



InnerVoice

Concept rapportage



**Arbeidsvoorwaarden
onderzoek 2023**

Juli 2023

DigiC

Voor de cao van morgen

Inhoudsopgave

Arbeidsvoorwaardenonderzoek 2023

Inleiding	Pagina	3
Samenvatting	Pagina	6
Resultaten	Pagina	8
• Waardering arbeidsvoorwaarden algemeen		9
• Resultaten per thema:		17
1. Werk		18
2. Tijd		24
3. Inkomen		29
4. Flexibele arbeidsvoorwaarden		38
5. Gezondheid en vitaliteit		41
6. Ontwikkelen en loopbaan		44
Overig	Pagina	49
Bijlagen	Pagina	55

Inleiding

Wat vinden medewerkers?

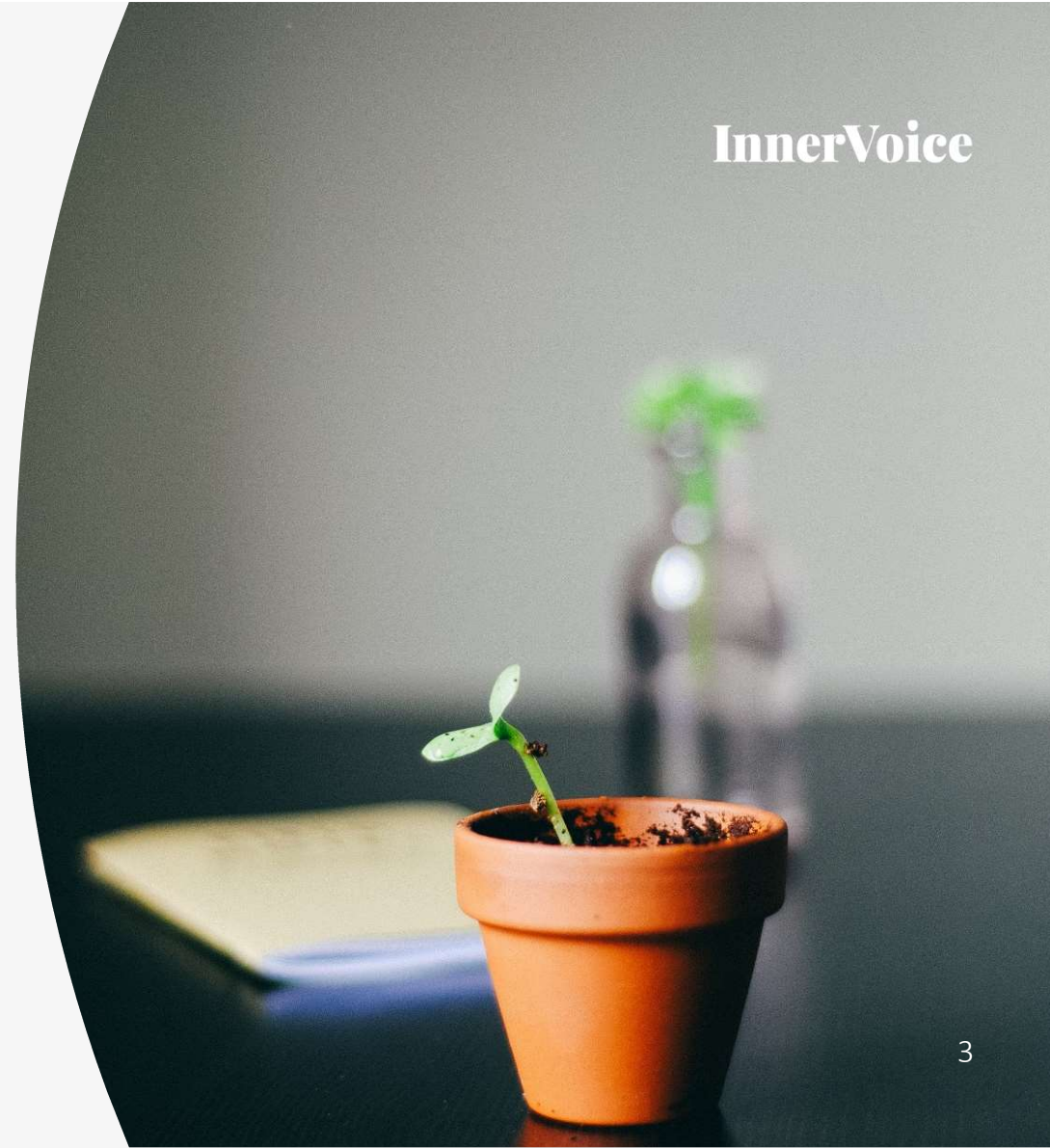
Aanleiding voor het onderzoek

- Maersk en vakorganisatie De Unie starten in 2023 met de besprekingen over de nieuwe cao. De cao partijen vinden het belangrijk om de stem van alle medewerkers die onder de cao vallen te horen en mee te nemen. Hierbij ondersteunt InnerVoice door middel van een hiertoe ontwikkelde onderzoeksaanpak.

Van panelgesprekken naar enquête op maat

- In april/mei 2023 zijn er 7 (online) panel discussies gehouden met groepen van medewerkers van Maersk: 1 met HR-specialisten (werkgeverskant), 1 met OR-leden en 5 met overige medewerkers. De panel discussies hadden als doel op te halen welke thema's en onderwerpen medewerkers belangrijk vinden voor de nieuwe cao. De panel discussies zijn gehouden met een zo divers mogelijke groep medewerkers van Maersk.
- De input van de paneldiscussies is vervolgens gebruikt om een enquête op maat te ontwikkelen.
- In mei/juni 2023 zijn alle bijna 591 Maersk- medewerkers uitgenodigd om deel te nemen aan de enquête en zo hun mening over wat zij belangrijk vinden voor de nieuwe cao te delen. Gedurende twee weken is 42% begonnen aan de enquête en heeft 32% van de medewerkers (186 medewerkers) deelgenomen aan de enquête.
- Dit rapport laat de resultaten zien van de enquête.

InnerVoice



Inleiding

Onderzoeksverantwoording



Methode



> CAWI-online onderzoek



> Circa 45 vragen (meerdere stellingen per vraag)



> Gemiddelde invulduur: 30 minuten



Doelgroep & Veldwerk



> Medewerkers



> E-mailbestand



> Geen weging



> 31 mei t/m 14 juni 2023



> bruto n=591
netto n=186 (62 afhakers)
32% respons



> Terugkoppeling resultaten aan panel deelnemers op 22 juni 2023 via online panelgesprek

Inleiding

Leeswijzer

- In dit rapport staan alle resultaten weergegeven die verzameld zijn in de cao vragenlijst opgesteld voor Maersk en De Unie.
- Naast de resultaten voor Maersk als totaal, staan verschillen weergegeven uitgesplitst naar verschillende categorieën:
 - Leeftijd in categorieën (18-24 jaar / 25-34 / 35-44 / 45 – 54 / 55+)
 - Man/ vrouw
 - Jaren in dienst in categorieën (-2 jaar, 2-5 jaar, 5-10 jaar, 10-15 jaar, 15 jaar of meer)
 - Wel/ niet leidinggevend
 - Afdeling (NEC Area, OCL, Ocean Product, overige regionale/global, HR/FIN/IT/anders)
 - Job level (1-2, 3, 4, 5+).
- Medewerkers hebben bij elk thema toelichtingen gegeven. Een bloemlezing hiervan is opgenomen in deze rapportage. Dat wil zeggen dat hierbij enkele letterlijke antwoorden worden getoond ter illustratie. Dit dient niet te worden geïnterpreteerd als de mening van alle medewerkers.
- Bij een steekproefonderzoek worden uitkomsten verkregen, welke met inachtneming van een bepaalde waarschijnlijkheid geïnterpreteerd worden. Op grond van de waarschijnlijkheidsleer kunnen marges berekend worden, met daar binnen vrijwel zekere steekproefafwijkingen. In deze rapportage wordt door een donkere kleur aangegeven wanneer een resultaat van een bepaalde subgroep significant afwijkt van het totaal aantal ondervraagde medewerkers.

InnerVoice

Samenvatting



Samenvatting

Wat vinden Maersk medewerkers belangrijk voor de nieuwe cao?

Algemeen

Waardering arbeidsvoorwaarden Maersk algemeen

Gemiddeld geven medewerkers bij Maersk de arbeidsvoorwaarden een rapportcijfer van

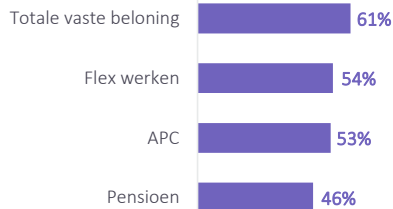
6,7

Arbeidsvoorwaarden

38%

Medewerkers waarderen de huidige **arbeidsvoorwaarden** met een **8 of hoger**.

Belangrijkste thema's voor de cao



Thema's

Inkomen



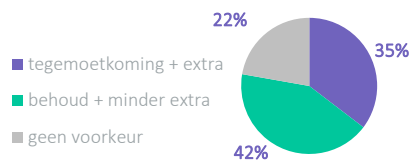
De **bekendheid** van de regelingen m.b.t. Inkomen zijn relatief laag, met name voor RPS.



De **waardering** is matig. Waardering (salaris)groeit laagst.

In vergelijking tot het beloningspakket bij vergelijkbare bedrijven beoordeelt een meerderheid de eigen voorwaarden als **(veel) beter of vergelijkbaar**, primaire (57%) en met name secundaire voorwaarden (70%).

Medewerkers geven iets vaker **voorkeur** aan een ruimere tegemoetkoming van de koopkracht met minder investering in andere arbeidsvoorwaarden.



Extra 1.000 euro verdelen over:



Tijd



De **bekendheid** van regelingen m.b.t. Tijd zijn matig, met name de regeling overwerk is slecht bekend.



De **waardering** voor regelingen m.b.t. Tijd zijn redelijk.

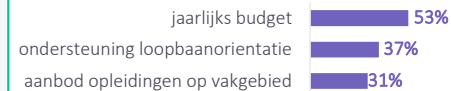
Internationaal

De ondersteuning van internationale collega's is volgens de medewerkers niet altijd genoeg.

Ontwikkelen en loopbaan

Circa de helft is tevreden met de mogelijkheden die Maersk biedt om zich te ontwikkelen. En ongeveer de helft maakt gebruik van die opleidingsmogelijkheden.

Top3 opties om te blijven ontwikkelen



Werk en flexibele arbeidsvoorwaarden



De **bekendheid** van de regelingen m.b.t. Werk zijn matig; alleen flex/thuiswerken goed bekend.



De **waardering** voor de regelingen zijn overwegend positief of neutraal.

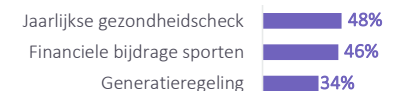
Medewerkers zijn overall tevreden over de combinatie van deels op kantoor en deels **thuis** werken. 45% geeft aan het gevoel te hebben altijd bereikbaar te moeten zijn.

43% heeft behoefte aan meer flexibiliteit in het uitruilen van arbeidsvoorwaarden.

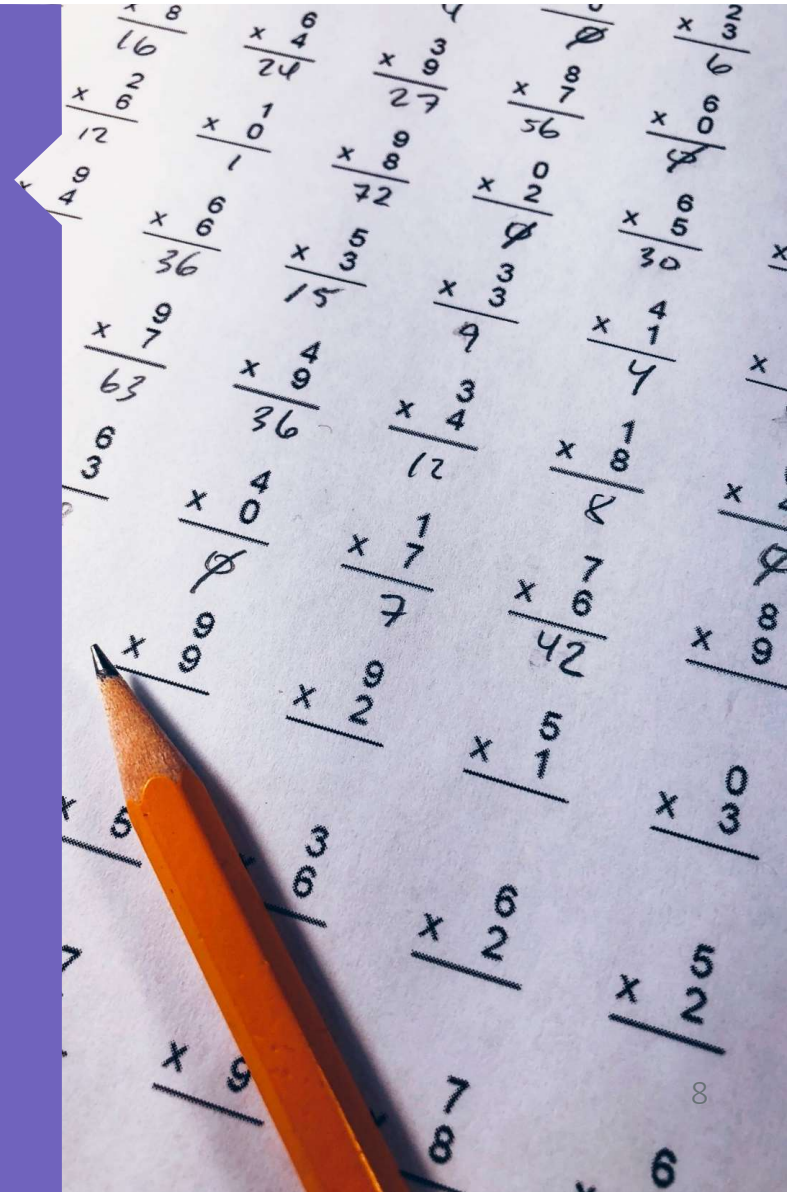
Gezondheid en vitaliteit

Medewerkers zijn matig tevreden over de aandacht voor fysieke en mentale belasting van het werk. Met name voor oudere medewerkers is niet genoeg geregeld.

Top3 opties om gezond te blijven werken



Resultaten



Waardering arbeidsvoorwaarden algemeen

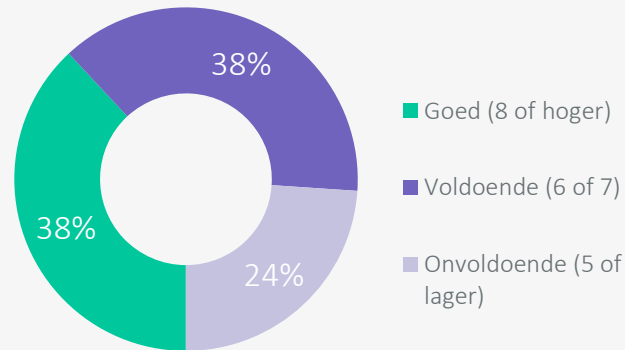
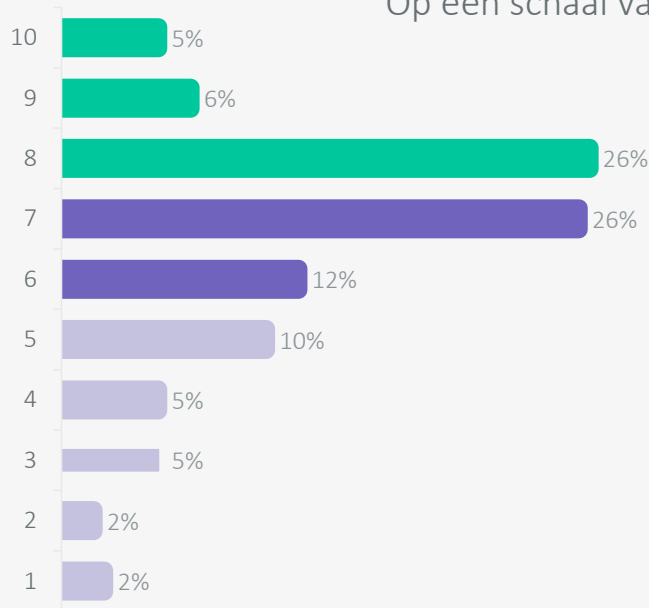


Arbeidsvoorwaarden algemeen

Meerderheid van de medewerkers is positief over de huidige arbeidsvoorwaarden

- Medewerkers van 55 jaar en ouder zijn vaker ontevreden over de huidige arbeidsvoorwaarden dan de overige medewerkers, 50% geeft een onvoldoende.
- Naarmate job level hoger zijn medewerkers meer tevreden met de huidige arbeidsvoorwaarden (level2 gemiddeld 6,4, level3 6,5, level4 7,0, level5+ 7,2).

