



DE ZEILEN BIJSTELLEN

Sociaal jaarverslag Royal Wagengborg

2018



INHOUDSOPGAVE

Sociaal jaarverslag Royal Wagenborg

Voorwoord **4**

Over Royal Wagenborg **5**

Ontwikkelingen **6**

Sociaal beleid **8**

Werven **9**

Ontwikkelen **13**

Vitaal werken **16**

Belonen **21**

HR Ken- en Stuurgetallen **22**

IN DE PRAKTIJK

“IK HEB BIJ NEDLIFT
DE IDEALE COMBINATIE
TUSSEN THEORIE EN
PRAKTIJK GEVONDEN”



10

Matthias Blanken, leerling Nedlift

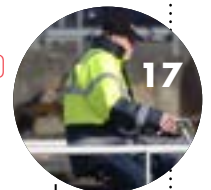
“HEEL LEUK OM TE
ZIEN WAT ER ACHTER
AL DIE CIJFERS
SCHUILGAAT”



14

Wouter Wiardi, scheepsagent

“IK VIND MIJN NIEUWE
BAAN PRACHTIG. WIE HAD
DAT EEN JAAR GELEDEN
KUNNEN DENKEN”



17

Tammo Edens, facilitair medewerker



VOORWOORD



De realistische optimist

We maken binnen Wagenborg grote veranderingen door. Bij deze veranderingen heeft iedere medewerker een belangrijke rol. Door mee te denken, door te leren en te inspireren. In het nawoord van het sociaal jaarverslag van 2017 gaf ik al aan dat ik ervan overtuigd ben dat het ons gaat lukken om Wagenborg op de ingezette koers volle kracht vooruit te laten gaan. Woorden die ik een jaar later nog steeds onderschrijf.

Al schrijvende valt me opeens op hoe vaak ik metaforen gebruik. Dat is niet voor niks. Een metafoor is een krachtige manier om een situatie te beschrijven, het schept een beeld, zorgt voor een gevoel in je onderbewuste.

Een onuitputtelijke bron van metaforen voor het veranderingsproces is natuurlijk de reis. Veranderen van koers doen we binnen Wagenborg al 120 jaar, het is een wezenlijk onderdeel van ons DNA geworden. Maar waarom zijn we daar zo goed in? Waarom hebben we door de jaren heen zoveel economische tegenslagen kunnen overwinnen? Het antwoord op die vraag ligt in het feit dat we ons als organisatie bewust zijn van het feit dat we de omgevingsfactoren niet in de hand hebben, maar wel hoe we invloed hebben op een veranderende omgeving.

Oftewel: "Je kunt de wind niet veranderen, maar wel de stand van de zeilen." En het is de stand van de zeilen die bepaalt welke weg we zullen gaan! Het is de pessimist die klaagt over de wind, de optimist verwacht dat die draait, en de realist stelt de zeilen bij. Mensen die mij kennen, typeren mij als een realistische optimist.

Bert Buzeman,
HR manager Royal Wagenborg

OVER ROYAL WAGENBORG

Koninklijke Wagenborg biedt complexe, logistieke maatwerkoplossingen in internationaal transport aan. Over water en via wegen. Dit doen we op een veilige, innovatieve, kost competitieve en duurzame manier. Door ons totaalaanbod van projectbegeleiding, beschikbaar materieel, ervaren mensen én vanwege ons wereldwijde netwerk, vertrouwen steeds meer klanten op onze kennis en kunde. Wij denken niet in problemen, maar in oplossingen.

FAMILIEBEDRIJF

Egbert Wagenborg richtte ons bedrijf in 1898 op. Met gepaste trots kunnen we zeggen dat we nog steeds een familiebedrijf zijn. Hierdoor zijn we in staat onze waarden en manier van werken te koesteren en te bewaken, ook in moeilijke tijden. Egbert Wagenborg is de grondlegger van deze waarden en deze unieke mix van ondernemerschap, klantfocus, oplossingsgerichtheid, duurzame relaties, goed werkgeverschap, teamwork, fatsoen en leren door te doen.

THE WAGENBORG WAY OF WORKING

Om onze ambitie waar te maken en duurzame bedrijfsresultaten te realiseren, hebben we sterk betrokken mensen nodig. Mensen die een stapje harder willen lopen. Bij Wagenborg vinden we het leuk om te ondernemen, om snel te handelen en flexibel te zijn. Hiervoor is een goede samenwerking essentieel. Hoe we dagelijks met elkaar, onze klanten en andere betrokkenen omgaan, definieert ons succes. Aandacht en betrokkenheid maken alles mooier. We zijn uitgegroeid tot een grote en volwassen organisatie die ook vraagt om gedisciplineerd en weloverwogen handelen. We zijn blij dat we een organisatie zijn waarin mensen risico's en verantwoordelijkheid durven te nemen en de kans krijgen om van fouten te leren.

DIRECTIE

De dagelijkse leiding van Koninklijke Wagenborg is in handen van Egbert Vuursteen (CEO), Jeroen Seyger (CFO) en Maarten Tromp (COO).



Egbert Vuursteen
CEO



Jeroen Seyger
CFO



Maarten Tromp
COO

ONTWIKKELINGEN

In 2018 hebben onze medewerkers weer aan veel mooie projecten gewerkt. Hieronder een korte impressie van de ontwikkelingen per divisie.

Shipping

Shipping heeft als missie om dé toonaangevende multipurpose rederij te zijn en te blijven. Het management van Shipping heeft een strategisch plan gemaakt om met innovatie en efficiënte processen het resultaat structureel te verbeteren en ondertussen onze klanttevredenheid hoog te houden.

Het mv "Egbert Wagenborg", een 14,500 ton ijssklasse open top multipurpose schip, presteerde in 2018 wederom goed door het lage brandstofverbruik en de lage operationele kosten. Dit ontwerp vormt de basis van onze vlootvernieuwing. In 2019 begint onze werf Koninklijke Niestern Sander met de bouw van een zusterschip.

Sleepdienst

Het afgelopen jaar was uitdagend voor Sleepdienst. De vraag naar sleepboten en pontons daalde ten opzichte van 2017. Dit resulteerde in een lagere bezettingsgraad van onze vloot en een lagere omzet. De tarieven van de havensleepdiensten stonden onder druk door toenemende concurrentie. Desalniettemin zijn

we positief en volledig toegewijd om onze havensleepdiensten in Delfzijl en Eemshaven voort te zetten. Zoals we al meer dan 100 jaar doen.

Stevedoring

De warehouses en terreinen van Stevedoring in Delfzijl en Eemshaven zijn bijna het hele jaar volledig benut. In de Eemshaven hebben we onze marktpositie als dienstverlener voor de offshore windindustrie verlengd, terwijl we onze positie in de op- en overslag van verschillende landbouwproducten hebben uitgebreid. Ook ondersteunden we de logistiek bij de afbouw van twee cruiseschepen in de Eemshaven. Een succesvol project vanwege het vakmanschap van en de samenwerking tussen onze divisies Stevedoring en Nedliff.

Passagiersdiensten

Passagiersdiensten vervoerde in 2018 weer meer mensen dan voorgaande jaren, mede dankzij het mooie weer. De veerdienst van en naar Ameland wordt helaas nog steeds belemmerd door het dichtslibben en slingeren van de vaargeul. Dit leidt





tot vertragingen. Samen met Rijkswaterstaat zijn maatregelen afgestemd om de vaarweg-problematiek te overwinnen. Een van deze maatregelen is de aanschaf van een snelle veerboot, de "Fostaborg".

Nedlift

De bezetting uit kranenverhuur en projecten was iets hoger dan voorgaand jaar. Toch waren de resultaten lager dan het jaar ervoor door het uitblijven van grotere projecten in de sectoren olie & gas, chemie en infrastructuur. Als gevolg hiervan heeft Nedlift zich teruggetrokken uit Spanje en België en uit de regio West-Nederland om zich zo volledig te vestigen op de kernregio's die goed presteren. Een jong en betrouwbaar kranenpark is belangrijk voor Nedlift. We blijven investeren in het verjongen van ons kranenpark.

