

Sociaal jaarverslag 2019



Detailresult
Groep

DEKAMARKT





VOORWOORD

Met trots presenteren wij het sociaal jaarverslag 2019 van Detailresult Groep (DRG).

Meer en meer het goede gesprek aangaan, daar geloven wij in. Het vergt tijd, maar brengt duidelijkheid, focus en gemotiveerde en betrokken medewerkers. Want het belang dat wij proactieve, inzetbare en gemotiveerde medewerkers hebben die als individu en in teams waarde toevoegen aan de klant, dat is waar we het elke dag voor doen:

Samen elke dag de beste!

Door de snel veranderende markt, omstandigheden en klantbehoefte, is het namelijk van belang dat we als supermarkt organisatie wendbaar blijven als bedrijf, maar ook als individu. We zijn continu bezig om te kijken hoe we het werk beter en slimmer kunnen doen. Dat zie je volop terug in de ontwikkeling van al onze systemen, de processen, in onze winkels, maar ook bij onze medewerkers. Bij DRG werken geweldige medewerkers die er elke dag voor willen gaan en het verschil kunnen maken. In dit sociaal jaarverslag lees je vele initiatieven, welke maar een kleine greep is van alles wat we met elkaar gerealiseerd hebben.

2019 was dankzij jullie zeer succesvol. Elke dag een stapje beter en elke dag de mooiste winkels voor onze klanten.

Daar gaan wij voor!

DETAILRESULT GROEP DIRECTIETEAM

INHOUD

01

DEKAMARKT: OP NAAR DE TOEKOMST
PAGINA 6

DekaMarkt zet zich in voor klant, maatschappij en medewerker.
Na 70 jaar nog onverminderd midden in de maatschappij. Nieuwsgierig hoe?

02

DIRK WINT PRIJZEN!
PAGINA 14

Niet alleen klanten tonen hun waardering voor Dirk, Dirk toont ook haar waardering voor haar medewerkers.
Trots op hun mooie prestaties! Van carrièreswitch tot levensstijlverandering.

03

DETAILRESULT LOGISTIEK (DRL): VEILIGHEID VOOROP
PAGINA 26

DRL heeft een model ontwikkeld, waarbij talent gericht werken en het goede gesprek geborgd zijn. Je veilig voelen om te zijn wie je wilt zijn en om fouten te maken zonder afgestraft te worden, dat is de allerbelangrijkste voorwaarde voor ons om het beste uit de mens te willen halen.

04

DETAILRESULT PRODUCTIE (DRP): ISO CERTIFICERING EN PLOEGENDIENST
PAGINA 30

Top prestaties bij de bakkerij en slagerij! Met de input van onze medewerkers, heeft DRP het bovenwettelijke certificaat ISO 45001 gehaald! Een certificaat dat aantoont dat veiligheid, gezondheid en welzijn hoog in het vaandel staan. De bakkerij is naar een vijf ploegendienst gegaan. Medewerkers ervaren hun werk hierdoor als minder belastend. Er is meer ruimte voor rust en zij gaan met meer plezier naar hun werk.

05

DETAILRESULT SERVICES (DRS): STEEDS VERDER DOORONTWIKKELEN
PAGINA 36

Op kantoor werd druk gewerkt aan de ondersteuning van de winkels. Bijvoorbeeld door de werkenbij-websites te vernieuwen. Recruitment realiseerde een trendbreuk in het aantal sollicitaties en aannames! Afdeling Opleiding en Ontwikkeling ondersteunde weer veel medewerkers in hun ontwikkeling en de nieuwe afdeling Marketing operatie en Communicatie zorgde voor een vliegende start.

06

DETAILRESULT GROEP (DRG): VOOR ONS ALLEMAAL
PAGINA 44

Sommige thema's en onderwerpen spelen voor ons allemaal. Wat betekent de OR voor jou?
En hoe krijgen thema's als Mijn Koers vorm?

07

2019 IN CIJFERS
PAGINA 52


Hoe staat DRG er voor? Hoeveel collega's heb je?
Lees deze en andere leuke feiten hier terug!

01

DekaMarkt: Op naar de toekomst

DekaMarkt zet zich in voor klant, maatschappij en medewerker.
Na 70 jaar nog onverminderd midden in de maatschappij. Nieuwsgierig hoe?



 *Wat doe jij beter of anders dan gisteren?*

+11

VERNIEUWEN



11 DekaMarkt filialen hebben nu Scan & Go.

VERBOUWEN



Diverse filialen werden verbouwd. Klaar voor de toekomst.

NOG MEER WINKELGEMAK EN SERVICE



IN 2019 ZIJN DIVERSE FILIALEN VERBOUWD OF (HER)OPEND

Op 3 april heropende DekaMarkt in Doesburg. Het assortiment vers en houdbaar werd uitgebreid en de broodafdeling vernieuwd. Na 8 dagen verbouwen ging op 24 juni 2019 DekaMarkt Haarlem Oranjeboomstraat weer open. Deze winkel kreeg nieuwe AGF-tafels en koelingen. Tevens werd er een bake-off afdeling toegevoegd. DekaMarkt Velsbroek kreeg als eerste filiaal een Scan & Go afrekenpunt. Inmiddels staat de teller op 11 filialen met een Scan & Go afrekenpunt. Hierdoor kunnen we klanten nog meer winkelgemak en service bieden.

Ook DekaMarkt Wormer onderging een metamorfose en heeft nu een nieuwe broodafdeling en zelfscan en Scan & Go.

Op 18 september 2019 opende een compleet nieuwe DekaMarkt in Santpoort-Zuid. De supermarkt, voorheen gevestigd op de Bloemendaalsestraatweg, bevindt zich nu aan het Blekersveld achter de oude winkel. De winkel heeft een fantastisch versassortiment, met onder andere vers gebrande noten en een slager die het vlees terplekke vers snijdt.

VERBOUWEN



En het hoogtepunt van het jaar: na een periode van maar liefst 13 maanden sluiting ging DekaMarkt Wormerveer op 16 oktober 2019 weer open. Op 18 september 2018 stortte een deel van de bijbehorende parkeergarage in, waarbij gelukkig alleen materiële schade ontstond. Sindsdien waren de parkeergarage en de winkel gesloten.



DUURZAAMHEID VOOR ALLES: HEEL VEEL VOEDSEL GERED VAN DE AFVALBERG

In maart 2019 is DekaMarkt een samenwerking aangegaan met Too Good To Go. Een bedrijf waarbij de medewerkers zich ook wel 'Waste Warriors' noemen, en dat een strijd levert tegen de enorme voedselverspilling.

Per persoon wordt in Nederland thuis ongeveer 41 kilo eten en 57 liter drinken verspild

In Nederland gooien we per persoon ongeveer 145 euro aan eten en drinken per jaar weg

Duurzaamheid en goed zorgen voor het milieu vinden we bij DekaMarkt erg belangrijk. Wij zijn daar voortdurend mee bezig. Als supermarkt kunnen wij een belangrijke bijdrage leveren om een verschil te maken in de strijd tegen voedselverspilling. Daarmee is de Magic Box geboren. Deze Magic Box bestaat uit producten die we anders aan het einde van de dag weg zouden gooien. Bij alle winkels van DekaMarkt kunnen klanten voor €4,99 een Magic Box ophalen. Vanaf de start van de samenwerking van DekaMarkt met Too Good To Go begin maart, zijn er maandelijks al vele tienduizenden kilo's voedsel gered. Want slecht een paar maanden later, in juni, werd bij DekaMarkt Velsbroek de 25.000ste Magic Box overhandigd aan een trouwe Too Good To Go gebruiker. We kunnen wel stellen dat het concept werkt!



HOERA 70 JAAR!

Voor DekaMarkt was 2019 een bijzonder jaar. We bliezen namelijk 70 kaarsjes uit. Een mijlpaal waar we behoorlijk trots op zijn en daarom hebben we dat uitgebreid gevierd met onze klanten, op een manier die bij ons past. We hebben veel voordeel gegeven tijdens het kras & win cadeaufestijn.

Als aftrap van de jubileumfestiviteiten verscheen het boek '70 jaar zelfbediening: van Kijkgriep naar DekaMarkt'. Hierin staat de rijke geschiedenis van dit mooie familiebedrijf beschreven en vertellen medewerkers over hun band met DekaMarkt. Al onze medewerkers werkzaam bij DekaMarkt hebben dit mooie boek ontvangen.



LOKAAL MAATSCHAPPELIJK BETROKKEN

Bij DekaMarkt vinden we het belangrijk om lokaal maatschappelijk betrokken te zijn. Dat blijkt ook uit een spaaractie van voetbalplaatjes van lokale sporthelden van Fortuna Wormerveer. Door het sluiten van filiaal Wormerveer, kon de actie daar niet in dit filiaal plaatsvinden. Om de sporthelden niet teleur te stellen werd de actie daarom verplaatst naar DekaMarkt Wormer en Krommenie. Zaterdag 9 februari vond de aftrap van de verzamelactie plaats in de kantine van Fortuna Wormerveer. DekaMarkt leverde de boeken voor de jongste leden af, samen met de eerste plaatjes en wat fruit voor na de wedstrijd. Alle thuisspelende jeugdleden waren hierbij aanwezig, net als de beide supermarktmanagers van DekaMarkt Wormer en Krommenie.