Op een schaal van 1 tot 10, welk rapportcijfer geef jij jouw huidige arbeidsvoorwaarden?



Gemiddeld rapportcijfer



Vraag: Op een schaal van 1 (zeer ontevreden) tot 10 (zeer tevreden), welk rapportcijfer geef jij jouw huidige arbeidsvoorwaarden?
Basis: allen (n=186)

Veel medewerkers noemen de inflatiecorrectie als punt om minder tevreden zijn over de arbeidsvoorwaarden

Toelichting op tevredenheid met de huidige arbeidsvoorwaarden

Toelichting indien "goed" 38%	Toelichting indien "voldoende" 38%	Toelichting indien "onvoldoende" 24%
<ul style="list-style-type: none">• "Overall goed pakket als het gaat om bonus/pensioen/flex policy. Echter het basis salaris is niet marktconform en eens binnen is het lastig om marktconforme sprongen te maken."• "Very happy, only issue is that it is not sure if you get your entire inflation correction. It is inflation that hits us all, not a prestation bonus that can be different for all."• "Flexibiliteit ten opzichte van thuiswerken sinds de pandemie, salarisniveau is goed."• "Arbeidsvoorwaarden zijn goed; Salaris is op zichzelf ook goed maar gezien de winsten die Maersk maakt en de inflatie zou het netjes zijn dit toch meer te verwerken in het basis salaris en niet alleen via bonussen."	<ul style="list-style-type: none">• "Benefits could be better and would eliminate the 1-year fixed contract for new joiners."• "Buiten het salaris, zijn de arbeidsomstandigheden goed. Alleen het salaris mag (met de enorme winst) een paar procent omhoog."• "Ik ben al een aardig tijdje in dienst bij Maersk, ik heb begin werden er veel voordelen gedeeld met de werknemers nu niet meer."• "Maersk kan meer doen qua ouderen beleid."• "Tevreden met de CAO in algemeen echter jammer dat er niet gekeken wordt naar salaris verhoging mbt de inflatie en de winst gemaakt in dat jaar. Snap dat er geïnvesteerd moet worden voor de toekomst maar de verhouding dagelijkse kosten/inflatie en salaris verhoging (basis) is niet in verhouding."	<ul style="list-style-type: none">• "De bonus en inflatie compensatie die we hebben gekregen valt enorm tegen."• "Er is niets geregeld voor de ouderen, die lang in dienst zijn. Verder zijn de salaris verhogingen niet in lijn met de inflatie... Zijn mensen, die maar 3 / 4 % hebben gehad en en op de Maasvlakte krijgen ze 17% alleen al aan prijscompensatie. Verder is er veel ongelijkheid in het Willemswerf pand tussen verschillende etages."• "Niet eens met de bonus, liever verhoging salaris."• "Unbelievable that it takes so long to come with an outcome for the CLA. Have never experienced something like this."• "Salary increase if far too low compared to the inflation, especially after the best profit the company ever made."

Vraag: Kun je jouw antwoord toelichten? (Op een schaal van 1 (zeer ontevreden) tot 10 (zeer tevreden), welk rapportcijfer geef jij jouw huidige arbeidsvoorwaarden?)
Basis: allen (n=186).

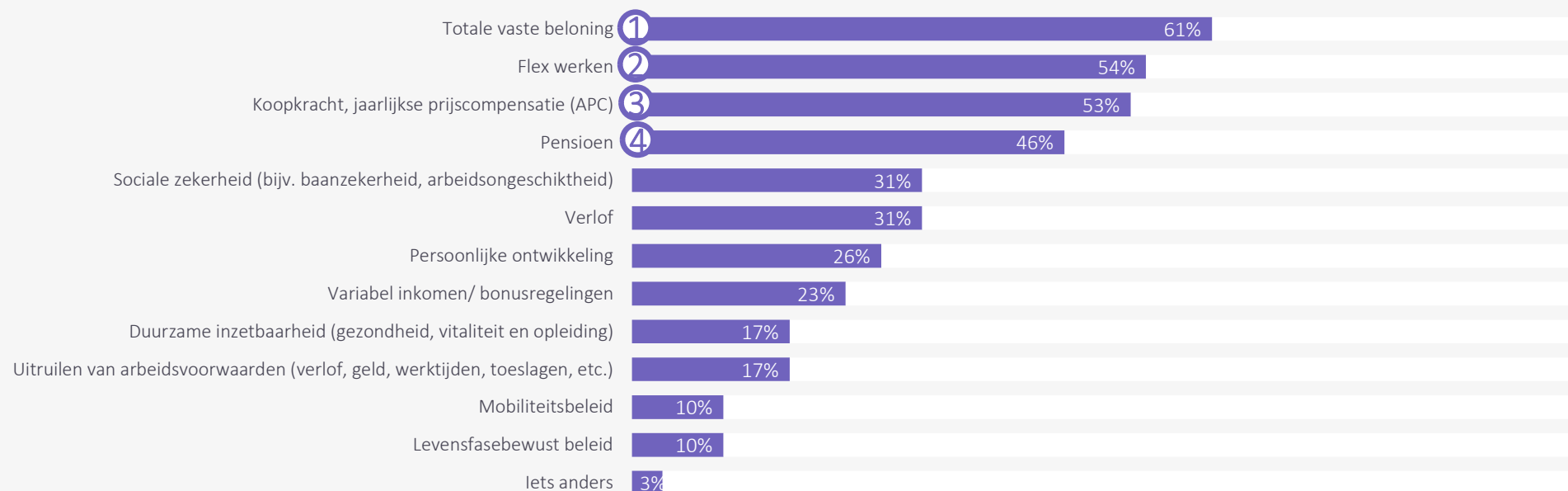
In deze bloemlezing staan enkele letterlijke antwoorden van medewerkers ter illustratie van suggesties die vaker voorkwamen. Deze antwoorden vertegenwoordigen niet de mening van alle medewerkers.

Arbeidsvoorwaarden algemeen

Top 4 aan arbeidsvoorwaardelijke thema's

- De APC wordt door mannen belangrijker gevonden dan door vrouwen (58% vs 42%). Vrouwen vinden juist flexwerken (64% vs 48%) belangrijker en ook het uitruilen van arbeidsvoorwaarden (26% vs 11%). De totale vaste beloning staat bij zowel mannen als vrouwen bovenaan (mannen 60%, vrouwen 64%).
- Het pensioen wordt belangrijker naarmate medewerkers ouder zijn; de persoonlijke ontwikkeling neemt af in belang met de leeftijd.
- De ontevreden medewerkers noemen –naast de totale vaste beloning (57%)- relatief vaker APC (68%), pensioen (59%) en sociale zekerheid (39%).

Welke (4) thema's zijn voor jou het belangrijkste als het gaat om jouw arbeidsvoorwaarden?



Vraag: Welke thema's zijn voor jou het belangrijkste als het gaat om jouw arbeidsvoorwaarden?
Basis: allen (n=186)

Circa een op zes medewerkers geeft een toelichting op de belangrijke thema's: dit gaat vaak over een combinatie van verschillende thema's

Toelichting op belangrijkste thema's arbeidsvoorwaarden

Toelichting indien "totale vaste beloning" 38%	Toelichting indien "flex werken" 38%	Toelichting indien "APC" 24%
<ul style="list-style-type: none"> • "De combinatie van alles moet goed zijn." • "In eerste instantie een stevig basissalaris is key. Daarboven op wordt de levenskwaliteit steeds duurder en de aanpassingen binnen Maersk zijn niet conform de inflatie trend wat maakt dat je een flink deel zelf moet absorberen, als je basis salaris het niet toe laat." • "Salaris is duidelijk, dat is de reden waarom we hier zijn. Maersk is een mooi en groot bedrijf dat graag talent binnenhaalt en behoudt. Daarmee begin je bij het salaris. Verlof is belangrijk, maar ik vind dat op dit moment al voldoende. Sociale zekerheid is belangrijk binnen Maersk daar waar we vrijwel elk jaar met een reorganisatie te maken hebben." • "Stabiliteit en zekerheid van inkomen en bouwen aan de toekomst (pensioen) is belangrijk voor mij." 	<ul style="list-style-type: none"> • "Flexible working contributions to a healthy work/life balance. Number of holidays contributes as well. A good salary - with remain of purchasing power - is good for mental wellbeing (work/life balance)." • "Mainly the freedom to work flexible being it in the office or from home is an incredible important subject for me." • "Basis salaris met bijbehorende bonus (obv prestatie & bedrijf), koopkracht behouden (inflatie/salaris), pensioen voor de toekomst, flex werken belangrijk voor iedereen." • "Flex werken is voor mij ook erg belangrijk, gezien het je leven (vooral balans tussen werk en gezinsleven) aanzienlijk vergemakkelijkt." 	<ul style="list-style-type: none"> • "2022 & 2023 we have seen painful increase of inflation which was not the case before Covid times. While I'm not big supporter of APC I would like inflation factor to be taken into account. I miss the fact Maersk didn't take action already in 2022 at least partially compensating inflation with even minor base salary increase (2-3%), bearing in mind its record high profits in 2021 & 2022." • "Pay linked to APC is very common in the group. Either in CLA or via government (like in Belgium). But not at Maersk NL, which is very unfair. I feel other departments and countries eat more from the overall budget, leaving Maersk NL low. Social Security is important when people are getting older, as not many "old" people work at Maersk. Pension is important with all the changes coming in NL (not good for certain age groups, mainly 40+)."

Vraag: Kun je uitleggen waarom? Welke thema's zijn voor jou het belangrijkste als het gaat om jouw arbeidsvoorwaarden?
 Basis: allen (n=186).

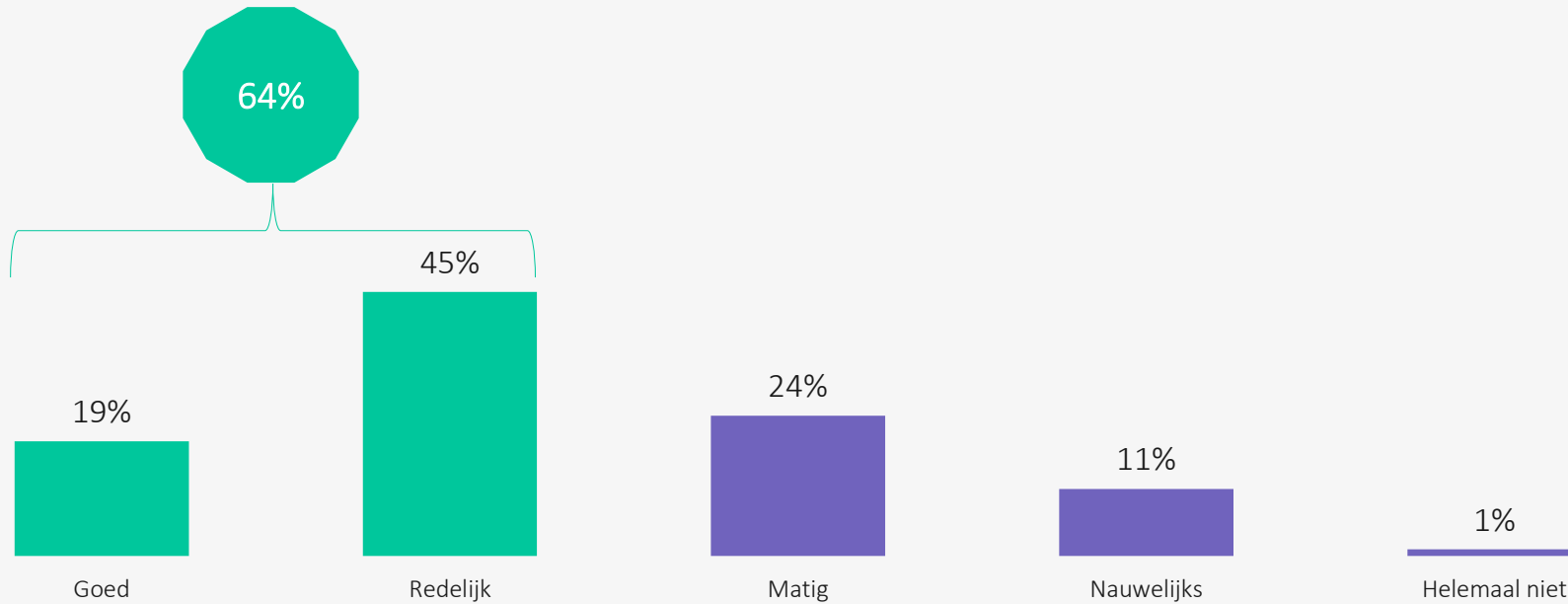
In deze bloemlezing staan enkele letterlijke antwoorden van medewerkers ter illustratie van suggesties die vaker voorkwamen. Deze antwoorden vertegenwoordigen niet de mening van alle medewerkers.

Bekendheid regelingen

Twee op drie geven aan redelijk/goed bekend te zijn met de arbeidsvoorwaarden

- Tussen de verschillende subgroepen zijn geen significante verschillen te zien in de bekendheid. Het lijkt dat naarmate medewerkers langer in dienst zijn, zij iets beter op de hoogte zijn. Hogere job levels lijken ook iets beter op de hoogte te zijn.

In hoeverre ben je op de hoogte van de inhoud van de huidige arbeidsvoorwaarden (cao en bedrijfsregelingen)?



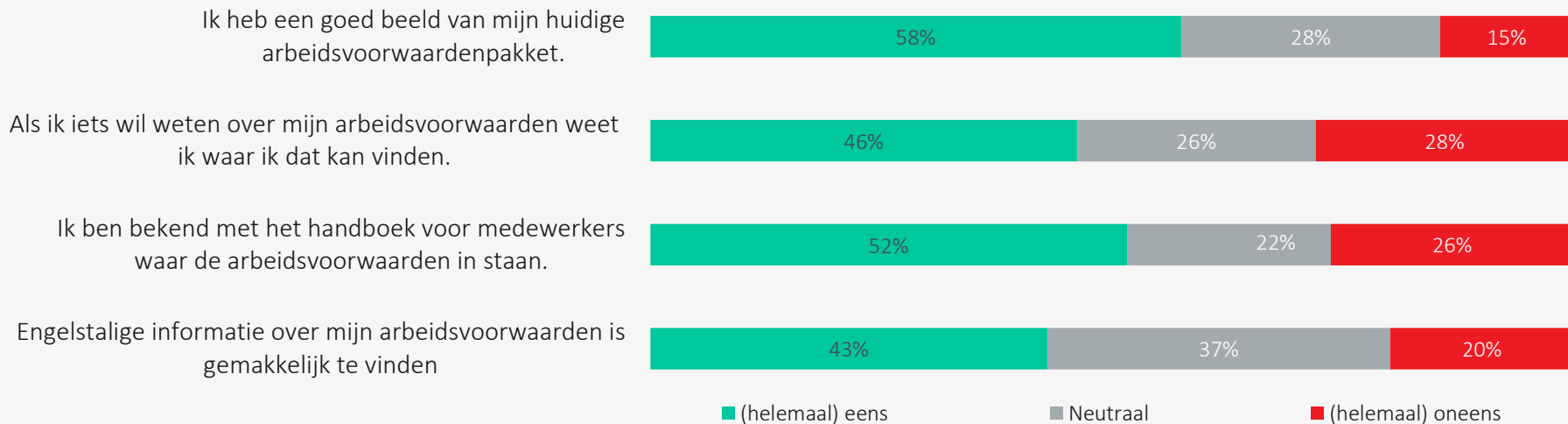
Vraag: In hoeverre ben je op de hoogte van de inhoud van de huidige arbeidsvoorwaarden (cao en regelingen)?
Basis: allen (n=186)

Bekendheid regelingen

Voor meer dan de helft van de medewerkers zijn de arbeidsvoorwaarden duidelijk

- Leidinggevenden hebben een beter beeld van het pakket dan de overige medewerkers (77% vs 51%). Ook met de andere drie stellingen lijken leidinggevenden het vaker eens te zijn, hoewel dit niet significant is.
- Bij de HR/FIN/IT –afdelingen zijn de medewerkers relatief vaker van mening dat Engelstalige informatie gemakkelijk te vinden is (26%).