Offshore

Het zijn onzekere jaren geweest voor Offshore. Vanwege het verdere uitstel van de tweede fase van het Kashagan-veld zijn onze floatels en bevoorradingschepen in de Kaspische Zee verplaatst naar ondersteuning van baggeractiviteiten. We hebben vervolgens besloten ons volledig terug te trekken

uit de Kaspische markt. In het laatste kwartaal van 2018 hebben we een transactieovereenkomst getekend waardoor de resterende activiteiten, activa en vloot aan het begin van 2019 worden verkocht. In 2017 werd een tweede Walk2Work-schip besteld, de "Kasteelborg". Dit schip is in 2018 succesvol aangepast door Koninklijke Niestern Sander en in gebruik genomen. Samen met de Kroonborg ondersteunt de Kasteelborg bij onderhoud voor kleinere, onbemande platforms op de Noordzee.

Foxdrill

Ondanks het feit dat de olie- en gasmarkt onder druk staat, zag Foxdrill de werkzaamheden toenemen, mede door een uitbreiding van de contracten.

Koninklijke Niestern Sander

Begin 2018 heeft Koninklijke Niestern Sander een contract getekend voor de bouw van drie Landing Utility Vessels (LUV's). Verder werd gestart met de bouw van een volledig elektrisch schip voor de Groningse binnenwateren. De reparatietak stelde onder andere een baggerschip samen, renoveerde een marineschip en verzorgde de ombouw van de Kasteelborg.

SOCIAAL BELEID

Goede medewerkers zijn onmisbaar voor elke onderneming. Dan gaat het er niet alleen om dat je de juiste mensen werft en behoudt. Minstens zo belangrijk is het dat zij gemotiveerd, vitaal en tevreden zijn.

In het kader van ons sociaal beleid hebben we de Koninklijke Wagenborg HR-principes & richtlijnen geïntroduceerd. Dit zijn op hoofdlijnen de volgende:

- Betrek collega's die een belang hebben bij het vinden van de beste kandidaat voor een functie actief bij de selectie
- Introduceer nieuwe werknemers op professionele wijze
- Benoem leiders die streven naar een "engagement building" organisatiecultuur waarin "hart" en "hard" in balans zijn
- Ontwikkel en onderhoud vakmanschap

- Maak effectief en duurzaam gebruik van de talenten van onze medewerkers

- Beloon medewerkers binnen het van toepassing zijnde salariskader

Doel is om de bijdrage van onze medewerkers aan de doelstellingen van Wagenborg zo efficiënt, effectief en duurzaam mogelijk te maken. In dit verslag lees je hoe wij binnen de verschillende divisies invulling hebben gegeven aan deze principes en richtlijnen.



WERVEN

Richtlijn:

- *Betrek collega's die een belang hebben bij het vinden van de beste kandidaat voor een functie actief bij de selectie*

Het management onderkent dat afdoende competent personeel werven en houden een voorwaarde is voor succes. Om dit te realiseren hebben we in 2018 onder andere:

- Een "vlootstroom" uitgevoerd voor de kantoororganisatie, zodat we het perspectief van huidige medewerkers en eventuele wervingsbehoefte goed in beeld hebben
- De in-, door- en uitstroomprocedures in samenwerking met leidinggevendend zorgvuldig vormgegeven en uitgevoerd

STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING

We besteden aandacht aan strategische personeelsplanning om ons voor te bereiden op de toekomst om ervoor te zorgen dat sleutelposities nu en in de toekomst goed worden vervuld. Een vlootstroom en opvolgingsplan zijn hier onderdeel van. De gegevens uit onderstaande tabel geven inzicht in de vervangingsvraag door pensionering. Uit de cijfers blijkt dat er vooral bij Passagiersdiensten en Koninklijke Niestern Sander de komende jaren relatief veel medewerkers met pensioen gaan.

ARBEIDSMARKTCOMMUNICATIE

We moeten rekening houden met een krappere wordende arbeidsmarkt. Het aantal jongeren dat vanaf school op de arbeidsmarkt komt, neemt de komende jaren structureel af. Het is daarom van groot belang dat we Wagenborg als aantrekkelijke en goede werkgever blijven positioneren, zodat we in staat blijven om goede, nieuwe mensen aan te trekken.

Ons arbeidsmarktcommunicatiebeleid richt zich op de volgende 3 thema's:

- Employer branding
- Arbeidsmarkt relatiesmanagement
- Doelgroep arbeidsmarktcommunicatie

Het belang van een positief (werkgevers)imago hangt nauw samen met het belang van Wagenborg om over geschikte en gemotiveerde medewerkers te beschikken. Werken aan een goed imago is dan ook geen doel op zich, maar moet bijdragen aan andere resultaten, zoals:

- Op korte en lange termijn in de personeelsbehoefte voorzien
- Interne trots en betrokkenheid creëren
- Behoud van de huidige medewerkers
- Helder en consistent kunnen (blijven) communiceren

We hebben ook het afgelopen jaar veel energie gestopt in ons employer brand. Zo hebben we onze zichtbaarheid op social media vergroot en ons relatie magazine Times twee keer uitgebracht. Ook hebben we de relaties met arbeidsmarktpartijen zoals onderwijsinstellingen, uitzendbureaus en externe recruiters geïntensiveerd. Dit heeft mede geleid tot voldoende instroom van leerlingen bij Koninklijke Niestern Sander, Shipping en Nedliff. Ons arbeidsmarkt communicatiebeleid krijgt in 2019 nog meer aandacht door het aantrekken van een HR communicatiemedewerker.

Divisie - leeftijd	<25		25-34		35-44		45-54		55-64		>65		TOTAAL	
Wagenborg Shipping	202	9,7%	607	29,3%	604	29,1%	430	20,7%	218	10,5%	12	0,6%	2.073	100,0%
Wagenborg Offshore	9	6,5%	45	32,6%	40	29,0%	30	21,7%	13	9,4%	1	0,7%	138	100,0%
Wagenborg Passagiersdiensten	7	5,3%	16	12,1%	29	22,0%	44	33,3%	33	25,0%	3	2,3%	132	100,0%
Wagenborg Nedliff	18	5,2%	86	24,8%	29	22,8%	92	26,5%	61	17,6%	11	3,2%	347	100,0%
Koninklijke Niestern Sander	6	3,8%	21	13,3%	27	17,1%	40	25,3%	57	36,1%	7	4,4%	158	100,0%
Totaal	242	8,5%	775	27,2%	779	27,4%	636	22,3%	382	13,1%	34	1,2%	2.848	100,0%

“IK BEN VIA DE COÖPERATIE LOOPBAANSTATION BIJ WAGENBORG NEDLIFT TERECHTGEKOMEN ALS LEERLING KRAANMACHINIST/ MONTAGE. DE PERFECTE VACATURE VOOR MIJ. IK DEED DE HBO OPLEIDING WERKTUIGBOUWKUNDE, MAAR DE HOEVEELHEID THEORIE EN HET ONTBREKEN VAN CONCRETE PRAKTIJK BEVIELEN MIJ NIET ZO GOED. BIJ NEDLIFT HEB IK NU DE IDEALE COMBINATIE TUSSEN THEORIE EN PRAKTIJK. GEVONDEN. EEN REIS VOL MOGELIJKHEDEN.”

Matthias Blanken
**Leerling kraanmachinist/
montage Nedlift**



Voor de specifieke doelgroep arbeidsmarktcommunicatie gebruikten we verschillende (online) tools en platformen om gekwalificeerd en gemotiveerd personeel te werven.

