



Verslag VIA Seminar 2026 **'Mens en technologie in de logistiek'**

Dinsdag 24 maart – Van der Valk Hotel Venlo

Het seminar stond in het teken van de rol van mens en technologie binnen de logistieke sector. De centrale vraag was niet alleen hoe organisaties omgaan met technologische ontwikkelingen, maar vooral wat dit betekent voor leiderschap, medewerkers en gedrag binnen organisaties.

Managing Director Bart Peerboom blikte vooruit op VIA 3.0: een nieuw MT, een bevlogen team, maar de basis blijft hetzelfde. De focus ligt nog steeds op werving, zzp-plaatsing, detachering en opleidingen richting logistiek, supply chain en transport.

Het programma van het seminar was gevuld met sprekers Wim Davidse, Sikko Zoer, Albert-Derk Bruin en Rens van der Vorst. Zij namen iedereen mee in de wereld van logistiek en technologie en de menselijke factor daarbij.



Spreker 1 – Wim Davidse

Wim Davidse is econoom en arbeidsmarktextpert, bekend om zijn scherpe trendanalyses en energieke presentatiestijl. Hij combineert data met psychologische inzichten.

Met zijn visie "Energize your enterprise" benadrukt hij het belang van betrokken medewerkers. Tijdens het seminar nam hij de aanwezigen mee in de impact van vergrijzing en krapte, en wat organisaties zelf kunnen doen om aantrekkelijk en toekomstbestendig te blijven.

De arbeidsmarkt: structureel krap

Volgens Wim Davidse is het grootste probleem voor werkgevers op dit moment duidelijk: het vinden en behouden van goede mensen. De arbeidsmarkt is extreem krap:

- Kandidaten kunnen kiezen uit meerdere vacatures: vaak 3 tot 6 of zelfs meer
- In logistiek en supply chain zijn functies zoals Transportplanners en Logistiek medewerkers het schaarsst.
- In sommige regio's is de krapte nog groter tot zeer krap

De werkloosheid ligt rond de 3-4%, terwijl ongeveer 5% nodig is om als werkgever voldoende keuze te hebben. Dit betekent dat vrijwel alle doelgroepen schaars zijn, ongeacht opleidingsniveau of leeftijd.

Terugblik en waarom het nu anders is

In het verleden werd krapte opgelost door: gastarbeiders, instroom van babyboomers en economische recessies. Vandaag de dag werkt dit niet meer, want babyboomers stromen massaal uit. Daarnaast neemt de instroom van jongeren af en neemt de vergrijzing sterk toe. Hierdoor ontstaat een structureel tekort aan arbeidskrachten dat niet meer vanzelf oplost.

Demografische ontwikkelingen

Nederland groeit richting ongeveer 20 miljoen inwoners, maar:

- de groep jongeren groeit nauwelijks of krimpt
- de groep 75-plussers groeit sterk
- de instroom van beroepsbevolking (15–75 jaar) groeit nauwelijks

Daarnaast gaat een groot deel van de beschikbare arbeid richting de zorgsector, waardoor andere sectoren – zoals logistiek – nog meer druk ervaren. De conclusie: organisaties kunnen niet meer rekenen op 'nieuwe instroom' en moeten zuiniger omgaan met hun huidige medewerkers.

Vooruitblik richting 2030

[Onderzoek van UWV](#) laat zien dat veel beroepen die nu al schaars zijn, nog schaarser worden. Binnen de logistiek geldt dit onder andere voor: Transportplanners, Logistiek medewerkers, Chauffeurs en Logistiek Managers. De arbeidsmarkt blijft dus ook in de toekomst structureel krap.

Vier grote uitdagingen voor werkgevers

1. Verhitte arbeidsmarkt: Blijvende krapte en toenemende concurrentie
2. Veranderende generaties: Nieuwe verwachtingen rondom werk, flexibiliteit en betekenis
3. Hoog verzuim en verloop: Verzuim rond 5,5% en verloop rond 4% per kwartaal
4. Gebrek aan betrokkenheid: Medewerkers voelen zich minder verbonden met hun werkgever

Het echte probleem: lage betrokkenheid

Uit onderzoek blijkt dat slechts 16% van de medewerkers in Nederland zich echt betrokken en bevlogen voelt.