Ook waren wij dit jaar weer een van de hoofdsponsors van de fietstocht de 'Vaele Ouwe' in het oosten van het land en de Ronde van Noord-Holland.

Verder hebben wij twee grote wandeltochten gesponsord van het KWF in Noord-Holland en zijn deelnemers van diverse avondvierdaagsen voorzien van appels en gezonde tussendoortjes.



CARRIÈRE MAKEN BIJ DEKAMARKT

In 2019 zijn er weer nieuwe MBO- en HBO-traineeships van start gegaan. Na een intensieve selectieprocedure zijn er diverse ambitieuze deelnemers begonnen met het tweejarige opleidingstraject tot assistent bedrijfsleider. Daarnaast zijn er ook collega's gestart met het programma dat hen opleidt tot supermarktmanager.

Ook dit programma duurt 2 jaar. De deelnemers leren niet alleen de organisatie, maar ook zichzelf beter kennen. In een intensief ontwikkeltraject krijgen de deelnemers structurele begeleiding en coaching en draaien zij meteen volwaardig mee in de winkel. Daarnaast zijn er vakgerelateerde trainingen en competentietrainingen die bijdragen aan de groei naar de functie van leidinggevende in een winkel. Om ervoor te zorgen dat het opleidingstraject goed aansluit op wat de praktijk vraagt, vindt er voortdurend afstemming plaats met de diverse betrokken partijen en worden er daar waar nodig aanpassingen doorgevoerd.

*Volop kansen
voor iedereen
om via diverse
opleidingstrajecten
je loopbaan bij
DekaMarkt verder
vorm te geven!*

DekaMarkt werkt sinds kort samen met Hogeschool Stenden. Via een duaal programma kunnen kandidaten in 2 jaar hun Associate Degree in Ondernemerschap & Retailmanagement behalen, of in 4 jaar hun HBO-diploma. In september zijn de eerste medewerkers van DekaMarkt gestart.

Daarnaast leggen diverse medewerkers de basis voor verdere door groei binnen DekaMarkt door hun MBO-3 of MBO-4 diploma te behalen. Dit gebeurt bij een ROC in de buurt of via de interne DRG klas die in september gestart is met de MBO-4 opleiding Manager Retail. Volop kansen voor iedereen om via diverse opleidingstrajecten je loopbaan bij DekaMarkt verder vorm te geven! Zo kun je altijd blijven doen wat je leuk vindt!



**MEER PLEZIER IN JE WERK
BETEKENT DUURZAMER
INZETBAAR IN JE LOOPBAAN EN
BLIJE KLANTEN! WIN-WIN!**

Voor jezelf, daarmee ook voor DekaMarkt en dus ook voor onze klanten. Hier zijn we ons erg van bewust en daarom zijn we in 2019 weer op diverse vlakken met elkaar in gesprek gegaan over onze motivatie in het werk en hebben we medewerkers diverse trajecten geboden. Zo heeft een (oud) collega die niet meer op zijn plek zat zich met hulp van DekaMarkt succesvol laten omscholen naar electricien. Met veel plezier en motivatie is hij nu buiten onze organisatie aan zijn nieuwe loopbaan begonnen. Natuurlijk vinden we het jammer wanneer een gerespecteerde collega de organisatie verlaat. Alleen je moet wel doen wat je leuk vindt om duurzaam inzetbaar te blijven. Zo hebben we intern diverse medewerkers 'overgeplaatst' naar andere werkzaamheden in een van onze supermarkten. Dit gaf weer nieuwe motivatie en leermomenten.

Patrick en Joost hebben, op zoek naar nieuwe motivatie, drastisch ingegrepen in hun loopbaan. Ze wilden weer met plezier naar hun werk kunnen gaan, en dat vonden ze bij DekaMarkt.



Patrick is 32 jaar en nu anderhalf in dienst bij DekaMarkt. Hiervoor was hij 11 jaar werkzaam in een andere branche (Intertoys) maar daar zat hij niet meer op zijn plek. Een vriendin sprak met veel enthousiasme over haar werk bij DekaMarkt en al heel snel werd Patrick aangenomen. Omdat de branche wel heel anders is, was het in het begin best wel wennen. Gelukkig kunnen we Patrick goed begeleiden en volgt hij een mooi opleidingstraject voor assistent supermarktmanager. "Een goede training die heel goed aansluit bij mijn functie." Patrick is weer met veel plezier aan het werk en leert heel veel. "Ik ben heel blij dat ik deze overstap heb gemaakt. Het is enorm belangrijk om het naar je zin te hebben op je werk!"

Joost is 33 jaar en nu ruim een jaar in dienst bij DekaMarkt. Joost was hiervoor 10 jaar werkzaam bij Perry Sport. Na 10 mooie jaren merkte Joost dat hij toe was aan een nieuwe uitdaging om met plezier te kunnen blijven werken. "Voor mij is dat wel heel belangrijk om gemotiveerd mijn werk te kunnen doen." Hij kwam binnen op de vacature voor trainee supermarktmanager. "Hier kon ik mijn passie voor mensen en verkoop in kwijt. De overgang was uiteraard best wel even wennen, maar met hulp van hele toegankelijke collega's en een praktisch gericht opleidingstraject heb ik een hele goede begeleiding en is deze stap heel goed te zetten!"

HET ROER OM, FIT NAAR DE TOEKOMST!

Soms zit met plezier naar je werk kunnen gaan in een heel ander hoekje dan de juiste functie vervullen. Onze collega Nicole voert al jaren de strijd tegen overgewicht. Ze had elk dieet geprobeerd maar tot dan toe had niks geholpen. Het roer moest om. "Zo ga ik ook niet oud worden en wordt mijn werk steeds zwaarder." Want ook op het werk zat het haar in de weg. Naar de toekomst toe wilde ze echt fitter zijn en dus duurzamer inzetbaar. Op deze weg verder gaan zou ook een strijd worden met fysieke klachten en zeer waarschijnlijk uitval. Dat wilde ze niet. In september 2016 ging dan echt het roer om. Na een

intensief voortraject met intensieve begeleiding en met hulp van de obesitas kliniek heeft Nicole op 12 september 2016 een maagverkleining gekregen. "Er bestaan veel verhalen over 'de makkelijke weg' maar het gaat vooral om je levensstijl aan te passen, want ook met een maagverkleining gaat het zeker niet vanzelf." Nicole is inmiddels 79 kilo afgevallen! "Pas na het afvallen merk je eigenlijk wat overgewicht met je doet. Als je bijvoorbeeld iets in de winkel laat vallen dan moet een collega of een klant het voor je oppakken. De laatste weken kom ik echter wel weer aan, maar nu zijn het 'goede kilo's', want ik ben inmiddels 23 weken zwanger!"

*Soms zit met
plezier naar je
werk gaan in een
heel ander hoekje
dan de juiste
functie vervullen*



02

Dirk wint prijzen!

Niet alleen klanten tonen hun waardering voor Dirk, Dirk toont ook haar waardering voor haar medewerkers. Trots op hun mooie prestaties! Van carrièreswitch tot levensstijlverandering.



Amsterdamse verkoopleiders te fiets

Terugblik 2019 op Dirk

Wij zijn Dirk!

"En wij zijn trots! In 2019 kozen klanten ons als beste supermarkt van Nederland, werden we de goedkoopste supermarkt voor de basisboodschappen én biologische boodschappen, werd onze website de beste website en onze folder de beste folder. Elke keer als we onze klanten daarvoor bedanken, bedanken we onze medewerkers. Want voor klanten zijn zij Dirk. De ruim 12.000 mannen en vrouwen die ons elke dag de beste supermarkt van Nederland maken. Dank jullie wel voor een fantastisch 2019, op naar een geweldig 2020!"

Marcel Huizing, directeur Dirk van den Broek supermarkten

WIJ ZIJN DIRK

In 2019 kozen klanten Dirk als beste supermarkt van Nederland, werden we de goedkoopste supermarkt voor de basisboodschappen én biologische boodschappen, werd onze website de beste website en onze folder de beste folder. Elke keer als we onze klanten daarvoor bedanken, bedanken we onze medewerkers. Want voor klanten zijn zij Dirk. De ruim 12.000 mannen en vrouwen die ons elke dag de beste supermarkt van Nederland maken. En deze mannen en vrouwen gaven Dirk als werkgever in het medewerkers onderzoek wat eind 2019 plaatsvond wederom een hoger rapportcijfer. Wat een fantastisch jaar was 2019!



NEGESTY (37 JAAR)
Kassamedewerker

2019 is voor Negesty een jaar geweest waarin zij zich heeft overtroffen. Met passie en gedrevenheid heeft ze een aantal doelen gesteld. Zij wilde haar gezondheid bevorderen. Daarnaast wilde zij zich verder ontwikkelen en scholen om later een carrièrestap te kunnen maken naar de financiële administratie bij DRS. Ze gaat bijvoorbeeld bewuster om met voeding en beweging en is ruim 20 kilo afgevallen. Daarnaast is ze gestart met de opleiding 'basiskennis boekhouden'. Zij bevordert hiermee haar eigen mogelijkheden en geluk; nu en in de toekomst.