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen:

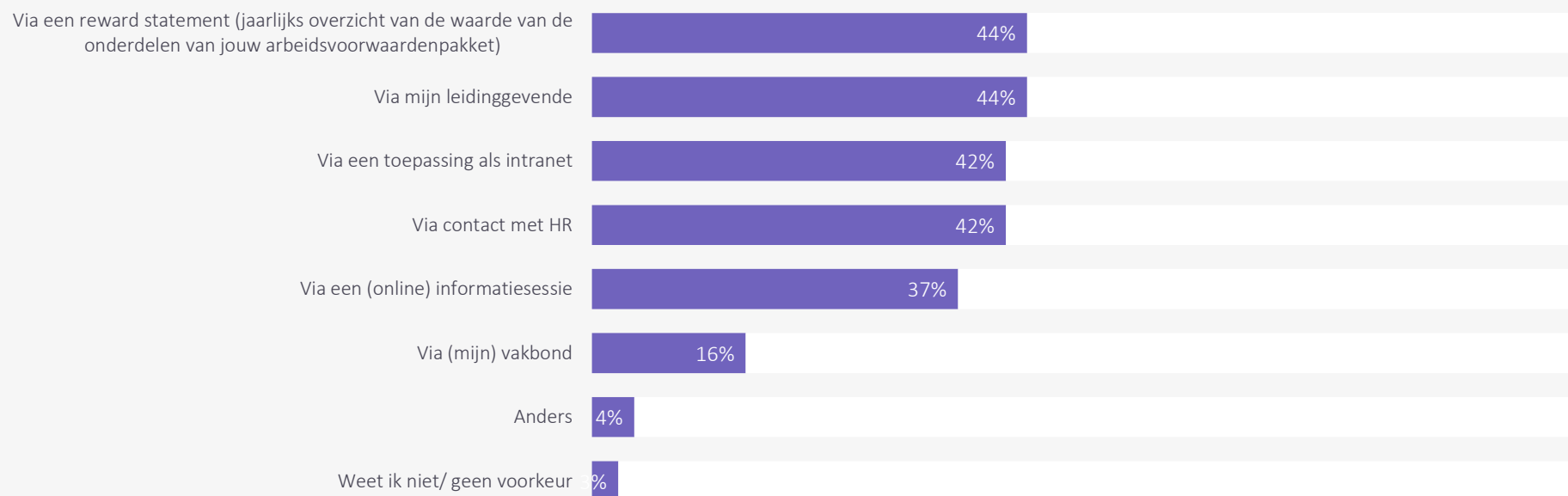


Vraag: In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen?
Basis: allen (n=186)

Wijze informeren

Bijna de helft van de medewerkers preferereert een jaarlijks reward statement als informatiebron, naast de leidinggevende

- Relatief meer mannen dan vrouwen willen geïnformeerd worden door de vakbond (18% vs 7%). En naarmate medewerkers ouder worden willen zij vaker op de hoogte worden gehouden door de vakbond (25-34 jaar 5%, 55+ 32%). Met name de lagere joblevels prefereren de informatie van de vakbond (level 2 22%, level 3 19%).

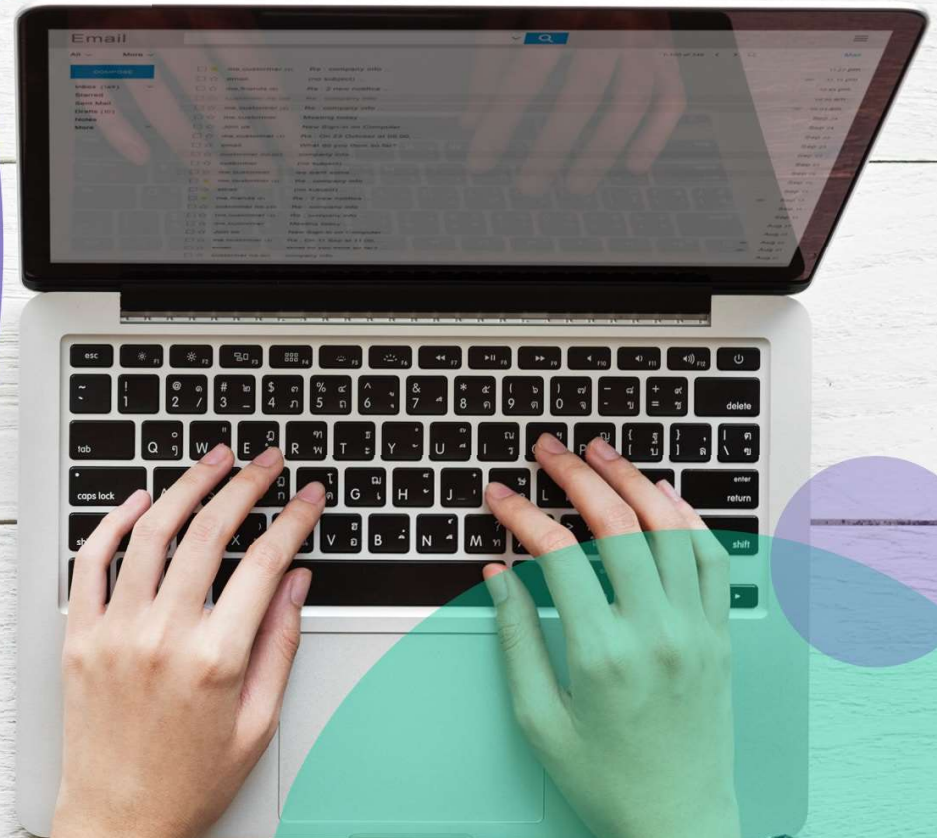


Vraag: Hoe wil je op de hoogte worden gehouden over de regelingen in jouw arbeidsvoorwaardenpakket?
Basis: allen (n=186)

Resultaten per thema



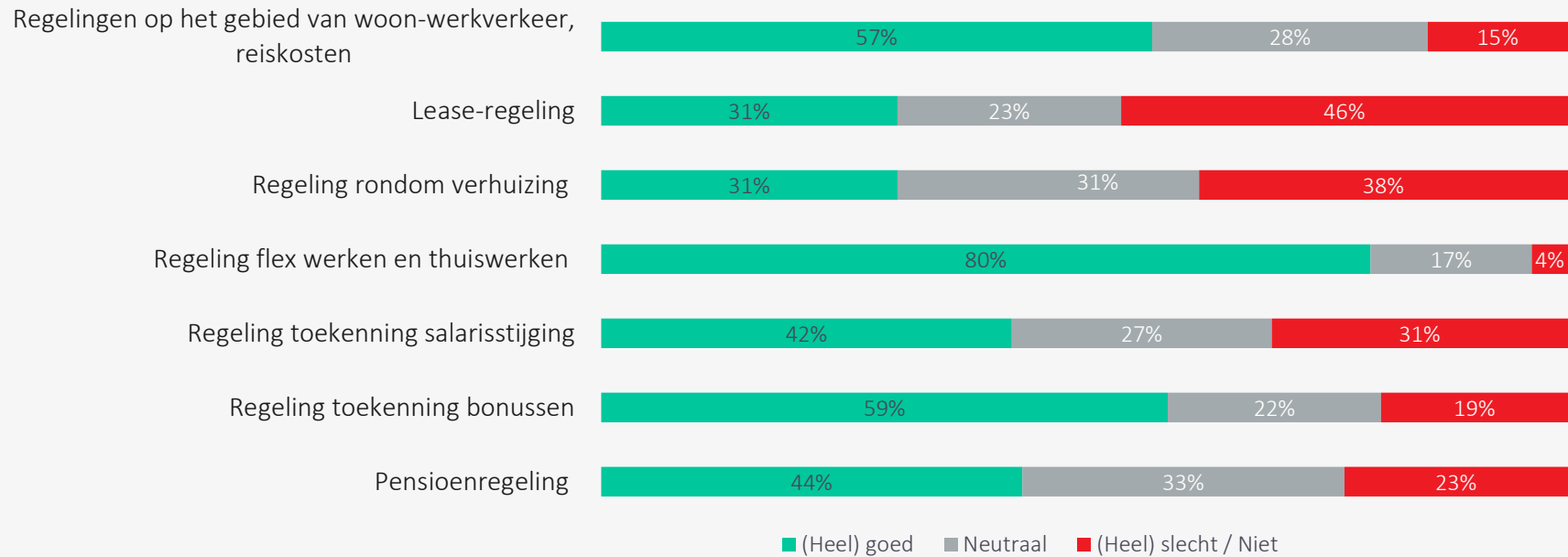
1. Werk



Verdieping thema: **Werk**

Bekendheid regelingen flex/thuiswerken het meest bekend

- Met name leidinggevenden zijn goed bekend met de flex/thuiswerkregeling (91%) en de regeling toekenning salarisstijging (69%).
- Naarmate de job level hoger is, zijn de medewerkers beter op de hoogte van de bonusregeling (level5: 76%) en de pensioenregeling (level5: 68%).
- Naarmate medewerkers meer tevreden zijn met de arbeidsvoorwaarden, zijn ze meer bekend met de regelingen voor toekenning salarisstijging en toekenning bonussen.

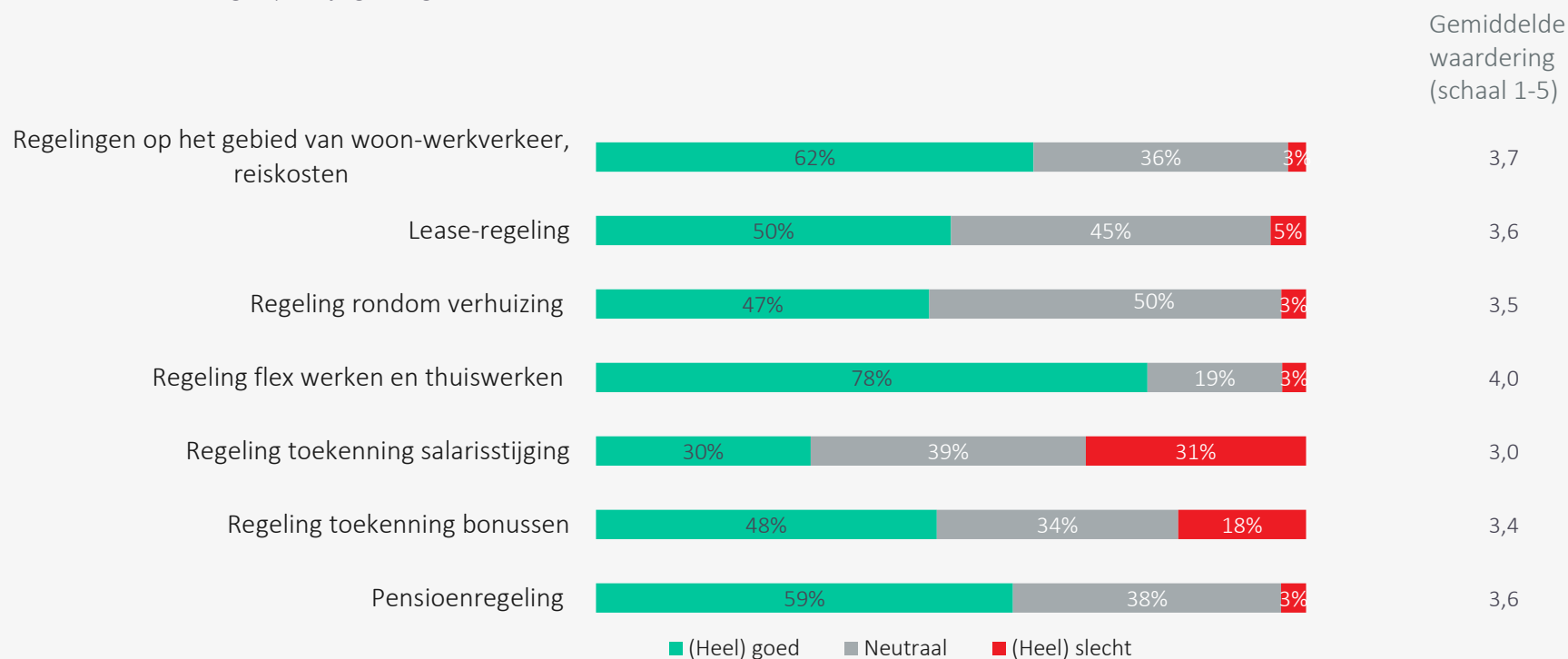


Vraag: In hoeverre ben je bekend met de volgende regelingen bij Maersk op het gebied van 'Werk'?
Basis: allen (n=186)

Verdieping thema: **Werk**

Regeling flex/thuiswerken best gewaardeerd, toekenning salarisstijging minst

- Tussen de verschillende subgroepen zijn geen significante verschillen te zien.



Vraag: Hoe waardeer je deze regelingen?
Basis: allen die de regeling kennen (heel goed, goed, neutraal) (n=maximaal 186)

Verdieping thema: **Werk**

Bloemlezing wat medewerkers missen op het gebied van 'Werk'

"De mogelijkheid voor remote working in een ander land."

"Het flex/thuis werken lijkt een verplichting te hebben om minimaal 1 dag per week op kantoor te werken. Dat is in sommige teams echt niet nodig en daar zie ik wel een mogelijke verbetering."

"Find it 100% ridiculous that my manager gets to decide my % salary increase."

"Fietsenplan please - opportunity for employees to purchase a bike assisted by company."

"Level 1-2-3 hadden hetzelfde bonusprogramma/percentage, terwijl level 3 wel meer verantwoordelijkheden heeft."

"Pensioenbegeleiding."

"Make the salary increases transparent again. It cannot be at manager's discretion, favoring vocal or popular colleagues without other employees ever knowing."

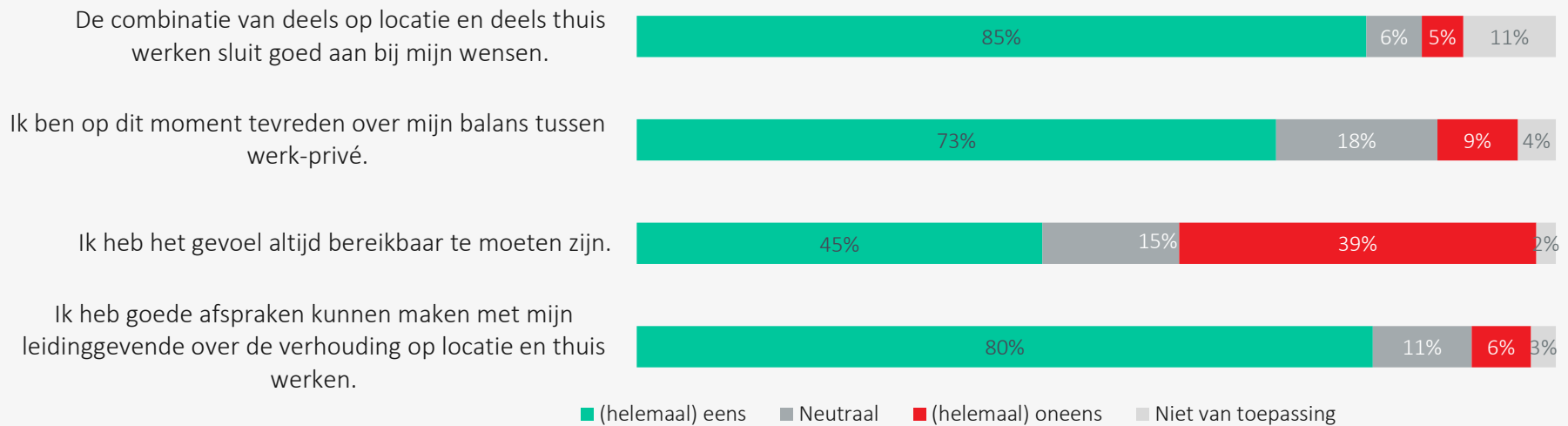
"The bonus scheme should be consistent around the Globe for Maersk however this is not the case. In some countries the individual earns more % of bonus than another in a different country."