Website

De website Careraatwagenborg.com is ons visitekaartje voor potentiële nieuwe collega's. Naast alle vacatures, presenteert Wagenborg zichzelf hier als aantrekkelijke werkgever. In 2018 waren er 7.667 gebruikers die 50.927 pagina's bekeken. In 2019 zal de careersite geïntegreerd worden in de corporate website. Nedlift krijgt dan ook zijn eigen website, net als Passagiersdiensten en Koninklijke Niestern Sander. Zo krijgen potentiële medewerkers een nog beter beeld van de organisatie.

LinkedIn

Voor het bereiken van de beste kandidaten hebben we verder LinkedIn ingezet. In totaal werden de vacatures van Wagenborg 462.740 keer getoond. Volgens de Business Review van LinkedIn, werd vorig jaar 39% van de nieuw aangenomen medewerkers beïnvloed door LinkedIn. In 2018 hebben we middels nieuwsberichten de interactie met de doelgroep geïntensiveerd. Het aantal volgers van onze Company Page is in 2018 gegroeid van 8.000 naar ruim 14.000. De meeste volgers komen uit Nederland, maar er is sprake van een groeiend aantal volgers uit Engeland, Oekraïne en Indonesië.

Noorderlink

Wagenborg is aangesloten bij Noorderlink, een samenwerkingsverband op het gebied van HR in de drie noordelijke provincies. Binnen Noorderlink wisselen de aangesloten organisaties kennis, expertise en best practices uit. Daarnaast vergroot Noorderlink de mobiliteit van het personeel van de aangesloten organisaties en is het een veelgebruikt platform om vacatures te plaatsen. Gemiddeld vonden er in 2018 4.021 paginabezoeken per dag plaats en verstuurde Noorderlink 11.997 e-mails met vacatures. Wij hebben in 2018 13 vacatures via Noorderlink verspreid. Dit leidde in totaal tot 8.287 unieke paginabezoeken.

IN DIENST

We hebben in 2018 189 nieuwe medewerkers mogen verwelkomen, mede dankzij onze inspanningen op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie.

Divisie	Instroom
Wagenborg Shipping*	35
Wagenborg Offshore	50
Wagenborg Passagiersdiensten	29
Wagenborg Nedlift	64
Koninklijke Niestern Sander	11
Totaal	189

*Betreft alleen kantoorpersoneel in Nederland (dus exclusief zeevarenden)

Personeel Delfzijl en Eemshaven

De kantoororganisatie in Delfzijl had in 2018 onder andere behoefte aan extra instroom om uitvoering te geven aan de verbeterprojecten. De vacatures werden gemiddeld binnen 100 dagen ingevuld. In 2017 was dit gemiddeld slechts 68 dagen. Een gevolg van de krappere wordende arbeidsmarkt. Dit zagen we ook terug in het aantal reacties per vacature: gemiddeld slechts 10. We hebben 60 kandidaten uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, 11 kandidaten deden een assessment.

Aan boord

Shipping vult vrijgekomen functies aan boord veelal in door stagiairs aan te nemen. Zes van de tien stagiairs komen in dienst, hogere rangen worden vervuld door collega's te promoveren. Mocht het nodig zijn, dan heeft Shipping een database met zeevarenden die hebben aangegeven bij ons aan de slag te willen. Toekomstige zeevarenden doen een online assessment, onder andere om te testen of hun Engels goed genoeg is.

Nedlift

Om goede medewerkers voor de operatie te vinden, is Nedlift een partnerschap aangegaan met Werk & Vakmanschap. Rond de 80% van de nieuwe leerling-machinisten kwam via dit landelijke samenwerkingsverband binnen. Verder heeft Nedlift 20 nieuwe collega's geworven en opgeleid tot rigger of kraanmachinist via een interne opleiding. In Hengelo is hiervoor een werklocatie nagebootst. Daarnaast heeft Nedlift onder andere een bedrijfsleider aangesteld om gedegen invulling te geven aan de nieuwe regiostructuur.



Koninklijke Niestern Sander

Voor de basisopleiding van ijzerwerkers en lassers maakt Koninklijke Niestern Sander gebruik van de gezamenlijke bedrijfsschool MSO (Metaal en Scheepsbouw Opleidingen) in Groningen. Nieuwe medewerkers die geen gerichte vakopleiding hebben genoten, volgen daar een BBL2-opleiding op basis van een leer/arbeidsovereenkomst. In 2018 zijn 4 leerlingen gestart aan de MSO en er zijn 2 geslaagd. Zij hebben een vast contract gekregen.

Offshore

In december 2017 is Offshore gestart met de ombouw van de Kasteelborg tot Walk2Work-vessel. Dat heeft in 2018 geleid tot een verdubbeling van de activiteiten in de Noordzee. Wagenborg Crew Management heeft het personeel geworven.

Passagiersdiensten

Passagiersdiensten heeft zich versterkt met een tweede technisch inspecteur en een ICT-coördinator. De functies zijn intern ingevuld.

Foxdrill

De workload bij Foxdrill is grillig en lastig te voorspellen. Met de inzet van zzp'ers zorgen we voor een flexibele schil, maar ook hier wordt de markt krappere. Foxdrill speelt hierop in door samenwerking met ROC's aan te gaan. Qua overhead had Foxdrill in 2018 te maken met vertrek en ziekte. Dit leidde tot tijdelijke onderbezetting. In 2019 versterkt Foxdrill zich met een hoofd administratie en een commercieel medewerker.



UIT DIENST

Een deel van de wervingsbehoefte wordt bepaald door het uit dienst gaan van medewerkers. Het is onvermijdelijk dat er gedurende het jaar collega's vertrekken. Soms gewenst, bijvoorbeeld bij pensionering. Andere keren ongewenst, vanwege disfunctioneren, een reorganisatie of om de loopbaan elders voort te zetten. Gelukkig was de ongewenste uitstroom in 2018 wederom laag.

Delfzijl kantoor

Het uitstroompercentage was 10,5%. Hiervan was 5,8% gewenste uitstroom. In het geval van ongewenste uitstroom hebben we waar nodig exit interviews gehouden. Hoofdrede van de ongewenste uitstroom was vooral dat men zich elders kon verbeteren.

Divisie	Uitstroom	
Wagenborg Shipping*	31	10,5%
Wagenborg Offshore	159	63,3%
Wagenborg Passagiersdiensten	21	17,1%
Wagenborg Nedlift	61	17,6%
Koninklijke Niestern Sander	12	7,5%
Totaal	284	24,1%

*betreft alleen kantoorpersoneel in Nederland (dus exclusief zeevarenden)

Aan boord

Crewing haalde een gemiddelde retention rate van 96%. Daarmee was het verloop weer kleiner dan het voorgaande jaar, terwijl er ook nog eens meer posities bij zijn gekomen. Vanaf 2019 verfijnt Shipping de meting van de retention rate. Tot nu toe keken we alleen of iemand eerder voor Wagenborg heeft gewerkt. Vanaf 2019 kijken we ook of het om dezelfde rang en dezelfde klant gaat, omdat alle partijen graag hun eigen medewerkers willen behouden.

Offshore

De hoge uitstroom bij Offshore is een gevolg van het besluit om ons terug te trekken uit de Kaspische markt.

Nedlift

In 2018 stroomden 61 medewerkers bij Nedlift uit. Van hen gingen er 10 met pensioen. In 9% was er sprake van ongewenste uitstroom. Als gevolg van het verleggen van onze focus in West-Nederland moesten we begin 2019 afscheid nemen van 38 collega's. We zijn blij dat het organisatie en medewerkers gelukt is om volgens sociaal plan iedereen van werk naar werk te brengen.