Naast je huidige baan als kassamedewerker volg je op dit moment de opleiding 'basiskennis boekhouden.' Wat was voor jou de aanleiding om te willen starten met deze opleiding?

"Ik liep al langere tijd met de ambitie om uiteindelijk een rol te gaan vervullen op de financiële administratie bij DRS. Ik ben hierover het gesprek aangegaan met mijn leidinggevende om de mogelijkheden te bespreken. Een aantal keren heb ik ook intern gesolliciteerd naar diverse vacatures. Helaas is de keuze niet op mij gevallen, omdat de afstand in kennis en kunde in dit specifieke vakgebied nog ontwikkeling vraagt. Dan kan je twee dingen doen: ervoor zorgen dat je deze kennis en kunde gaat opdoen, of afwachten. Ik ben duidelijk een persoon die voor het eerste kiest en dat ook heeft gedaan!"

Daarnaast ben je ook aan de slag gegaan met je gezondheid en aanzienlijk fitter geworden. Op welk moment is deze wens ontstaan en waarom?

"Ik heb jonge kinderen. Dit gaf mij de kracht om bewuster om te gaan met mijn gezondheid en daar actief mee aan de slag te gaan. Ook in combinatie met mijn huidige werkzaamheden voel ik mij prettiger met mijn huidige gewicht. Ik bemerk ook dat mijn energie thuis en op het werk omhoog is gegaan. Na de geboorte van mijn kinderen ben ik me hiervan meer bewust. Dit is een extra stimulans geweest."

Hoe voel je je persoonlijk op dit moment?

"Het geeft mij extra zelfvertrouwen. Ik ben gelukkiger zowel zakelijk als privé. Ik ga met meer plezier naar mijn werk en pluk hiervan ook de vruchten in mijn thuissituatie."

SONNY (31 JAAR)
Supermarktmanager

AFVALLEN MET AFSPRAKEN

In 2019 kregen medewerkers de mogelijkheid deel te nemen aan het programma 'Afvallen met afspraken'. Wat deed je toen bleek dat je te laat was met inschrijven?

"Ik zou graag meedoen maar ik was net te laat met inschrijven" zei ik tegen mijn verkoopleider. En hij had hier vrijwel meteen een oplossing voor in gedachten. Dezelfde avond nog kreeg ik een e-mail binnen. Een e-mail gericht aan de coördinator van het project met een kopie naar mij, met de boodschap;

"Hierbij wil ik mijn plaats afstaan aan Sonny ...
... Sonny, succes en het is je van harte gegund."

Dit was wel een moment dat ik even stil stond bij de gedachte waarom mij dit gegund werd. "We hebben het hier wel over mijn gezondheid" dacht ik toen. En als er iets is waar ik zuinig op moet zijn is het wel gezondheid. Vaak beseft men dat pas als het te laat is. Ik werk al 15 jaar voor deze organisatie en nog steeds iedere dag met dezelfde passie, plezier en enthousiasme, dus als het aan mij ligt wil ik hier nog heel lang mee doorgaan. En als er iets is wat ik daarvoor nodig heb is het gezondheid. Gelukkig kreeg ik de kans om middels dit programma daar iets aan te doen."

Was dit wat je nodig had om naar de toekomst toe fitter en duurzamer inzetbaar te zijn?

"Eerlijk is eerlijk, ik wist allang dat ik wat kilo's kwijt moest raken. Naast dat het een negatief effect kan hebben op veel onderdelen van mijn leven, beseft ik dat het vreemd kan overkomen als ik als supermarktmanager mijn personeel wil wijzen op de verschillende onderdelen van 'Mijn Koers' waaronder 'Mijn gezondheid' terwijl ik zelf niet fit ben en last heb van overgewicht."

Wat heeft het programma 'afvallen met afspraken' jou gebracht?

"Ik ben blij met het programma afvallen met afspraken. Het helpt je enorm om weer de eigen regie te nemen op je gezondheid. Afvallen kan lastig zijn maar met de juiste motivatie, begeleiding en aanpak is het goed te doen. In 5 maanden tijd ben ik 3 BMI punten kwijtgeraakt en daar mag ik best trots op zijn."

ROB
De stap van groente- en fruitspecialist naar fietsenmaker

Rob heeft 40 jaar gewerkt als groente- en fruitspecialist binnen Dirk. Op 57-jarige leeftijd heeft hij de stap gezet om van zijn hobby zijn werk te maken. Hij is sinds begin 2020 werkzaam als fietsenmaker.

Wat heeft je doen besluiten om na 40 jaar bij Dirk een volgende stap te zetten?

“Ik heb 40 jaar met heel veel plezier en passie bij Dirk gewerkt. De laatste jaren merkte ik dat het fysiek steeds zwaarder werd om mijn functie uit te voeren. Door de fysieke aard van het werk had ik 8 jaar geleden al besloten om 32 uur te werken in plaats van 40 uur. De beste stap op dat moment. Toch merkte ik nog steeds dat ik op mijn vrije dagen erg uitgeput was. Dit gaf reden om na te denken over mijn toekomst. Hoe zie ik de komende jaren voor mij? Wat betekent het als ik minder ga werken of als ik een stap terug zet in verantwoordelijkheid? Zie ik nog kansen binnen Dirk? Wat zijn de kansen buiten Dirk? Dit zat al langer in mijn hoofd. Iedereen heeft namelijk in zijn werkende leven wel eens een dipje en dan komen deze vragen ook naar voren. Ik gaf hier alleen eerder geen gehoor aan. Op het moment dat het fysiek steeds zwaarder begon te worden wilde ik keuzes over mijn toekomst niet langer voor mij uit schuiven.”

Wat maakte dat je de stap hebt gezet om jouw toekomst te bespreken met HR?

“In mijn hoofd was ik al langer bezig met mijn toekomst. Toen onze HR-adviseur Emma op het filiaal kwam en vroeg hoe het met mij ging was dit een mooie opening om dit bespreekbaar te maken. Niet lang daarna stond er een gesprek gepland waarin we verschillende scenario's hebben besproken. Het voelde enorm fijn om hier open over te kunnen praten.”

Wat heeft HR hierin voor je kunnen betekenen?

“Allereerst voelt het fijn om hier met iemand over te praten, dit soort dingen moet je niet voor jezelf houden. HR heeft mij hierin enorm geholpen door de verschillende scenario's te bespreken (zoals minder werken en een andere functie met minder verantwoordelijkheden). Hier kwam uit dat minder verantwoordelijkheid niet minder fysiek werk betekende. Dit heeft mijn ogen geopend en was de stap buiten Dirk makkelijker te zetten. Daarnaast heb ik bruikbare tools gekregen. Ik heb de mogelijkheden gekregen om mijn vooruitzichten te verkennen in de vorm van loopbaanbegeleiding. Ik kreeg de keuze uit verschillende partijen en ik heb uiteindelijk gekozen voor Amplooi. Dit betrof een 45+ loopbaanadviesstraject en heeft mijn keuze om het fietsenmakersvak in te gaan bevestigd. In mijn vrije tijd had ik namelijk al een theoriecursus voor fietsenmaker gevolgd, maar dat maakte mij nog geen gecertificeerd fietsenmaker. Daarvoor was nog een intensieve 2 tot 3 maanden durende praktijktraining in Zeist noodzakelijk. Dirk heeft mij hierbij geholpen door onbetaald verlof te geven tijdens mijn praktijktraining. Amplooi

heeft mij geholpen met inzicht in mijn toekomst en tips voor sollicitaties. Het was ondertussen natuurlijk al 40 jaar geleden sinds mijn laatste sollicitatiegesprek.”

Hoe is het om een nieuwe baan te starten?

“Het is enorm spannend om een nieuwe start te maken. Een nieuwe werkgever, nieuwe mensen en een nieuw werkritme. Dat is even wennen maar ik kan het iedereen aanraden. Ik heb het enorm naar mijn zin, mijn werk geeft mij energie en is fysiek niet zwaar. Dit maakt ook dat ik mijn vrije dagen anders beleef. Ik ben niet meer zo uitgeput en krijg veel energie van mijn werk. Energie die ik ook weer in mijn vrije dagen kan steken om leuke dingen te doen.”

Welke tips heb je voor collega's die zich in hetzelfde schuitje bevinden?

“Denk goed na over je toekomst bij Dirk. Stel jezelf eens de vraag: zie je nog een toekomst bij het bedrijf? Of zie ik mezelf in een andere functie werken binnen of buiten Dirk? Maak het vooral bespreekbaar bij HR. Zij kunnen met je meedenken en de verschillende scenario's voor je neerleggen. Dit maakt keuzes hierin makkelijker. Een andere tip is om je niet te laten leiden door angst of het niet durven. Je bent zelf in de regie van je loopbaan en over hoe je de komende jaren wilt inrichten. In mijn situatie moet ik nog minimaal 8 jaar werken, en als je fysiek een uitdagende functie hebt en je passie misschien ergens anders ligt, is 8 jaar erg lang. Blijf vooral niet hangen en realiseer je dat niets vanzelf komt aanwaaien. Ik vond het ook intensief om weer terug de schoolbanken in te gaan en toch heb ik het gedaan. Je moet er voor willen en durven gaan.”