Dit leidt tot:

- Lagere productiviteit
- Minder innovatie
- Meer fouten en veiligheidsrisico's
- Hoger verloop en verzuim

Veel medewerkers zijn wel aanwezig, maar mentaal afgehaakt, ook wel 'quiet quitting' genoemd.

Wat medewerkers belangrijk vinden

Uit onderzoek blijkt dat medewerkers vooral waarde hechten aan waardering en erkenning, goed leiderschap of samenwerking en een goed team. Werkgevers onderschatten dit vaak en leggen te veel nadruk op salaris en arbeidsvoorwaarden.

De rol van leiderschap

Leidinggevendenden spelen een cruciale rol in betrokkenheid en werkplezier. Tegelijkertijd staan zij onder druk en worden zij vaak opgeslokt door operationele taken. De belangrijkste conclusie: goed leiderschap bepaalt in grote mate of medewerkers blijven, groeien en presteren.

Werkersrevolutie en verandering van loopbanen

De arbeidsmarkt verschuift van vaste banen en zekerheid naar:

- Dynamische loopbanen
- Ontwikkeling en groei
- Meer keuzevrijheid voor medewerkers

Organisaties moeten zich aanpassen aan deze nieuwe realiteit.

Belangrijkste conclusie

De uitdagingen op de arbeidsmarkt worden niet opgelost door technologie alleen, maar door hoe organisaties omgaan met hun mensen. In een structureel krappe arbeidsmarkt ligt succes bij werkgevers die investeren in energie, verbinding, leiderschap en waardering, en daarmee in staat zijn om medewerkers aan te trekken, te behouden en te laten groeien.



Spreker 2 – Sikko Zoer

Sikko Zoer is een Nederlandse ondernemer en adviseur op het gebied van supply chain-strategie en bedrijfsoptimalisatie.

Hij ging in op de impact van AI op organisaties en professionals binnen de supply chain. Zijn centrale vraag: hoe blijf je als mens en professional relevant in een wereld waarin AI een steeds grotere rol speelt?

AI: Hype en de realiteit

Hij maakt een vergelijking met de dotcom-periode rond 2000. Ook toen ontstond er een hype waarbij organisaties massaal investeerden in technologie zonder duidelijk doel. Het gevolg was dat veel initiatieven mislukten en uiteindelijk een bubbel ontstond. Volgens Sikko zien we dit nu opnieuw gebeuren met AI. Veel organisaties starten projecten omdat 'iedereen het doet', maar zonder helder doel.

Lage slagingskansen van AI-projecten

- ±10% van de AI-projecten komt in productie
- ±30% van die projecten levert het gewenste resultaat
- ±70% dus niet

Belangrijkste oorzaak: geen duidelijke probleemdefinitie en onvoldoende voorbereiding. Tegelijkertijd benadrukt Sikko dat AI geen tijdelijke hype is. De ontwikkeling verloopt exponentieel en we staan nog maar aan het

begin. De grootste impact wordt verwacht in de komende twee tot drie jaar. AI kan werk sneller en efficiënter maken en een groot deel van taken automatiseren: tot ongeveer 55% in bepaalde functies.

De belangrijkste vraag

De belangrijkste vraag is daarom niet of AI banen verandert, maar wat dit betekent voor jou als professional. Volgens Sikko hangt het antwoord af van de mate waarin je onderscheidend bent. Wie inwisselbaar is, loopt risico. Wie zich weet te onderscheiden, blijft relevant.

Onderscheidend vermogen in een AI-tijdperk

Dat onderscheidend vermogen zit niet in technologie, maar in de mens. Sikko benoemt drie factoren die bepalen of je waardevol blijft in een AI-tijdperk:

- Kennis en kunde: inzicht in je vakgebied, de industrie en de klant, en weten welke vragen je moet stellen
- Ervaring: begrijpen wat werkt en wat niet, en dit kunnen toepassen in de praktijk
- Authenticiteit: relaties opbouwen, vertrouwen creëren en je als mens positioneren.

AI kan veel processen overnemen, maar blijft generiek. Juist menselijke eigenschappen maken het verschil.

Belangrijkste conclusie

Tot slot benadrukt hij dat AI tijdswinst oplevert, maar dat organisaties bewust moeten bepalen wat ze met die tijd doen. De echte waarde ligt in meer focus op strategie, betere besluitvorming en het maken van keuzes die er echt toe doen.



Spreeker 3 - Albert-Derk Bruin

Albert-Derk Bruin richt zich op de combinatie van leiderschap, technologie en digitalisering binnen de logistiek. Vanuit ruime praktijkervaring laat hij zien hoe technologie organisaties verandert en welke rol leiders daarin hebben.

