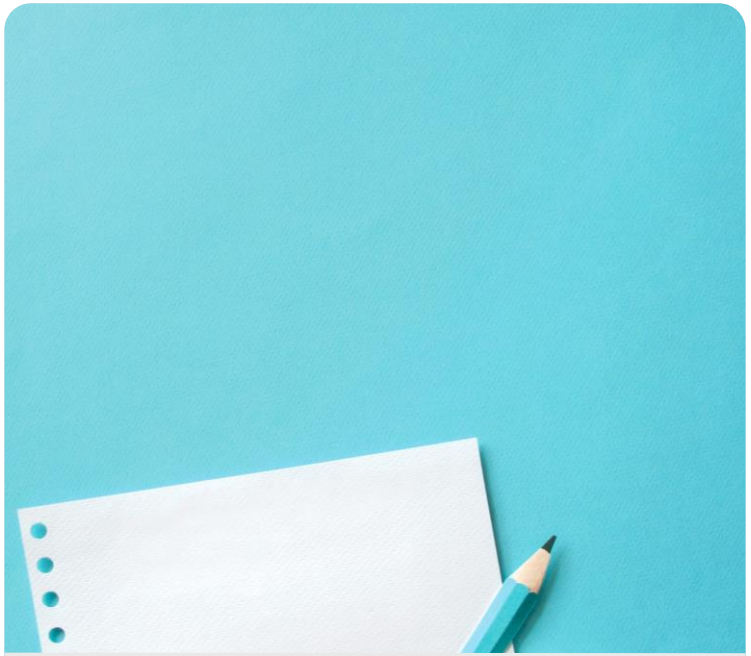
Collectieve arbeidsvoorwaarden

Inzicht in de wensen en behoeften van medewerkers
Kwantitatieve onderzoekrapportage

Inhoudsopgave



Management Summary
Pagina 3

Resultaten
Pagina 9

Bijlagen
Pagina 25

Management Summary

Inleiding

Aanleiding

- Linde Gas start op korte termijn gesprekken en onderhandelingen over een nieuwe CAO. Om dit traject te begeleiden is De Unie gevraagd hierbij te helpen.
- MWM2 ondersteunt De Unie bij het toetsen van de behoeften van medewerkers en het draagvlak voor het (ver)nieuw(d)e pakket aan arbeidsvoorwaarden.

Situatie

- Met behulp van panelgesprekken zijn de wensen en behoeften van de medewerkers van Linde Gas op het gebied van de CAO in kaart gebracht. Hieruit kwamen rijke inzichten naar voren.
- Om alle medewerkers een kans te geven hun mening te delen en om de opgehaalde inzichten te onderbouwen, is daarnaast een kwantitatief online onderzoek uitgevoerd. Met behulp van een online survey onder alle medewerkers van Linde Gas hebben wij zo cijfermatig inzicht gekregen in de wensen en behoeften van medewerkers.
- Deze onderzoekrapportage geeft een overzicht van de resultaten uit deze survey.

Raadpleging medewerkers Linde Gas

71%

Heeft een goed beeld van het pakket van arbeidsvoorwaarden

Algemene beeld arbeidsvoorwaarden

19%

Vindt het pakket van arbeidsvoorwaarden vergeleken met vergelijkbare functies bij andere werkgevers (veel) beter

Vergelijking arbeidsvoorwaarden

54%

Is tevreden met de huidige arbeidsvoorwaarden

Tevredenheid huidige arbeidsvoorwaarden

1. Sociaal plan
2. Salarissystematiek
3. Veilig en gezond werken
4. Regeling voor oudere werknemer
5. Doorgroei mogelijkheden en ontwikkeling

Top 5 meest belangrijke thema's

1. Veilig en gezond werken
2. Sociaal plan
3. Regeling voor oudere werknemers
4. Salarissystematiek
5. Doorgroei mogelijkheden en ontwikkeling

Top 5 thema's die meer aandacht verdienen

Gezond blijven werken in huidige functie

n=252, waarvan 26 in ploegendienst werken 226 niet in ploegendienst werken
Uitvoerperiode: 20 mei t/m 3 juni 2019

Inzichten wensen en behoeften medewerkers - 1

Arbeidsvoorwaarden Algemeen	**Slechts een kleine meerderheid is tevreden met de huidige arbeidsvoorwaarden.** 2 op de 10 medewerkers geven aan niet tevreden te zijn met de huidige arbeidsvoorwaarden. Wel geven medewerkers aan een goed beeld van de arbeidsvoorwaarden te hebben. Vergeleken met vergelijkbare functies bij andere werkgevers vindt slechts 2 op de 10 dat het pakket aan arbeidsvoorwaarden bij Linde Gas beter is.
Thema's	**Meningen over belangrijkste thema's lopen zeer uiteen op basis van leeftijd** Voor de oudere medewerkers is het thema 'sociaal plan' het meest belangrijk. Terwijl jongere medewerkers juist meer waarde hechten aan thema's als 'doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling' en 'de salarissystematiek'. Het thema 'veilig en gezond werken' verdient daarnaast meer aandacht in de huidige arbeidsvoorwaarden.
Veilig en gezond werken	**Zorgen over gezond blijven werken in de toekomst is een belangrijk aandachtspunt** 1 op de 3 medewerkers maakt zich daar op dit moment zorgen over. Dit geldt vooral voor de groep 56 tot 60 jarigen. Daarnaast krijgt vooral de geestelijke belasting van het werk op dit moment onvoldoende aandacht. Ook dit geldt voornamelijk voor de groep 56 tot 60 jarigen.

Inzichten wensen en behoeften medewerkers - 2

Doorgroeimogelijkheden en persoonlijke ontwikkeling	**Meer aandacht nodig voor mogelijkheden om functiegerichte opleidingen te volgen** De helft van de medewerkers geeft aan dat zij hier meer aandacht voor willen. Ook geven medewerkers aan dat er op dit moment intern onvoldoende ruimte en budget is om verder te ontwikkelen. Een belangrijk aandachtspunt is daarnaast de overdracht van kennis van de oudere medewerkers. Deze groep geeft aan hier onvoldoende tijd en mogelijkheden voor te hebben, waardoor kennis verloren gaat.
Beloning	**Jongere medewerkers staan positiever tegenover een koppeling van salaris aan individuele beoordeling** Oudere medewerkers en medewerkers in ploegendienst vinden dit een minder goed idee. De koppeling van salaris aan teamprestatie zien de meeste medewerkers niet zitten. De bereidheid om salaris in te leveren (2%) voor meer flexibelere werkuren is laag.
Vergoeding	**Ruim 2 op de 10 medewerkers zijn niet te spreken over het pensioen en de reiskostenvergoeding** Medewerkers in de leeftijd 56-60 jaar zijn het minst tevreden over de pensioen regeling. Op locatie Eindhoven zijn medewerkers het minst tevreden met de reiskostenvergoeding. lets meer dan de helft van de medewerkers vindt het belangrijk om gemaakte overuren op te kunnen nemen. Dit geldt in het bijzonder voor medewerkers van locatie IJmuiden.

Inzichten wensen en behoeften medewerkers - 3

Verlof

Medewerkers zijn tevreden over het aantal verlofuren
Bijna 9 op de 10 medewerkers is (zeer) tevreden over het aantal uren verlof (ADV en vakantie). Jongere medewerkers zijn hier het meest tevreden over. Het afhankelijk van leeftijd opbouwen van extra verlofdagen moet volgens de meeste medewerkers in ieder geval blijven bestaan. Over de regeling voor mantelzorg lijken de medewerkers (nog) niet goed op de hoogte.

Rust- en werktijden

Indelen van eigen werktijden gaat naar tevredenheid, thuiswerken is op dit gebied het belangrijkste thema
3 op de 4 medewerkers zijn tevreden over de mogelijkheden om de eigen werktijden in te kunnen delen. 4 op de 10 medewerkers hebben hier dan ook geen andere wensen voor. Voor 1 op de 3 medewerkers is thuiswerken het belangrijkste thema. Medewerkers in ploegendienst geven aan dat dit op persoonlijk vlak een negatief effect heeft (77%). Deze resultaten zijn gezien de lage aantallen wel indicatief.