Verdieping thema: **Werk**

85% van medewerkers is positief over deels op locatie en deels thuis werken

- Tussen de verschillende subgroepen zijn geen significante verschillen te zien.

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen (werk-privé balans en werkdruk):



Vraag: In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen?
Basis: allen (n=186)

Verdieping thema: **Werk**

Bloemlezing toelichting op stellingen betreffende werk-privé balans en werkdruk

"I prefer to work from the office then working from home. But my home is close to work so i dont have a lot of travel time. If i would be working further from home i would prefer to work more from home. so i think it is important that the option and flexibility is there. Also if you have kids and need flexibility in picking them up etc."

"Ik moet veel reizen voor werk en dat geeft druk op werk/privé balans."

"In de OCL zijn er vaste afspraken over dat mensen 3 dagen moeten komen - anders dan geldt voor de Area. Voor sommige mensen zou dit flexibeler mogen zijn wat mij betreft."

"Its difficult to reach a good work life balance in a company that changes your role and location every year."

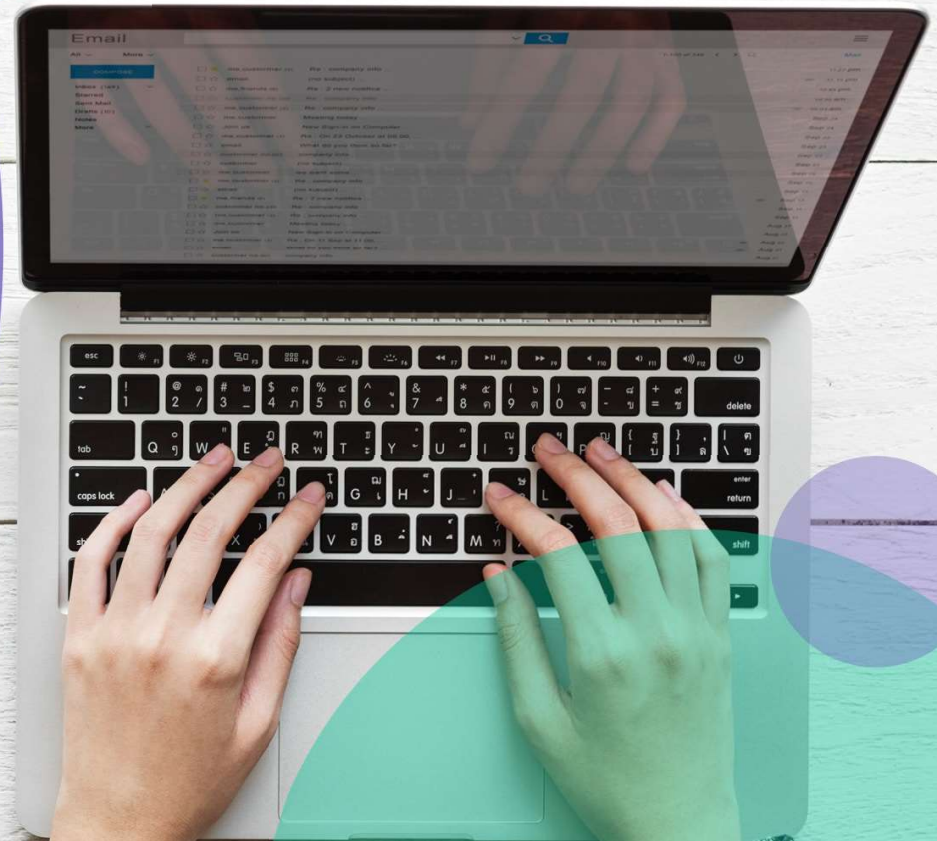
"Thuiswerken is niet nodig voor mij."

"My manager agreed that I can be in office like I wish. But my team is also around different offices. I am the only one in Rotterdam."

"WFH options depends from leading manager and his/hers flexibility unfortunately once again Maersk is proving its shortcomings in this aspect as seems to push employees towards working on location when it is not needed."

"Maersk is very flexible with WFH policy. Sometimes TOO flexible, leading to free-riding."

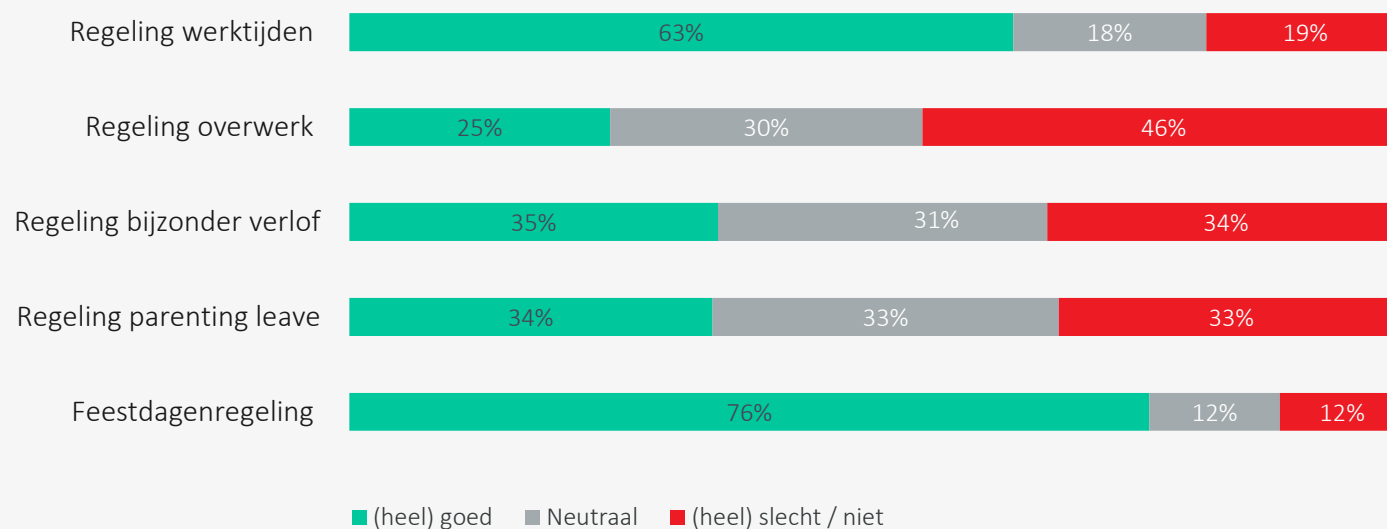
2. Tijd



Verdieping thema: Tijd

Bekendheid regelingen: regeling overwerk minst bekend

- Met name de medewerkers bij de afdeling OCL kennen de regeling werktijden (heel) goed (77%) en ook de regeling overwerk (45%).
- Zowel de medewerkers van de afdeling OCL als van Ocean Products zijn (heel) goed bekend met de feestdagenregeling (87% resp. 89%)

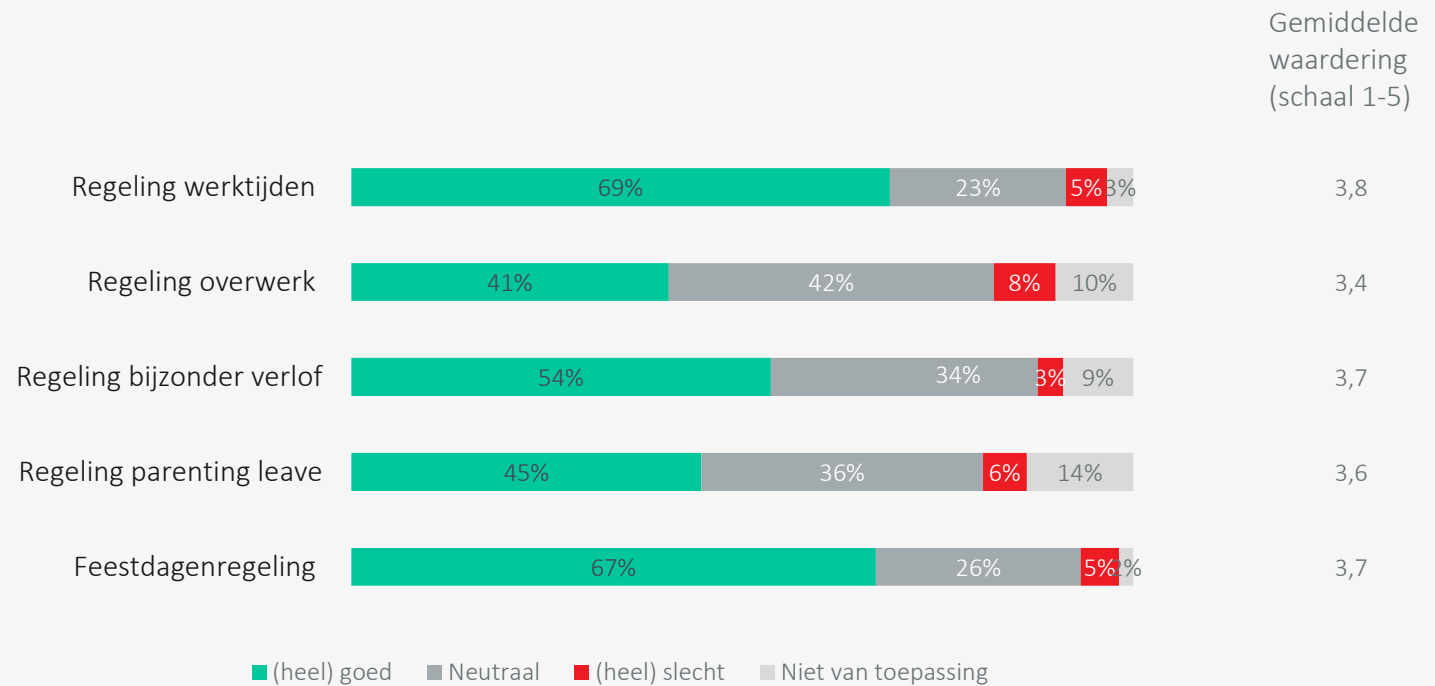


Vraag: In hoeverre ben je bekend met de volgende vergoedingen op het gebied van 'Tijd'?
 Basis: allen (n=186)

Verdieping thema: Tijd

Waardering regelingen: hoogste waardering voor regeling werktijden

- Mannen waarderen de regeling werktijden hoger dan vrouwen (75% vs 57%).
- Medewerkers bij de afdeling OCL vinden de bijzonder verlof regeling relatief vaker (heel) goed (69%).



Vraag: Hoe waardeer je deze regelingen?
Basis: allen (n=186)

Verdieping thema: Tijd

Bloemlezing toelichting op stellingen betreffende 'Tijd'

"Dit is geen bijzondere, afwijkende of betere regeling dat in de rest van Nederland."

"Nog nooit iets over gehoord vanuit HR."

"Feestdagenregeling moet opnieuw naar gekeken worden. En overwerk is alleen van toepassing op JL1 en 2, terwijl andere JL ook overwerken.... De werkdruk kan erg hoog zijn binnen het bedrijf."

"Hier is nooit wat over gezegd en het laatste handboek/CLA wat er gedeeld is met mij is van toen ik bij Maersk 6 jaar geleden begon. Online op de portal is nooit wat te vinden en als je dan een vraag stelt op de chat daar weten ze nooit wat en moet je een ticket raisen. Vervolgens wordt er een week niet naar dat ticket omgekeken en moet je heel hard schreeuwen en tig mensen in de organisatie aantikken om iemand er naar te laten kijken."

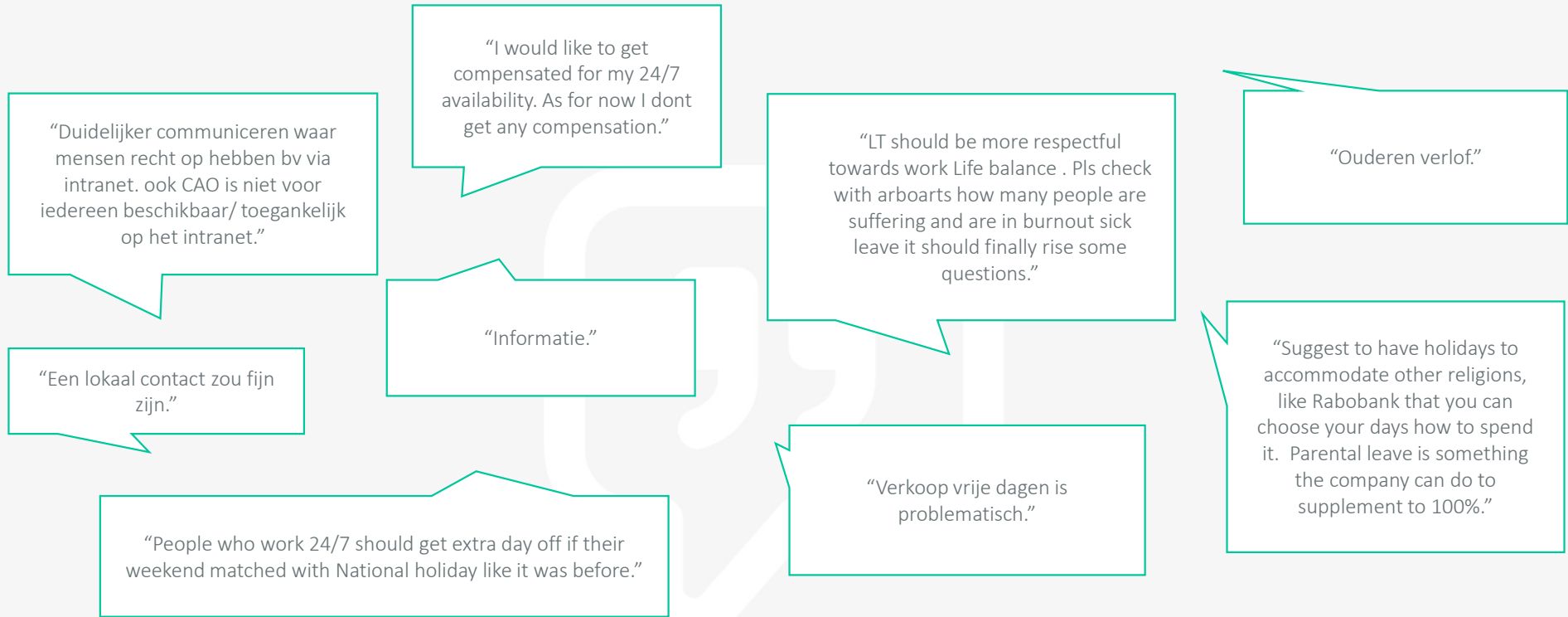
"Op dit moment heb ik vrijwel geen informatie over de genoemde regelingen en ik weet niet waar ik de informatie kan vinden. Het gebrek aan een lokale HR afdeling zorgt ervoor dat heel veel van dergelijke zaken niet duidelijk teruggevonden kunnen worden en je gebonden bent aan een online HR portaal."

"Working hour of 7.75 is fine, but should give people the choice to work 9 hours a day. now working 4 days a week is considered part time."

"It is expected it is part of your role to: work overtime with no compensation work or travel on weekends holidays when required with no additional compensation."