Hoe heeft jouw omgeving hierbij geholpen?

“Ik ben enorm gesteund door mijn familie. Natuurlijk vonden zij het ook spannend maar dat heeft ons niet weerhouden om het hier met elkaar over te hebben thuis. Ze stonden allemaal achter mij en dat is erg belangrijk.”

Tip voor Dirk?

“Gesprekken over duurzame inzetbaar blijven stimuleren en proactief blijven zoeken. Veel mensen zijn hiermee bezig maar durven zelf de stap vaak nog niet te zetten. Ik ben enorm blij dat ik de stap wel heb gezet en dankbaar voor de fijne ondersteuning naar mijn nieuwe baan.”

De impact van statiegeld...

MIDDEN IN DE MAATSCHAPPIJ Bij Dirk hebben we respect voor onze klanten, producten en omgeving, het milieu en elkaar. Wij produceren duurzame producten en behandelen anderen zoals wij zelf ook behandeld willen worden. Respect is niet voor niets een van onze kernwaarden. In 2019 ondernamen we weer tal van initiatieven waarmee we deze kernwaarde uitdragen.

Dirk organiseerde in 2019 meerdere statiegeldacties voor goede doelen die in totaal ruim
€ 200.000,- opleverden

“Voor de voedselbanken zijn statiegeldacties inmiddels de belangrijkste bron van inkomsten. In januari werd door klanten van Dirk € 47.000,- bij elkaar gebracht. Dat is een waanzinnig bedrag en toont de betrokkenheid van de klanten van Dirk met ons werk” aldus Danny Blind, ambassadeur van Voedselbanken Nederland. “Voor slechts 5 euro kunnen we een huishouden een voedselpakket bezorgen.” Klanten van Dirk doneerden in februari en maart hun statiegeldbonnen aan CliniClowns. Echt iets kunnen betekenen voor kinderen die pijn en tegenslag ervaren is zo ontzettend dankbaar en belangrijk. Afleiding en spel doen heel veel. Ook mensen met dementie zie je opbloeien als je binnenkomt. Dat is zo bijzonder om te zien. CliniClown Toffie (Arjen) vult aan: “Fantastisch dat de klanten van Dirk dit helpen mogelijk te maken.” De statiegeldactie van de supermarkt leverde dit jaar € 44.161,- op. Met de statiegeldactie in alle filialen van Dirk is € 47.303,- voor Alzheimer Nederland bijeengebracht. Met de opbrengst van deze actie dragen de klanten van Dirk bij aan belangrijk onderzoek, waarmee een toekomst zonder dementie hopelijk steeds dichterbij komt. In de maanden september en oktober doneerden klanten statiegeldbonnen voor het Prinses Beatrix Spierfonds. De actie heeft € 35.970,- opgeleverd. Dit geld komt ten goede aan wetenschappelijk onderzoek naar spierziekten. Samen het strand of een leuk museum kunnen bezoeken, is voor veel ouderen niet vanzelfsprekend. Mobiliteitsverlies helpt niet. Klanten van Dirk konden gedurende zes weken hun statiegeldbonnen doneren aan het Nationaal Ouderenfonds en dat leverde € 29.962,- op. Met het geld zorgt het Ouderenfonds ervoor dat ouderen anderen blijven ontmoeten en zorgeloos kunnen blijven genieten.



...en de impact van verantwoorde keuzes

Voedselbanken Nederland en Dirk zijn in augustus een landelijke samenwerking aangegaan om meer voedsel te redden. Na een testperiode in enkele filialen doneren nu alle filialen van Dirk goed voedsel dat tegen de houdbaarheidsdatum zit aan lokale voedselbanken. Dirk wil verantwoorde voeding betaalbaar en toegankelijk maken. Door het doneren van goede producten die tegen de houdbaarheidsdatum zitten, maar nog wel goed zijn, maken we deze producten toegankelijk voor mensen met een klein budget. Zo helpen we de voedselbanken bij het bestrijden van armoede, dringen we tegelijkertijd voedselverspilling terug en krijgen onze producten alsnog een duurzame bestemming.

SCHAP-COMMUNICATIE Dirk helpt de consument bij verantwoorde keuze. In navolging op de schapcommunicatie bij de sappen en frisdranken die we in 2018 uitrolden, zijn we in 2019 ook bij het zuivelschap gestart. Waar we bij de sappen en frisdranken communiceerden over het aantal calorieën en het suikergehalte, richten we ons bij het zuivel op verzadigde vetten en suiker. Zo maken we het voor de consument net wat makkelijker om een keuze te maken!

DIRECTEUR VOOR EEN DAG Marcel Huizing, directeur Dirk, heeft op 24 januari het directeurschap voor een dag overgedragen aan Melanie. De 15-jarige scholiere had een hele dag voor het zeggen als baas van Dirk. Tijdens de JINC Baas van Morgen-dag ervaren 200 kinderen die opgroeien in een omgeving met een sociaaleconomische achterstand wat de leiding hebben over een bedrijf betekent. Ze doen bovendien waardevolle contacten op voor later.



BEWUSTE KEUZE Dirk stopt in mei met de verkoop van groot formaat energiedrankjes. Nederlandse consumenten maken steeds bewustere keuzes in eten en drinken en Dirk wil ze hier in ondersteunen. Zo is in de afgelopen tijd ons aanbod suikervrije frisdranken uitgebreid en is er meer keuze in water. Het bovenmatig gebruik van energiedrankjes willen wij niet stimuleren. Daarom heeft Dirk besloten om, nadat we in 2018 al besloten om te stoppen met acties, ook te stoppen van het stimuleren van grootverbruik van energiedrankjes.

Ook in 2019 kregen scholieren van basisscholen in de omgeving van een Dirk supermarkt in de laatste week van oktober allemaal een appel en een verantwoord recept van het Voedingscentrum. Met deze gezonde traktatie wil Dirk kenbaar maken dat gezond eten lekker is én vooral niet duur hoeft te zijn. Bij Dirk zetten we ons in om verantwoorde voeding betaalbaar en toegankelijk te maken voor iedereen. We vinden het belangrijk om dichtbij onze grote én kleine klanten te staan. Bij de appel deelden we een flyer uit met een leuk recept met appels. Zo konden de leerlingen samen met hun ouders een gezond en lekker gerecht met appel bereiden. Hopelijk inspireren we hen op deze manier om vaker iets gezonds te maken.

**DIRK IN
BEWEGING**

Samen in beweging zijn sluit goed aan bij het thema gezondheid van Mijn Koers, maar werkt ook verbindend en is enorm leuk. In 2019 werden op initiatief van collega's 11 activiteiten georganiseerd waar op ingeschreven kon worden in het kader van 'Dirk in beweging.' De hardloopevenementen, met o.a. de Dam tot Damloop, Singelloop in Leiden en Gouda en de Haarlemmermeerrun, genoten veel animo. Maar ook de obstaclerun in Alphen aan den Rijn en de mountainbike clinic in Noordwijkerhout brachten collega's in beweging. In september schreven daarnaast verschillende teams zich in voor Steptember. Een sponsoractie waarbij deelnemers 28 dagen lang elke dag 10.000 stappen zetten, voor het goede doel, Cerebrale Parese. Hiermee halen ze geld op voor onderzoek naar CP, voorlichting, en om producten te ontwikkelen voor mensen met CP.

*Nieuw-Vennep
beste Dirk
supermarkt van
Nederland!*



WINKELWEDSTRIJD

In mei sleept het team van filiaal Nieuw-Vennep de titel 'beste Dirk supermarkt van Nederland' in de wacht. Een echte teamprestatie waar maandenlang samen keihard voor is geknakt. Tijdens een spetterend eindfeest in Studio A12 in Bunnik maakte Marcel Huizing, directeur Dirk de winnaar bekend. Naast de prijs voor beste winkel, werden er ook prijzen uitgereikt aan filialen die winnaar zijn geworden in de categorie beste afdeling. De beste AGF-afdeling vind je bij Dirk Amsterdam Sloterkade. Dirk Zoetermeer heeft de beste brood en bake-off afdeling. De prijs voor klantvriendelijkste kassa-afdeling ging naar Dirk Leidschenveen. Dirk Amsterdam 2^e Hugo de Grootstraat mag zich de meest commerciële Dirk van Nederland noemen.