Tot slot

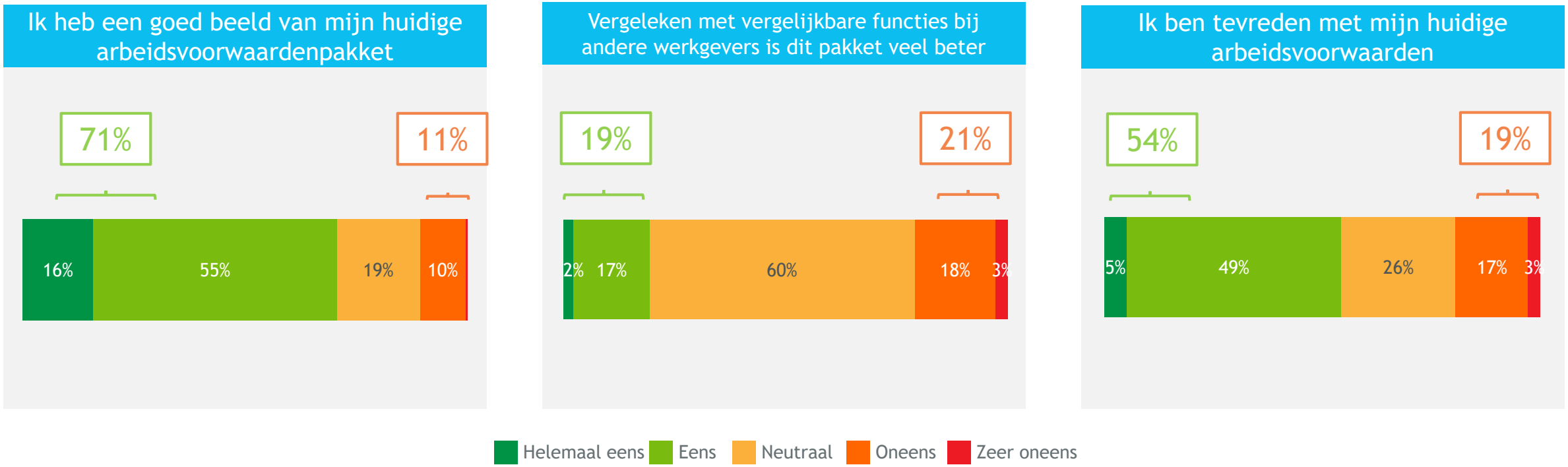
De health check is een interessante extra optie binnen de arbeidsvoorwaarden
Deze optie sluit goed aan bij het hoge aantal medewerkers dat zich zorgen maakt over het gezond blijven werken in de toekomst. Ook het sport abonnement is voor ruim 1 op de 3 medewerkers een interessante toevoeging aan de arbeidsvoorwaarden. Dit geldt wel in mindere mate voor oudere medewerkers.

Resultaten

Onderzoekrapportage collectieve arbeidsvoorwaarden 2019

Slechts een kleine meerderheid is tevreden met de huidige arbeidsvoorwaarden

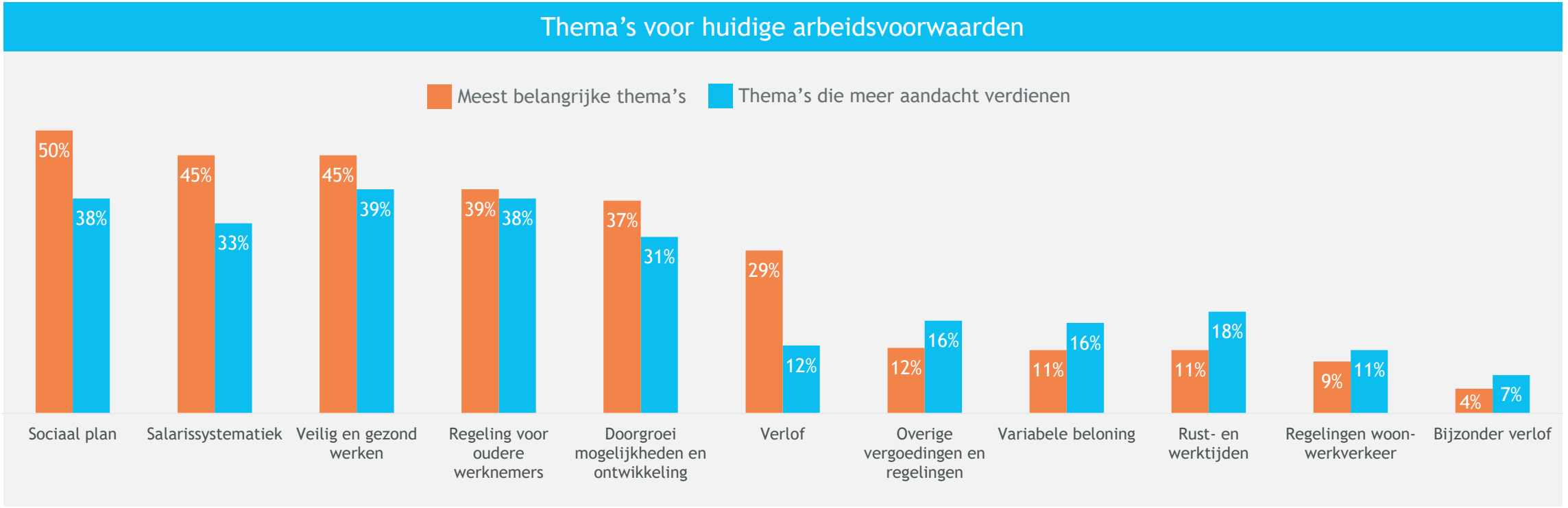
- Medewerkers met een internationale afdelingsmanager hebben een beter beeld van het huidige arbeidsvoorwaardenpakket (84%).
- In ploegendienst zijn medewerkers vaker ontevreden met het huidige arbeidsvoorwaardenpakket, slechts 1 op de 3 is hier tevreden over.



Vraag: Ik heb een goed beeld van mijn huidige arbeidsvoorwaardenpakket (salaris, pensioen, verlof en andere voorwaarden) / Vergeleken met vergelijkbare functies bij andere werkgevers is dit pakket van arbeidsvoorwaarden veel beter / Ik ben tevreden met mijn huidige arbeidsvoorwaardenpakket. Basis: allen (n=252)

Het belang van de verschillende thema's verschilt sterk per leeftijdsgroep

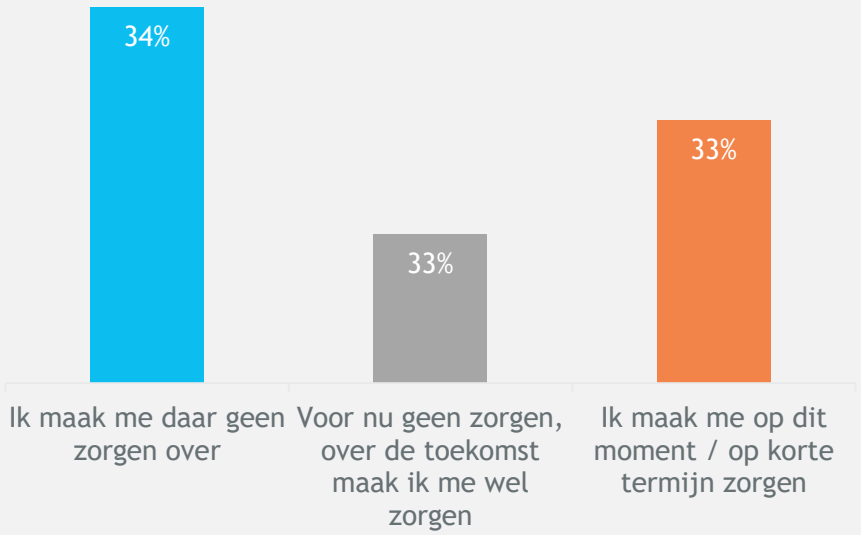
- Sociaal plan is het belangrijkste thema, maar dit geldt voornamelijk voor de groep oudere werknemers. Onder de jongere groep (<46 jaar) vindt slechts 13% dit belangrijk.
- Voor jongere medewerkers is het thema 'doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling' het belangrijkst (76%). Ook vinden zij de salarissystematiek een belangrijker thema (69%). Oudere medewerkers (61+) vinden de regeling voor oudere werknemers het belangrijkst (87%).
- Veilig en gezond werken is een belangrijk thema en verdient volgens alle medewerkers meer aandacht in de huidige arbeidsvoorwaarden.