Verdieping thema: Tijd

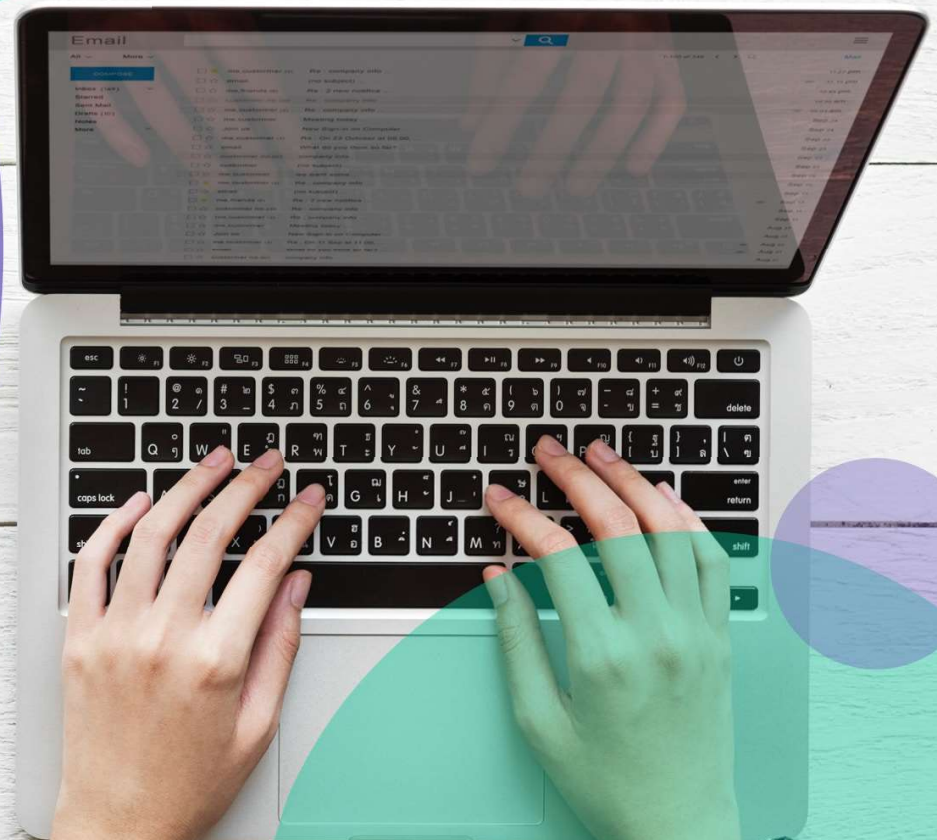
Bloemlezing wat medewerkers missen op het gebied van 'Tijd'



Vraag: Mis je hierin nog zaken of heb je suggesties voor verbetering van bestaande afspraken op het gebied van 'Tijd'?
 Basis: allen (n=186)

3. Inkomen

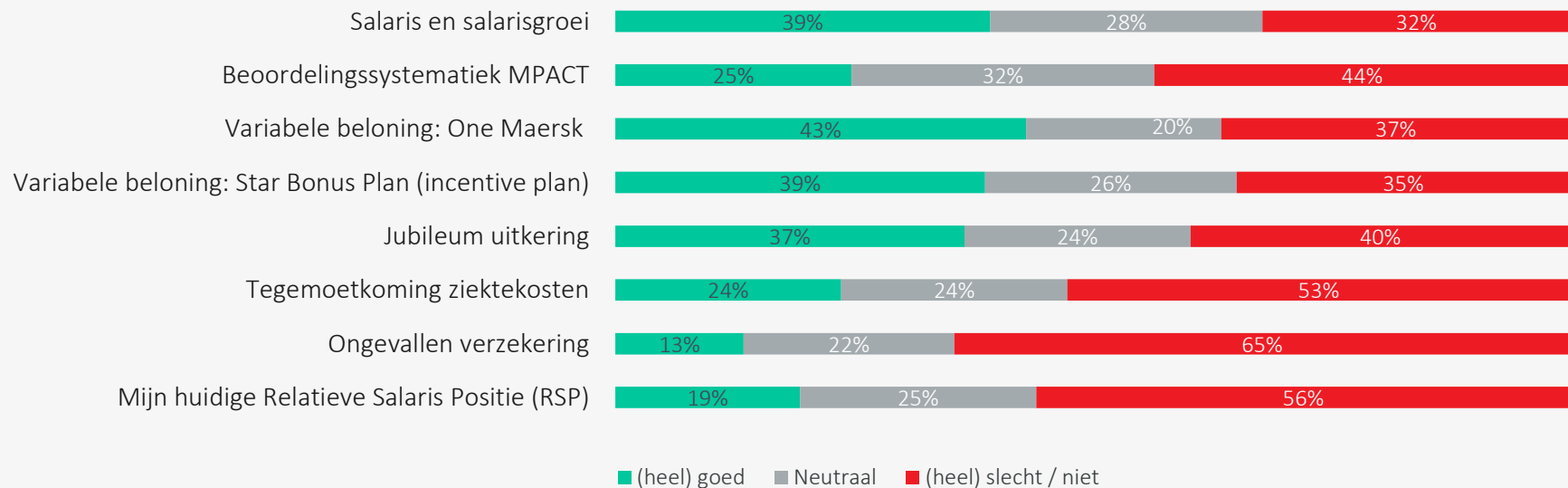
Inclusief extra's



Verdieping thema: **Inkomen**

Bekendheid regelingen: One Maersk meest bekend; RSP slecht bekend

- Onder leidinggevendenden is de bekendheid hoger met salaris(groei) relatief (66%). Met MPACT (40%), met One Maersk (69%) en met Star Bonus Plan (66%).
- MPACT, One Maersk en Star Bonus plan zijn bekender naarmate het job level hoger is.
- One Maersk is bekender onder jongere medewerkers.
- De jubileum uitkering is bekender naarmate de werknemer langer in dienst is.

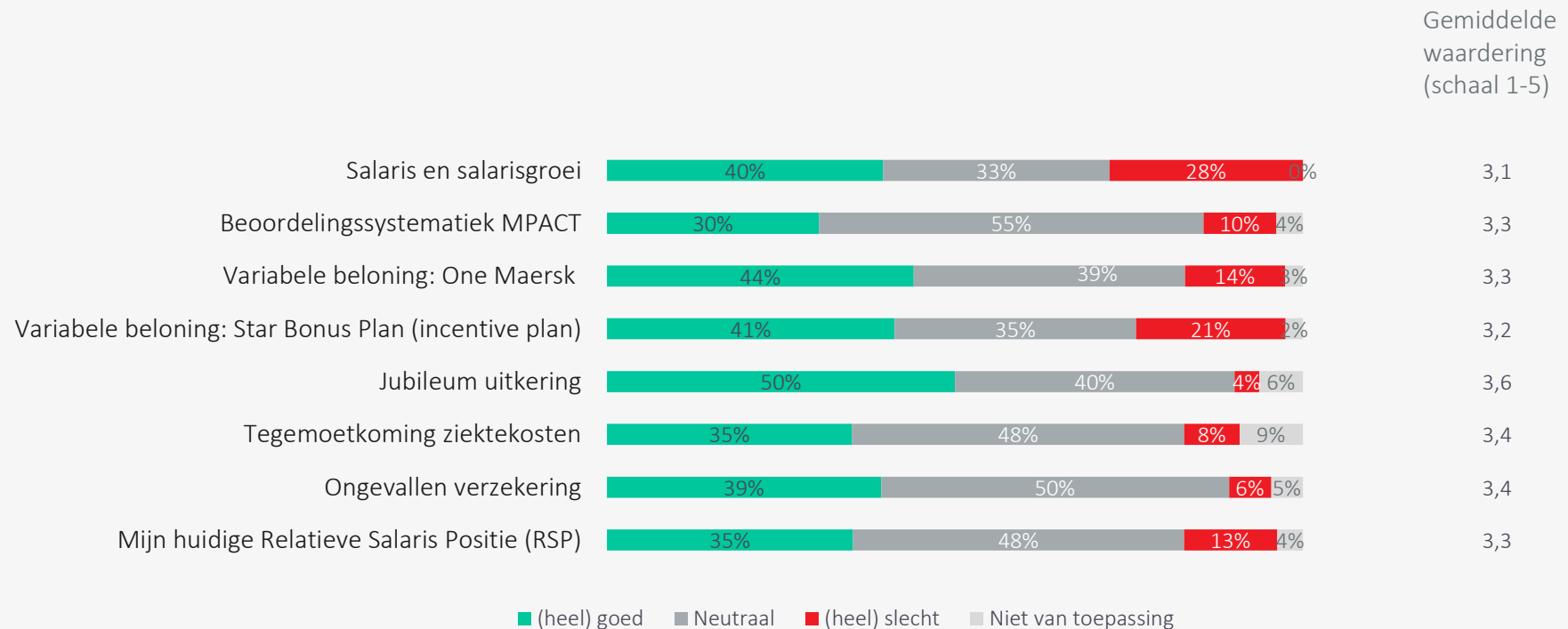


Vraag: In hoeverre ben je bekend met de volgende regelingen op het gebied van 'Inkomen'?
Basis: allen (n=186)

Verdieping thema: **Inkomen**

Waardering regelingen: jubileumuitkering best gewaardeerd, salaris(groei) minst

- De jubileumuitkering wordt door vrouwen hoger gewaardeerd dan door mannen (63% vs 41%).



Verdieping thema: **Inkomen**

Bloemlezing wat medewerkers missen op het gebied van 'Inkomen'

"Bonus wordt als 'goed' beoordeeld, maar wordt liever vervangen voor een betere algehele salarisverhoging. Bonus is hoog belast en levert niets op bij aanvraag hypotheek e.d."

"Het zou leuk zijn als de STAR bonus makkelijker gegeven kan worden."

"Het is allemaal best onduidelijk. Er zijn wel sessies geweest van HR om het uit te leggen, maar het zou makkelijker zijn als de documentatie erover gewoon beschikbaar (en up to date) is op Sharepoint. Nu is het moeilijk om te vinden, en wat ik vind is jaren oud."

"Miss an overall overview of benefits/issues/allowances/options/reimbursements etc."

"Leidinggevende functies horen niet hetzelfde percentage te krijgen voor het one maersk bonus plan."

"Dat alle medewerkers van Maersk een redelijke salarisverhoging krijgen, om de klappen van inflatie op te vangen ook als je hoog in je loongroep zit."

"Missing Sales Incentive Plan (SIP) for sales employees in your questioning. SIP eligible employees are not eligible for STAR and GIP."

"STAR awards are not within reach for many employees. And subject to active management filing for it, so it is subjective = not fair. Salary Growth is a black box, you have no clue what to expect, it is subjective to manager liking you or not = not fair. OMBP, targets can change during the year, which is odd (example acquisition of LF led to higher targets, which we failed on while before LF we were on track). There is a part "board discretion" which never get full points. = 2 items not fair."

Verdieping thema: **Inkomen**

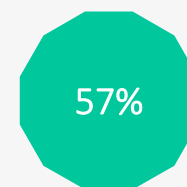
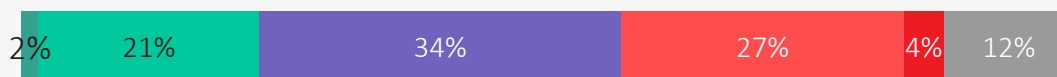
Secundaire arbeidsvoorwaarden beter beoordeeld dan de primaire voorwaarden

- Tussen medewerkers met verschillende demografische kenmerken, functie of afdeling is hierin geen significant verschil te zien.

In vergelijking tot het beloningspakket bij vergelijkbare bedrijven voor vergelijkbaar werk, denk ik dat mijn ...

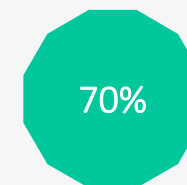
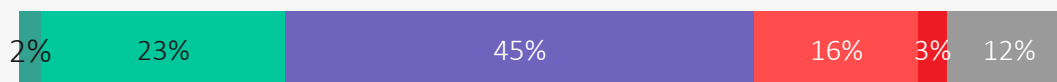
% (veel) beter + vergelijkbaar zijn

Primaire arbeidsvoorwaarden



■ Veel beter zijn ■ Beter ■ Vergelijkbaar ■ Slechter ■ Veel slechter zijn ■ Weet ik niet

Secundaire arbeidsvoorwaarden



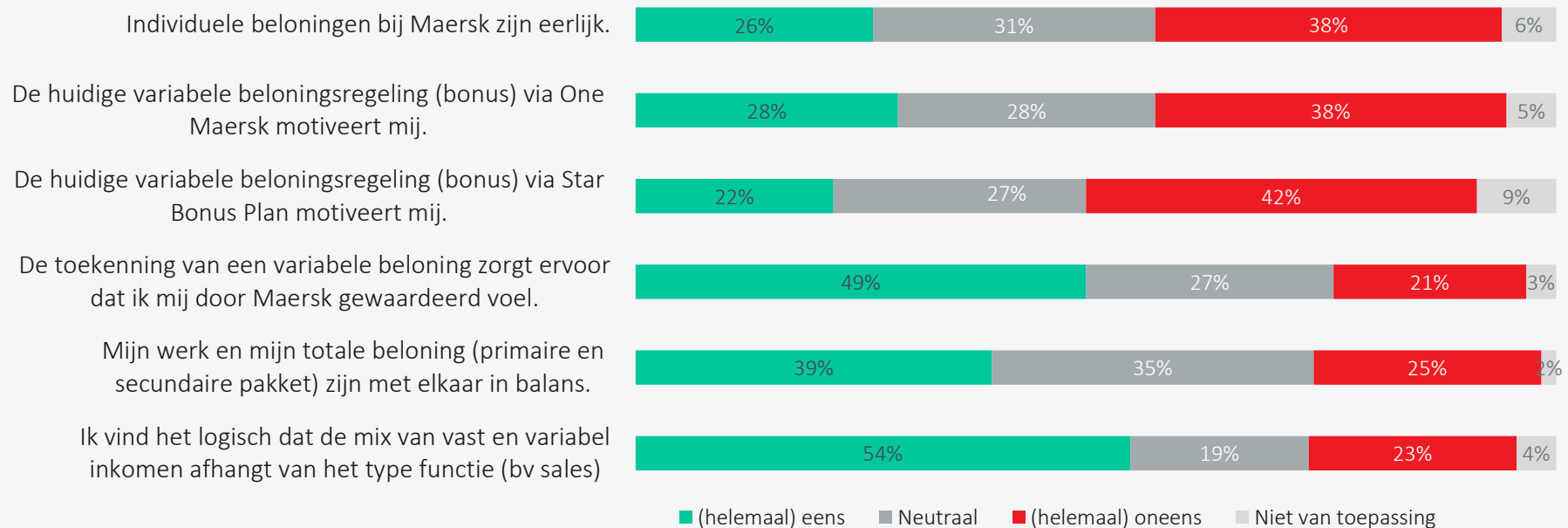
Vraag: In vergelijking tot het beloningspakket bij vergelijkbare bedrijven voor vergelijkbaar werk, denk ik dat mijn ...
Basis: allen (n=186)

Verdieping thema: **Inkomen**

Met name het Star Bonus Plan motiveert veel medewerkers niet

- De medewerkers van OCL geven het minst vaak aan gemotiveerd te worden door One Maersk (15%) en Star Bonus Plan (15%).
- Leidinggevendenden zijn relatief vaker van mening dat de totale beloning met elkaar in balans is (60%) dan de overige medewerkers (36%).
- Naarmate medewerkers op een hoger job level werken vinden zij het vaker logisch dat de verhouding vast-variabel inkomen afhangt van het type functie.

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen (over vaste en variabele beloningen):



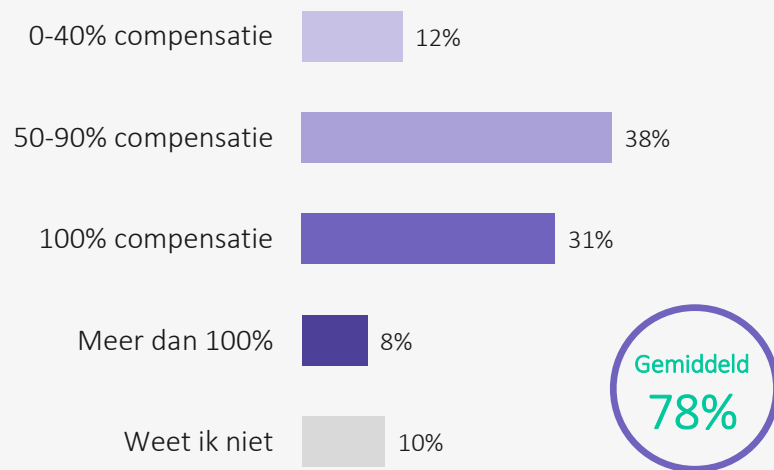
Vraag: In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen?
Basis: allen (n=186)

Verdieping thema: **Inkomen**

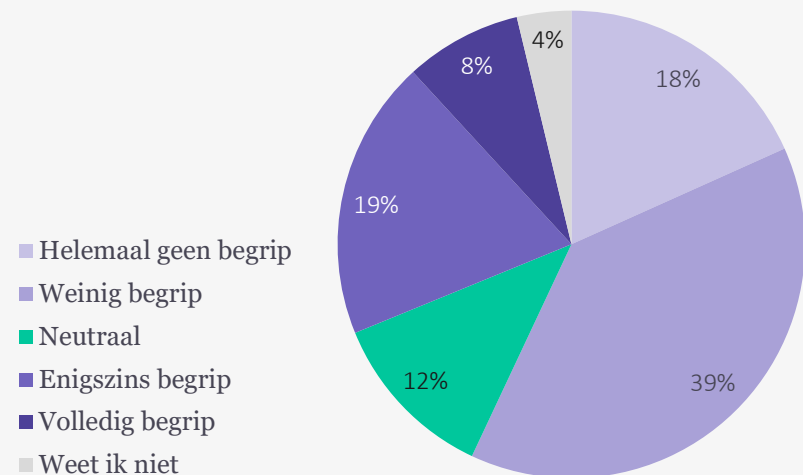
Compensatie prijsstijgingen: 27% heeft (enigszins) begrip als de huidige hoge prijsstijgingen NIET volledig door collectieve (cao) loonstijgingen worden gecompenseerd

- Naarmate medewerkers ouder zijn, vinden zij dat de compensatie van de prijsstijgingen hoger moet zijn in de CAO loonstijging (25-34 jaar 73%, 55+ 90% gemiddeld).
- Naarmate het job level hoger is, is het begrip voor niet volledige compensatie hoger (level2 9%, level5+ 44%). Bij leidinggevenden is het begrip ook hoger (40%) dan bij de overige medewerkers (24%).

