel.”

Van Dijk ziet vooral heel veel banen verdwijnen. Kijk naar ABN Amro. Of ING. En werk dat ervoor terugkomt, zoals bij Albert Heijn, is lang niet altijd geschikt voor mensen met een lage of middelbare opleiding. Denk ook, zegt hij, aan de „nieuwe vormen van



Werknemers vinden het te eng om over te stappen naar de transportsector

**Peter van der Put**, FNV-bestuurder



stress” die automatisering kan opleveren. „Ik hoorde van een buschauffeur in Almere dat hij nu een systeem in zijn bus heeft waardoor wordt vastgesteld of hij zuinig rijdt en dus een groene chauffeur is. Dat vindt die man zelf natuurlijk ook belangrijk. Maar hij moet óók op tijd komen.”

Ondertussen stijgen de winsten van bedrijven - en de lonen nauwelijks. Volgens Van Dijk moet het nu gaan over „eerlijk delen” van werk en winst, de FNV wil dat er belasting

komt op innovatie, een 'robottax', en zal nu ook gaan vragen om een kortere werkweek.

## Snuffelen aan de transport

Minder uren werken? Gausje Dolsma, die namens VNO-NCW in de SER onderhandelt over robotisering, kijkt ervan op. De werkgevers, zegt ze, vinden dat dat niet aan de orde is. „Onze ambitie is dat er meer werk komt. We zien bijvoorbeeld dat er een toenevende vraag is naar allerlei soorten persoonlijke dienstverlening.”

Dan is zo'n tax ook niet nodig, zegt ze. „Door de robotisering gaat de productiviteit omhoog en gaan we met elkaar meer verdienen. Dat betekent dat meer mensen kunnen werken. Met belasting op innovatie haal je dat onderuit.”

Bij Albert Heijn zijn vast nog plekken waar banen bij komen. Maar níét, zoals het er nu naar uitziet, in de distributiecentra. Als het goed loopt in Zaandam en het bedrijf daarna nog meer capaciteit nodig heeft, worden ook de andere distributiecentra gemechaniseerd. Logistiek directeur Van Grinsven wijst zijn werknemers er nu op dat er steeds meer werk komt in de transportsector. „We hebben een terugkeerregeling, ze kunnen gaan snuffelen.”

Er is maar een enkeling die het probeert. Ze vinden zo'n overstap „te eng”, zegt FNV'er Van der Put. „Het is een groot probleem: hoe krijg je die werknemers veranderingsbereid? Dat ze niet meteen de hakken in het zand zetten? Je moet niemand bang maken. De jongegasten komen er wel. Maar de 45-plussers?”

En over vijf jaar geldt de baangarantie niet meer.