

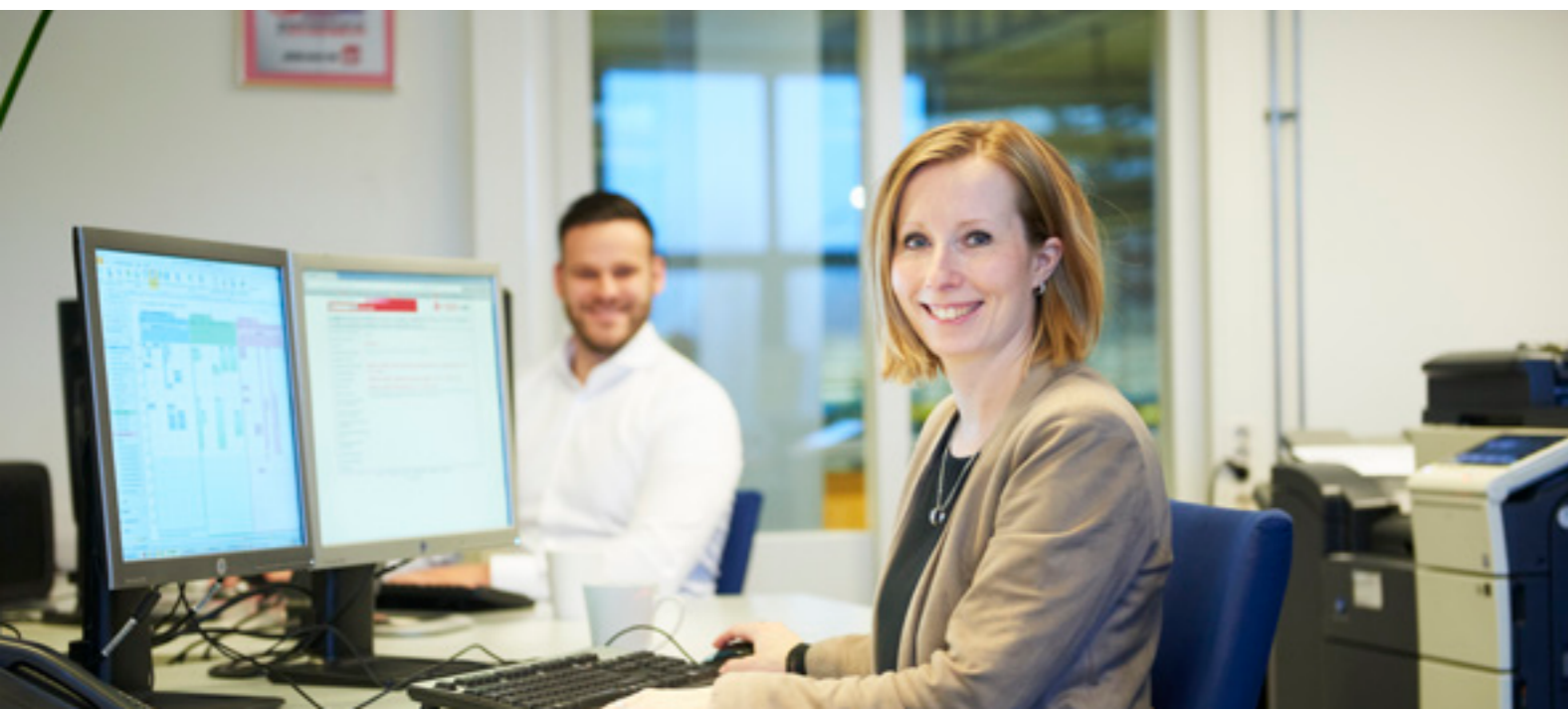
Sociaal jaarverslag 2018



Detailresult
Groep

DEKAMARKT





VOORWOORD

Voor de derde keer op rij presenteren wij met enthousiasme het sociaal jaarverslag van Detailresult Groep (DRG). In 2018 hebben wij opnieuw uit de vele initiatieven en acties die binnen DRG zijn genomen, een selectie moeten maken waarbij we ons dit keer gericht hebben op het thema ‘van bewustwording naar beweging’.

In de markt ontstaan dagelijks nieuwe en interessante initiatieven die kansen bieden voor groei, maar ook een bedreiging hiervoor kunnen vormen. We moeten deze initiatieven signaleren en beoordelen wat dit voor ons bedrijf kan betekenen en of en hoe we hierop gaan inspelen. Een mooie en leuke uitdaging waar we met al onze collega’s dagelijks aan werken en mee bezig zijn.

In dit jaarverslag lees je hiervan voorbeelden zoals de nieuw geopende Dekamarkt World of Food filialen, onze Dirk collega’s die volop in beweging waren om hun bijdrage te leveren aan de maatschappij en onze collega’s van logistiek, bakkerijen, slagerij en DR Services die volop in beweging waren om het verschil te maken door elke dag de dienstverlening verder te verbeteren en onze medewerkers te ontwikkelen.

Samengevat was ook 2018 weer een dynamisch jaar waarin veel is gebeurd en waarin we met elkaar hard hebben gewerkt om ons mooie bedrijf succesvol te maken en te kunnen houden.

Samen met jullie maken we het verschil!

DETAILRESULT GROEP DIRECTIETEAM

INHOUD

01

DEKAMARKT: SAMEN HET BESTE VOOR DE KLANT
PAGINA 6

Dekamarkt vernieuwt de winkels en verrast haar klanten met nieuwe ontwikkelingen. Heb jij ze allemaal gevolgd afgelopen jaar?

02

DIRK: MIDDEN IN DE MAATSCHAPPIJ
PAGINA 14

Dirk heeft respect voor klanten, producten en omgeving, het milieu en elkaar. Respect is niet voor niets een van de kernwaarden. In 2018 ondernam Dirk weer tal van initiatieven waarmee deze kernwaarde uitgedragen wordt.