Compensatie prijsstijgingen door collectieve (CAO) loonstijging



Begrip als de huidige hoge prijsstijgingen NIET volledig door collectieve (cao) loonstijgingen worden gecompenseerd



Vraag: In hoeverre vind je dat prijsstijgingen gecompenseerd moeten worden door collectieve (cao) loonstijgingen?
Vraag: In hoeverre heb je er begrip voor als de huidige hoge prijsstijgingen NIET volledig door collectieve (cao) loonstijgingen worden gecompenseerd?
Basis: allen (n=186)

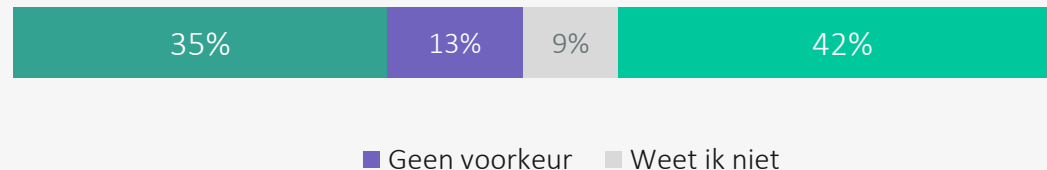
Verdieping thema: **Inkomen**

Medewerkers zijn verdeeld in voorkeur voor koopkracht-tegemoetkoming en investering in andere arbeidsvoorwaarden

- Tussen de verschillende subgroepen zijn geen significante verschillen te zien.

Wat heeft jouw voorkeur?

Tegemoetkoming van de koopkracht met extra investering in andere arbeidsvoorwaarden



Een ruimere tegemoetkoming van de koopkracht en minder investering in andere arbeidsvoorwaarden

Verdieping thema: **Inkomen**

Bloemlezing toelichting voorkeur voor koopkracht-tegemoetkoming en investering in andere arbeidsvoorwaarden

"I think in the end everyone works to be able to pay their bills, and additional benefits can retain employees or attract them if they are much better than with competition."

"APC is belangrijk voor mij."

"De secundaire arbeidsvoorwaarden moeten niet minder worden, dat het ipv gaat worden. Een structurele loonsverhoging is op zijn plaats op dit moment in deze tijden (grote winst en inflatie)."

"Ik zou graag een uitgebreidere CAO zien, waar ook compensatie wordt meegenomen voor een sport abonnement en een goede reisvergoeding en potentieel voor kinderopvang compensatie."

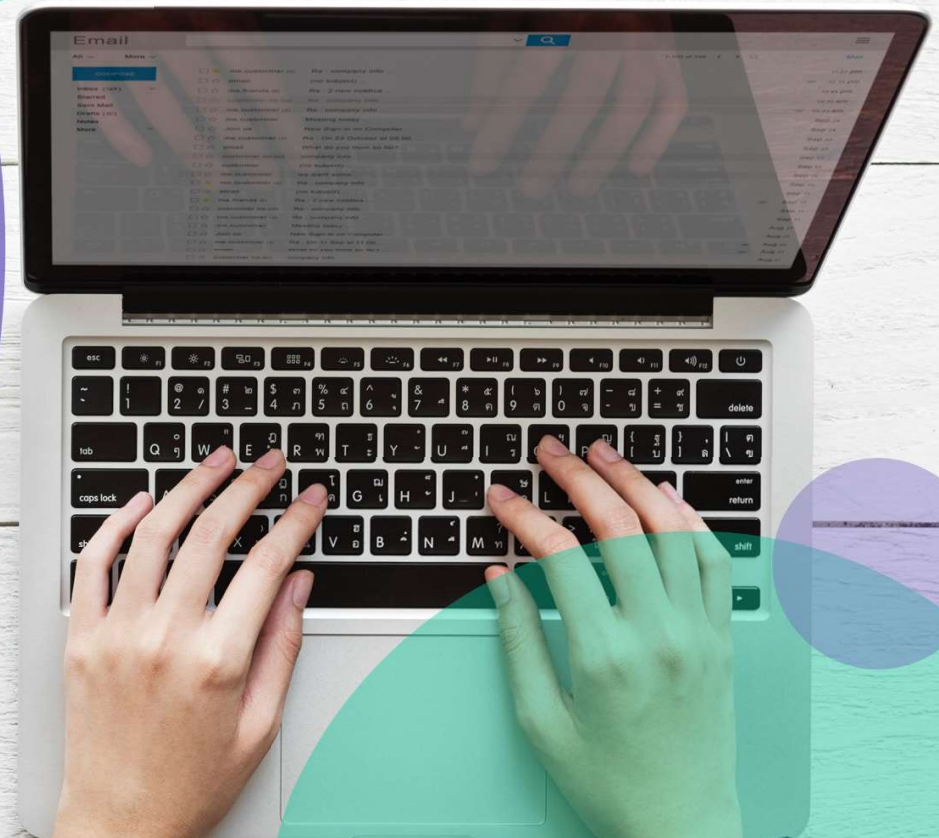
"Buiten het salaris, zijn de arbeidsomstandigheden goed. Alleen het salaris mag (met de enorme winst) een paar procent omhoog."

"Managers bepalen of jij wel of geen compensatie krijgt, dit zou met inflatie automatisch moeten zijn zonder inmenging van management. Als de relatie verstoord is tussen werknemer en management trekt de werknemer aan het kortste eind omdat deze dan geen salarisverhoging krijgt."

"Salarisstijgingen zijn altijd al aan de lagere kant geweest. Gezien de hoge inflatie is een hogere salarisstijging ter compensatie nu ook nodig. Zeker mogelijk gezien aantal jaren met hele hoge winsten. Bonussen zijn leuk, maar is niet iets vast."

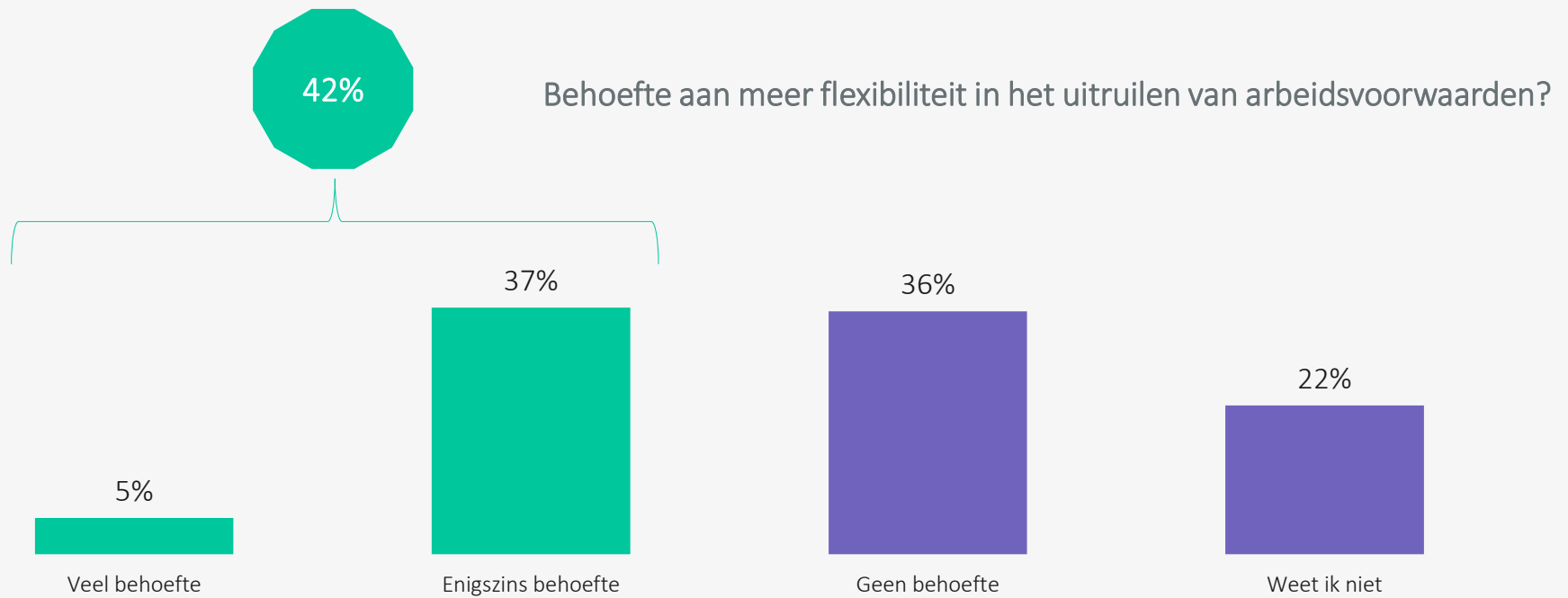
"Mensen die reeds een aantal dienstjaren hebben kunnen rond komen, starters die hebben het op dit moment erg zwaar dus daarom denk ik dat prijs compensatie van belang is."

4. Flexibele arbeidsvoorwaarden



Verdieping thema: Flexibele voorwaarden 42% heeft hier veel/enigszins behoefte aan

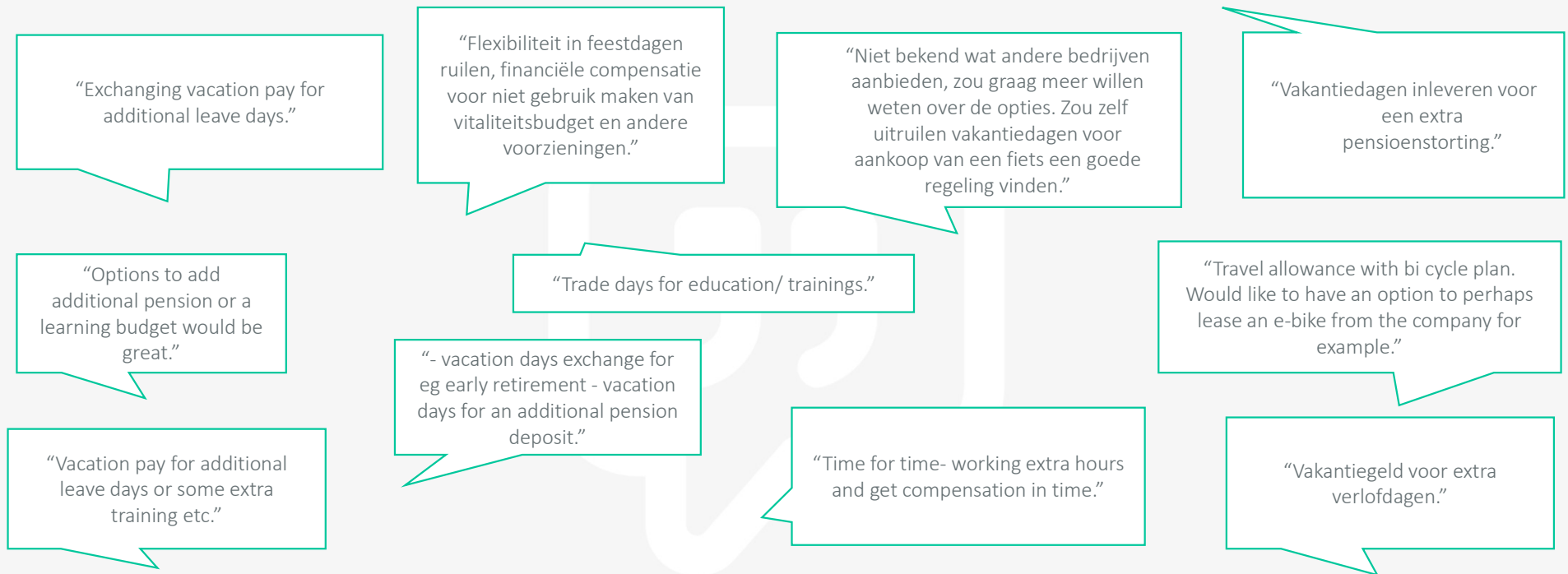
- Leidinggevenden geven relatief vaker aan (veel/enigszins) behoefte te hebben aan flexibilisering van de arbeidsvoorwaarden (60%), terwijl de overige medewerkers hier relatief vaker geen antwoord op weten (weet niet 26%).



Vraag: Heb je behoefte aan meer flexibiliteit in het uitrusten van arbeidsvoorwaarden?
Basis: allen (n=186)

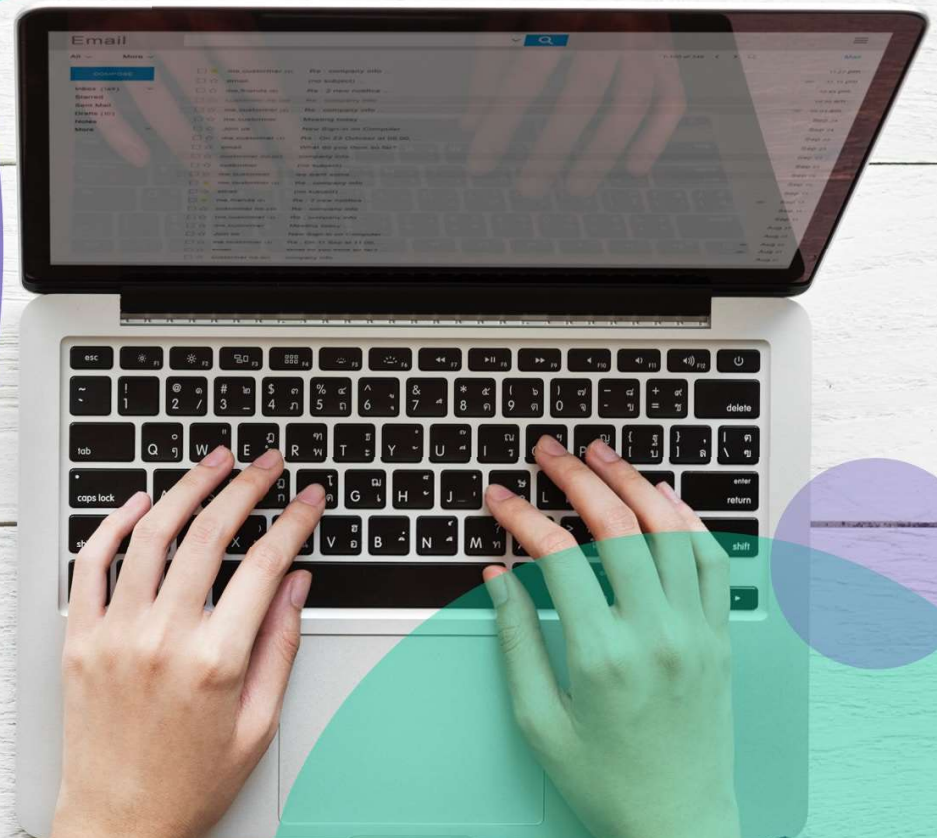
Verdieping thema: Flexibele arbeidsvoorwaarden

Bloemlezing interessante arbeidsvoorwaarden om uit te ruilen



Vraag: Welke arbeidsvoorwaarden zijn voor jou interessant om uit te ruilen?
Basis: allen (n=186)