Dirk doet

NL DOET

Ook in 2019 waren veel Dirk-medewerkers actief tijdens de NLdoet dagen. Timmeren, verven, schoonmaken of een uitstapje. Op enorm veel locaties in het land staken honderden medewerkers vanuit onze filialen en het hoofdkantoor hun handen uit de mouwen om een handje te helpen. Zo werd er bijvoorbeeld in Schiedam geklust bij Scouting Tono-groep in Groenord. Samen met de vrijwilligers van de scoutinggroep zaagden, verfd en klusten zij onder andere aan een betere kast voor het kinderboekenstation dat de scoutinggroep heeft in haar groepshuis. Bij dit kinderboekenstation mogen kinderen uit de wijde omgeving op zaterdag een boek ophalen, deze lezen en daarna laten zwerven. De scouts hopen dat met het verbeteren van de buitenkast er nog meer kinderen een boek komen halen. NLdoet was in 2019 weer een groot succes. Op naar 2020!

NATIONAAL INTEGRATIEDINER

Het Nationaal Integratie Diner (NID), werd in oktober voor de vierde keer op rij bij Dirk georganiseerd. Medewerkers en klanten van Dirk kwamen weer samen om te proeven van elkaars gerechten en meer te leren over elkaars cultuur. Het initiatief sluit perfect aan bij de samenstelling van het personeel en de klanten van Dirk. Marcel Huizing, Directeur Dirk: "onze winkels zijn een weerspiegeling van de samenleving. Er komen zóveel personeelsleden en klanten met verschillende culturen bij ons over de vloer en daar zijn we trots op. Er komt dus van alles op tafel. Een ideale gelegenheid om wat meer van elkaar te weten te komen, zodat we elkaar ook beter begrijpen." Na het diner kregen de deelnemers een handige kunststof bewaardoos mee, zodat de restjes mee naar huis konden. Op deze manier gaat er niks verloren, voedselverspilling vinden we namelijk heel erg zonde bij Dirk!



03

DRL: Veiligheid voorop

DRL heeft een model ontwikkeld, waarbij talent gericht werken en het goede gesprek geborgd zijn. Je veilig voelen om te zijn wie je wilt zijn en om fouten te maken zonder afgestraft te worden, dat is de allerbelangrijkste voorwaarde voor ons om het beste uit de mens te willen halen.



Waar start jij een goed gesprek?

Inzetbaarheid, motivatie en veiligheid bij DRL

Bij DRL hebben wij een model ontwikkeld, waarbij talentgericht werken en het goede gesprek geborgd zijn. Dit model heet: 'O.O.G. voor talent.'

ONTDEKKEN
de organisatie (waarden, cultuur, regels), je collega's, je (start) functie

ONTPLOOIEN
je talenten kenbaar maken, verder cultiveren en ambities onderzoeken

GROEIEN
richting geven aan je groei (in welke vorm dan ook)

Dit model wordt geladen door onze leiderschapsprogramma's 'Wij hebben OOG voor jou' en ondersteund met een evaluatieformulier.

Binnen DRL hebben we tot halverwege 2019 een pilot gedraaid en zijn daarna uitgerold over alle profielen in het distributiecentrum. Ook het hoofdkantoor is daarbij meegenomen. Binnen het O.O.G. model draait het om talentherkenning en 'het goede gesprek' (Ontplooiën). Alle pijlers vanuit Mijn Koers 'Loopbaan, Veiligheid en Gezondheid' staan hierin tevens centraal. Door middel van het stoplicht-model, scoort de medewerker waar hij/zij denkt te staan. De leidinggevende heeft het formulier vanuit zijn optiek ingevuld. Over de verschillen gaan ze in gesprek. Zo ontstaan er mooie open gesprekken, waarbij de insteek op duurzame inzetbaarheid een belangrijke positie inneemt.

Deze werkwijze creëert openheid en is richtinggevend voor zowel de medewerker als de leidinggevende. Doorstroming of ontwikkeling naar een andere positie is een vast onderdeel geworden, maar ook het inzetten van interventies als het even wat minder goed met je gaat en we zorgen hebben over je duurzame inzetbaarheid of mogelijke uitval in verzuim. We werken veel samen met een partner die ondersteuning/begeleiding biedt op het gebied



van financiële ondersteuning, zoals schuldbemiddeling, maar ook wanneer bijvoorbeeld in je privé-situatie iets voordoet en je even hulp nodig hebt om orde op zaken te stellen. Een

veelvoorkomend voorbeeld is dat medewerkers naast hun werk ook mantelzorgers zijn. Hoe blijf je dan de juiste balans houden voor jezelf, je gezin en je werk? Maar deze gesprekken horen uiteraard ook in een veilige omgeving plaats te kunnen vinden. Daar is een eenvoudige spreekkamer in het distributiecentrum veelal niet de beste plek voor. Daarvoor hebben wij een speciale 'Mijn Koers Kamer' laten ontwikkelen. Een kamer vol inspiratie en prikkels over 'Jouw Loopbaan, Jouw Veiligheid en Jouw Gezondheid.' Maar ook een warme ontvangst op je eerste werkdag, een sollicitatiegesprek of werkoverleggen die meer creativiteit nodig hebben vinden hier plaats.

Je veilig voelen om te zijn wie je wilt zijn en om fouten te maken zonder afgestraft te worden, dat is de allerbelangrijkste voorwaarde voor ons om het beste uit de medewerker te willen halen.

We hebben OOG voor jou

The image shows two evaluation forms. The top one is for a supervisor ('VOORMAN') and the bottom one is for an employee ('MEDEWERKER KANTOOROMGEVING'). Both forms have a header with 'EVALUATIE FORMULIER' and 'Detailresult Groep'. They include a table for 'WU' (Werkzaamheid) with columns for 'Aantekeningen LG', 'Aantekeningen Mw', and 'Actie punt'. Below that is a section for 'Mijn Koers' (IN TE VULLEN DOOR DE MEDEWERKER) with three rows: '1. Gezondheid', '2. Veiligheid', and '3. Loopbaan'. Each row has a set of three circles for rating.



04

DRP: ISO certificering en ploegendienst

Top prestaties bij de bakkerij en slagerij! Met de input van onze medewerkers, heeft DRP het bovenwettelijke certificaat ISO 45001 gehaald! Een certificaat dat aantoont dat veiligheid, gezondheid en welzijn hoog in het vaandel staan. De bakkerij is naar een vijf ploegendienst gegaan. Medewerkers ervaren hun werk hierdoor als minder belastend. Er is meer ruimte voor rust en zij gaan met meer plezier naar hun werk.



Ploegendienst maakt het werk minder zwaar. Wat kan jouw werk minder zwaar maken?



Ook bij DRP is duurzame inzetbaarheid een belangrijk thema. In 2019 zijn er al grote stappen gezet, waarop in 2020 voortgebouwd wordt. De RI&E's (Risico-Inventarisaties en -Evaluaties) zijn de bron voor verdere acties om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Om te controleren of ze voldoen aan de wettelijke eisen, zijn de RI&E's van beide bakkerijen en de slagerij in 2019 getoetst door onze Arbodienst. Het belangrijkste thema dat uit de resultaten naar voren komt is de fysieke belasting. Daarom is hieraan in 2019 veel aandacht besteed.

In samenwerking met preventiebureau STEP Nederland zijn op alle drie de locaties van DRP onderzoeken uitgevoerd om de lichamelijke belasting te meten. De interventies die hieruit zijn gekomen zijn samen te vatten in vier thema's: automatisering van het productieproces, instructies, trainingen en persoonlijke begeleiding vanuit STEP. In 2019 zijn hiervoor de eerste grote stappen gezet en in 2020 geven we hier uiteraard verder invulling aan.

De input vanuit de werkvloer is een belangrijke factor bij duurzame inzetbaarheid en motivatie. Mensen 'aan de lijn' weten natuurlijk het beste wat de grootste risico's zijn en waar het beste op gefocust kan worden. Afgelopen jaar is daarom meer aandacht gekomen voor input vanuit de medewerkers. Een aantal mooie voorbeelden in de bakkerij in Velsen-Noord zijn de stammat bij de uitvoerband van de kleinbrood-oven, een kar om makkelijker de bakken met strooisel te verplaatsen en een herindeling van de inpakafdeling. Het is fijn om te merken dat hier positief op wordt gereageerd, want samenwerking zorgt er voor dat interventies succesvol zijn en de motivatie groeit.

Een mooie beloning voor alle inspanningen is het behalen van het certificaat op de norm ISO 45001. ISO 45001 is een bovenwettelijke norm. Dit houdt in dat het niet verplicht is om hier als organisatie aan te voldoen, maar dat het een vrije keuze is.



Het resultaat? Er zijn kleine afwijkingen gevonden ten opzichte van de norm, maar het certificaat is wel behaald!

De kers op de taart, de kroon op het werk, de krenten in de oliebolletjes. Het was een mooie afsluiting van 2019 en een sterk begin van 2020. Zoals benoemd past de certificering goed bij de strategische richting van DRP. Het doel is daarom de kennis die is opgedaan in de toekomst breder in te gaan zetten dan de bakkerij in Velsen-Noord.

*De kers op de taart, de kroon op het werk, de krenten in de oliebolletjes!
ISO 45001!*

Als een bedrijf of organisatie aan deze norm voldoet toont het aan dat het managementsysteem voorziet in de veiligheid, gezondheid en welzijn van de medewerkers. De visie van DRP sluit hier naadloos op aan. De bakkerij in Velsen-Noord heeft daarom ruim een jaar toegewerkt naar het behalen van het certificaat. Met succes!