Technologie: niet alles wat kan, moet ook

Albert-Derk benadrukt dat technologie steeds meer mogelijk maakt, maar dat dit niet automatisch betekent dat het ook de juiste oplossing is.

Voorbeelden:

- Innovatie kan indrukwekkend zijn, maar niet altijd praktisch of veilig
- Automatisering moet aansluiten op de behoefte van mens en operatie

De kernvraag moet altijd zijn: Welk probleem lossen we op? Sluit de oplossing aan op de realiteit?

Ook op het gebied van AI waarschuwt hij voor blind vertrouwen. Voorbeelden laten zien dat tools zoals ChatGPT en Google onjuiste of onvolledige informatie kunnen geven, bijvoorbeeld bij financiële cijfers van bedrijven. Dit komt doordat AI werkt met bestaande data en nieuwe datasets genereert op basis van eerdere informatie. Hierdoor kunnen fouten zich blijven herhalen. Zijn advies: benader AI als een stagiair: waardevol, maar alleen effectief met goede begeleiding en controle.

Logistiek is contextafhankelijk

Albert-Derk laat zien dat logistiek wereldwijd sterk verschilt:

- In Hongkong ligt de focus op maximale benutting van ruimte
- Arbeid kan goedkoper zijn, waardoor processen anders ingericht worden
- Cultuur speelt een grote rol, bijvoorbeeld in China bij ceremonies

Conclusie:

- Wat in het ene land werkt, werkt niet automatisch ergens anders

Automatisering in de praktijk

Nieuwe technologieën bieden kansen, zoals drones die voorraad tellen in warehouses of geavanceerde logistieke systemen.

Maar de praktijk laat zien dat volledig optimaliseren niet altijd beter is en “goed genoeg” effectiever kan zijn.

De belangrijkste les is dat digitalisering niet automatisch de oplossing is. Het werkt alleen wanneer organisaties kritisch blijven nadenken, de juiste vragen stellen en technologie toetsen aan de praktijk. Leiderschap speelt hierin een cruciale rol. Leiders moeten niet alleen sturen op systemen en data, maar vooral op mensen, structuur en besluitvorming.

Belangrijkste conclusie

Technologie en AI veranderen de logistiek, maar leveren alleen waarde als ze goed worden toegepast en kritisch worden benaderd.



Spreekster 4 - Rens van der Vorst

Rens van der Vorst is een Nederlandse technofilosof. Hij liet deelnemers tijdens het seminar bewust nadenken over onze relatie met technologie. Niet de techniek zelf staat centraal, maar wat technologie met ons doet als mens en professional.

Technologie wordt steeds intiemer

Waar technologie vroeger op afstand stond, zit het nu letterlijk in ons dagelijks leven en steeds dichterbij onszelf. Technologie komt steeds dichterbij ons leven en zelfs ons lichaam:

- Van bewegend beeld genereren tot persoonlijke data
- Technologie raakt wie wij zijn en hoe wij leven

De belangrijkste vraag daarbij: Wanneer maakt technologie je een beter mens?

Technologie stuurt ons gedrag

Daarna liet hij zien hoe technologie ons gedrag verandert. Niet omdat we dat bewust kiezen, maar omdat dingen simpelweg makkelijker worden. De smartphone is daar het beste voorbeeld van. Handelingen die vroeger moeite kostten, gaan nu vanzelf. We doen dingen niet per se omdat we ze willen, maar omdat ze zo laagdrempelig zijn geworden. Technologie stuurt ons gedrag, vaak zonder dat we het doorhebben.

Gevaar van blind vertrouwen

Vervolgens ging hij dieper in op AI. De ontwikkelingen gaan razendsnel en de kracht is enorm. AI kan patronen herkennen en processen versnellen op een manier die we nog niet eerder hebben gezien. Tegelijkertijd zit daar een risico. Veel AI-systemen werken als een 'black box': we zien wat eruit komt, maar begrijpen niet hoe het tot stand komt. Dat maakt het lastig om blind te vertrouwen op de uitkomsten.

En juist daar zit volgens hem het grootste gevaar. Niet in de technologie zelf, maar in hoe wij ermee omgaan. Mensen hebben de neiging om technologie te geloven. We nemen uitkomsten over zonder kritisch na te denken, terwijl technologie altijd gebouwd is vanuit bepaalde aannames en wereldbeelden.