Vraag: Tijdens de panelgesprekken zijn verschillende thema's aan bod gekomen. Hieronder staan er een aantal. Welke thema's zijn voor jou het meest belangrijk als het gaat om arbeidsvoorwaarden? / En welke thema's verdienen volgens jou meer aandacht in de huidige arbeidsvoorwaarden? Basis: allen (n=252)

1 op de 3 medewerkers maakt zich zorgen over gezond blijven werken in de toekomst

Beeld van gezond blijven werken in huidige functie nu en in de toekomst

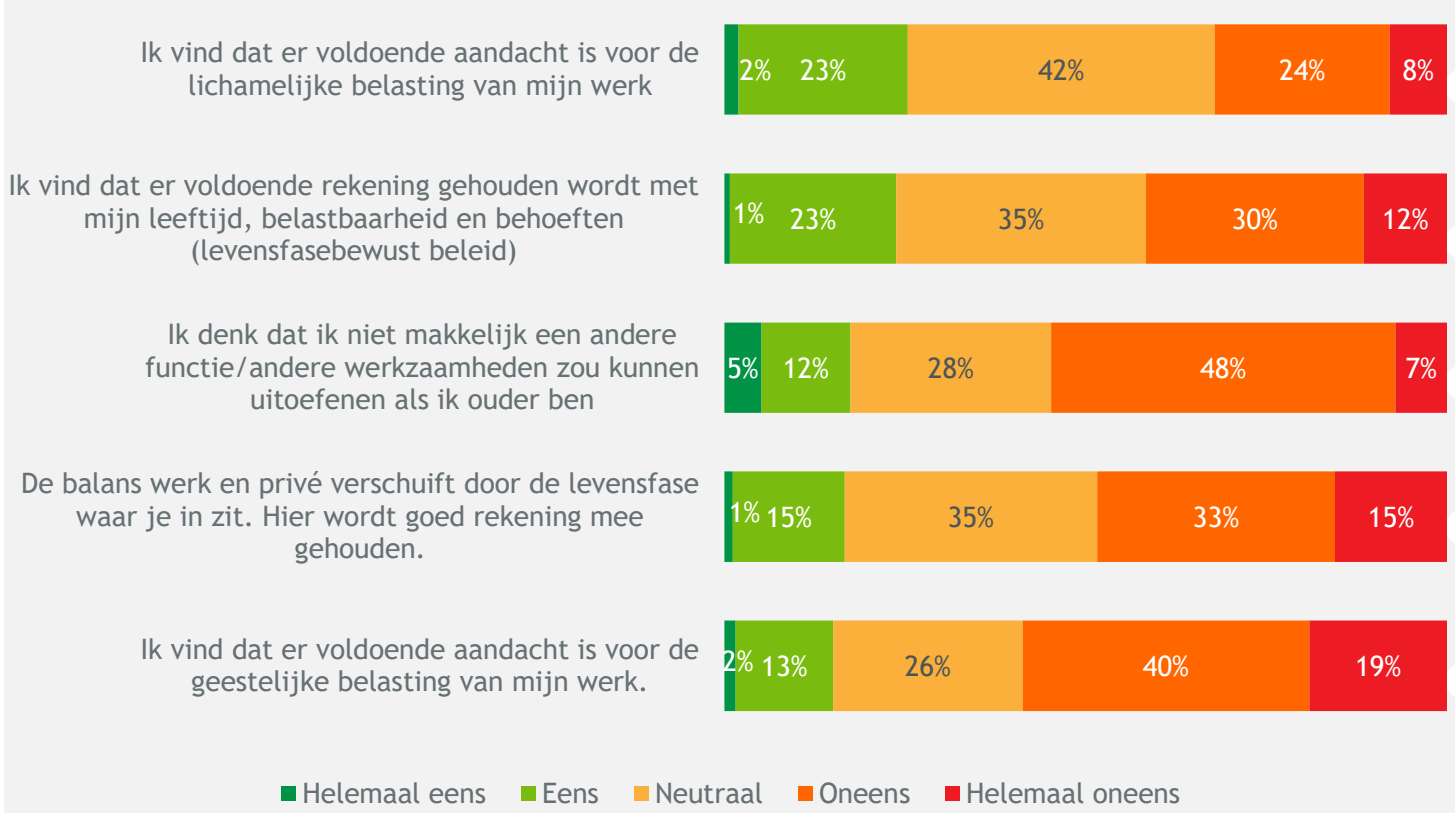


56-60 jaar – Deze groep maakt zich vaker op korte termijn zorgen over het gezond kunnen blijven werken in de toekomst (53%).

Vraag: Hoe kijk jij aan tegen gezond kunnen blijven werken in je huidige functie nu en/of in de toekomst? Basis: allen (n=252)

Vooral de geestelijke belasting van het werk krijgt op dit moment onvoldoende aandacht

Aandacht voor lichamelijke en geestelijke belasting



Ploegendienst medewerkers ervaren vaker onvoldoende aandacht voor de lichamelijke belasting, slechts 8% vindt dat hier voldoende aandacht voor is.

Ouderen medewerkers (56-60 jaar) geven vaker aan het levensfasebewust beleid onvoldoende te vinden (58%). Medewerkers op locatie IJmuiden zijn hier het meest ontevreden (71% (helemaal) oneens)

Jongere medewerkers (<46 jaar) denken vaker dat zij een andere functie/andere werkzaamheden zouden kunnen uitoefenen (79% (helemaal) oneens).

Medewerkers in ploegendienst vinden vaker dat hier geen rekening mee wordt gehouden (69% (helemaal) oneens). Ook medewerkers op locatie IJmuiden zijn het hier vaker (helemaal) mee oneens (68%).

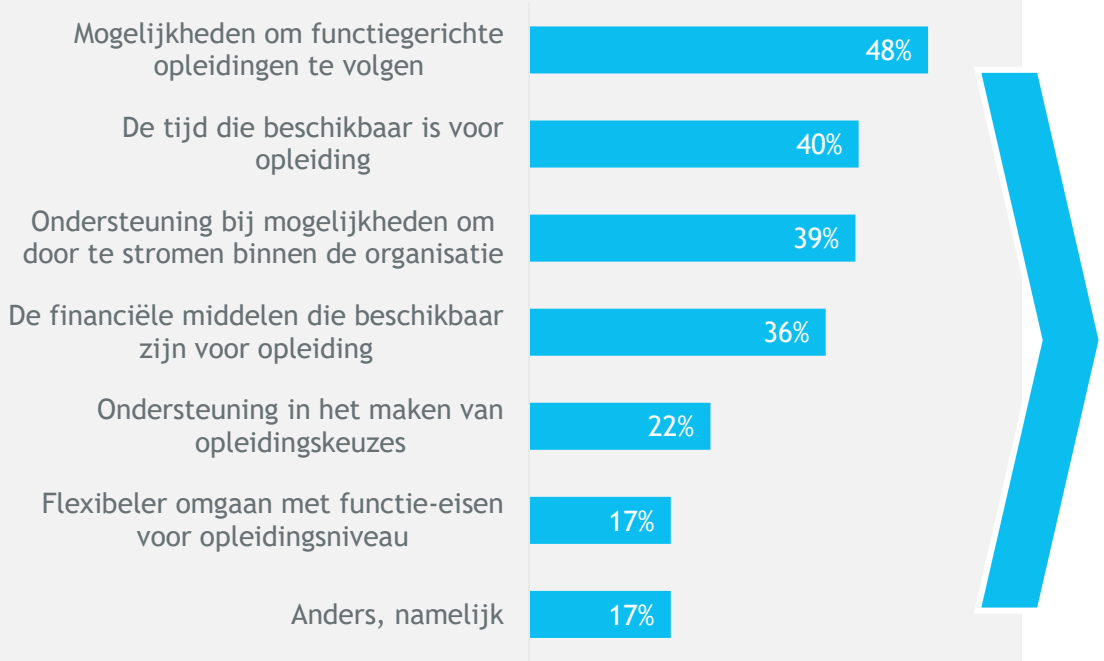
Vooral medewerkers in de leeftijd 56-60 jaar ervaren onvoldoende aandacht voor de geestelijke belasting van het werk (78% (helemaal) oneens).

Vraag: In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen? Basis: allen (n=252)

Meer aandacht nodig voor mogelijkheden om functiegerichte opleidingen te volgen

- Medewerkers geven aan dat het ontbreekt aan budget, gelegenheid en interne ondersteuning om een opleiding te volgen.
- Ook geeft een aantal oudere medewerkers aan dat zij graag hun kennis overdragen op de jongere generatie, maar dat hier geen gelegenheid voor is.

Wat moet meer aandacht krijgen op gebied van ontwikkeling?