03

DETAILRESULT LOGISTIEK (DRL): DUURZAAM NAAR DE TOEKOMST
BEGINT BIJ ONSZELF
PAGINA 20

Hoe kunnen onze medewerkers met plezier en gezond hun werk blijven doen, nu en in de toekomst? Dat is een uitdaging in een fysiek zware omgeving als Detailresult Logistiek (DRL). DRL staat er bij stil en deelt hoe zij er over denken en hoe communicatie hierin een rol speelt.

04

DETAILRESULT PRODUCTIE (DRP): SLAGERIJ EN BAKKERIJ DOOR DE
OGEN VAN...
PAGINA 26

De slagerij is trots op haar producten en blijft deze steeds ontwikkelen. Lees mee hoe productontwikkelaar Sjaak Mooi vertelt over zijn mooie baan en zijn doelen voor de toekomst. De bakkerij deelt graag haar voortgang vanuit het medewerkersonderzoek. Ambassadeur opleidingen Han Everloo deelt zijn beeld over opleidingen en hoe dit kan bijdragen aan plezier in werk en carrière binnen de bakkerij.

05

DETAILRESULT SERVICES (DRS): IN GESPREK GAAN EN LUISTEREN
NAAR ELKAAR MAAKT VERANDERING
PAGINA 34

Leidinggevenden binnen Detailresult Services (DRS) volgden een workshop verzuimbeheersing. Niet het verzuim stond centraal maar juist het goede gesprek. Het praten en luisteren resulteerde niet alleen in een andere vorm van omgaan met verzuim maar ook een andere vorm van samenwerken.

06

DETAILRESULT GROEP (DRG): VOOR ELKAAR, MET ELKAAR
PAGINA 38

We zijn niet alleen Dirk, DekaMarkt, DRL, DRP en DRS. We zijn vooral ook een geheel. Veel projecten raken ons allen en dat vraagt om vergaande samenwerking. Een aantal lichten we uit.

07

2018 IN CIJFERS
PAGINA 48

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

01

DekaMarkt: Samen het beste voor de klant!

Dekamarkt vernieuwt de winkels en verrast haar klanten met nieuwe ontwikkelingen. Heb jij de ontwikkelingen allemaal gevolgd afgelopen jaar?



Zij gaan er samen voor! Wat was jullie teamprestatie?

ONZE WINKELS, NIEUW EN VERBETERD

+2

VERNIEUWEN



Met trots opende Dekamarkt twee nieuwe World of Food filialen

VERBOUWEN



Een groot aantal filialen werd verbouwd. Klaar voor de toekomst.

GROEIEN

Niet alleen de winkels groeien, ons personeel ook! 11 collega's deden mee aan een traineeship.

ZEEWOLDE EN AMERSFOORT KREGEN EEN NIEUWE WORLD OF FOOD



FILIALEN GEOPEND

Afgelopen jaar heeft Dekamarkt maar liefst twee nieuwe World of Food vestigingen geopend, in Zeewolde en Amersfoort. Zeewolde is sinds 7 maart een prachtige supermarkt rijker. De winkel is gelegen in het midden van een nieuwbouwwijk die nog altijd volop in ontwikkeling is. De komende jaren komen er nog duizenden gezinnen bij in de wijk. Het filiaal in Amersfoort ging op 4 juli open in de al bestaande wijk Vathorst. Ook Vathorst is een jonge wijk waar vele bekende namen al zijn gevestigd, zoals Ikea en Loods 5. Omdat Dekamarkt nog geen vestigingen in Zeewolde en Amersfoort had, is het een uitdaging om alle mensen in de omgeving bekend te maken met onze formule. Een uitdaging die we met beide handen hebben aangegrepen. Steeds meer mensen weten onze winkels te vinden en daar zijn we trots op!

*Schoolkinderen
openen nieuwe
World of Food in
Zeewolde*



VERBOUWEN



IN 2018 HEBBEN DIVERSE FILIALEN EEN UPGRADE GEKREGEN TIJDENS EEN VERBOUWING.

Deze upgrade heeft ruimte geboden om het assortiment op deze locaties uit te breiden. Wat te denken van bijvoorbeeld de heerlijke verse maaltijden, het assortiment gegrilde kip en vers geperste sinaasappelsap. Ook fijn is de broodsnijmachine, waar de klant zelf zijn brood kan snijden en bepaalt hoe dik de boterhammen worden. Daarnaast heeft er een succesvolle pilot plaatsgevonden met een appelpersmachine in het World of food filiaal in Beverwijk.

We maken het de klant graag gemakkelijk en daarom hebben we diverse filialen uitgerust met een zelfscan en scan&go. Op de scan&go kassa's kan de klant zelf de boodschappen scannen en betalen zonder tussenkomst van een caissière. Op deze terminals kan de klant ook de zelfscan of de telefoon uitlezen om daarna cashless te betalen. Deze kassa's dragen bij aan de veiligheid voor het personeel, omdat er minder contant geld in omloop is. Daarnaast bieden de kassa's winkelgemak voor de klant, omdat de wachtrijen worden geminimaliseerd.



AMBITIEUZE COLLEGA'S

CARRIÈRE MAKEN BIJ DEKAMARKT

In 2018 zijn er weer nieuwe MBO- en HBO traineeships van start gegaan. Na een intensieve selectieprocedure zijn er 9 ambitieuze deelnemers gestart met het tweejarige opleidingstraject tot assistent bedrijfsleider. Daarnaast zijn er 2 HBO'ers gestart met het programma dat hen opleidt tot supermarktmanager.

Ook dit programma duurt 2 jaar. Het worden jaren waarin de deelnemers niet alleen de organisatie, maar ook zichzelf beter leren kennen. In een intensief ontwikkeltraject krijgen de deelnemers structurele begeleiding en coaching en draaien meteen volwaardig mee in de winkel. Daarnaast zijn er vakgerelateerde trainingen en competentietrainingen die bijdragen aan de groei naar leidinggevende in een van onze winkels.

Van de groepen die in 2017 zijn gestart met hun opleidingsprogramma's zijn er 6 assistent bedrijfsleiders i.o. die het traject over een half jaar zullen afronden, net als 6 supermarktmanagers i.o.. In de komende maanden volgen ze nog een aantal trainingen en zetten ze de puntjes op de i als het gaat om het ontwikkelen en beheersen van de competenties die nodig zijn om hun leidinggevende rol goed uit te kunnen voeren. 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.