FLEX/VAST

De kwalitatieve en kwantitatieve beschikbaarheid van voldoende medewerkers hangt niet alleen af van de ingestroomde en uitgestroomde hoeveelheid medewerkers. Om de beschikbaarheid van medewerkers ten opzichte van de hoeveelheid werkzaamheden op elkaar af te stemmen, maken we ook gebruik van flexibele arbeidsovereenkomsten. Voor bijna alle divisies geldt dat het merendeel vast in dienst is. Hierin waren in 2018 geen grote verschillen ten opzichte van 2017. Onderstaande tabel geeft de verhouding tussen het aantal vaste en flexibele contracten binnen de divisies aan.

Divisie - contracten	Vast	Tijdelijk	Totaal
Wagenborg Shipping*	48%	52%	100,0%
Wagenborg Offshore	95%	5%	100,0%
Wagenborg Passagiersdiensten	84%	16%	100,0%
Wagenborg Nedlift	82%	18%	100,0%
Koninklijke Niestern Sander	95%	5%	100,0%
Totaal	59%	41%	100,0%

*het relatief hoge aantal flexibele contracten wordt vooral bepaald door het feit dat zeevarenden met een PAN- Europese en Aziatische afkomst telkens een contract hebben voor de duur dat men aangemonsterd is.

Koninklijke Niestern Sander

Koninklijke Niestern Sander kiest ervoor om bij projecten het eigen personeel aan te vullen met flexibele krachten. De scheepsbouw werd voor 60% met eigen mensen gedaan en de reparatie met 72%.

ONTWIKKELEN

Richtlijnen:

- Maak effectief en duurzaam gebruik van de talenten van onze medewerkers
- Introduceer nieuwe werknemers professioneel
- Benoem leiders die streven naar een “engagement building” organisatiecultuur waarin “hart” en “hard” in balans zijn

We streven naar een leven lang werken en leren bij Wagenborg. Dit biedt niet alleen een meerwaarde voor de organisatie – goed ontwikkelde medewerkers zijn immers vaak beter in staat om bij te dragen aan organisatiedoelen. Het zorgt ook voor uitdaging en ontwikkelkansen voor de medewerker.

INTRODUCTIEPROGRAMMA

Leren begint direct bij de introductie binnen ons bedrijf. Het is belangrijk nieuwe medewerkers kennis te laten maken met de organisatie en de manier van werken. Beter begrip van het grotere geheel stelt medewerkers in staat mee te denken over afdelingen heen. Het succes van hun functioneren en de snelheid waarmee zij volledig inzetbaar zijn, zijn mede afhankelijk van hoe goed wij ze als bedrijf begeleiden tijdens hun inwerkperiode. Een goede ontvangst en inwerkperiode dragen bovendien bij aan de mate waarin nieuwe medewerkers Wagenborg als goed werkgever ervaren en ambassadeur worden voor ons “merk”. En het draagt aantoonbaar bij aan een lage ongewenste uitstroom en hoge retentieratio.

Shipping

Het verbeterde introductieproces voor zeevarenden was een trigger om ook kritisch te kijken naar de introductie van nieuwe kantoormedewerkers en om beide meer met elkaar in lijn te brengen. We hebben een structureel introductieprogramma ontwikkeld dat vanaf januari 2019 wordt toegepast. Daarnaast wil HR aan de slag met de corporate introductiedag. Die is de afgelopen 2 jaar niet gehouden, omdat de inhoud herziening behoeft.

OPLEIDINGEN

Er zijn verplichte cursussen die medewerkers moeten volgen om te voldoen aan de wettelijke eisen, om met nieuwe technieken te werken of om de vakkundigheid op peil te houden. Wanneer

opleiding vereist is voor het uitvoeren van de huidige functie, dan is dit op initiatief van de werkgever. Daarnaast zijn medewerkers vrij om aanvullende opleidingen te volgen. Om in de toekomst ook voldoende talent te kunnen vinden en binden, kijken we bij Shipping naar de mogelijkheden van een Young Professional Program.

FUNCTIONERINGSGESPREKKEN

Functioneringsgesprekken hebben een belangrijke rol bij het motiveren van medewerkers. De jaarlijkse gesprekken met de medewerkers krijgen steeds meer individueel invulling, aansluitend op levensfase, ambitie en bijvoorbeeld opleidingsbehoefte.

VAN BAAN NAAR LOOPBAAN

We kijken actief naar loopbaanmogelijkheden voor medewerkers. Alle vacatures worden bijvoorbeeld eerst intern binnen alle Wagenborg bedrijven uitgezet. Om op langere termijn gemotiveerd te blijven is doorstroom naar andere rollen of functies belangrijk. Bovendien is doorstroom cruciaal voor continuïteit en behoud van vakmanschap en biedt het mogelijkheden om personeel inzetbaar te houden in rustige tijden. Zo werden er in 2018 collega's van



Koninklijke Niestern Sander ingezet bij Stevedoring en Shipping en gingen een kapitein en superintendent van Offshore respectievelijk bij Sleepdienst en Passagiersdiensten aan de slag.

Shipping

Het afgelopen jaar hebben we de missie van Shipping en de manier van werken vertaald naar een andere aanpak van het jaarlijkse functionerings- en beoordelingsgesprek. Als leidraad voor dit gesprek hebben wij het PP (Performance/Potential) formulier ontwikkeld. Naast een uitspraak van de leidinggevende over huidig functioneren (performance) en toekomstperspectief (potentieel), kan een aantal gespreksonderwerpen naar voren komen die we belangrijk vinden voor het realiseren van onze missie en organisatiedoelstellingen, zoals vakmanschap, betrokkenheid, samenwerken aan oplossingen, veiligheid, vitaliteit en leiderschap. We kijken in 2019 hoe we de objectiviteit van de beoordelingen kunnen vergroten, bijvoorbeeld door PP oordelen tijdens een vlootchouwsessie te kalibreren.

Het afgelopen jaar was er binnen Shipping meer doorstroom van medewerkers naar andere afdelingen en/of functies. Een waterklerk stroomde door van Agency naar Chartering Operations, een machinist van Sleepdienst maakte de overstap naar de facilitaire dienst en een financial controller en financial manager gingen aan de slag bij Business Control. Verder werd een controller van Kazachstan ingezet bij Foxdrill, maakte een crewmanager de overstap naar corporate HR en ging een financial controller als scheepsagent aan de slag (zie hiernaast).

Om een goed beeld te krijgen van de interne beschikbare vraag en aanbod van talent heeft de RvB een vlootchouw gemaakt voor hun zogenaamde "direct reports". De uitkomsten van een vlootchouw en het toekennen van PP codes geven inzicht in wie voor doorstroom in aanmerking komen. HR biedt loopbaanbegeleiding aan medewerkers die hebben aangegeven te willen doorstromen naar andere functies en/of rollen. Hierbij maken we onder andere gebruik van een online omgeving. Hier staan beroepskeuzetesten, persoonlijkheidstesten, interesse- en competentietesten en informatie over arbeidsmarktkansen. We kunnen ook testen op ondernemerschap. Naast deze testen hebben we de beschikking over een complete beroependatabase met daaraan opleidingen en cursussen

“IK WERKTE ALS FINANCIAL CONTROLLER BIJ WAGENBORG. NA EEN JAAR OF ZES WAS IK TOE AAN EEN VOLGENDE STAP. TOEN DE INTERNE VACATURE VOOR SCHEEPSAGENT/ DOUANEDeCLARANT VOORBIJ KWAM, BESLOOT IK TE SOLLICITEREN. IK WEET NU NOOIT WAT DE DAG GAAT BRENGEN, KOM VEEL TE WETEN OVER DE SCHEEPVAART EN DOUANEFORMALITEITEN EN ALLES WAT DAARMEE TE MAKEN HEEFT. HEEL LEUK OM NU TE ZIEN WAT ER ACHTER AL DIE CIJFERS SCHUILGAAT.”

Wouter Wiardi

Douanedecarant/
scheepsagent



gekoppeld. Slimme algoritmes koppelen al deze data aan de individuele testuitslagen van kandidaten, zodat we een gedegen loopbaanadvies kunnen geven.