"Al voor een langere periode werk je dagelijks met minder bezetting waardoor er amper tijd is om intern of extern opleidingen te volgen."

"Door de zeer krappe bezetting op de ploegen is er veel te kort aandacht om het kennisniveau op peil te houden. Dit is een aantal jaren geleden besproken, maar Linde komt deze belofte totaal niet na."

"Een opleidingsbudget die zelf in te vullen is voor persoonlijke of werk gerelateerde ontwikkeling."

"Wil graag op de hoogte blijven van nieuwe ontwikkelingen. Door opleiding meer inzicht krijgen."

"Ruimte scheppen aan mensen om kennis over te dragen aan nieuwe medewerkers, waardoor je zelf in een iets rustiger vaarwater kunt komen, en de organisatie naar een hoger plan kan trekken, en daardoor efficiënter kan laten functioneren."

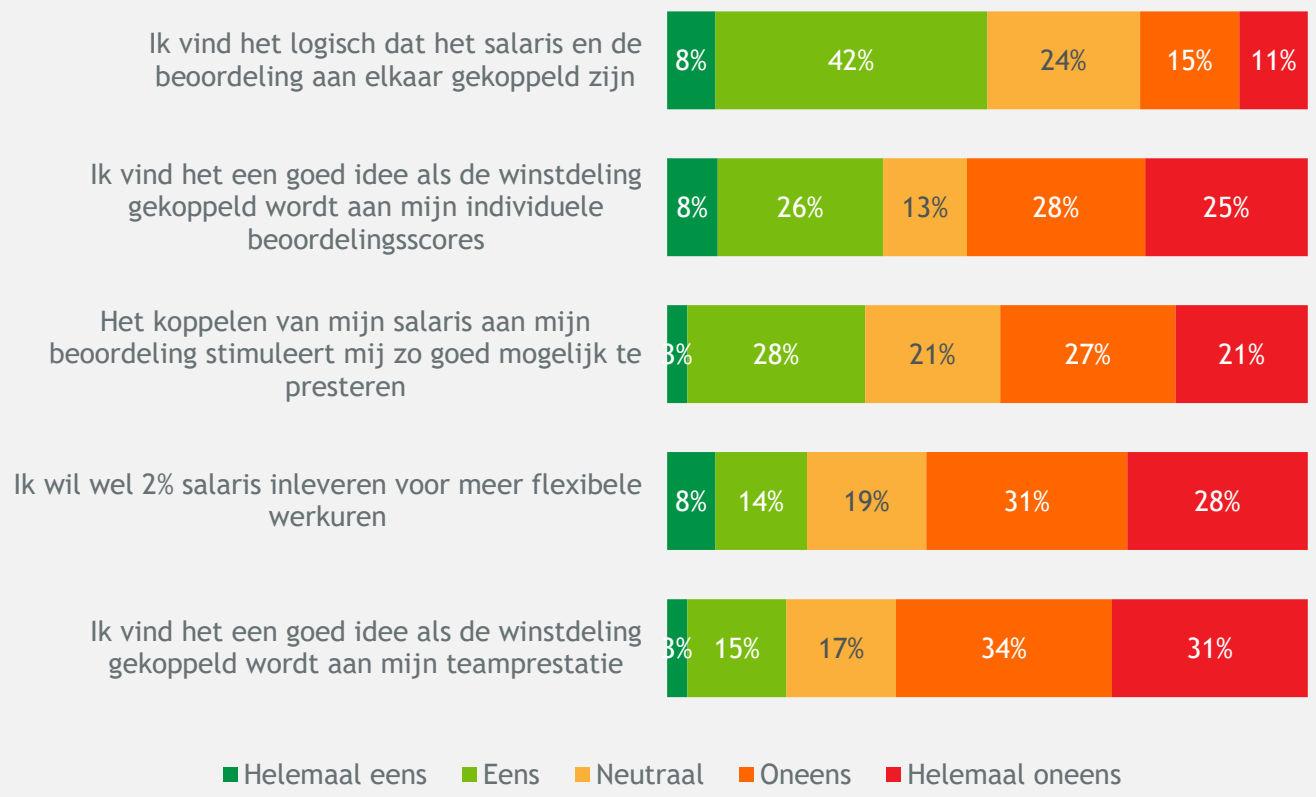
"Niet alleen budget maar ook gelegenheid geven te studeren."

"Kennisoverdracht van ouderen naar jongeren."

Vraag: De volgende vragen gaan over doorgroeimogelijkheden en persoonlijke ontwikkeling. Waar zou Linde Gas wat jou betreft vooral meer aandacht aan moeten besteden? Kun je dit toelichten? Basis: allen (n=252)

De meerderheid van de medewerkers staat negatief tegenover het koppelen van de winstdeling aan de individuele- en teamprestatie

Beloning



Jongere medewerkers (<46 jaar) vinden het vaker logisch dat het salaris en de beoordeling aan elkaar gekoppeld zijn (73%). Medewerkers in ploegendienst vinden het vaker niet logisch (58% (helemaal) oneens).

Jongere medewerkers (<46 jaar) vinden het vaker een goed idee om de winstdeling te koppelen aan de individuele beoordelingsscore; 50% (helemaal) eens.

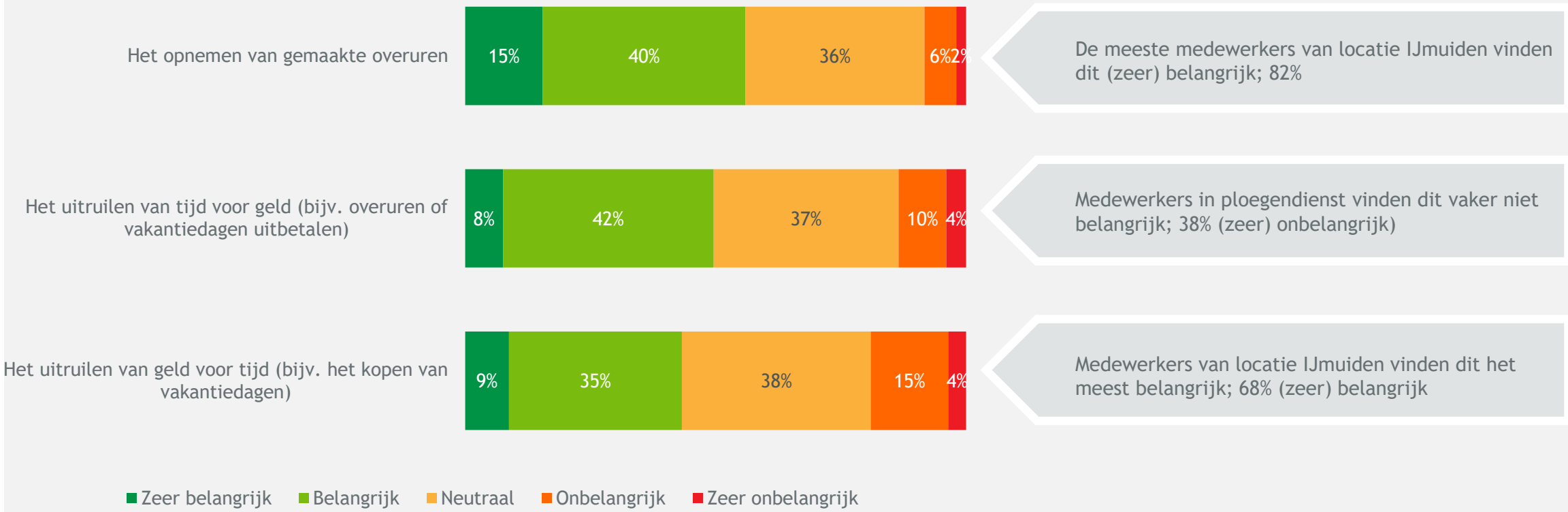
Jongere medewerkers (<46 jaar) worden meer gestimuleerd door een koppeling van salaris aan beoordeling; 49% (helemaal) eens. Driekwart van de medewerkers in IJmuiden is het hier (helemaal) mee oneens.

Medewerkers van locatie IJmuiden zijn hier het meest negatief over; 85% (helemaal) oneens.