Niet alleen de winkels groeien, ook onze collega's groeien mee!



GROEIEN VOOR...DE KLANT!

Onze service aan de klant gaat verder dan de klantvriendelijkste winkel zijn

We stimuleren

Gezond eten

DekaMarkt wilde in 2018 haar klanten inspireren om meer groente en fruit te eten en lanceerde de campagne "Liefde voor vers". Als aftrap van deze campagne verzorgde Foodblogster Pauline Weuring een live kook demonstratie waarbij ze tips gaf hoe je op een makkelijke manier een gezonde maaltijd voorbereidt en meeneemt. Hierbij stipte zij de trend van meal preppen aan. Om ook onze collega's te stimuleren voor gezond te kiezen, is er sinds het najaar fruit beschikbaar in de filialen. Dit gezonde initiatief is met veel enthousiasme ontvangen binnen DekaMarkt.

Bezorg service

maakt ons bereikbaar voor iedereen

De klantbehoefte en klantwens om online boodschappen te doen en thuis te laten bezorgen neemt DekaMarkt serieus. DekaMarkt heeft een distributiecentrum geopend speciaal voor het verzamelen van de online bestelde boodschappen. Dit Digital Fulfilment Center (DFC) is begin 2019 gestart met de bezorging naar klanten. Van de betrokken medewerkers vroeg dit grote flexibiliteit om hun werkzaamheden voort te zetten op een andere locatie of bij een ander filiaal. We zijn blij met hun flexibiliteit en dat we dankzij hun inzet het DFC voor de klant tot een succes kunnen maken.

Beste website

Afgelopen najaar heeft DekaMarkt de jaarlijks online publieksprijs gewonnen voor haar website (www.dekamarkt.nl). De website van DekaMarkt wordt door het publiek het hoogst beoordeeld op inhoud, navigatie, ontwerp en aanbevelingsintentie en wint daarmee de award voor 'Beste Website van het Jaar'. Een prestatie om trots op te zijn!

DE BESTE DEKAMARKT VAN NEDERLAND

Aandacht voor onze klant en voor de kwaliteit van onze producten staat centraal bij de winnaar van de interne winkelwedstrijd. De World of Food in Apeldoorn aan de Vlijtseweg werd bekroond tot de beste DekaMarkt van 2018. Supermarktmanager Robin Tellegen was uitermate trots op zijn team en hoopt volgend jaar opnieuw een goede kans te maken.

Er waren meerdere categorieën waarin gewonnen kon worden. Zo won DekaMarkt Westzaan in de categorie buurtsuper, DekaMarkt Haarlem Meester Cornelisstraat in de categorie supermarkt en DekaMarkt Apeldoorn Ordenplein won in de categorie grote supermarkten. Ook behaalde Apeldoorn Vlijtseweg de titel beste World of Food.

MEDEWERKERSONDERZOEK

In het voorjaar van 2018 zijn in alle filialen doelstellingen geformuleerd naar aanleiding van het in november 2017 gehouden medewerkersonderzoek. Naast de algemene doelstelling, "Zie de klant als gast", hebben de medewerkers samen een tweetal filiaal specifieke doelstellingen geformuleerd. Het gezamenlijk werken aan deze doelstellingen is belangrijk om de saamhorigheid en de betrokkenheid tussen collega's te versterken. Alsook met DekaMarkt.

Midden in de maatschappij

In december 2018 was DekaMarkt hoofdsponsor van de voorstelling over Scrooge in de stadsschouwburg van Haarlem. Daarbij gaf DekaMarkt zelfs 600 kaarten aan haar klanten weg. Een mooi kerstgeschenk. Acteurs van de Haarlemse Toneelgroep Het Volk en zo'n dertig andere spelers, musici en dansers verzorgden de voorstelling.

Met de sponsoractie 'Samen sterk voor onze buurt' heeft DekaMarkt lokale initiatieven gesteund. Klanten konden middels sponsorvouchers stemmen op hun favoriete buurtinitiatief. Deze vouchers ontvingen zij op 16 filialen bij hun boodschappen. Het buurtinitiatief met de meeste stemmen, ontving het grootste aandeel van het sponsorbedrag. Directeur

Pieter Rozendaal: "Als supermarkt sta je middenin de maatschappij en hebben wij veel aandacht voor onze nabije omgeving. Het leuke van deze actie is dat we deze twee samenbrengen. Dagelijks zien we in onze supermarkten veel enthousiaste klanten van verschillende verenigingen voorbij komen en die geven wij nu een extraatje."



02

Dirk, midden in de maatschappij

Dirk heeft 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 één van onze kernwaarden. In 2018 ondernamen we weer tal van initiatieven waarmee we deze kernwaarde uitdragen.



Welke maatschappelijke ontwikkeling grijpt jou aan?

MIDDEN IN DE MAATSCHAPPIJ

225.000

euro doneerden klanten via statiegeldacties aan goede doelen

Dirk kiest periodiek een nieuw goed doel waar klanten hun statiegeldbon aan kunnen doneren. Zo werden de volgende goede doelen ondersteund door de klanten van Dirk van den Broek:

- **€ 48.677,90 voor CliniClowns.** Zij geven zieke kinderen en mensen met dementie plezier en een lach.
- **€ 46.826,52 voor Alzheimer Nederland.** Om nog meer onderzoek naar dementie uit te voeren met als doel een toekomst zonder deze ziekte te realiseren.
- **€ 45.732,83 voor het Nationaal Ouderenfonds.** Zij zetten zich in tegen eenzaamheid onder ouderen en organiseert onder andere dagjes uit.
- **€ 35.020,82 voor het Prinses Beatrix Spierfonds.** Voor wetenschappelijk onderzoek naar spierziekten.
- **€ 49.572,05 voor Pink Ribbon.** Voor borstkankeronderzoek.