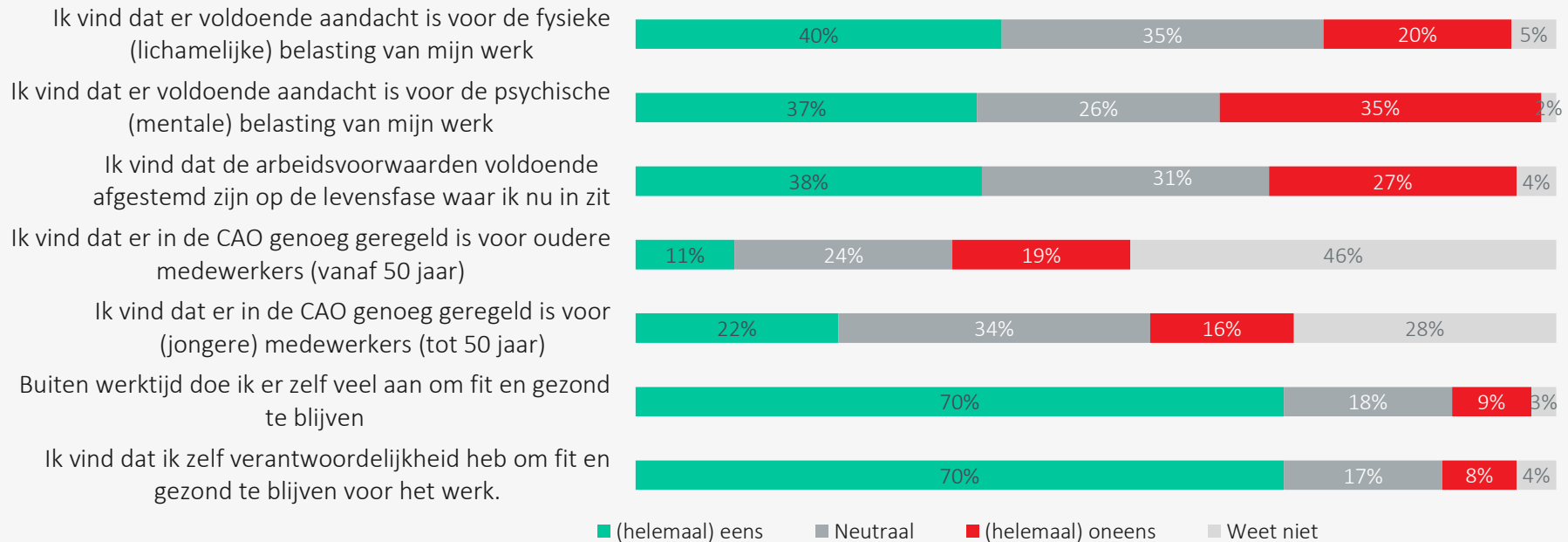
5. Gezondheid en vitaliteit



Verdieping thema: Gezondheid en vitaliteit

Met name voor oudere medewerkers vindt men niet genoeg geregeld

- Leidinggevendenden vinden relatief vaker dan de overige medewerkers dat er voldoende aandacht is voor de fysieke belasting van het werk (60% vs 35%).
- Niemand van de 55-plussers is het ermee eens dat er genoeg geregeld is voor oudere medewerkers.
- Leidinggevendenden en de medewerkers (86%) in de hogere levels (level5+ 92%) vinden vaker dat zij zelf verantwoordelijk hebben om fit en gezond te blijven voor het werk.



Vraag: In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen?
Basis: allen (n=186)

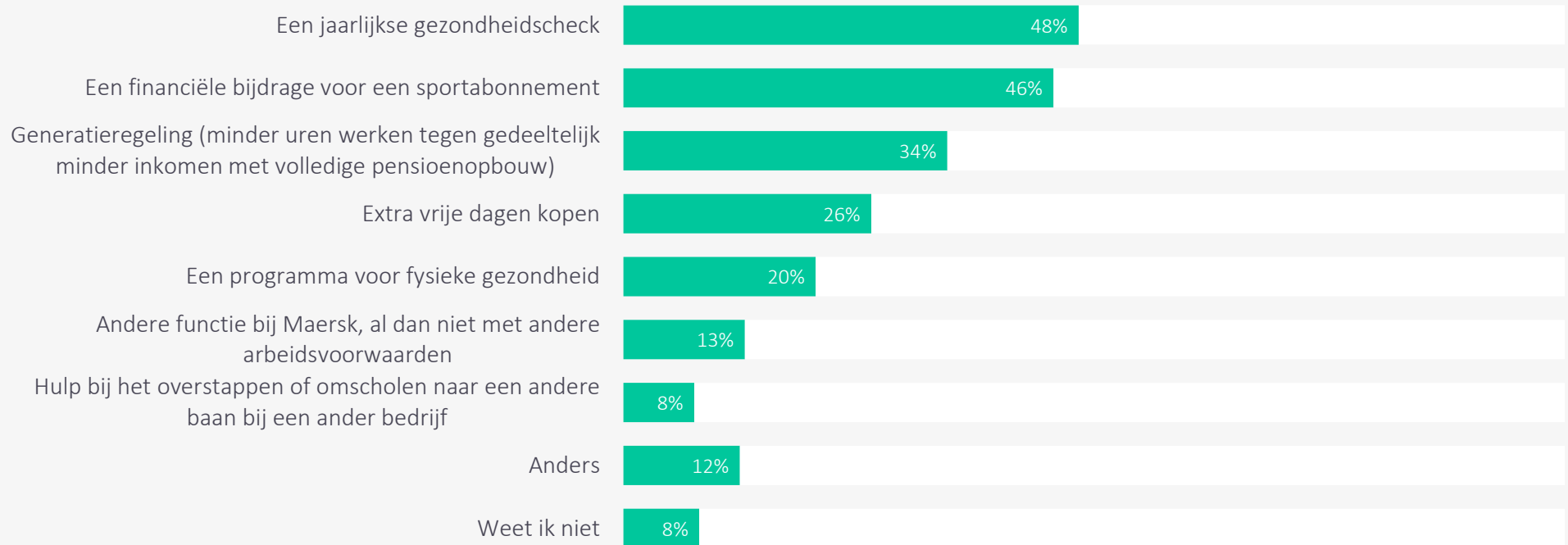
Verdieping thema: Gezondheid en vitaliteit

Bijna helft medewerkers noemt een jaarlijkse gezondheidscheck

InnerVoice

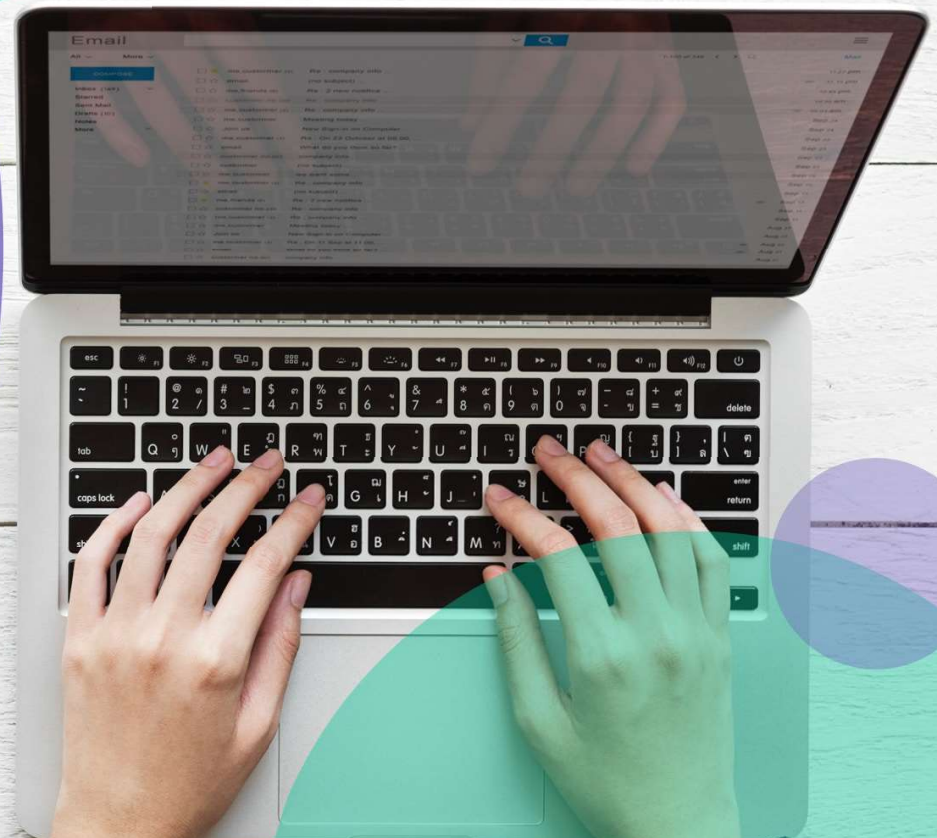
- Vrouwen noemen relatief vaker dan mannen een financiële bedrage voor een sportabonnement (57%) en extra vrije dagen kopen (35%).
- Naarmate medewerkers ouder worden noemen zij minder vaak een sportabonnement (van 86 naar 18%), maar juist vaker een generatieregeling (0 tot 59%).

Wat heb jij nodig om in de toekomst gezond te kunnen blijven werken?



Vraag: Wat heb jij nodig om in de toekomst gezond te kunnen blijven werken?
Basis: allen (n=186)

6. Ontwikkelen en loopbaan

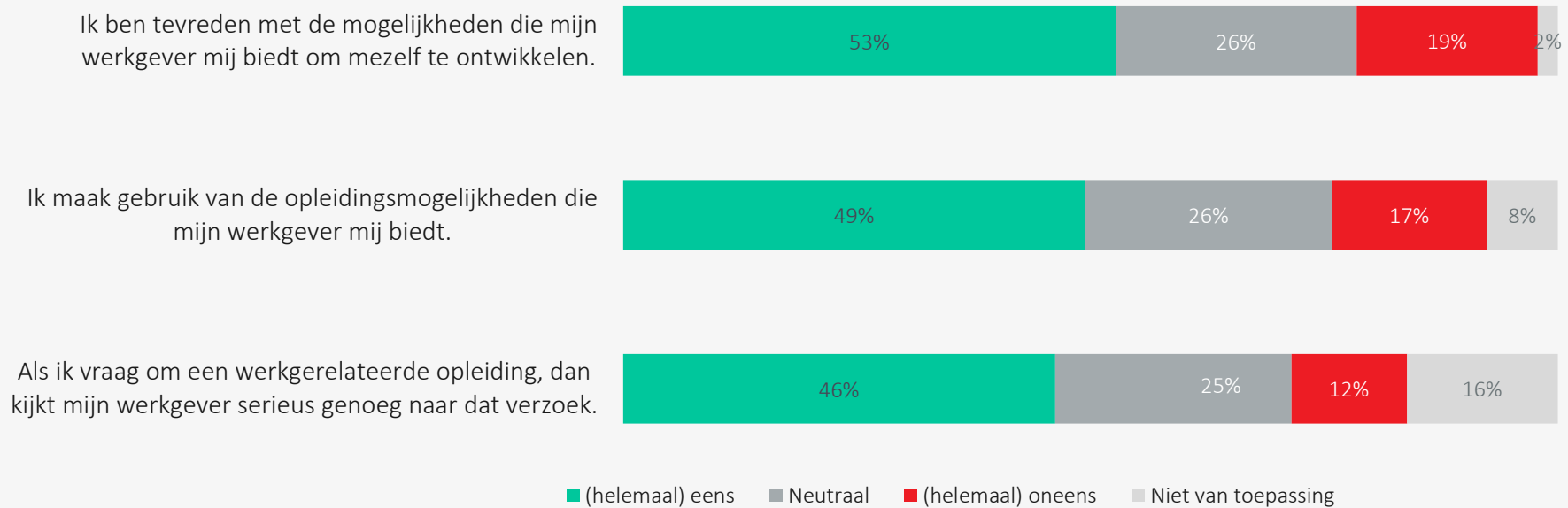


Verdieping thema: Ontwikkeling en loopbaan

Circa helft medewerkers maakt gebruik van opleidingsmogelijkheden

InnerVoice

- Mannen zijn meer tevreden met de aangeboden ontwikkelmogelijkheden dan vrouwen (61% vs 46%).



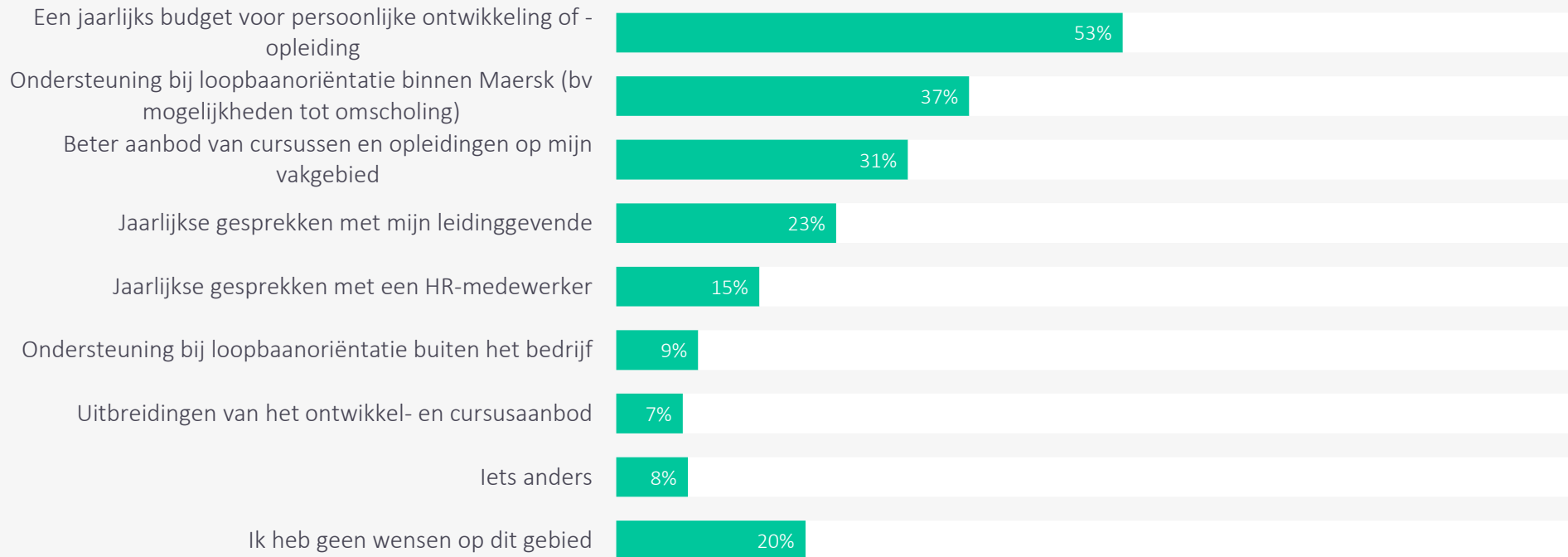
Vraag: Kun je aangeven in hoeverre je het eens bent met het onderstaande?
Basis: allen (n=186)

Verdieping thema: Ontwikkeling en loopbaan

Circa helft medewerkers noemt een jaarlijks opleidings/ontwikkelingsbudget

- Mannen en medewerkers die al lang bij Maersk werken noemen relatief vaker dat zij geen wensen hebben op dit gebied (man 26%, >15 jaar in dienst 44%).
- Naarmate medewerkers ouder worden noemen zij minder vaak een jaarlijks budget (25-34 jaar 74%, 55+ 27%).

Wat heb jij nodig om in de toekomst te kunnen blijven ontwikkelen?