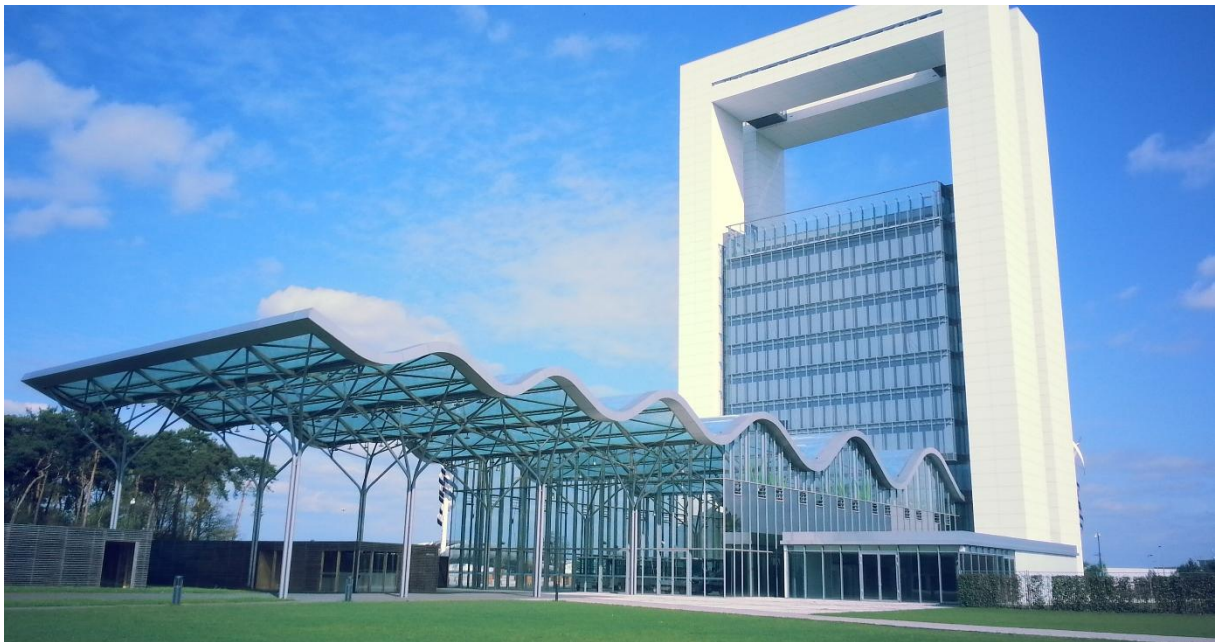
CEPTCHA – technologie die menselijkheid test

Rens introduceert samen met zijn studenten een alternatief voor de bekende CAPTCHA: **CEPTCHA**. Waar je bij een CAPTCHA moet bewijzen dat je geen robot bent door "robotdingen" te doen (zoals vakjes aanklikken of wazige tekst overtypen), draait CEPTCHA dit om. In plaats van je aan te passen aan het systeem, laat CEPTCHA je bewijzen dat je een mens bent. Door iets typisch menselijks te gebruiken, zoals humor, creativiteit en contextbegrip.

De achterliggende gedachte is dat technologie nu vaak van mensen vraagt om zich als een machine te gedragen, terwijl het juist andersom zou moeten zijn.

Belangrijkste conclusie

Zijn afsluitende boodschap was helder: technologie en AI gaan ons leven blijven versnellen en veranderen, maar het verschil wordt gemaakt door hoe wij ermee omgaan. Kritisch blijven denken, bewust keuzes maken en de mens centraal houden dat is wat bepaalt of technologie ons echt vooruit helpt.



VIA Logistics Professionals

Onze vier focusgebieden

Werving	Samen gaan we op zoek naar de beste kandidaat voor vaste functies op basis van werving en selectie
ZZP	Tijdelijke inzet van ervaren (zzp-)professionals voor onder meer projecten, change, implementaties & consultancy
Detachering	Een flexibele invulling voor uitgestelde W&S (deta-vast) of projecten (deta-flex)
Academy	Training en coaching

Neem contact op

Innovatoren 7a
Sint Jansweg 15
5928 RC VENLO

Heraclesstraat 6
5048 CG TILBURG

 077- 320 13 20

 info@vialogistics.nl

 www.vialogistics.nl