Vraag: In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen? Basis: allen (n=252)

Het opnemen van gemaakte overuren vindt iets meer dan de helft van de medewerkers belangrijk

Vergoeding



De meeste medewerkers van locatie IJmuiden vinden dit (zeer) belangrijk; 82%

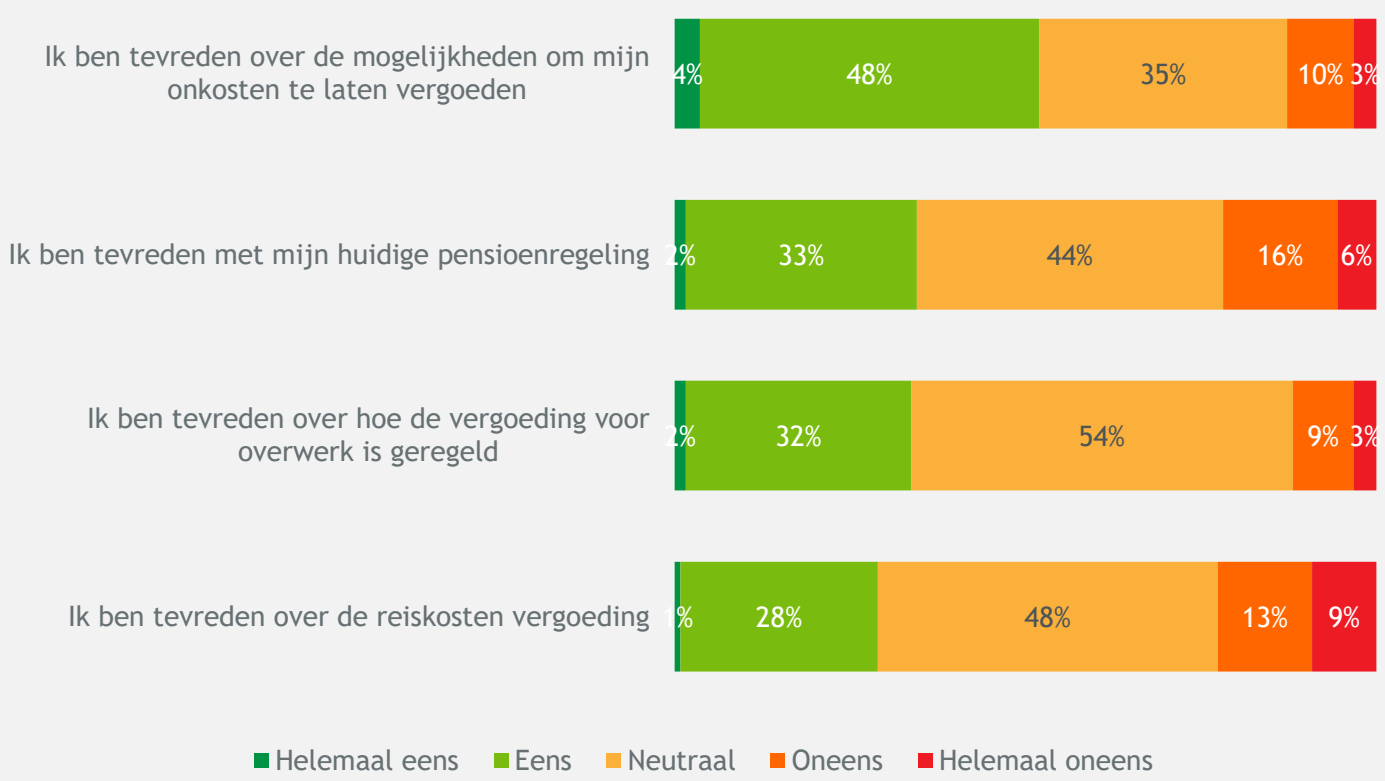
Medewerkers in ploegendienst vinden dit vaker niet belangrijk; 38% (zeer) onbelangrijk)

Medewerkers van locatie IJmuiden vinden dit het meest belangrijk; 68% (zeer) belangrijk

Vraag: In hoeverre vind je onderstaande mogelijkheden belangrijk of onbelangrijk? Basis: allen (n=252)

Over de huidige pensioensregeling en reiskosten vergoeding zijn de medewerkers minder tevreden

Vergoeding



Medewerkers die niet in ploegendienst werken zijn het hier vaker (helemaal) mee eens (55%). Dit zien we ook bij medewerkers met een internationale manager; 63%.

Medewerkers in de leeftijd 56-60 jaar zijn het minst tevreden met de huidige pensioensregeling; 40% (helemaal) oneens. Ook medewerkers in ploegendienst zijn minder positief ((helemaal) eens; 15% vs. 37%).

Medewerkers in ploegendienst zijn het hier vaker (helemaal) mee eens (54%)

Medewerkers van locatie Eindhoven zijn het meest ontevreden met de reiskosten vergoeding; 37% (helemaal) oneens

Vraag: In hoeverre ben je het eens of oneens met onderstaande uitspraken? Basis: allen (n=252)

Toelichting medewerkers
Geparafraseerde reacties

Hoe wil jij dat een persoonlijke bijdrage of prestatie gewaardeerd wordt?

- Motiverend beoordelingssysteem
- Bonus systeem inzetten
- Complimenten bij goede prestaties
- Erkenning en waardering zijn belangrijker dan geld
- Schouderklopje, gebeurt te weinig
- Een eenmalige financiële waardering
- Hoeft niet alleen in geld, kan ook in opleidingen of uitje met het team
- De beoordelingsgesprekken anders inregelen, hoger dan een 3 kan bijna niet (werkt demotiverend)
- Winstdeling handhaven

Hoe wil je dat een persoonlijke bijdrage of prestatie gewaardeerd wordt?
Basis: allen (n=252)

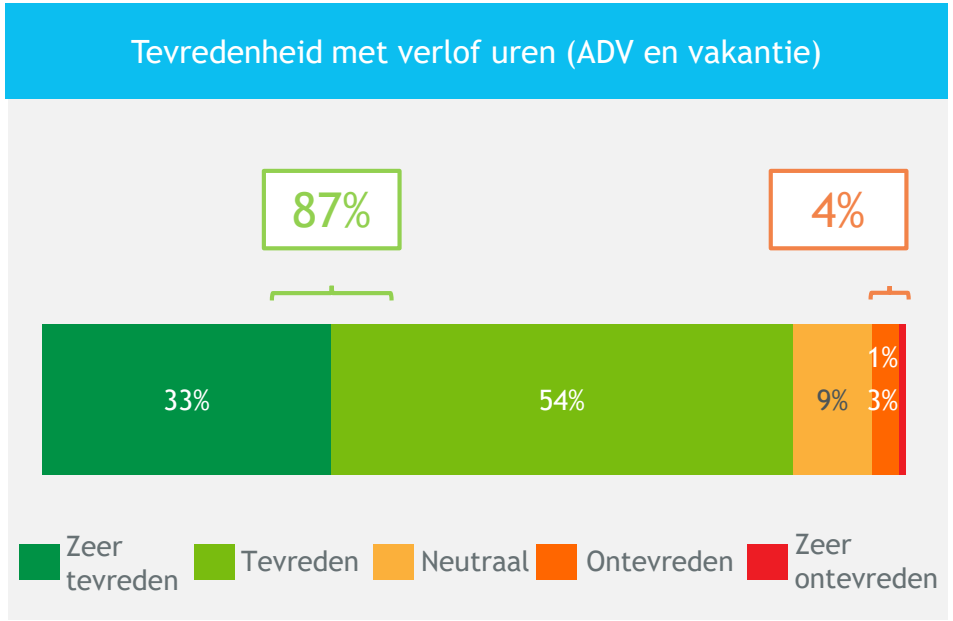
Hoe zou jij een vergoeding bij voorkeur geregeld hebben?