In 2018 zijn alle afdelingsplannen (doelstellingen) en opleidings- en ontwikkelingsplannen op afdelingsniveau samengevoegd in een Masterplanning. De voortgang wordt gedurende het jaar gemonitord door het managementteam van Shipping.

Wettelijk en bedrijfsspecifiek vereiste opleidingen

Shipping voldeed aan de wettelijke vereisten op het gebied van BHV en EHBO. Daarnaast hebben alle kantoormedewerkers met een directe verbinding met de schepen een VCA of VCA-Vol certificaat. In 2018 werden nieuwe medewerkers gecertificeerd en verlopen certificaten werden verlengd. De Insurance & Claims Handlers en magazijnmedewerkers voor de vloot voldeden ook aan alle wettelijk vereisten op opleidingsgebied.

Onderhoud van vakmanschap

Ontwikkeling van vakmanschap wordt vaak gerealiseerd door "training on the job". In 2018 werkten veel medewerkers onder leiding van externe deskundigen in multidisciplinaire projectteams aan onze doelstellingen. Hierdoor is hun inzicht in de belangrijkste processen en hun rol binnen die processen verbeterd, evenals hun vaardigheden om aan continue verbeterprojecten te werken. Tegelijkertijd leidde het werken aan die doelstellingen tot de behoefte aan andere of meer specifieke diepgaande kennis en/of vaardigheden. Binnen vrijwel alle afdelingen hebben een of meer medewerkers een (off the job) opleiding of training afgemaakt, gestart of voortgezet.

Nedlift

Nedlift heeft zich in 2018 aangesloten bij Coöperatie Loopbaanstation, een regionale stichting geïnitieerd vanuit Asito. Diverse werkgevers uit de regio hebben zich hierbij aangesloten om personeel uit te wisselen, structureel, maar ook tijdelijk om pieken en dalen op te vangen en om HR-thema's met elkaar te delen. Daarnaast volgden collega's van Nedlift opleidingen, zodat ze ook binnen het bedrijf flexibeler inzetbaar zijn. Zo gaan monteurs van de technische dienst mee als montagemedewerker op een project. Een mooie manier om tegelijkertijd te investeren in mensen en in te spelen op het steeds grilliger wordende werkaanbod.

Koninklijke Niestern Sander

Een aantal medewerkers van Koninklijke Niestern Sander is in 2018 gestart met een opleiding- en ontwikkelingstraject, onder andere op het gebied van projectmanagement. Daarnaast hebben medewerkers vakinhoudelijke trainingen gevolgd.

Passagiersdiensten

Passagiersdiensten volgt de ontwikkelingen op het gebied van onderwijs via de Stichting Opleidingen Zoute Veren en overlegt met de collega rederijen om tot optimaal onderwijs te komen voor de Zoute Veren rederijen.

Offshore

Offshore werkt aan het opzetten van een training Continuous Learning Dynamic Positioning voor alle officieren. Verder krijgen matrozen de kans om een opleiding tot kraandrijver te volgen.

LEIDERSCHAPSONTWIKKELING

Goed leiderschap binnen Wagenborg draagt bij aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Oftewel: gezonde, gemotiveerde en competente medewerkers die optimaal bijdragen aan een veerkrachtige en lerende organisatie. Vertrekpunt hierbij zijn de ondernemingsdoelstellingen. Leiders vormen als motivator en stimulator de verbinding tussen medewerkers. Ze uiten waardering en zorgen voor ondersteuning, uitdaging en aandacht voor talent. Een Wagenborg-leider is in staat (omvangrijke) veranderingen binnen en buiten de organisatie op gang te brengen en hieraan sturing te geven (leading business & change). Hij bereikt resultaten via samenwerking en weet daarbij over de grenzen van een organisatieonderdeel te verbinden. Daarbij stelt hij het organisatiebelang boven het eigenbelang. Met het benutten van elkaars kracht en het respecteren van elkaars verschillen gaan we zo samen voor succes van de organisatie op de lange termijn.

Nedlift

Nedlift zet in op bevlogen medewerkers. Coachend leiderschap is hierbij onontbeerlijk om medewerkers ruimte en vertrouwen te geven en om verantwoordelijkheden zoveel mogelijk in de lijn te beleggen. Het MT is in 2018 gestart met trainingen op het gebied van persoonlijk leiderschap en teamcoaching. Inmiddels hebben ook een aantal leidinggevenden en projectleiders trainingen gevolgd.

VITAAL WERKEN

Richtlijn:

- *Maak effectief en duurzaam gebruik van de talenten van onze medewerkers*

Wij willen mensen zoveel mogelijk laten werken vanuit hun kracht/ talent. Om talent duurzaam in te kunnen zetten, is het belangrijk dat medewerkers fit en vitaal zijn. Zodat ze goed in staat zijn hun werk te doen, ongeacht de levensfase waarin ze zich bevinden.

GEZONDHEID

Gezondheid is een belangrijke voorwaarde voor medewerkers om hun werk goed en veilig te kunnen uitvoeren. Verzuim is helaas niet in alle gevallen te voorkomen. Gelukkig kunnen we wel veel doen om het te beheersen. Het afgelopen jaar hadden we een verzuimpercentage van 1,9%. Wederom een percentage om trots op te zijn, zeker als we in ogenschouw nemen dat een deel langdurig niet-werk-gerelateerd verzuim is.

Divisie - verzuim	%
Wagenborg Shipping	1,3%
Wagenborg Offshore	2,1%
Wagenborg Passagiersdiensten	1,7%
Wagenborg Nedlift	4,7%
Koninklijke Niestern Sander	6,4%
Totaal	1,9%

VOORKOMEN EN VERKORTEN

In 2018 hebben we verschillende interventies ingezet om medewerkers te ondersteunen bij het voorkomen of verkorten van verzuim. Zo hebben medewerkers opleidingen en trainingen gevolgd om competenties verder te ontwikkelen, hebben we individuele coaching geboden en konden medewerkers terecht bij een vertrouwenspersoon en/of bedrijfsarts.

Om verkeerde fysieke belastingen tijdens het werk te voorkomen, is er voorlichting gegeven en hebben we werkplekinspecties gehouden. Onze verzuimcoördinatoren hebben (waar nodig) in overleg met de bedrijfsarts in sommige gevallen langdurig verzuim beperkt, door medisch specialistische expertise sneller en adequater in te zetten. Denk hierbij aan wachtlijstbemiddeling, second opinions en verwijzingen naar specialisten naar aanleiding van de uitkomsten van PMO's.

RE-INTEGRATIE

In 2018 zijn diverse collega's ingezet op alternatieve re-integratieplekken, gericht op werkzaamheden die een medewerker ondanks zijn klachten wel kon uitvoeren.

DE WAGENBORGPOLIS

Wagenborg heeft een collectieve zorgverzekeringpolis afgesloten; de "Wagenborgpolis". Deelnemers met een aanvullende verzekering hebben geen eigen risico en krijgen een zeer uitgebreid pakket tegen een concurrerende prijs. Hierdoor is er een lagere drempel om de benodigde zorg in het geval van (dreigende) arbeidsongeschiktheid in te zetten.

Shipping

We zien dat medewerkers steeds meer bewust zijn van hun eigen invloed naar aanleiding van uitkomsten van de periodieke medische onderzoeken (PMO's). Deze uitkomst was vaak aanleiding om de eigen levensstijl te veranderen, bijvoorbeeld door meer te bewegen en/of gezonder eten.