We zijn onze klanten dankbaar voor hun donaties. We zijn niet alleen supermarkt of alleen klant, we zijn samen onderdeel van de maatschappij. En donaties als deze tonen dat nog eens extra aan.



Met een knipoog
Bas Smit

Je kon er in 2018 bijna niet omheen. Half bekend Nederland droeg het witte T-shirt met het lachende hoofd van Bas Smit er op. Hij startte deze actie om het Prinses Máxima Centrum te steunen bij de strijd tegen kanker. Dirk draagt hier een steentje aan bij en kocht 1500 Bas Smit shirts. De opbrengst van de 1500 unieke Dirk-rose Bas Smit shirts kwam ten goede aan het Prinses Maxima Centrum.



Op zaterdag 23 juni lekte een tanker 200 ton stookolie in de Derde Petroleumhaven in Rotterdam. Honderden zwanen werden hierbij besmeurd. Circa 500 zwanen zijn daarom opgevangen in de Tijdelijke Opvang Vogels in Hoek van Holland. Belangrijk is dat de zwanen zo snel mogelijk weer op kracht komen en hier helpt, naast het schoonmaken, eten bij. **Dirk helpt een handje mee en levert 6 weken lang andijvie en sla voor de zwanen.**

Sla en andijvie

6 weken lang

DIRK DOET

Dirk helpt en verbindt

1

NL DOET!

Dirk heeft zich in 2017 verbonden aan NLdoet, de grootste vrijwilligersactie van Nederland. Ook in 2018 was Dirk weer in groten getale actief tijdens de NLdoet dagen. Timmeren, verven, schoonmaken of een uitstapje. Op bijna 90 locaties in het land staken honderden medewerkers vanuit onze filialen en het hoofdkantoor hun handen uit de mouwen om lokale instanties te helpen met klussen die er gedaan moeten worden. Dirk Noordwijk helpt bijvoorbeeld een kinderboerderij klaar te maken voor het nieuwe seizoen en Dirk Oostzaan frist een terras op door deze schoon te maken, bloembakken te voorzien van planten en de tuinmeubels in de olie te zetten. Daarna wordt het terras feestelijk geopend voor de bewoners. NLdoet was in 2018 weer een groot succes met nog meer Dirk collega's die hun steentje bij hebben gedragen. Op naar 2019!

2

NATIONAAL INTEGRATIEDINER

Voor het derde jaar op rij vierden duizenden mensen het Nationaal Integratie Diner. En wederom was het een groot succes. Medewerkers en klanten van Dirk uit verschillende culturen hadden heerlijke gerechten voor elkaar gekookt. Na het diner kregen de deelnemers een handige kunststof bewaardoos mee, zodat de restjes mee naar huis konden. We gooien natuurlijk niks weg, want bij Dirk vinden we voedselverspilling zonde. Lokale zorginstellingen ontvingen daarom diverse gerechten uit de filialen, maar er is ook veel mee naar huis genomen. En we hopen natuurlijk dat er volgend jaar nog meer mensen aansluiten, zodat alles op gaat!

Heb jij ook meegedaan?

GEZOND...

*We werken niet alleen voor de klant,
maar ook aan onze eigen gezondheid.
Gedrevenheid mist een Dirker ook niet en
daarom...*

DIRK IN BEWEGING In de 2e helft van 2018 ontstaan de eerste initiatieven om samen met collega's "in beweging" te komen. **Supermarktmanager Achmed Nait-Rrami stelt samen met collega's van zijn filiaal als doel om gezonder te eten en bewegen.** Als stok achter de deur schrijven zij zich samen als "Team Dirk" in voor de Dam tot Damloop. Net als een team van collega's uit verschillende onderdelen van de organisatie die samen de sportieve uitdaging aan willen gaan van het lopen van de 16,1 kilometer van Amsterdam naar Zaandam. In september loopt een groep collega's van Dirk van verschillende filialen en afdelingen mee in de Halve Marathon van Pijnacker (op de afstanden 5-10 kilometer). Een leuke sportieve inspanning waarbij ze samen al lopend in hun Dirk sport shirts tegelijk reclame maken voor de opening van het nieuwe filiaal in Pijnacker. Dit zijn mooie voorbeelden van samen in beweging zijn - passend bij het thema gezondheid van Mijn Koers - die ook verbindend werken en enorm leuk zijn.



...EN GEDREVEN

WINKELWEDSTRIJD De beste Dirk staat in 2018 wederom in Amsterdam. **Het team van filiaal Europaboulevard wint de winkelwedstrijd en mag zich een jaar lang de beste Dirk van Nederland noemen.** Een prestatie van formaat waarbij het hele team maandenlang keihard heeft gewerkt met één gemeenschappelijk doel: de beste willen zijn! Een prestatie die begint met een doel, maar vooral van het team heeft gevraagd dat zij kritisch naar zichzelf hebben gekeken, dingen soms anders zijn gaan doen en focus hebben weten te houden.

CARRIERE MAKEN BIJ DIRK In 2018 hebben veel collega's kansen gegrepen om stappen in hun loopbaan te zetten. Soms betekende dit een stap buiten onze organisatie. Maar in veel gevallen juist ook in onze organisatie. **Zo is een recordaantal van 34 collega's gestart met een van de twee interne opleidingsprogramma's die gericht opleiden tot afdelingsmanager of supermarktmanager.** Hebben **15** collega's hun opleidingsprogramma juist succesvol afgerond met een aanstelling! De toevoeging van de functie Bakkerij Specialist in onze filialen maakte dat **83** collega's hun kans schoon zagen om een nieuwe uitdaging aan te gaan en deze stap ook daadwerkelijk hebben gezet. Ook een loopbaan stap naar het hoofdkantoor behoort tot de mogelijkheden! Zo wisten **4** collega's een volgende stap te zetten binnen Dirk. Maakten **8** collega's de overstap naar een van de andere bedrijfsonderdelen binnen Detailresult Groep. En hebben **224** collega's in 2018 het besluit genomen om hun volgende stap in hun loopbaan bij Dirk te zetten. Daarmee hebben **368** collega's in 2018 op zichtbare wijze een stap in hun carrière bij Dirk gezet.