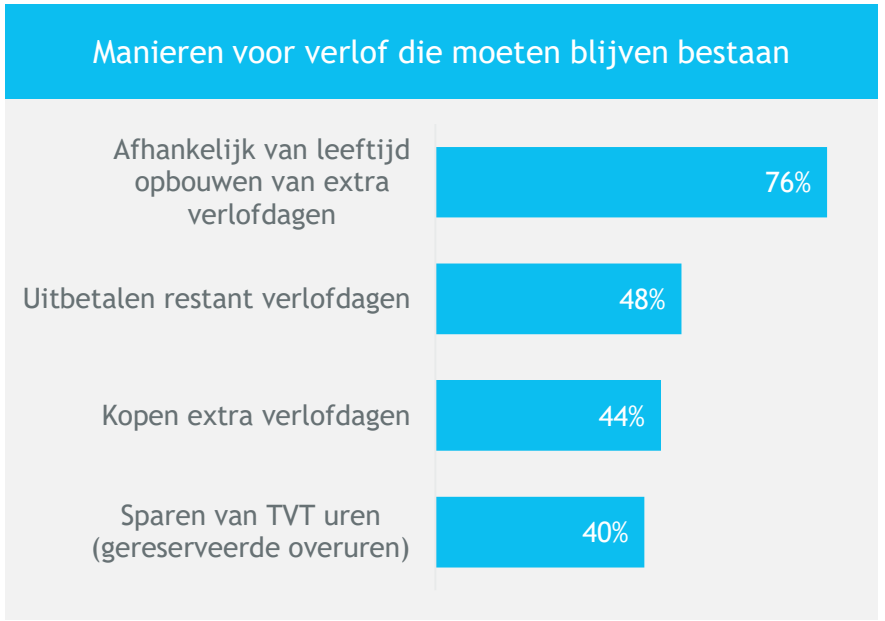
- Gedeclareerde onkosten sneller terug betalen, gaat nu over teveel schijven
- Reiskosten hoger
- Woon-werkverkeer wordt relatief slecht vergoed
- Eigen pensioenbijdrage mag lager
- Overwerk vergoeden

Hoe zou jij de vergoeding bij voorkeur geregeld hebben?
Basis: allen (n=252)

Tevredenheid over verlof uren is hoog

- Jongere medewerkers (<46 jaar) zijn hier het meest tevreden over; 93% (zeer) tevreden. Medewerkers in ploegendienst zijn vaker ontevreden over de verlof uren; 19% (zeer) ontevreden. Medewerkers van locatie Eindhoven zijn het meest tevreden over de verlofuren; 96% (zeer) tevreden.
- Medewerkers van locatie IJmuiden vinden vaker dat het kopen van extra verlofuren moet blijven bestaan (85%). Medewerkers van de ploegendienst vinden vaker dat het sparen van TVT uren moet blijven bestaan (62%).



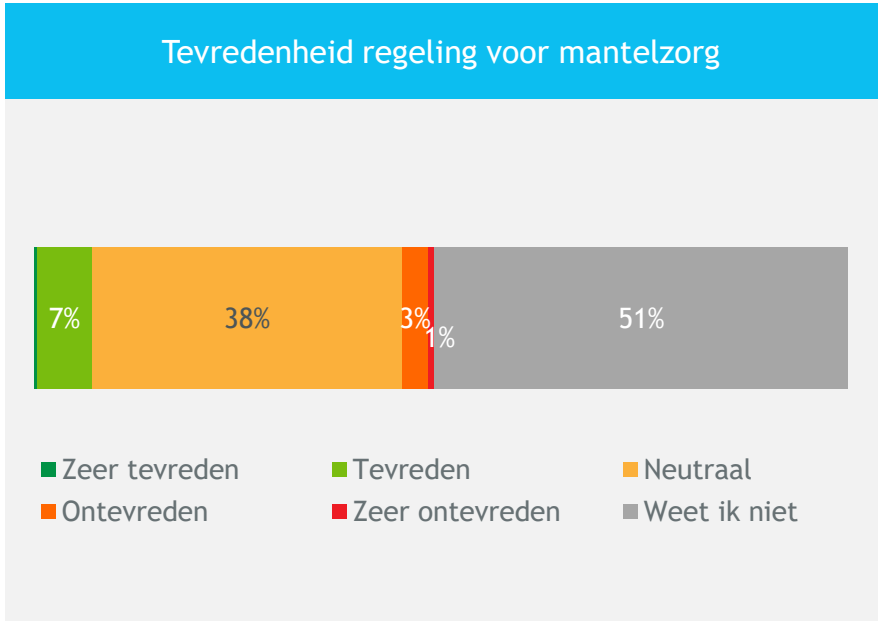


Vraag: De volgende vragen gaan over verlof. In hoeverre ben je tevreden met het aantal uren verlof (ADV en vakantie) dat je hebt? Basis: allen (n=252)

Er zijn verschillende manieren om met verlofdagen om te gaan. Maak een keuze welke manier(en) volgens jou voor de meeste medewerkers moet(en) blijven bestaan? Basis: allen (n=252)

Buitengewoon verlof moet in ieder geval blijven bestaan. Medewerkers lijken niet goed op de hoogte van de regeling voor mantelzorg

- Jongere medewerkers (<46 jaar) vinden de regeling voor kraamverlof vaker belangrijk (71%).



Vraag: Er zijn ook een aantal regelingen voor bijzonder verlof. Maak een keuze welke regeling(en) volgens jou voor de meeste medewerkers moet(en) blijven bestaan? Basis: allen (n=252)

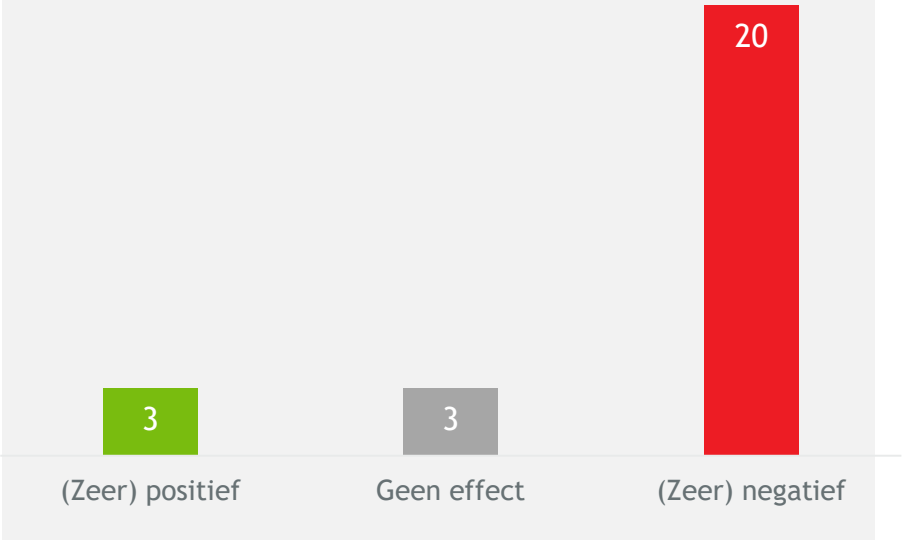
Vraag: Mantelzorg neemt steeds meer toe in Nederland. Hoe tevreden ben je over de regeling die nu geldt?
Basis: allen (n=252)

Werken in ploegendienst lijkt negatief effect te hebben op de medewerkers

- Voldoende capaciteit binnen de ploegen is de belangrijkste voorwaarden voor een goed ploegenrooster.
- Ook is voldoende hersteltijd en een goede verhouding tussen werk- en rusttijden belangrijk.

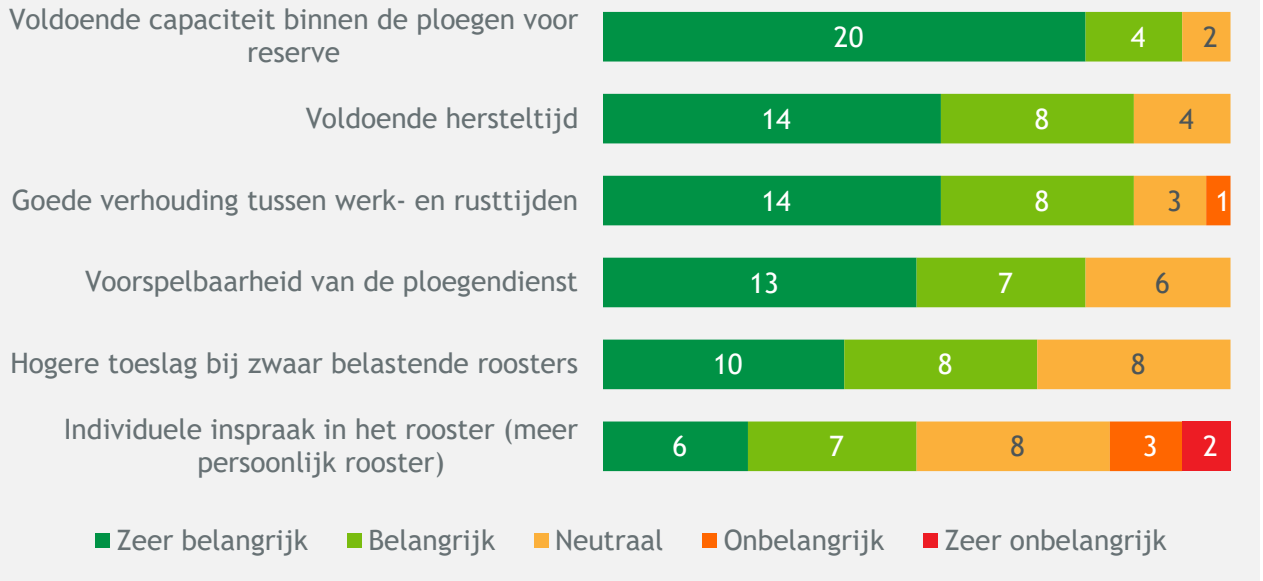
Let op: slechts 26 medewerkers in ploegendienst hebben de vragenlijst ingevuld. Deze resultaten zijn daarom indicatief en worden in absolute aantallen weergegeven.