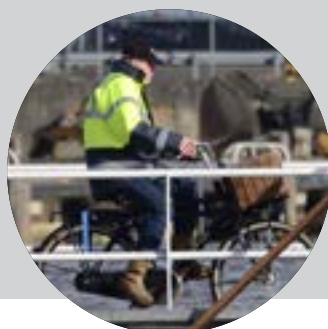
Aan boord worden koks begeleid en opgeleid om te zorgen voor een gezonde voeding. Daarnaast is er de mogelijkheid om te sporten. Het is belangrijk dat mensen aan boord tijdens een reis fit blijven. Het zeevarende personeel wordt elke twee jaar verplicht medisch gekeurd. Wagenborg Crew Management ziet vooralsnog geen aanleiding om zich zorgen te maken over de opschuivende leeftijdsgrens om te stoppen met werken. Het ziekteverzuim is laag, er zijn geen medewerkers die vanwege arbeidsongeschiktheid uit dienst moeten en de leeftijdsopbouw is gezond te noemen. Uiteraard houden we de vinger aan de pols. Mocht er aanleiding zijn, dan zullen we maatregelen nemen om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen.

Om werkdruk te verminderen en stress of burn-out te voorkomen zijn we in 2018 op een aantal afdelingen gestart met Optiwork. Dit bedrijf begeleidt medewerkers in het praktisch organiseren van hun werkplek, werkwijze, werkplanning en energieniveau. Dit zodat zij weer de rust en ruimte voelen om zich te richten

“NA BIJNA 38 JAAR AAN BOORD TE HEBBEN GEWERKT, KWAM ER EEN EINDE AAN MIJN CARRIÈRE ALS MACHINIST BIJ SLEEPDIENST. IK WERD AFGEKEURD. DAN STORT JE WERELD WEL EVEN IN. VIA HR KREEG IK VERSCHILLENDE OPTIES VOOR RE-INTEGRATIE, ONDER ANDERE ALS FACILITAIR MEDEWERKER OP KANTOOR. DAT ZAG IK NIET ZITTEN, IK WAS ZOVEEL VRIJHEID GEWEND. MAAR NU, 1 JAAR LATER, KAN IK ALLEEN MAAR CONCLUDEREN DAT IK HEEL TEVREDEN BEN MET MIJN BAAN. IK ZORG NOG STEEDS DAT ALLES GOED WERKT, ALLEEN ZIJN HIER GEEN GOLVEN EN BEN IK PIJNVRIJ. IK VIND HET PRACHTIG. WIE HAD DAT EEN JAAR GELEDEN KUNNEN DENKEN.”

Tammo Edens

Facilitair medewerker



op de dingen die er écht toe doen, zowel zakelijk als privé. Gekeken wordt of dit in 2019 ook bij andere afdelingen een toegevoegde waarde kan hebben. STEP (Stichting Ergonomie en Preventie) werd ingezet om fysieke klachten in de haven en op kantoor te voorkomen. STEP is specialist in preventie van fysieke overbelastingen en verzuimreductie en levert maatwerk. Om langdurig zitten te voorkomen, werden in 2018 meer zogenaamde sta-zitbureaus geïnstalleerd. Waar mogelijk worden ook in de toekomst bureaus die toe zijn aan vervanging, vervangen door sta-zitbureaus.

Stevedoring

De expeditiemedewerkers verrichten veelal fysiek werk. Daarom hebben we ook hier diverse preventieve instrumenten aangeboden, zoals ergonomische voorlichting, persoonlijke coaching, methodes om de levensstijl te veranderen en de optie om minder uren te gaan werken.

Nedlift

De sector Transport en Logistiek wil werknemers faciliteren om zo lang mogelijk productief en met plezier door te werken. Via een online “Inzetbaarheidscheck” in het kader van het Sectorplan Transport en Logistiek kunnen werknemers voor zichzelf nagaan hoe het met hun inzetbaarheid gesteld is. Wie dat wil, kan daarna gebruik maken van een coach om te werken aan bijvoorbeeld gezondheid, leefstijl of mentale fitheid.

Passagiersdiensten

Health2Work deed een werkplekcheck op kantoor bij Passagiersdiensten. Dit leidde tot verbetervoorstellen, waar we in 2019 opvolging aan geven.

Foxdrill

Binnen Foxdrill is vitaliteit een punt van zorg vanwege het fysiek zware werk van torenbouwers. Foxdrill is zich hiervan bewust en kijkt hoe we dit kunnen beheersen.

REGELING DUURZAME INZETBAARHEID

Ook in 2018 hebben veel medewerkers gebruik gemaakt van de regeling Duurzame Inzetbaarheid. Dit is een regeling waarmee medewerkers gemaakte privé kosten voor activiteiten die (lichamelijk en geestelijke) gezondheid en vitaliteit stimuleren, via hun brutoloon kunnen verrekenen tot een maximum van € 400,-.

Divisie - gedeclareerd in euro's	2017	2018
Wagenborg Shipping	28.772	31.200
Wagenborg Offshore	3.860	4.180
Wagenborg Passagiersdiensten	4.371	13.460
Wagenborg Nedlift	14.965	17.262
Koninklijke Niestern Sander	11.607	10.322
Totaal	63.575	76.424

VEILIGHEID

Over de hele wereld werken onze mensen op grote hoogtes, met zwaar materieel en soms met gevaarlijke ladingen, onder zware (weers-)omstandigheden en op onregelmatige tijden. Iedereen realiseert zich dit en kent daarom hoge prioriteit toe aan de gezondheid én veiligheid van onze medewerkers. We willen dat alle medewerkers, klanten en partners die onder onze regie werk uitvoeren, weer gezond thuiskomen aan het einde van hun werkperiode. Zorg en aandacht voor veiligheid is bovendien cruciaal om onze reputatie als goede werkgever en betrouwbare, professionele partner voor alle opdrachtgevers hoog te houden. We vinden veilig werken zo belangrijk, dat dit één van de Wagenborg kerncompetenties is. Een kernwaarde voor iedereen die voor en met ons werkt.

Een paar jaar geleden heeft de directie de ambitie uitgesproken om op het gebied van veiligheid beter te presteren. Sindsdien is er veel werk verricht. Verandertrajecten als deze duren lang, maar verbeteringen zijn al wel zichtbaar. Zo melden onze medewerkers meer dan voorheen: niet alleen de daadwerkelijke ongevallen, maar ook de bijna-ongelukken en onveilige situaties. Door deze te analyseren, hopen we grote incidenten in de toekomst te voorkomen. Een andere belangrijke verbetering is de kwaliteit van ongevalsonderzoeken: deze is flink geprofessionaliseerd. Daardoor worden de oorzaken die hebben geleid tot een ongeval blootgelegd en kunnen er gerichte acties worden genomen om herhaling te voorkomen. Opvallend is

ook dat we met concurrenten in de markt openlijk spreken over veiligheid en ervaringen uitwisselen. Als het om veilig werken gaat concurreren we niet, maar delen we wederzijds graag onze kennis en ervaringen. Door best practices met elkaar te bespreken, leren we van elkaar.

Shipping

In 2018 heeft niemand ernstige verwondingen opgelopen. Er werden 32 ongevallen gemeld (2017:29), waarvan 17 leidden tot repatriëring, ziekenhuisbezoek of ziekenhuisopname (2017:20). De afdeling HSEQ heeft alle meldingen van incidenten of bijna-incidenten onderzocht en de leerpunten gedeeld met de medewerkers voor wie dit relevant is. We zien dat het aantal schades en verwondingen langzaam afneemt. Om het bedrijf nog veiliger te maken, hebben we samen besloten om in te zetten op een betere samenwerking tussen de verschillende afdelingen om altijd tot de meest efficiënte en veiligste oplossing voor Wagenborg als geheel te komen.

Sleepdienst

Tijdens beoordelingsgesprekken besteedt Sleepdienst aandacht aan veiligheid. Daarnaast heeft Sleepdienst een eigen nieuwsbrief waarin aandacht is voor dit thema. Incidenten worden met elkaar besproken en afgestemd hoe we deze voortaan kunnen voorkomen.