03

DRL: Duurzaam naar de toekomst begint bij onszelf

Hoe kunnen onze medewerkers met plezier en gezond hun werk blijven doen, nu en in de toekomst? Dat is een uitdaging in een fysiek zware omgeving als DRL. DRL staat er bij stil en deelt hoe zij er over denken en hoe communicatie hierin een rol speelt.



Hoe belangrijk is goede communicatie met je leidinggevende voor jou in je werk?

DUURZAME INZETBAARHEID

INZET VAN BUREAU VOOR FYSIEKE ARBEID BIJ DRL

Ons doel is om onze medewerkers en leidinggevenden bewuster te maken van de soorten fysieke arbeid en hoe hiermee om te gaan

In ons DC Velsen Vers zijn een aantal collega's door Bureau voor fysieke arbeid opgeleid tot coach.

Ons doel is om onze medewerkers en leidinggevenden bewuster te maken van de soorten fysieke arbeid die bij ons wordt verricht. Daarnaast door hen praktisch te trainen op dit gebied duurzaam inzetbaarder te maken. De uitval van collega's met fysiek werkgerelateerde klachten is op dit moment laag, bijna nul. Verder kunnen we nu bij beginnende klachten direct handelen. Zo gaf een reachtruck chauffeur aan last van zijn knie te hebben. Hij heeft direct tips gekregen en had daar baat bij. We zien verandering in tilhouding, maar ook in motivatie. Er wordt om informatie gevraagd: "wanneer ben ik aan de beurt?". Medewerkers vinden het leuk om dit traject te doorlopen en zien daar het nut van in. Zijn blij met de theorie die ze leren.

Coaches hebben hun kennis uitgebreid, kunnen uitleggen waarom een bepaalde houding

of beweging goed of juist minder goed is. Het is niet alleen roepen dat trekken aan een container niet mag, ze kunnen het uitleggen. Ze hebben handvatten gekregen. Er zijn nu in Velsen vers 5 coaches actief en 3 worden opgeleid. In de loop van voorjaar 2019 wordt deze kennis en vaardigheid ook in de andere DC's uitgerold. Dat zal helpen om aandacht voor fysiek werk onderdeel te maken van ons DNA!



MEDEWERKERSONDERZOEK

In het medewerkersonderzoek is duidelijk aangegeven dat het binnen Detailresult Logistiek schort aan een goede communicatie. Navraag bij medewerkers heeft geleerd dat de onvrede deels zat in de informatievoorziening over nieuwtjes in het bedrijf, lopende zaken in het DC. Daarnaast hadden medewerkers geen zicht op hoe we nu eigenlijk presteerden of wat we konden verwachten. Deze opmerkingen hebben geleid tot de volgende verbeteringen.

"Tijdens de dagstart krijgen we elke dag te horen wat de prestaties van het DC en onze afdelingen zijn geweest, wat we kunnen verwachten, waar we extra aandacht aan willen

besteden, wat er nieuw is in de organisatie. Daarnaast houden we elkaar op de hoogte van niet werkgerelateerde zaken zoals over een groep collega's die samen afvalt, het bedrijfsfeest of wie er vader of moeder geworden is. **Dit alles heeft de betrokkenheid vergroot,** zowel binnen Detailresult Logistiek als met de collega's. Wij hopen voor de toekomst op meer input van medewerkers die zelf aandacht vragen voor een specifiek onderwerp of zelf iets willen (laten) vermelden over hun eigen lief en leed. Wij zijn van mening dat dit de betrokkenheid met het bedrijf nóg meer kan vergroten."



VAN BEOORDELEN NAAR EVALUEREN

Een andere nieuwe vorm van communiceren is hoe de beoordeling verloopt. We maken de verschuiving naar evalueren.

1

WELK DOEL WILLEN JULLIE BEREIKEN DOOR DE NIEUWE WERKWIJZE VAN HET EVALUATIEFORMULIER?

Het doel is een gelijkwaardig gesprek aan te gaan, welke op voorhand goed is voorbereid (door leidinggevende en medewerker). In dit gesprek wordt op zoek gegaan hoe het beste uit de medewerker te halen. Het kaartspel van Mijn Koers is hiermee een belangrijk middel om het ijs te breken.

2

WELKE VERANDERING WORDT ER WAARGENOMEN? WAT IS ER BEREIKT TOT NU TOE?

Bewustwording bij de medewerker. Waar het in het verleden nog eenrichtingsverkeer was “kom maar op, ik ga een half uur afgefikt worden of iets dergelijks”, is dit nu zelfreflectie en gelijkwaardigheid.

3

WAT HEEFT HET JOU ALS LEIDINGGEVENDE OPGELEVERD?

Handvatten om tot een constructief gesprek te komen op basis van gelijkwaardigheid.

4

WAT LEVERT HET DE MEDEWERKER OP?

Door middel van Mijn Koers komen er zaken aan het licht die je wellicht normaal gesproken niet met elkaar had besproken. Dit biedt mogelijkheden voor de medewerker. Middels persoonlijke groei en doorstromen trachten we het beste uit de medewerker te halen door deze hier actief bij te betrekken.



04

DRP: Slagerij en Bakkerij door de ogen van...

De slagerij is trots op haar producten en blijft deze steeds ontwikkelen. Lees mee hoe productontwikkelaar Sjaak Mooi vertelt over zijn mooie baan en zijn doelen voor de toekomst. De bakkerij deelt graag haar voortgang vanuit het medewerkersonderzoek. Ambassadeur opleidingen Han Everloo deelt zijn beeld over opleidingen en hoe dit kan bijdragen aan plezier in werk en carrière binnen de bakkerij.



Stel dat jij een product mocht ontwikkelen voor DRG, wat zou jij maken of verbeteren?

PRODUCTONTWIKKELING

Binnen Detailresult Productie zijn we trots op onze slagerij. Met veel passie, gezonde ambitie en kennis over onze producten werken we elke dag hard aan de mooiste producten. Belangrijk daarbij is inzicht in wat de klanten van onze producten verwachten.