Op 30 en 31 december vond de audit plaats. Onderwerpen als BHV, machineveiligheid en de Risico Inventarisatie en Evaluatie zijn door de auditoren beoordeeld.



PLOEGENDIENST In januari 2019 is er een nieuw ploegenrooster ingevoerd bij de bakkerijen. Halil werkt in de bakkerij in Apeldoorn en heeft deze roosterverandering meegemaakt. Hij vertelt hier graag meer over.

“Ik werk in de bakkerij Apeldoorn als Operator II sinds september 2017. In 2017 is er een medewerkersonderzoek uitgevoerd en ik ben één van de ambassadeurs van dit onderzoek. Hieruit kwam naar voren dat de medewerkers ontevreden waren over de werktijden. Wij werkten destijds in een vierploegendienst.

Dit rooster werd als zwaar ervaren doordat de rustmomenten kort zijn. Voor je gevoel had je maar één volle dag om uit te rusten en vervolgens moest je alweer aan het werk.

Tijdens de ambassadeursbijeenkomsten hebben we hierover gesproken en ook tijdens OC vergaderingen is dit ter sprake gekomen. Hieruit is gebleken dat een vijfploegenrooster het meest geschikt zou zijn.

Ik heb nu een jaar in het vijfploegenrooster gewerkt en ik moet zeggen dat het mij prima bevalt. Door dit rooster heb ik meer tijd voor mijn gezin, heb ik meer tijd om te ontspannen en kan ik meer rust nemen. Ik ervaar hierdoor minder werkdruk en dit merk ik ook bij mijn collega's op de werkvloer. Tijdens de ambassadeursbijeenkomsten hebben wij ook gesproken over het onderwerp 'ongewenst gedrag' en uit het onderzoek van 2019 is gebleken dat er minder ongewenst gedrag wordt ervaren. Ook het onderwerp werktijden scoort veel hoger dan in 2017. Zo zijn we van een score van 3,9 naar een 8,4 gegaan!

Al met al ben ik tevreden met het nieuwe rooster en denk ik dat hierdoor ook mijn collega's met meer plezier naar het werk gaan.”



05

DRS: Steeds verder doorontwikkelen

Op kantoor werd druk gewerkt aan de ondersteuning van de winkels. Bijvoorbeeld door de werkenbij-websites te vernieuwen. Recruitent realiseerde een trendbreuk in het aantal sollicitaties en aannames! Afdeling Opleiding en Ontwikkeling ondersteunde weer veel medewerkers in hun ontwikkeling en de nieuwe afdeling Marketing operatie en Communicatie zorgde voor een vliegende start.



Wat zou jij graag beter of anders willen doen?

Recruitment en Arbeidsmarktcommunicatie

De arbeidsmarkt verandert in hoog tempo. Deze wordt krappere. Niet alleen door de economische groei, maar ook door de vergrijzing en ontgroening van de markt. Een uitdagende markt voor het aantrekken van top talent. Daarom zijn we op 10 april live gegaan met 3 nieuwe werkenbij-websites en een nieuw wervingssysteem, waarmee we ons instroomproces digitaliseerden.

De impact is groot. Waar we door de invloed van de markt de afgelopen twee jaar een dalende trend zagen in bezoekers, sollicitanten en aannames is deze trend nu doorbroken.

Met de digitalisering van het contractproces zijn we nu in staat om kandidaten na 24 uur te laten starten. In de praktijk levert dit een versnelling van het aanname proces op van gemiddeld 2 tot 3 weken. In deze krappe arbeidsmarkt zorgt dat voor een hoger aannamepercentage op vacatures.

Waar we door de invloed van de markt de afgelopen twee jaar een dalende trend zagen in bezoekers, sollicitanten en aannames is deze trend nu doorbroken.



Denken aan de Toekomst

Bij Detailresult denken we aan de toekomst en ondernemen we met aandacht voor mens en natuur. Binnen onze organisatie is er een speciaal Duurzaam Actie Team (DAT) dat zich bezig houdt met MVO. Bij ons ook bekend als het 'Denken Aan de Toekomst' team.

Onze initiatieven en activiteiten zijn samengevat in ons [sociaal jaarverslag](#). Hierin kan je onder andere meer lezen over hoe Stichting Clinidown, Make a wish Nederland, Prinses Máxima Centrum voor kindercancerziekten, Stichting Alpe d'HuZes afgelopen jaar op ons konden rekenen. Hoe we voldoen aan de participatiewet en hoe ons Nationaal Integriteitsplan geïmplementeerd door



Afdeling Opleiding en Ontwikkeling

“Bevorderen van (duurzame) inzetbaarheid en ontwikkeling van medewerkers, in gesprek gaan met je leidinggevende...”. Zo makkelijk als het klinkt is het eigenlijk ook! Bij afdeling Opleiding en Ontwikkeling zien we steeds meer dat niet alleen leidinggevenden ervaren dat dit belangrijk is. Ook een groot deel van de medewerkers van DRG komt meer en vaker in beweging en pakt de regie op eigen inzetbaarheid, ontwikkeling en loopbaan. Goed om te zien, want bij Opleiding en Ontwikkeling doen we er alles aan om dit te stimuleren.

BEVORDEREN VAN EIGEN REGIE OP JE LOOPBAAN EN (DUURZAME) INZETBAARHEID...

Een loopbaan binnen DRG of oriënteren op een andere functie binnen onze organisatie? Is dat mogelijk? Jazeker! Opleiding en Ontwikkeling doet er alles aan om bestaande opleidingen, trainingen en e-learnings zichtbaar te maken. Medewerkers weten daardoor welke opleidingsmogelijkheden er zijn om hun eigen doel te bereiken. Voor het komende jaar staat op de planning om opleidingen goed te koppelen aan functies zodat loopbaanpaden ontstaan. Een soort route die je kunt volgen om je droombaan te bereiken.

CURSUS AANBOD EN OPLEIDINGSGIDSEN OP ACADEMY....

De opleidingsgidsen staan sinds 2019 op Academy in M-Portaal en zijn dus voor iedereen inzichtelijk.



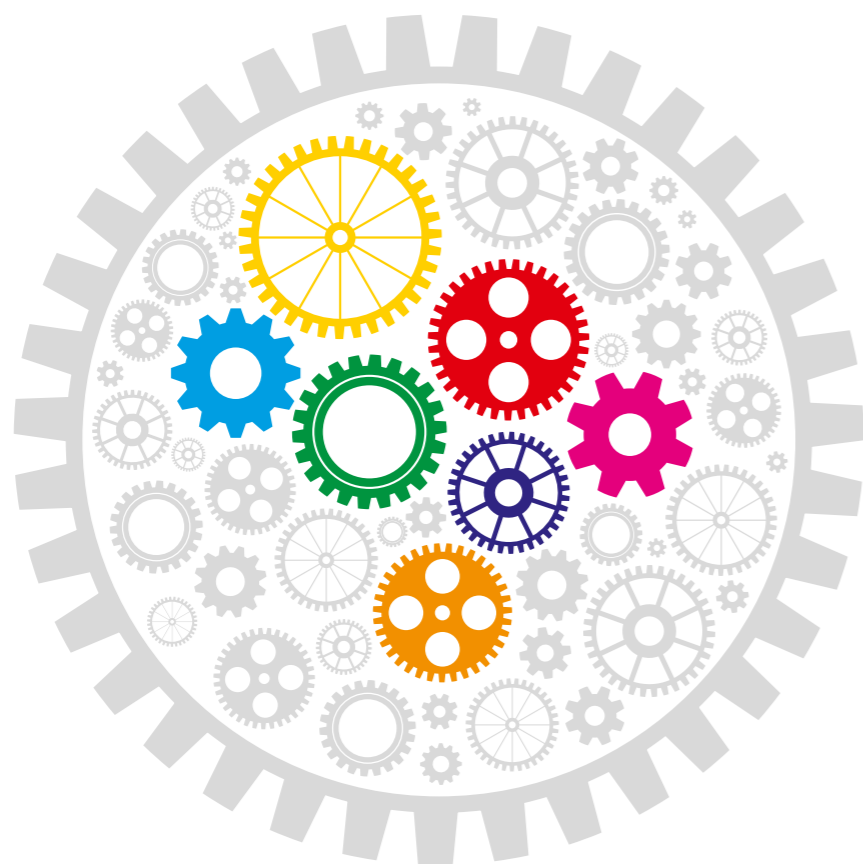
Heel veel medewerkers van DRG maakten al gebruik van het vrije cursus aanbod op Academy. Er werden volop trainingen gevolgd en een behoorlijk aantal medewerkers is gestart met een traineeship of MBO opleiding van DRG.

Wist je trouwens dat een MBO opleiding van DRG voor iedereen toegankelijk is? Onze visie op MBO opleidingen binnen DRG is dat iedereen kan deelnemen. “Je bent nooit te oud om te leren!”