Nedlift

Om het veiligheidsbewustzijn van de medewerkers verder te vergroten, voert Nedlift een continu Safety Awareness Programma. In mei vond in dit kader het jaarlijkse interne veiligheidsonderzoek plaats, dit keer met het thema werkbeleving. Hieruit kwam naar voren dat het algehele niveau van veiligheidsbewustzijn goed is. Verschillende interessante punten en nuttige leermomenten zijn met de medewerkers besproken tijdens een algemene toolbox. Verder lanceerde Nedlift de postercampagne "Daarom", om medewerkers te helpen herinneren aan het belang van het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen. In maart 2018 heeft Nouryon (voorheen AkzoNobel) een safety certificaat aan ons uitgereikt om ons te belonen voor de veilige uitvoering van onze werkzaamheden tijdens het project "renovatie buitenverlader". Deze bekroning

laat zien dat ook onze klanten onze bijzondere aandacht voor veilig werken waarderen en respecteren.

Koninklijke Niestern Sander

In 2018 waren er 5 incidenten met verzuim bij Koninklijke Niestern Sander. Dat waren minder dan in 2017 en er werd ook minder lang verzuimd per incident. De incidenten hebben geleid tot 0,15% verzuim. Helaas is het wel nodig geweest om dit jaar de Inspectie-SZW uit te nodigen voor een bedrijfsongeval. In dit specifieke geval heeft de Inspectie-SZW Koninklijke Niestern Sander uitgenodigd om deel te nemen aan een pilot. Deze pilot had als doel het onderzoek zelf te doen en zelf lering te trekken uit het incident. De meeste incidenten bij Koninklijke Niestern Sander ontstonden door inschattingfouten tijdens routinematige werkzaamheden. Voor 2019 is dit een extra aandachtspunt. Er is in 2018 verder nagedacht om veiligheid in alle aspecten van de bouw mee te nemen. Daarnaast is er veel tijd besteed aan het vernieuwen van

de RI&E. Het kwaliteitsmanagementsysteem is verder ontwikkeld en in 2018 tussentijds getoetst. Er is een aantal aandachtspunten naar voren gekomen, waaronder de interne audits. Deze moeten frequenter worden gedaan en gedocumenteerd. Dit zal in 2019 verder vorm krijgen.

Passagiersdiensten

Passagiersdiensten werkt met een HSEQ jaarplan om werknemers op de hoogte te brengen van de activiteiten en doelstellingen op het gebied van arbeidsomstandigheden en kwaliteitszorg voor het komende jaar. Onder leiding van G4S hebben 10 "onboard scenario trainingen" plaatsgevonden. Daarnaast hebben we wekelijks snelle interventies geoefend op gebied van bijvoorbeeld evacuatie en brandbestrijding en we hebben geoefend met brandweer, KNRM en ambulancediensten. Daarnaast investeert Passagiersdiensten in veiligheidstrainingen, bijvoorbeeld met een training crisis- en crowdmanagement (via ZouteVeren) voor kapiteins.



OVERLEG

Om potentieel zo effectief mogelijk te in te zetten, vragen we onze leidinggevenden om werknemers actief te betrekken bij het realiseren van organisatiedoelen. Dit door regelmatig afdelingsvergaderingen te organiseren, individuele feedback te geven en ontwikkelafspraken te maken.

Shipping

HR van Shipping heeft invulling gegeven aan een kritiekpunt genoemd in de RI&E van 2017, om de interne communicatie te verbeteren. Er zijn in 2018 2 keer 3 managementpresentaties gehouden. Hier werden medewerkers onder andere op de hoogte gebracht van de voortgang van de strategische actiepunten. De opkomst bij deze bijeenkomsten was bijna 100%. Het feit dat gezamenlijke doelstellingen en successen werden gedeeld, werkte motiverend. Om de interne communicatie verder te verbeteren zal in 2019 een HR communicatiemedewerker worden geworven en wordt een nieuw intranet geïntroduceerd.

Offshore

Bij de wekelijkse Operation Team Meeting zijn in 2018 collega's van financiën en commercie aangehaakt, om de collega's respectievelijk bij te praten over de actuele financiële status en (mogelijke) opdrachten voor de toekomst.

Ondernemingsraad

Elke divisie heeft een OR en Wagenborg heeft daarnaast een Centrale Ondernemingsraad (COR), die bestaat uit een afvaardiging vanuit de verschillende divisie ondernemingsraden. De OR is voor de directie een kritisch klankbord. Zij denkt mee hoe prestaties verbeterd kunnen worden, veiligheid voor onze collega's gewaarborgd kan worden en hoe een prettige werksfeer gecreëerd kan worden. Ook dit jaar was er weer sprake van constructief overleg.

PRIVACY

Op 25 mei 2018 trad de Europese privacywet Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) in werking. Koninklijke Wagenborg neemt de bescherming van persoonsgegevens serieus. Wij hanteren daarbij onderstaande uitgangspunten:

- We gebruiken persoonlijke informatie uitsluitend op doelmatige en rechtmatige wijze
- We zijn transparant over het soort persoonsgegevens dat we verzamelen, de wijze waarop we deze persoonsgegevens gebruiken en de manier waarop betrokkenen toegang hebben tot hun persoonsgegevens
- We slaan informatie veilig op en treffen alle redelijke maatregelen om informatie te beschermen tegen misbruik
- We komen alle van toepassing zijnde wetten en voorschriften betreffende bescherming van persoonsgegevens na



BELONEN

Richtlijn:

• Beloon medewerkers binnen het van toepassing zijnde salariskader

Binnen Wagenborg hebben we te maken met een diversiteit aan arbeidsvoorwaarden. Binnen één bedrijf kunnen meerdere regelingen van toepassing zijn. We hebben te maken met verplichtingen van bedrijfstak-cao's en met arbeidsvoorwaardelijke regelingen. We streven altijd naar een marktconforme beloning, waarbij het belangrijk is dat loonkosten beheersbaar blijven. Daar waar geen sprake is van een cao, hebben we in overleg met de OR een verhoging vastgesteld, met als minimum uitgangspunt de consumentenprijsindex huishoudens afgeleid.

Shipping

Voor een aantal zeevarenden is het verschil tussen het salaris in euro's en de cao's gebaseerd op dollars, vanwege een te groot koersverschil gecompenseerd. Voor de matrozen was dit een cao-verplichting. Voor de overige zeevarenden was het niet verplicht, maar is ook gecompenseerd. Dit heeft er mede aan bijgedragen dat zeevarenden niet uitstroomden en er daardoor weinig zijinstroom noodzakelijk was. Shipping onderscheidt zich op de arbeidsmarkt voor zeevarenden nog steeds in het duidelijke "afpraak is afspraak" beleid op het gebied van vaar- en verlofschema's. Samen met een correcte en tijdige loonbetaling, draagt dit bij aan de betrokkenheid en motivatie van zeevarenden.

PENSIOENEN

Ook wat betreft de pensioenen zijn er diverse regelingen. We zien dat veel pensioenfondsen nog steeds te maken hebben met een te lage dekkinggraad. Als deze niet binnen afzienbare tijd op een minimum niveau staan, moeten deze pensioenfondsen wellicht korten op de opgebouwde pensioenaanspraken.

Shipping

Door de ontwikkeling van de rente was het in 2017 noodzakelijk om de pensioenregeling voor Nederlandse zeevarenden aan te passen. Het opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen is onveranderd 1,604% gebleven, maar van het partnerpensioen is een belangrijk deel nu verzekerd op risicobasis. Het tot 1 januari 2017 opgebouwde partnerpensioen is blijven staan

voor de partner, maar vanaf 1 januari 2017 zal slechts een deel van het partnerpensioen daadwerkelijk worden opgebouwd, een ander deel is verzekerd op risicobasis. Zolang de zeevarende deelnemer in deze pensioenregeling blijft, heeft dat geen financiële gevolgen. Op het moment dat de zeevarende geen (actieve) deelnemer meer is bij dit pensioenfonds of met pensioen gaat, kan eventueel een deel van het ouderdomspensioen worden uitgeruild voor partnerpensioen.