Productontwikkelaar Sjaak Mooij houdt zich dagelijks bezig met het optimaliseren van bestaande recepturen en bedenken van nieuwe producten. **In 2018 hebben we in de slagerij mooie stappen gemaakt. We zien dat de markt verandert en dat de behoeften van consumenten veranderen. Klanten zijn steeds bewuster bezig met duurzaamheid en ingrediënten van producten. Afgelopen jaar hebben we daarom onze visie over productkwaliteit aangescherpt.**

In projectvorm heeft Sjaak bestaande, traditionele, recepturen verbeterd. De kunst is om de producten zo te maken

dat deze qua smaak precies aansluiten op de wens, met zo weinig mogelijk toevoegingen. Wij staan voor pure ingrediënten. Alleen smaken en kruiden die noodzakelijk zijn voor het eindproduct voegen we toe. Niets meer, niets minder. Het afgelopen jaar hebben we onder andere verschillende allergenen uit recepten gehaald, zout gereduceerd en het aantal andere toevoegingen teruggebracht. Op deze manier werken we aan producten en recepturen die continue beter worden en daar zijn we trots op!

Wanneer we een nieuw product bedenken of een receptuur aanpassen laten we producten uitgebreid testen. Een representatieve groep respondenten beoordeelt onze producten en geeft kritisch (anoniem en zonder voorinformatie) een mening over een product.

Er wordt gekeurd op kleur, geur en smaak. Dit traject hebben we in 2018 helemaal opgezet. Het geeft ons veel inzichten over hoe men over onze producten denkt. Zo houden we verbinding met wat de klant belangrijk vindt. Kan de schnitzel krokanter? Juist hoger op smaak? Of iets malser? Wat kan bijvoorbeeld een marinade van een bepaalde steak betekenen? Welke smaken zijn het proberen waard? En hoe worden deze ervaren? Kortom producten zijn nooit af en we blijven streven naar verbetering.

...DOOR DE OGEN VAN SJAAK MOOI

Sjaak Mooi is productontwikkelaar bij DRP Slagerij. Mede dankzij zijn inzet worden onze producten steeds beter en sluiten ze aan bij de wensen van de klant. We mochten hem interviewen...

EERLIJK = HEERLIJK. EEN INTERVIEW MET SJAAK MOOI

"Eerlijk = Heerlijk!"

Deze tekst komt langs tijdens een gesprek met productontwikkelaar Sjaak Mooi in zijn proefkeuken in de centrale slagerij. Hij is, zegt hij, "bij toeval in deze functie terechtgekomen." Een reorganisatie was de aanleiding om iets heel anders op te pakken binnen de slagerij. Een kans die hij met beide handen heeft aangepakt.

Allereerst door onze zelf geproduceerde filet americain verder te ontwikkelen, te verbeteren en meerdere varianten toe te voegen. Dit leidde tot vervolgvragen, deels vanuit commercie, deels ook vanuit de klant. "Wij zijn voortdurend bezig om ook bestaande producten aan te passen, te vernieuwen. Denk aan verminderen van zout, vet, E-nummers, en dat met behoud van smaak en kwaliteit", aldus Sjaak. Zijn motto daarbij: "Eerlijk = Heerlijk", ofwel, proberen om zoveel mogelijk van natuurlijke smaken uit te gaan. "Een goed contact met commercie is een must, ook laten wij regelmatig producten testen via een extern smaakpanel". In 2018 is dit proces verder gestructureerd en heeft ook de rol van Sjaak zich verder verbreed. "Kan natuurlijk nog beter", zegt Sjaak, terwijl hij enthousiast zijn moodboard toont waarop hij trends en ontwikkelingen voor 2019 in kaart heeft gebracht. Ideeën, die hij opdoet via vakbladen, tv programma's en speciale websites! Binnen zijn takenpakket valt ook het geven van workshops aan collega's uit de filialen en is hij voor veel nieuwe collega's via zijn rondleidingen het gezicht van de centrale slagerij. En dat alles met een aanstekelijk enthousiasme en passie voor zijn vak, het ontwikkelen en verbeteren van producten! "Weet je wat het is, vertrouwt hij ons aan het eind van het gesprek toe, als je doet wat je leuk vindt, hoef je nooit te werken!"



FYSIEKE BELASTING IN DE SLAGERIJ, “WERKEN MET VERSTAND”!

Het is hard werken in onze slagerij, des te belangrijker dat we dit op een zo goed en gezond mogelijke manier doen.

Om die reden hebben we in 2017/2018 de hulp van STEP Nederland ingeroepen. STEP heeft in 2017 onderzoek gedaan naar fysieke belasting bij de slagerij. Er is onder andere gekeken naar tilgewicht, frequentie, duur van de werkzaamheden en het werkmateriaal.

Vanuit dit onderzoek zijn er in 2018 voor alle medewerkers binnen de slagerij trainingen ingezet gericht op veilig lichaamsgebruik. Deze training is verzorgd door STEP en praktijkgericht ingezet. Zo is de trainer met iedere medewerker naar zijn/ haar werkplek gegaan om daar gericht adviezen te kunnen geven over een juiste werkhouding, tiltechnieken etc. Hierdoor konden onze medewerkers de adviezen direct in de praktijk brengen.

Onze meewerkend voormannen hebben zelfs nog een vervolgt training gevolgd zodat zij als ERGO coach op de werkvloer dagelijks de medewerkers kunnen adviseren over veilig lichaamsgebruik.



WAT BETEKENT FYSIEKE BELASTING

IN DE PRAKTIJK?

“PAS OP DAT DE FYSIEKE EMMER NIET VOL LOOPT.”

INTERVIEW MET MONIQUE BROUWERS

“Pas op dat de fysieke emmer niet vol loopt.”

In gesprek met collega Monique Brouwers, operator productie in onze Centrale slagerij, komt de training ter voorkoming van fysieke overbelasting aan de orde die afgelopen jaar is uitgevoerd.