Effect van werken in ploegendienst



Vraag: Het werken in ploegendienst is een noodzakelijk onderdeel van het werken bij Linde Gas. Welk effect heeft jouw werk in ploegendiensten op jou persoonlijk?
Basis: indien ploegendienst (n=26)

Belangrijk bij ploegenrooster

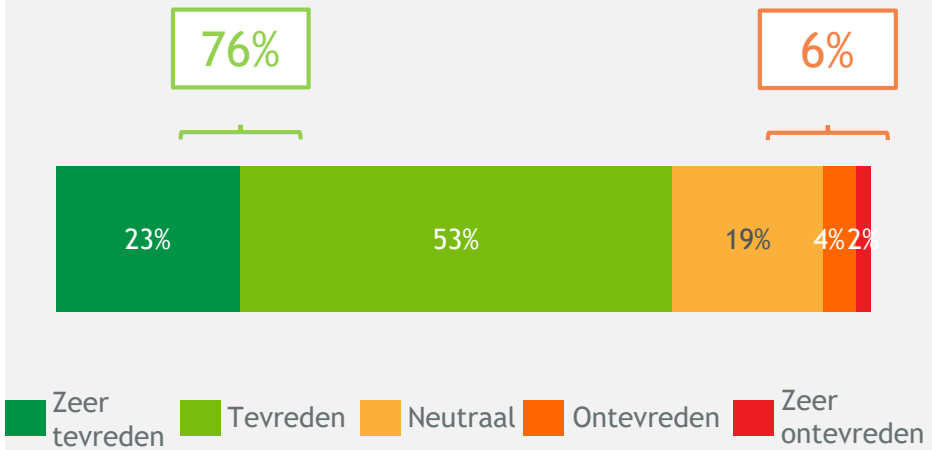


Vraag: Wat is voor jou belangrijk voor een goed ploegenrooster?
Basis: indien ploegendienst (n=26)

Medewerkers zijn tevreden over het indelen van hun eigen werktijden. Thuiswerken is het belangrijkste thema op dit gebied

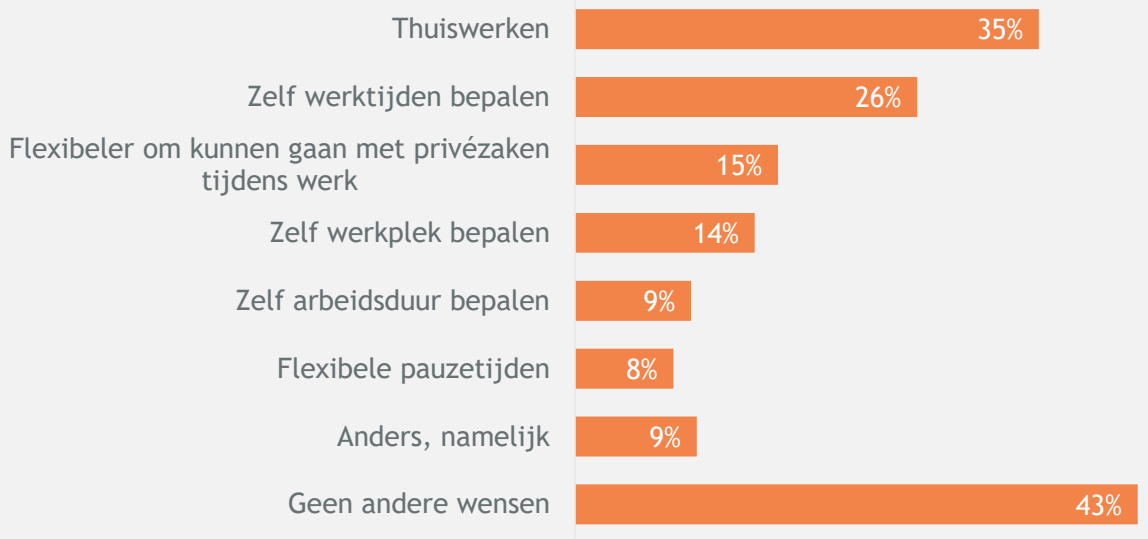
- Voor medewerkers jonger dan 46 jaar is thuiswerken het meest belangrijk (46%). In vergelijking met andere locaties vinden medewerkers van locatie Eindhoven flexibele pauzetijden belangrijker (15%).
- 4 op de 10 medewerkers hebben geen andere wensen als het gaat om rust- en werktijden.

Tevredenheid met indelen eigen werktijden



Vraag: Hoe tevreden ben jij over de mogelijkheden om je eigen werktijden te kunnen indelen? Basis: indien geen ploegendienst (n=226)

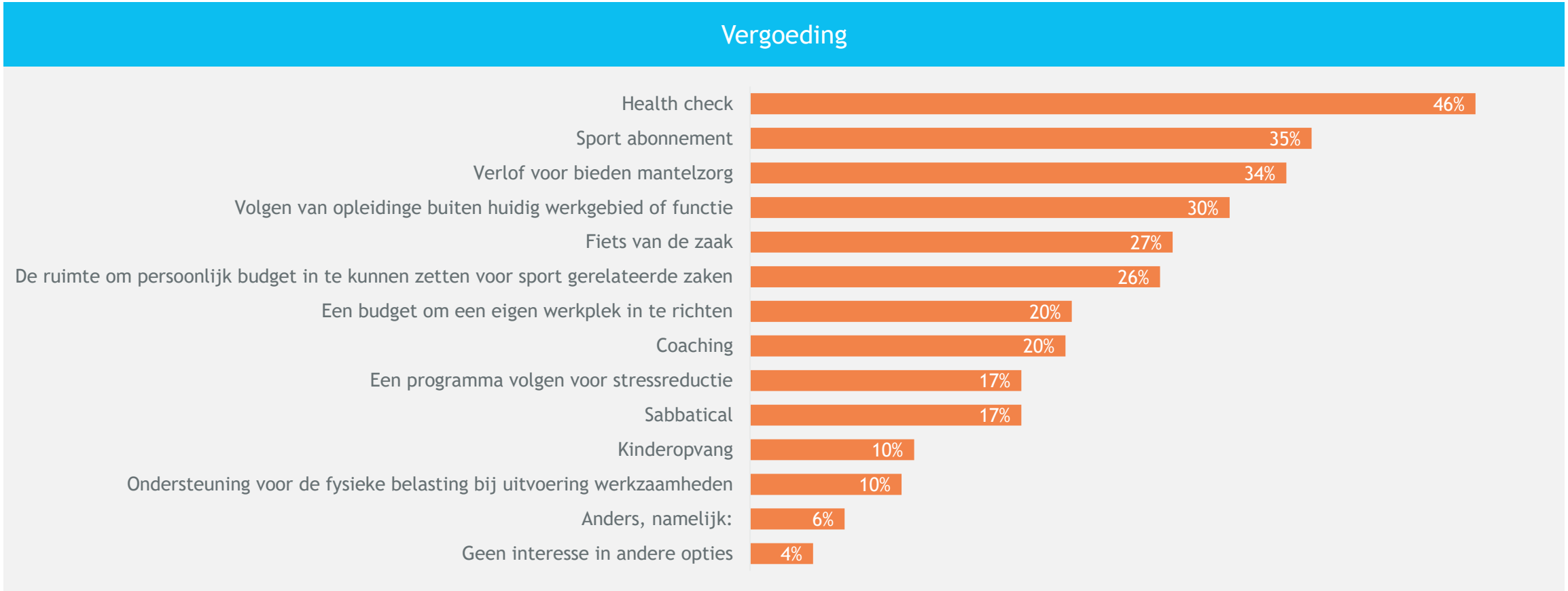
Wensen voor rust- en werktijden



Vraag: Welke wensen heb je nog als het gaat om rust- en werktijden? Basis: indien geen ploegendienst (n=226)

De helft van de medewerkers heeft interesse in een health check

- Oudere medewerkers (61+ jaar) hebben minder vaak behoefte aan een sport abonnement (11%).
- Jongere medewerkers (<46 jaar) hebben meer behoefte aan kinderopvang (30%).
- Medewerkers van locatie Dieren hebben meer behoefte aan een fiets van de zaak (64%).