Sleepdienst

Medewerkers van Sleepdienst bouwen pensioenrechten op bij Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart. De dekkinggraad van dit pensioenfonds was voldoende. De opgebouwde pensioenrechten werden verhoogd.

Nedlift en Foxdrill

De medewerkers van Nedlift en Foxdrill zijn opgenomen in de pensioenregeling van Pensioenfonds Vervoer. De dekkinggraad van dit pensioenfonds is nog steeds onvoldoende, waardoor er geen ruimte was om de opgebouwde pensioenaanspraken te verhogen.

Koninklijke Niestern Sander

Koninklijke Niestern Sander is aangesloten bij het Pensioenfonds van de Metalektro. Al enige jaren heeft dit fonds te maken met een te lage dekkinggraad. Eind 2018 lag de dekkinggraad nog steeds onder de vereiste dekkinggraad. Als gevolg hiervan neemt de kans toe dat dit pensioenfonds in 2020 de pensioenen moet verlagen. Of er daadwerkelijk een verlaging komt, hangt af van factoren als rente en beleggingen.

Passagiersdiensten

Medewerkers van Passagiersdiensten zijn opgenomen in de pensioenregeling van Pensioenfonds Vervoer. Voor medewerkers van Wagenborg Plaza is de cao voor de Levensmiddelenbedrijf van toepassing. Voor wat betreft de opbouw van pensioenrechten zijn zij aangesloten bij pensioenfonds Detailhandel.

KEN- EN STUURGETALLEN

Bijlage

Genoemde cijfers zijn op basis van aantallen medewerkers en wijken daarmee af van de aantallen FTE's genoemd in het financieel jaarverslag Koninklijke Wagborg

MEDEWERKERS IN DIENST PER DIVISIE

Divisie	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Wagborg Shipping	2.073	1.997	1.903	1.909	1.846	1.651
Wagborg Offshore	138	251	330	347	282	304
Wagborg Passagiersdiensten	132	123	125	121	125	120
Wagborg Nedlift	347	347	358	475	482	347
Koninklijke Niestern Sander	158	159	172	175	171	173
Totaal	2.848	2.877	2.888	3.027	2.952	2.595

Getoonde gegevens zijn exclusief stagiaires en uitzendkrachten. Aantal FTE is tevens exclusief % van de oproepkrachten.

MEDEWERKERS IN DIENST PER NATIONALITEIT

Divisie	NL		EU		PAN EU		ASIA		REST		TOTAAL	
Wagborg Shipping	738	35,6%	129	6,2%	288	13,9%	913	44,0%	5	0,2%	2.073	100,0%
Wagborg Offshore	50	36,2%	1	0,7%	87	63,0%	0	0,0%	0	0,0%	138	100,0%
Wagborg Passagiersdiensten	132	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	132	100,0%
Wagborg Nedlift	324	93,4%	23	6,6%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	347	100,0%
Koninklijke Niestern Sander	155	98,1%	3	1,9%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	158	100,0%
Totaal	1.399	49,1%	156	5,5%	375	13,2%	913	32,1%	5	0,2%	2.848	100,0%

DIRECT EN INDIRECT PERSONEEL

Divisie	DIRECT		INDIRECT		TOTAAL	
Wagborg Shipping	1.747	84%	326	16%	2073	100,0%
Wagborg Offshore	75	54%	63	46%	138	100,0%
Wagborg Passagiersdiensten	76	58%	56	42%	132	100,0%
Wagborg Nedlift	272	78%	75	22%	347	100,0%
Koninklijke Niestern Sander	129	82%	29	18%	158	100,0%
Totaal	2.299	81%	549	19%	2.848	100,0%

VERDELING NAAR GESLACHT

Divisie	MAN		VROUW		TOTAAL	
Wagborg Shipping	1.939	94%	134	6%	2.073	100,0%
Wagborg Offshore	107	78%	31	22%	138	100,0%
Wagborg Passagiersdiensten	92	70%	40	30%	132	100,0%
Wagborg Nedlift	318	92%	29	8%	347	100,0%
Koninklijke Niestern Sander	146	92%	12	8%	158	100,0%
Totaal	2.602	91%	246	9%	2.848	100,0%

MEDEWERKERS IN DIENST NAAR DIENSTJAREN

Divisie	<1		2-5		6-10		11-20		21-30		31-40		>40		TOTAAL	
Wagenborg Shipping	1.203	58,0%	398	19,2%	240	11,6%	144	6,9%	64	3,1%	19	0,9%	5	0,2%	2.073	100,0%
Wagenborg Offshore	41	29,7%	47	34,1%	28	20,3%	12	8,7%	6	4,3%	4	2,9%	0	0,0%	138	100,0%
Wagenborg Passagiersdiensten	20	15,2%	41	31,1%	20	15,2%	29	22,0%	9	6,8%	11	8,3%	2	1,5%	132	100,0%
Wagenborg Nedlift	60	17,3%	79	22,8%	52	15,0%	82	23,6%	49	14,1%	24	6,9%	1	0,3%	347	100,0%
Koninklijke Niestern Sander	12	7,6%	16	10,1%	21	13,3%	33	20,9%	47	29,7%	20	12,7%	9	5,7%	158	100,0%
Totaal	1.336	46,9%	581	20,4%	361	12,7%	300	10,5%	175	6,1%	78	2,7%	17	0,6%	2.848	100,0%

MEDEWERKERS IN DIENST NAAR LEEFTIJD

Divisie	<25		25-34		35-44		45-54		55-64		>65		TOTAAL	
Wagenborg Shipping	202	9,7%	607	29,3%	604	29,1%	430	20,7%	218	10,5%	12	0,6%	2.073	100,0%
Wagenborg Offshore	9	6,5%	45	32,6%	40	29,0%	30	21,7%	13	9,4%	1	0,7%	138	100,0%
Wagenborg Passagiersdiensten	7	5,3%	16	12,1%	29	22,0%	44	33,3%	33	25,0%	3	2,3%	132	100,0%
Wagenborg Nedlift	18	5,2%	86	24,8%	79	22,8%	92	26,5%	61	17,6%	11	3,2%	347	100,0%
Koninklijke Niestern Sander	6	3,8%	21	13,3%	27	17,1%	40	25,3%	57	36,1%	7	4,4%	158	100,0%
Totaal	242	8,5%	775	27,2%	779	27,4%	636	22,3%	382	13,1%	34	1,2%	2.848	100,0%

MEDEWERKERS IN DIENST NAAR CONTRACTVORM

Divisie	VAST		TIJDELIJK		TOTAAL	
Wagenborg Shipping	1.005	48%	1.068	52%	2.073	100,0%
Wagenborg Offshore	131	95%	7	5%	138	100,0%
Wagenborg Passagiersdiensten	111	84%	21	16%	132	100,0%
Wagenborg Nedlift	286	82%	61	18%	347	100,0%
Koninklijke Niestern Sander	150	95%	8	5%	158	100,0%
Totaal	1.689	59%	1.165	41%	2.848	100,0%

VERZUIMCIJFERS

Divisie	%	Gemiddelde duur	Meldingsfrequentie
Wagenborg Shipping	1,3%	22,1	0,18
Wagenborg Offshore	2,1%	8,5	0,67
Wagenborg Passagiersdiensten	1,7%	9,6	0,45
Wagenborg Nedlift	4,7%	13,0	0,90
Koninklijke Niestern Sander	6,4%	10,8	1,46
Totaal	1,9%	14,3	0,41



ROYAL WAGENBORG
P.O. Box 14, 9930 AA Delfzijl
Marktstraat 10, 9934 CK Delfzijl
The Netherlands

T +31(0)596 636 911
E info@wagenborg.com

www.wagenborg.com