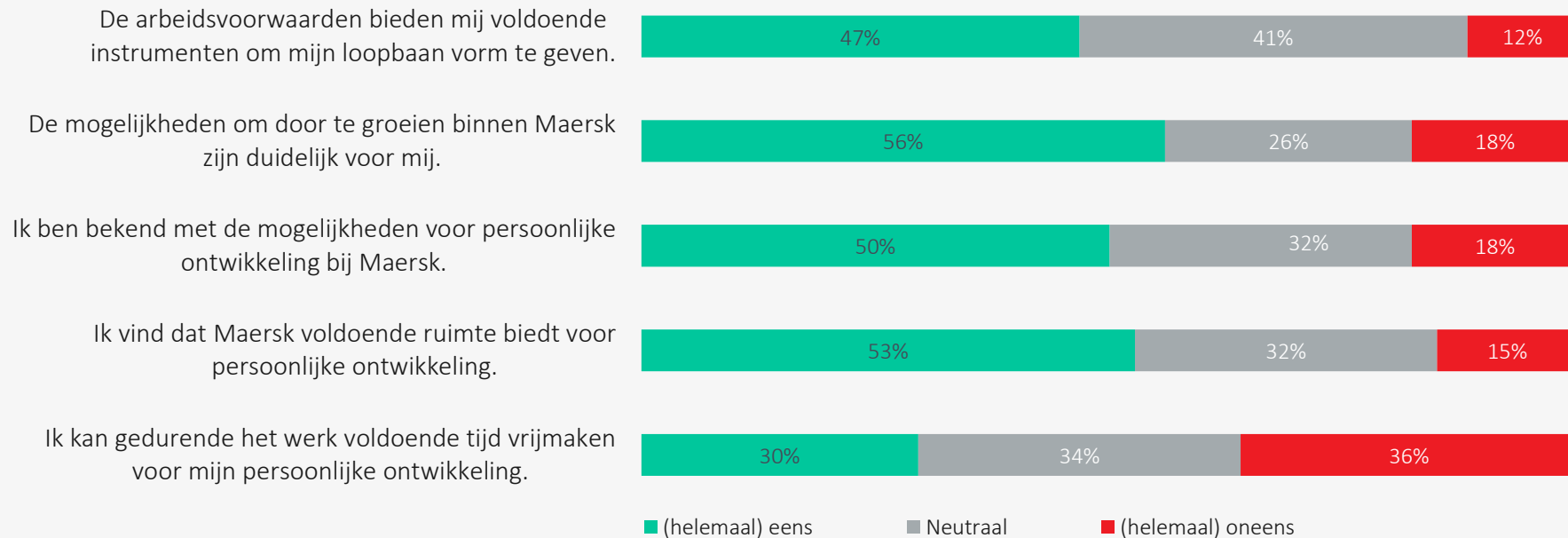


Vraag: Wat heb jij nodig om je in de toekomst te kunnen blijven ontwikkelen?
Basis: allen (n=186)

Verdieping thema: Ontwikkeling en loopbaan

Voor twee op drie lastig om voldoende tijd vrij te maken voor ontwikkeling

- Leidinggevendenden zijn over al deze stellingen betreffende ontwikkeling en loopbaan positiever dan de overige medewerkers. Ditzelfde geldt voor mannen, in vergelijking met vrouwen.



Vraag: In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen?
Basis: allen (n=186)

Verdieping thema: Ontwikkeling en loopbaan

Bloemlezing wat medewerkers missen op dit gebied

InnerVoice

"An overview of what is possible at maersk in regards to training and developments. there are so many programmes and training available, but you do not know where to find it."

"Er is niet altijd tijd voor ontwikkeling!"

"Ik mis heel erg de actieve begeleiding bij het uitstippelen van een loopbaan binnen Maersk. Voor jonge collega's is het heel erg moeilijk om te ondervinden wat er nu precies bereikt kan worden binnen het bedrijf. Extra aandacht zou hierbij enorm gewaardeerd zijn. Op deze manier worden namelijk jonge talenten buiten gedreven."

"More training about the used programs like GCSS update and issuing TP DOCS."

"With the current workload it is very hard to focus on development meetings or training sessions. If our team is fully staffed (not always the case), we can make time. If not, it is impossible to manage this."

"More job specific trainings, more cross-trainings and the development options need to be marketed more to the employees to spread awareness!"

"HR is totaal onzichtbaar mbt loopbaanontwikkeling. Dit is volledig aan de manager, maar die missen juist ook vaak de tijd en soms ook de kennis/kundigheid."

"The employer needs to step up. Currently Maersk does nothing more than publishing some online courses but does not promote and/or inform people about possibilities."

Vraag: Mis je hierin nog zaken of heb je suggesties voor verbetering van bestaande afspraken op het gebied van 'Ontwikkeling en loopbaan'?
Basis: allen (n=186)

6. Overig



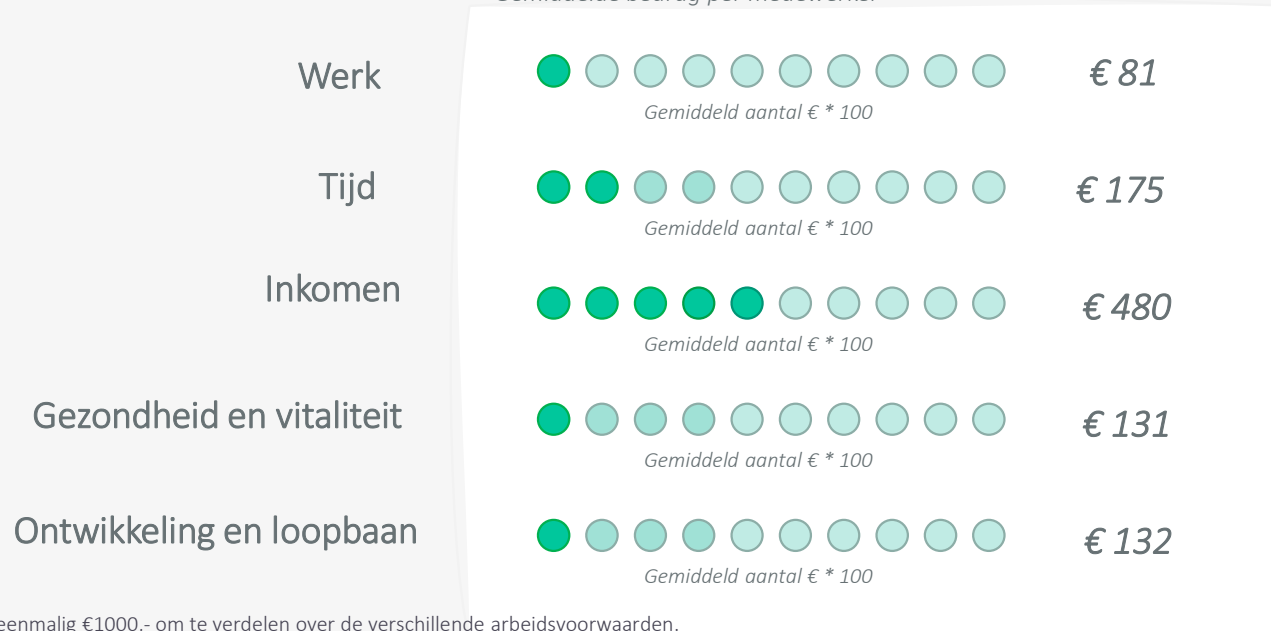
Belang verschillende arbeidsvoorwaarden

Na inkomen is tijd een belangrijke arbeidsvoorwaarde

- Naarmate medewerkers ouder worden wordt 'tijd' belangrijker en 'ontwikkeling en loopbaan' minder belangrijk.

Stel, je hebt eenmalig €1000,- om te verdelen over de verschillende arbeidsvoorwaarden.
Hoe zou je dit bedrag het liefst verdelen?

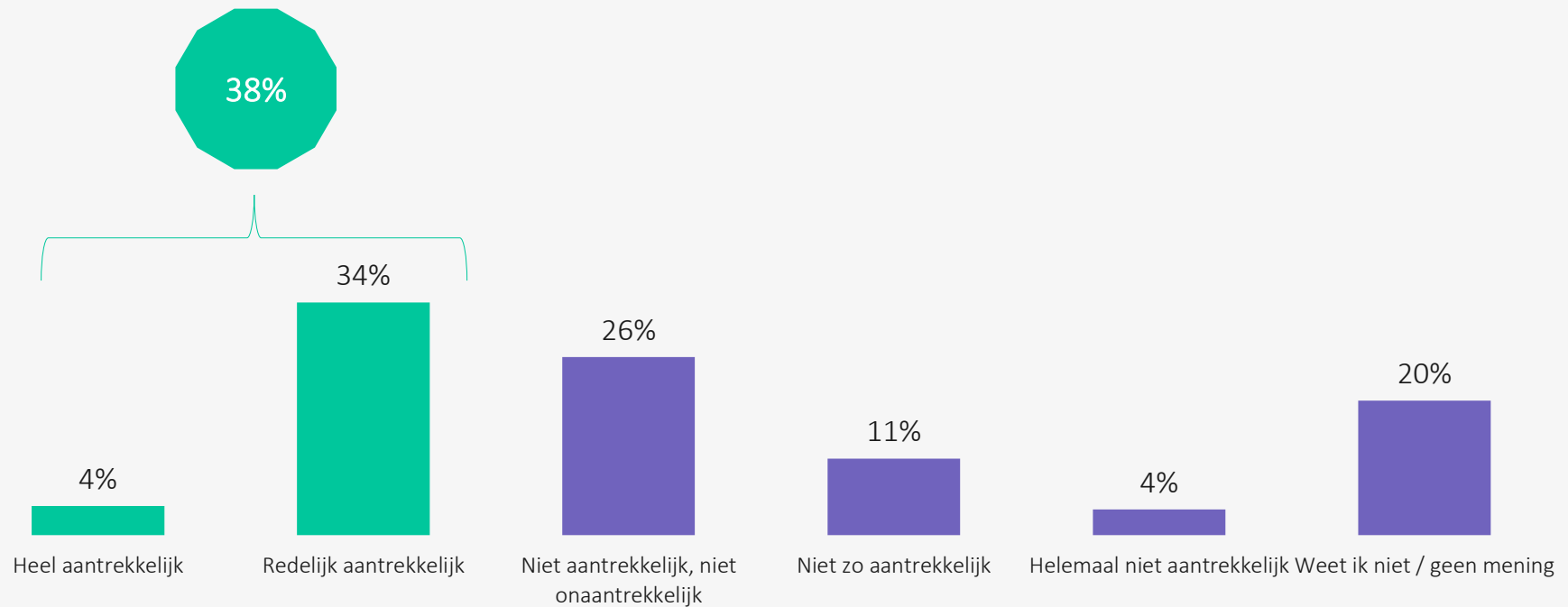
Gemiddelde bedrag per medewerker



Vraag: Stel, je hebt eenmalig €1000,- om te verdelen over de verschillende arbeidsvoorwaarden.
Hoe zou je dit bedrag het liefst verdelen?
Basis: allen (n=186)

Aantrekkelijkheid arbeidsvoorwaarden voor het werven van nieuwe collega's

- De medewerkers werkzaam bij Ocean Products zijn het meest te spreken over de aantrekkelijkheid van de arbeidsvoorwaarden (52%).



Vraag: Hoe aantrekkelijk vind je de arbeidsvoorwaarden in de huidige CAO voor het werven van nieuwe collega's?
Basis: allen (n=186)

Bloemlezing antwoorden om huidige CAO aantrekkelijker te maken voor nieuwe collega's

"Als leading company zou je ook wel bovengemiddeld mogen aanbieden en nu doe je mee of zit je onder het gemiddelde."

"Beter perspectief in salaris groei."

"Betere beloningen, betere regelingen voor jonge ouders."

"Aandacht voor worklife balance (vrije dagen kopen) - (persoonlijke) ontwikkeling, kinderopvangregeling of bijdrage."

"Meer persoonlijke aandacht voor ontwikkeling en ook gunstige tewoordstelling zodat er meer mensen zich gehoord voelen om te komen en blijven."

"More transparent on salary increases, OMBP and (STAR/SPOT) awards, plus a objective framework around that, as it is totally subjective now."

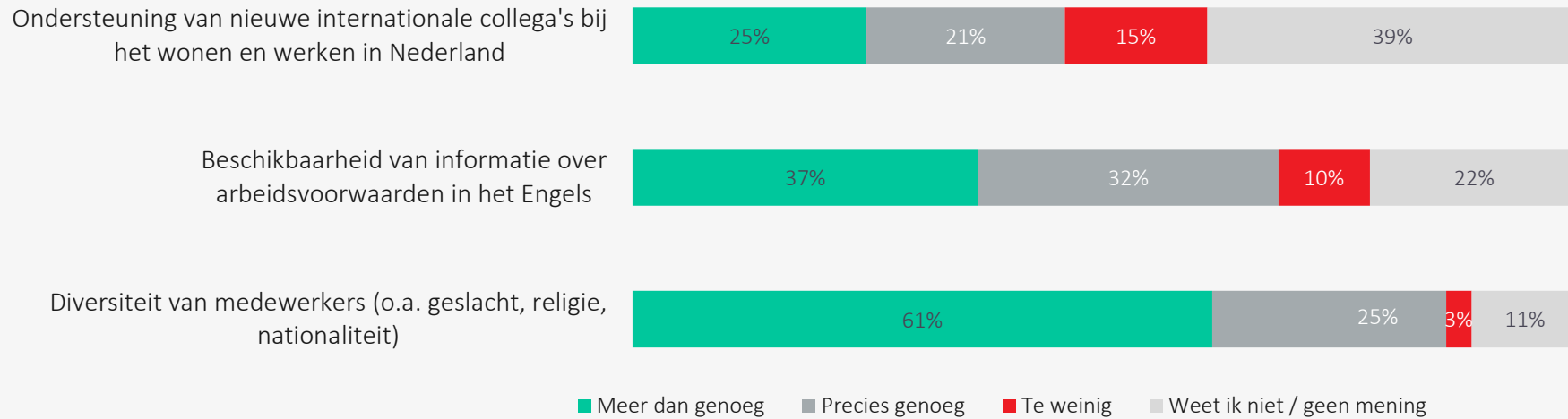
"Work related education possibilities."

"Focus more on developments and on work life balance. The gen Z / millennials are focusing more on other aspects of the CLA than the older category."

Diversiteit binnen Maersk

De ondersteuning van internationale collega's is niet altijd genoeg

- Leidinggevenden en medewerkers in hogere job levels vinden vaker dat de diversiteit binnen Maersk meer dan genoeg is (leidinggevenden 74%, level5+ 72%).



Vraag: Hoe beoordeel je de activiteiten en ondersteuning die Maersk aanbiedt op de volgende gebieden?
Basis: allen (n=186)

Diversiteit binnen Maersk

Bloemlezing toelichting op stellingen betreffende diversiteit

“Begeleiding van buitenlandse collega's is slecht. Komt door uitgekleden HR.”

“Support for internationals only provided for specific JLs. During my period for example no possible for moving, accommodation or language courses.”

“Relocation services are horrible. Moving back to the Netherlands was ok because I'm Dutch national but if I wouldn't have been I would have been completely lost. Crown is giving horrible service.”

“We are bombarded with LGBT material. Not enough focus on other types of diversities, in fact I don't ever recall seeing anyone with a major disability(ie wheelchair) ever working for Maersk. We make it difficult to obtain information in English about things like CLAs. we provided it in a protected format that would not even allow you to copy paste into google translate.”

“I am against hiring for diversity as we know it now with gender quota's and focus on ethnicities etc. It is still biased hiring. I am all in for hiring the best people. If science and evidence supports it diversity would come naturally. There's companies that provide platforms to hire based on unbiased evaluations which will support actual unbiased fair hiring.”

“Company does try to promote diversity when it comes to session etc, parties etc. But there is a culture with higher management that to be able to be a manager you need to work a minimum amount of hours, which if for sure more than full time sometimes.”

“Ik vind dat kwaliteit boven diversiteit gaat.”

Bijlage



Onderzoeksverantwoording

Stand van zaken



Vragenlijst voor alle medewerkers Maersk

186 deelnemers, 31% respons



Samenstelling van de reacties

Goede spreiding over de verschillende achtergrondkenmerken:

- Geslacht: 59% man; 41% vrouw
- Leeftijd: 28% tot 35 jaar; 41% 35-44 jaar; 31% 45-65 jaar
- Afdeling: 42% NEC Area; 25% OCL; 15% Ocean product; 18% overig
- Leidinggevende rol: 20% wel; 80% niet
- Werkzaam bij Maersk: 35% korter dan 5 jaar; 32% 5-15 jaar; 32% langer dan 15 jaar
- Schaal/Job level: 15% 1-2; 42% 3; 28% 4; 15% 5+

- Relatief veel 55+-ers in job levels 1-2:

Job level	Tot 35 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-65 jaar
1-2	20%	8%	9%	27%
3	47%	33%	42%	32%
4	22%	33%	18%	18%
5+	8%	17%	15%	14%
Wil niet zeggen	2%	8%	15%	9%





InnerVoice

Generaal Vetterstraat 82
1059 BW Amsterdam
+31 (0)20 3 699 699

Rapport juli 2023