Ook de modules van Mijn Koers werden goed gebruikt en veel van onze leidinggevenden van DRG hebben de training ‘het goede gesprek’ gevolgd. De inspiratiefilmpjes op Academy worden goed gebruikt. Een goede en werkbare relatie met collega’s en leidinggevenden is de

IN 2019 VOLGDEN...	Aantal	Activiteit
	84	collega's een traineeship afdelingsmanager of supermarktmanager
	860	collega's de training Bedrijfs hulpverlening (BHV)
	287	collega's de training Sociale Hygiëne
	137	collega's een MBO opleiding

Organiseren voor succes



Marketing operatie en Communicatie

Onder deze titel is in het voorjaar een aantal wijzigingen in de marketing organisatie aan de medewerkers van DRS gecommuniceerd.

De belangrijkste aanleiding voor de wijzigingen was de noodzaak om pro-actief in te kunnen spelen op het snel veranderende consumentgedrag. In het kader van deze wijzigingen is een nieuwe afdeling ontstaan; Marketing Operatie en Communicatie (MOC). Een

nieuwe afdeling van 45 medewerkers betekende ook een nieuwe missie. Vanuit de gedachte dat een missie alleen gaat leven als ze gebaseerd is op opvattingen, waarden en ambities die de medewerkers met elkaar willen delen, is de afdeling gezamenlijk aan de slag gegaan. Naast een nieuwe missie en visie voor de afdeling zijn vijf waarden voor de afdeling geformuleerd.



Dat juist voor deze waarden is gekozen is geen toeval. Het is belangrijk om feedback te geven aan collega's, maar daarnaast is het ook belangrijk om feedback te vragen. Op de afdeling MOC wordt dit zo veel mogelijk gestimuleerd. Collega's moeten er zeker van kunnen zijn dat hun feedback oprecht wordt gewaardeerd en waardevol is. Daarvoor is het essentieel dat op de werkplek sprake is van vertrouwen. De waarden komen naar voren in onder andere het aangaan van de dialoog en het bespreekbaar maken van duurzame inzetbaarheid. Deze gesprekken gaan niet alleen over een goede gezondheid of voldoende kennis en vaardigheden.

Ook houding, gedrag en of iemand gemotiveerd is zichzelf aan te passen aan een veranderende omgeving komen aan bod. In hoeverre voelt iemand zich verantwoordelijk voor zijn eigen inzetbaarheid? Het gaat om kunnen, willen en mogen blijven werken op de lange termijn en wat hiervoor nodig is. Het voeren van deze gesprekken heeft ertoe geleid dat in het afgelopen jaar verschillende succesvolle interventies zijn ingezet, zoals psychologische hulp, persoonlijke coaching, werkplekonderzoeken en financiële coaching.

06

DRG: Voor ons allemaal

Sommige thema's en onderwerpen spelen voor ons allemaal.

Wat betekent de OR voor jou? En hoe krijgen thema's als Mijn Koers vorm?



Werken voor DRG is meer dan je denkt.



MIJN KOERS: ARBEIDSFIT, NU EN IN DE TOEKOMST

Iedereen die werkt, heeft te maken met voortdurende verandering. Technische ontwikkelingen hebben grote invloed op de inhoud van ons werk. Ga maar eens voor je eigen functie na hoe snel deze zich ontwikkeld heeft in de afgelopen jaren. Daarnaast moeten we met zijn allen ook steeds langer doorwerken. Je kunt niet meer tegen elkaar zeggen: hoe lang moet jij nog? Zelfs aan een zestigjarige kun je nog vragen: wat wordt je volgende stap? Je moet continu nadenken over de vraag hoe je je leven actief inricht.

De supermarktbranche ontwikkelt zich namelijk snel. Klanten kunnen nu zelf hun boodschappen scannen en afrekenen. Dit heeft natuurlijk impact op ons werk, onze rollen gaan veranderen. Om inzetbaar te blijven moeten medewerkers nieuwe rollen en taken kunnen oppakken, binnen én buiten onze organisatie. Ze moeten hiervoor hun kennis up-to-date houden, maar ook vaardigheden en competenties ontwikkelen en actief werken aan hun mentale en fysieke fitheid. DRG stimuleert de medewerkers om wendbaar en weerbaar blijven. Want vitale, gemotiveerde en competente medewerkers dragen direct bij aan het succes en de continuïteit van ons bedrijf.

Mijn Koers past bij onze missie: klanten inspireren en verrassen door service, gemak en goede producten tegen voordelige prijzen. Die houding hebben we ook naar onze medewerkers. DRG wil voor alle ruim 20.000 medewerkers een plek zijn waar je je kunt ontwikkelen, waar je blijft leren en waar je fit blijft. Om dat te bereiken zijn we constant bezig met zowel de ontwikkeling als de vitaliteit van onze medewerkers.

Dat begint al vanaf de indiensttreding. We stimuleren het goede gesprek met medewerkers. Daarbij richten wij ons op alle functies en generaties in ons bedrijf. Want duurzame inzetbaarheid is een zaak van iedereen. Het raakt medewerkers in alle lagen van de organisatie: mensen met een vast of flexibel dienstverband, ouderen en jongeren. Millenials kijken bijvoorbeeld anders tegen werk aan dan ouderen. Daarin schuilt ook een risico: steeds meer jongere mensen branden vroegtijdig op. Hoe voorkom je dat? Hoe creëer je een omgeving waarin ook jongere medewerkers vitaal blijven? Hoe zorg je er voor dat ouderen het werk fysiek goed aan kunnen? Hoe activeer je medewerkers om zelf regie te nemen over hun eigen inzetbaarheid?

We vinden het belangrijk om praktische instrumenten aan te bieden waar medewerkers concreet mee aan de slag kunnen. Een greep uit ons aanbod:

In 2019 was de bijeenkomst Arbeidsfit tot aan pensioen een groot succes. Medewerkers lieten zich inspireren en informeren hoe zij zelf aan de slag kunnen om arbeidsfit te blijven aan de hand van een drietal workshops: Vitaal ouder worden, Grip op geld en Loopbaan.

Onze medewerkers kunnen gebruik maken van het loopbaanplan, de talentscan, loopbaanadvies, opleidingen, e-learnings, trainingen en de e-books. Ook bijscholing of zelfs omscholing is mogelijk.

We hebben instrumenten die de fysieke en mentale gezondheid bevorderen zoals online

zelfhulpprogramma's, grip op geld telefonische advieslijn, afvallen met afspraken, stoppen met roken en allerlei activiteiten om samen meer te bewegen. Deelname aan sportevenementen, het fietsplan en lunchwandelingen zijn hier goede voorbeelden van.

Toch is het allerbelangrijkste dat we met z'n allen een cultuur creëren waarin Mijn Koers vanzelfsprekend is. Waarin het normaal en logisch is dat je nadenkt over hoe jouw werk er over een paar jaar uit kan zien.

Waarbij iedereen begrijpt dat een carrièrepad niet altijd steil omhoog hoeft te lopen, maar dat je ook horizontaal mooie stappen kunt zetten. Een cultuur waar je niet alleen kijkt of je jouw werk op dit moment nog leuk vindt en aankan, maar dat je tegelijkertijd ook nadenkt over later en dat met elkaar bespreekt. Stel dat je werk er niet meer is of je bent niet meer in staat om het te doen, wat kan je dan doen en voor wie? Kortom: een goed gesprek!

Aan de slag met Het Goede Gesprek

In 2019 is veel aandacht uitgegaan naar het DRG breed trainen van 400 leidinggevenden in Het Goede Gesprek. De directie van DRG, verkoopleiders en supermarktmanagers van Dirk en DekaMarkt en leidinggevenden binnen DRP, DRL & DRS, allemaal gingen ze volop aan de slag met dit onderwerp.

Binnen DRG zien we Het Goede Gesprek tussen leidinggevende en medewerker als het startpunt van leiderschap en het fundament van Mijn Koers. We vinden het belangrijk dat leidinggevenden en medewerkers goed contact hebben. Op die manier weten leidinggevenden wat er speelt bij medewerkers en kunnen zij hen beter coachen. Denk hierbij aan het zetten van een stap naar een andere baan, verdere ontwikkeling of juist het werken aan gezondheid om met plezier en voldoening arbeidsfit te blijven. Vitale, gemotiveerde en competente medewerkers maken immers het verschil bij DRG.

Er zijn in de periode van september tot en met november 400 leidinggevenden getraind. In kleine groepen van maximaal 6 personen gingen ze in een halve dag aan de slag met een acteur om te oefenen, oefenen en oefenen.

Het resultaat: vele enthousiaste deelnemers die met concrete handvatten en eigen leerpunten de workshop uit zijn gegaan om dit in de praktijk verder te gaan oefenen en vooral te gaan doen. Met als hoofddoel: goede gesprekken tussen leidinggevende en medewerker om samen elke dag beter te worden en stappen te zetten op het gebied van loopbaan, gezondheid en veiligheid.