In haar rol is zij verantwoordelijk voor een soepel productieproces op één van de productielijnen. Daar komt nogal wat tillen, bukken en reiken aan te pas. “Daarbij ook best veel herhaling van die bewegingen en de uitdaging om de productienorm te behalen”. Elke dag een uitdaging volgens Monique met “de leukste collega’s die je je kunt wensen, wij zijn echt een team.” Zij is enthousiast over de training, niet in de laatste plaats door de gedreven trainer. Na een stuk theorie over vooral belasting van de rug werd in kleine groepjes op de werkvloer geoefend en waar nodig gecorrigeerd. Op de vraag wat haar het meest is bijgebleven antwoordt zij: “De trainer gaf het voorbeeld van een emmer die druppelsgewijs volloopt. Elke verkeerde beweging die je maakt is zo’n druppel die eraan bijdraagt dat het een keer misgaat.” Iets om te onthouden en volgens Monique ook te onderhouden. “Het zou een goed idee zijn om dit te herhalen om het zo goed onder de aandacht te houden.” Daar kunnen wij best in mee gaan!

“De trainer gaf het voorbeeld van een emmer die druppelsgewijs volloopt. Elke verkeerde beweging die je maakt is zo’n druppel die eraan bijdraagt dat het een keer misgaat.”



BAKKERIJ ZET MEDEWERKERSONDERZOEK CENTRAAL

MEDEWERKERSONDERZOEK BAKKERIJ

Vorig jaar zijn de ambassadeurs van de bakkerij gestart met het onderzoeken van drie punten die naar voren zijn gekomen uit het medewerkersonderzoek. Deze punten zijn de werktijden, ongewenst gedrag en opleidingen. Han Everloo is één van deze ambassadeurs en vertelt graag meer over zijn bijdrage als ambassadeur.

*Han Everloo
ambassadeur
medewerkers-
onderzoek over
het effect van
opleiding*

Han werkt sinds januari 2018 als productiemedewerker II in de bakkerij Apeldoorn. Hij is oorspronkelijk kok van beroep en hij heeft daarnaast een aantal jaren kook- en bak les gegeven aan kinderen en volwassenen. Hierna heeft hij de overstap gemaakt naar de bakkerij, omdat hij brood en banket erg leuk vindt. Hij heeft, voordat hij bij ons aan de slag ging, 8 jaar gewerkt in een ambachtelijke bakkerij.

Han heeft zich opgegeven als ambassadeur voor het onderwerp 'opleidingen'. Dit spreekt hem erg aan, hij vindt het leuk om anderen iets te leren, zeker als iemand enthousiast is en graag wil leren. Hij merkte dat er mensen in de bakkerij zijn die graag andere medewerkers op willen leiden, maar het lastig vinden om kennis over te brengen. Hij denkt dat als iets goed wordt uitgelegd en er een gestructureerd opleidingsprogramma is, dit veel tijd kan schelen. Daarnaast zorgt dit ervoor dat iedereen op dezelfde manier gaat werken en er eenduidigheid is. Hij draagt hier graag zijn steentje aan bij.

Han en de andere ambassadeurs hebben tot nu toe veel gesproken over hoe de situatie nu is en wat ze daaraan zouden kunnen verbeteren. Er is een plan van aanpak gemaakt en de taken zijn verdeeld. Zo moet in kaart worden gebracht welke medewerkers buddy zouden kunnen worden, moeten er duidelijke instructies gemaakt worden en moet onderzocht worden welke externe opleidingen er nodig zijn. **Uiteindelijk zal dit ertoe leiden dat alle nieuwe medewerkers goed opgeleid kunnen worden en met veel plezier hun carrière tegemoet gaan binnen de bakkerij!**



05

DRS: In gesprek gaan en luisteren naar elkaar maakt verandering

Leidinggevenden binnen Detailresult Services (DRS) volgden een workshop verzuimbeheersing. Niet het verzuim stond centraal maar juist het goede gesprek. Het praten en luisteren resulteerde niet alleen in een andere vorm van omgaan met verzuim maar ook een andere vorm van samenwerken.



Is een gesprek voor jou praten? Of luisteren? Of beide? Kan jij luisteren naar wat iemand bedoelt te zeggen i.p.v. letterlijk zegt?

HET GOEDE GESPREK

VERZUIMWORKSHOPS 'NIEUWE STIJL' BIJ DRS

Net als bij de andere bedrijfsonderdelen van DRG staat ook bij DRS de verzuimbeheersing hoog op de agenda. Dit hebben we in 2018 onder andere vorm gegeven door alle leidinggevenden (van teamcoördinator tot en met directeur) van DRS een **verzuimworkshop 'nieuwe stijl'** te laten volgen. Wat was er nieuw? In plaats van alleen in te gaan op de kennis van de Wet Verbetering Poortwachter en alles wat je als leidinggevende in de begeleiding van een verzuimende medewerker moet doen zijn we juist ingegaan op het voeren van het goede verzuimgesprek.

Een goed gesprek is belangrijker dan de letter van de wet.

In een interactieve ochtend hebben de leidinggevenden geoefend met het voeren van het goede verzuimgesprek met acteurs. De ochtend begon met een theater waarin er door de acteurs een gesprek op het werk met aansluitend een ziekmelding en de reactie van een leidinggevende hierop werd nagespeeld. Deelnemers konden op deze scene reageren om er zo zorg voor te dragen dat het gesprek tot een beter einde werd gebracht.

Hierna werden de deelnemers in groepen verdeeld en konden ze gaan oefenen. Bij de ene acteur moesten ze reageren op vooraf bedachte onderwerpen die tijdens een verzuimgesprek voor kunnen komen. Bij de andere acteur konden ze oefenen met gesprekken over onderwerpen waar ze zelf tegenaan waren gelopen of verwachtten tegenaan te gaan lopen. En bij de laatste halte konden er allerlei vragen op het gebied van verzuim en de wetgeving hieromtrent gesteld worden.