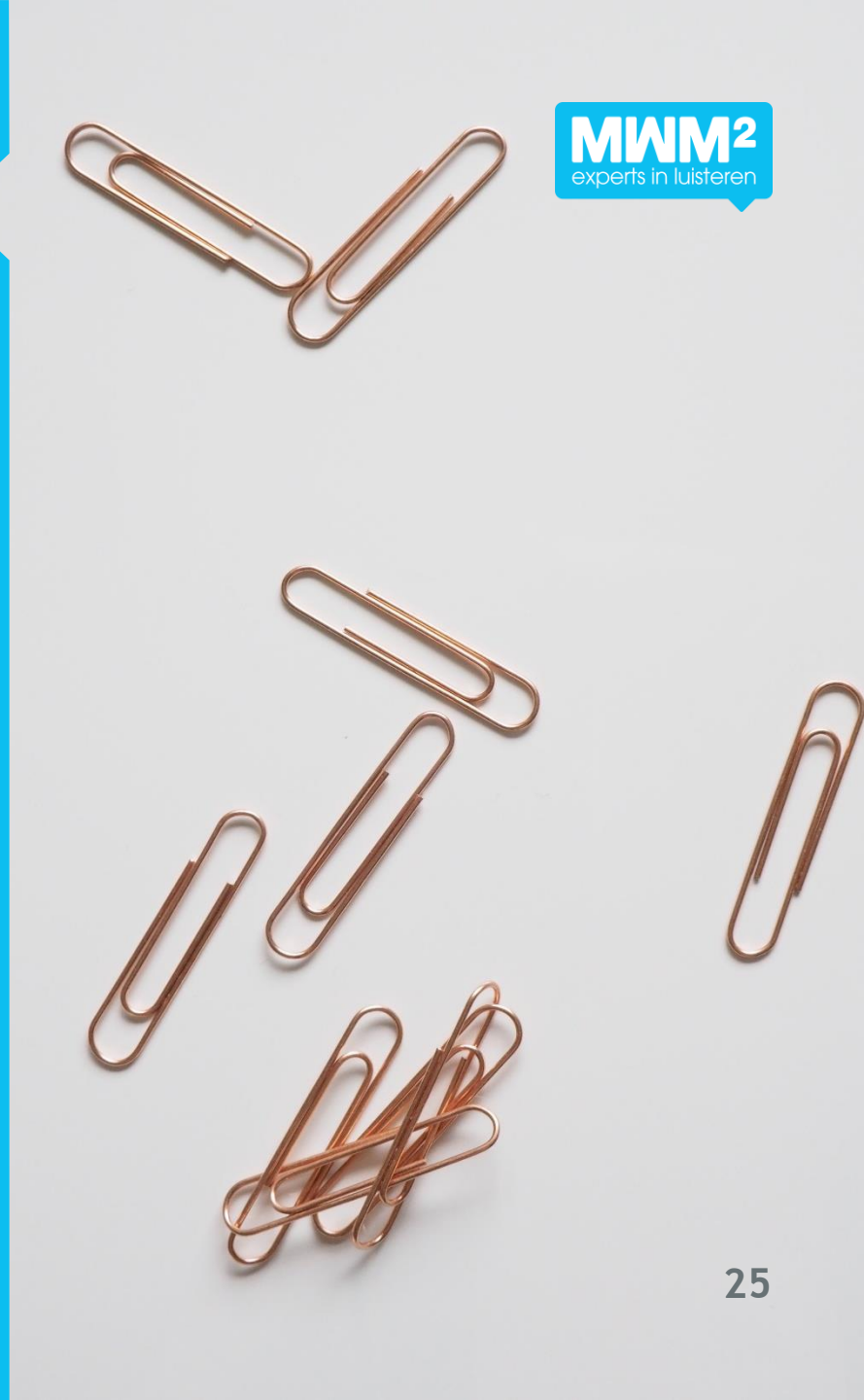


Vraag: Niet elk bedrijf biedt dezelfde opties binnen de arbeidsvoorwaarden. Welke opties zijn voor jou interessant?
Basis: allen (n=252)

1 op de 3 medewerkers wil nog een ander onderwerp onder de aandacht brengen, namelijk:

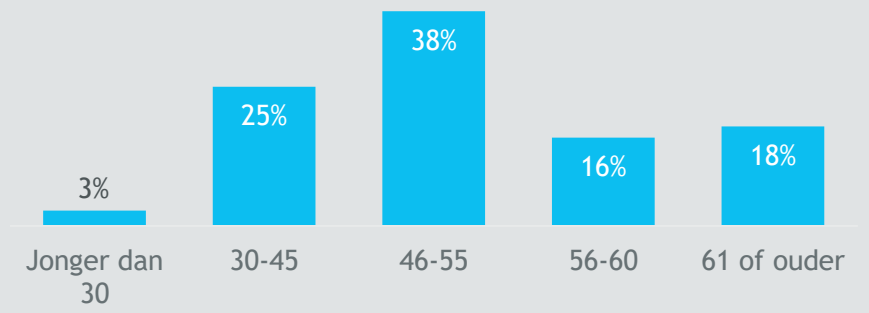
Vraag: Zijn er onderwerpen die je onder de aandacht wilt brengen die in de enquête nog niet aan bod zijn gekomen?
Basis: allen (n=252)

Bijlagen

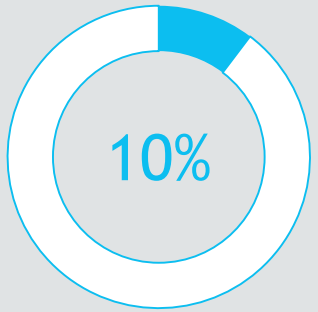


Achtergrondgegevens

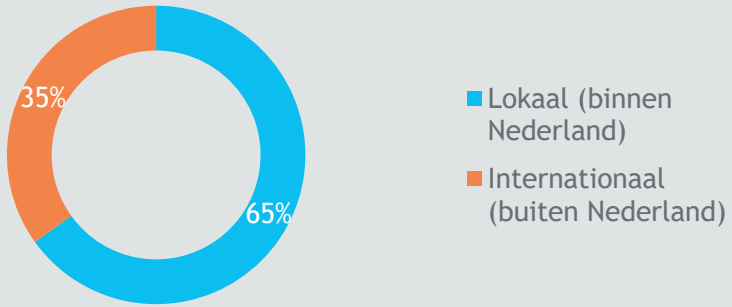
Leeftijd



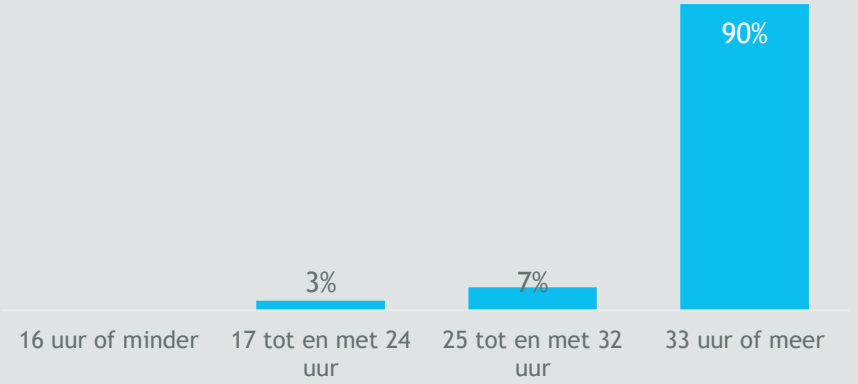
Ploegendienst



Afdelingsmanager



Uren per week werkzaam



Onderzoeksverantwoording

Methode

Online onderzoek
Vragenlijst
27 vragen

Gemiddelde invulduur
24 minuten

Steekproef & Veldwerk

Werknemers Linde Gas
Netto respons n=252

Veldwerkperiode
20 mei t/m 3 juni

Tot ziens bij MWM2

Auteurs: Suzanne Hinke en Esther de Jong

Datum: 13 juni 2019