HET GOEDE GESPREK
GOED GESPREK = SAMEN IN GESPREK
BEIDEN VERTELLEN EN VRAGEN

HOUDING
Ik ben een **OEN** (Open, Eerlijk en Nieuwsgierig), gebruik geen **NIVEA** (Niet Invullen Voor Een Ander), heb **LSD** (Lusteloos, Samenweten en Doorvragen) en ik laat **OMA** (Oud, Mening en Aankomst)

VOORBEREIDEN

- Wat moet ik of over deze persoon? Wat nog niet?
- Wat heb ik gezien, gehoord of gevoeld als aanleiding voor een gesprek?
- Hoe is het context en nu? Wat is de aanpak van deze persoon?
- Wat waren eerdere afspraken?
- Wat heeft er al gebeurd? Wat is het verloop?
- Welke mogelijkheden heb ik? Heeft de ander nu een goed gesprek te voeren?
- Hebben beide partijen belang bij dit gesprek? Wanneer?
- Wat is de beste locatie & timing om het gesprek te voeren?
- Heb ik voldoende tijd? Hoe lang duurt het gesprek? Wanneer?
- Wanneer ben je tevreden met het gesprek, wat is er dan gebeurd?

TIPS

- Laat de ander vertellen (DRG de ander / 20 % jij)
- De tijd open vragen (hoe - wat - waarom - etc.)
- Op het moment dat het gesprek stopt, vraag wat de ander wil zeggen is.
- Zag het dit je niet wilt zeggen, vraag wat de ander wil zeggen (open suggesties vragen)
- Bevestigend - vind je dat niet dat - maar zeg het daar ook ik moet niet
- Zorg dat je niet een dwingend gesprek hebt (geen afsluit)

STRUCTUUR

OPENING
Je begint met het vertellen van de reden waarom je een goed gesprek wilt met de ander. Het is belangrijk om te weten, maar ook hoe je het gesprek wilt voeren.

TIP: Ben je gekant? Neem toch even de tijd om het gesprek goed te starten.

VERKENNEN
Het is belangrijk om te weten welke behoeften de ander heeft. Het is belangrijk om te weten welke behoeften de ander heeft. Het is belangrijk om te weten welke behoeften de ander heeft.

TIP: Dat jij niet wilt begrijpt hoort, wil nog niet zeggen dat je het goed begrijpt. Het is belangrijk om te weten welke behoeften de ander heeft.

ERKENNEN
Het is belangrijk om te weten welke behoeften de ander heeft. Het is belangrijk om te weten welke behoeften de ander heeft. Het is belangrijk om te weten welke behoeften de ander heeft.

TIP: Emoties kunnen van rechts en hebben verandering. Nagaan is niet. Het is belangrijk om te weten welke behoeften de ander heeft.

OPTIES
Onderzoek samen wat mogelijke voorkeuren zijn om het gesprek goed af te maken. Het is belangrijk om te weten welke behoeften de ander heeft.

TIP: Als de oep op jouw schouders komt, dan betekent dat je goed bent. Het is belangrijk om te weten welke behoeften de ander heeft.

AFSLUITEN
Termineren is het van belang om de tijd aan te nemen om het gesprek goed af te maken. Het is belangrijk om te weten welke behoeften de ander heeft.

TIP: Laat de ander de afsluiting bevestigen en vraag in ieder geval je waardering uit voor wat het gesprek jou heeft opgeleverd.

Ondernemingsraad

Het jaar 2019 was voor de Ondernemingsraad en Onderdeelcommissies het tweede van de driejarige zittingstermijn. Deze termijn eindigt in het najaar van 2020.

De medezeggenschap van DRG bestaat uit een Ondernemingsraad (OR) met 10 zetels met daarnaast per bedrijfsonderdeel een onderdeelcommissie (OC). Twee personen van de OC zijn eveneens lid van de OR. De zetels van de OR zijn samengesteld uit de volgende vijf bedrijfsonderdelen: Dirk, DekaMarkt, Detailresult Services, Productie en Logistiek.

Sinds april 2018 nam de CFO, Bart Oprel, in afwachting van de benoeming van een nieuwe CEO, de functie van bestuurder ad interim waar. Hij was derhalve ook voor een groot deel van 2019 de bestuurder voor de medezeggenschap. Per 1 oktober 2019 is Albert Voogd benoemd tot CEO van DRG. Vanaf dat moment heeft hij ook de rol van bestuurder op zich genomen.



ONDERNEMINGSRAAD De OR heeft een aantal formele bevoegdheden. De belangrijkste zijn het mogen meebeslissen (het instemmingsrecht) en het mogen meedenken (het adviesrecht). Daarnaast heeft de OR initiatiefrecht, recht op overleg en informatie.

In 2019 is bij de volgende onderwerpen gebruik gemaakt van deze rechten:

Instemming

- Bedrijfsreglement DRG
- Bedrijfsreglement aanpassing addendum DRP
- Sociaal Plan DRG 2020-2021
- RI&E Detailresult Bakkerijen



Advies

- Verplaatsing logistieke activiteiten van DC Alphen naar DC Bleiswijk
- Voordracht tot benoeming nieuwe CEO DRG

Naast bovenstaande formele trajecten zijn er ook informele en informatieve trajecten geweest, waarin de OR soms meebeslist, maar vaker meeluistert en waar mogelijk tips en adviezen geeft. Hierbij wordt zowel het belang van de medewerker als de organisatie vooropgesteld.

Naast de reguliere vergaderingen zijn de OR en OC leden in het najaar bijeen geweest voor een tweedaagse training in Garderen. Op de eerste dag werden drie workshops gehouden over feedback geven en ontvangen binnen het OR/OC team, namelijk gesprekstechnieken; succesvol overleggen met de bestuurder en communicatie; betrekken van de achterban, weten wat er leeft. Tevens is gesproken over de structuur van de medezeggenschap ten behoeve van de nieuwe zittingstermijn 2021-2023.

ONDERDEELCOMMISSIES

De OC's hebben formeel geen beslissingsbevoegdheid, maar mogen uiteraard meepraten over diverse onderwerpen en mogen zelf onderwerpen aandragen. Veel onderwerpen zijn aan bod gekomen bij de vijf OC's zoals o.a. de Algemene Bedrijfsvoering, Mijn Koers, Opvolging Medewerkers Onderzoek, Privacywet, RI&E, Arbobeleid, Ziekteverzuim, Werkdruk, Klimaatbeheersing, In- en Uitstroom, Bedrijfskleding, Dirk 2.0 en Project FIT Dekamarkt. Formele aanvragen aan de OR worden ook besproken in de betreffende OC.



OVERLEGVERGADERING

Elke Overlegvergadering wordt de OR door de bestuurder geïnformeerd over de resultaten en actuele ontwikkelingen binnen DRG. De advies- en instemmingsaanvragen worden altijd toegelicht in de Overlegvergadering alvorens de OR ze in behandeling neemt. Tevens worden actuele HR onderwerpen besproken.

Eind 2020 vinden weer verkiezingen plaats en moet worden nagedacht over de structuur van de medezeggenschap binnen DRG. Hierover is ook gediscussieerd tijdens de training. De OR zal aan het begin van het verkiezingsjaar 2020 besluiten wat de uiteindelijke structuur voor de volgende zittingstermijn gaat worden.

CIJFERS

Bij DRG maken 35 medewerkers onderdeel uit van de medezeggenschap.

De OR heeft 9 keer vergaderd.

De OC's hebben elk 6 keer vergaderd, waarvan 3 keer met de eigen directie.

Er zijn 6 Overlegvergaderingen geweest.

In het tweede zittingsjaar zijn 3 leden afgetreden, er zijn 2 nieuwe leden geïnstalleerd.

De OR en OC's zijn trots op de ontwikkelingen in 2019, de manier waarop zij betrokken zijn en de bijdrage die zij hebben kunnen leveren aan het realiseren van organisatiedoelstellingen en het welzijn van de medewerkers

07

2019 in cijfers

Hoe staat DRG er voor? Hoeveel collega's heb je? Lees deze en andere leuke feiten hier terug!



Wat meet jij in je dagelijks leven? Stappen? Aantallen? Calorieën?

DE CIJFERS VERTELLEN EEN VERHAAL



54% VROUWEN

3.558	DekaMarkt
7.102	Dirk
179	DRL
68	DRP
204	DRS



46% MANNEN

2.654	DekaMarkt
5.451	Dirk
781	DRL
199	DRP
194	DRS

Totaal medewerkers
20.390

Jonge medewerker mede bepalend voor ervaring klant



63% van onze medewerkers is tussen de 15 en 20 jaar. Veelal collega's met een bijbaan die onze organisatie versterken. Zij zijn de meest zichtbare groep medewerkers voor de klant en daarmee sterk bepalend voor hoe de klant onze winkels ervaart. Jonger dan 20 jaar en al zo'n belangrijke rol!

RECRUITMENT IN CIJFERS



650.313 keer is de website bezocht.

De bezoekers bekeken 2.927.664 pagina's

82.748

Sollicitaties

Resulteerde in
22.296

Gesprekken

en uiteindelijk
14.489

nieuwe collega's

VITALE MEDEWERKERS

Van al onze 20.390 medewerkers hebben **16.803** medewerkers zich geen dag ziek gemeld!

Detailresult
Groep

DEKAMARKT