Aan het einde van de ochtend waren **alle deelnemers zich weer meer bewust van de impact die het voeren van een goed gesprek heeft bij de verzuimbegeleiding. Maar ook waren ze zich beter bewust van hun eigen valkuilen als het op het voeren van een goed gesprek aankomt.**

fietsend op je werk, dat is zo gek nog niet



HR SERVICES IN VERANDERING

We zijn volop in beweging, dus ook bij HR Services. We hebben ooit gezegd de beste HR Services afdeling te willen worden dus toetsen we steeds: waar staan we, wat wil de klant, welke skills hebben we nodig, hebben we die of moeten we gaan bewegen. Het jaar 2018 is het jaar van bewegen geworden voor de Personeels- en Loonadministratie en HR Support van HR Services.

Begin maart 2018 is de kantoorruimte geheel verbouwd waarbij rekening is gehouden met de wensen van de medewerkers om groene werkplekken te creëren. Er is geïnvesteerd in plantenbakken die de verschillende werkplekken van elkaar scheiden. **Het resultaat is dat medewerkers minder lawaai ervaren, zich beter kunnen concentreren en dat er letterlijk sprake is van een beter klimaat. Ook is een aantal bureaus aangeschaft waarachter je zowel kunt staan als fietsen op een zogenaamde fietskruk.** Door een half uur per dag te fietsen wordt de routine doorbroken door dynamisch werken.

Samen met de nieuwe indeling van de werkplekken is ook een geheel nieuwe wijze van werken geïntroduceerd waarvan de dagelijkse stand-up een onderdeel is. Stand-up bedoelen we letterlijk. Ofwel, sta op! De stand-up is namelijk, zoals de naam het al zegt, staand. Omdat je staand meer bij de les bent en het gezonder is. Tijdens deze stand-up wordt in maximaal 15 minuten besproken waar we tegenaan lopen en waarbij hulp nodig is. Verder wordt de invulling van de dag besproken en hoe er wordt samengewerkt. Zo geven collega's elkaar ruimte, (klant)inzichten en feedback zodat ze kunnen groeien met de gedachte dat vandaag een kans is om beter te zijn dan gisteren, en morgen een kans om beter te zijn dan vandaag. HR Services beweegt zo dus letterlijk en figuurlijk!



06

DRG: Voor elkaar, met elkaar

We zijn niet alleen Dirk, DekaMarkt, DRL, DRP en DRS. We zijn vooral ook een geheel. Veel projecten raken ons allen en dat vraagt om vergaande samenwerking. Een aantal lichten we uit.



Met wie werk jij graag samen? Wat maakt die samenwerking zo fantastisch?

TOP PRESTATIE!

VOORBEREIDING NIEUWE RECRUITMENTWEBSITES EN WERVINGSYSTEEM



Een groot aantal collega's heeft meegewerkt aan de photoshoots voor de websites. Bijna alle foto's uit dit sociaal jaarverslag zijn gemaakt tijdens deze photoshoot

De arbeidsmarkt verandert in hoog tempo. Deze wordt niet alleen krapper 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 in 2018 gestart met het aanpassen van ons aannameproces. Wat in 2019 leidt tot nieuwe werkenbij-websites en een nieuw wervingsstelsel.**

In 2018 is de afdeling Recruitment bezig geweest met de voorbereiding van deze twee grote veranderingen. In drie weken tijd werden 2.000 foto's en 19 films gemaakt om de sfeer in ons bedrijf weer te geven. Daarnaast zijn er maar liefst 50.000 woorden op papier gezet om uiteindelijk de nieuwe website mee te vullen.

In 2019 leidt dit tot:

NIEUWE RECRUITMENT WEBSITES

Van onze huidige 6 recruitment websites blijven er 3 over. Namelijk de sterke merken Dirk, DekaMarkt en DRG. De nieuwe websites zijn speciaal gebouwd voor mobiel gebruik, wat goed aansluit bij de behoefte van de sollicitant.

NIEUW RECRUITMENT SYSTEEM

Gelijktijdig met de lancering van de nieuwe websites wordt er een nieuw recruitmentsysteem gelanceerd. Met het aangepaste instroomproces kan een nieuwe collega na 24 uur bij ons starten!

MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN IN 2018

Dirk en DekaMarkt zetten zich in voor verantwoorde voeding

In 2018 is er verder verduurzaamd binnen Detailresult Groep (DRG). Binnen de MVO ambities van de formules Dirk en DekaMarkt zijn de doelstellingen en acties als volgt aangescherpt:

DIRK

Verantwoord verbinden – Dirk verbindt klanten en medewerkers door samen te koken, te eten en ervaringen te delen over voeding en culturen. Ook zet Dirk zich in om verantwoorde voeding betaalbaar en dus toegankelijk te maken voor iedereen.

DEKAMARKT

Lokaal betrokken – DekaMarkt brengt als Hollands familiebedrijf de lokale voedselproducenten en samenleving meer met elkaar in contact. We delen informatie over voedsel, productie en voedselketen met onze klanten. Dit doen we samen met boeren, telers en vissers.

Een flink aantal collega's is binnen het "Duurzaam Actie Team (DAT)" met verschillende leuke en duurzame activiteiten bezig geweest het afgelopen jaar. Voorbeelden daarvan zijn binnen

het assortiment vergroting van een duurzaam assortiment.

Zo is het aanbod van biologische producten wederom verruimd. Ook hebben veel vlees artikelen 1 of meerdere Beter Leven sterren gekregen en zijn tal van verpakkingen lichter van gewicht geworden of van duurzamer materiaal gemaakt. Binnen de pijlers Milieu en Maatschappij zijn verschillende activiteiten uitgevoerd.

Het betrof onder andere inzet van energiebesparende maatregelen terwijl door Dirk het Nationaal Integratiediner is georganiseerd en werd mee gedaan met NLdoet. DekaMarkt was ook afgelopen jaar lokaal betrokken door sponsoring van verschillende lokale initiatieven en grote sportevenementen.

Niet alleen duurzaam voor de mens, ook duurzaam ondernemen staat centraal



VAN “BEWUSTWORDING NAAR BEWEGING”, EEN INKIJK VANUIT OPLEIDINGEN

VAN “BEWUSTWORDING NAAR BEWEGING”, EEN INKIJK VANUIT OPLEIDINGEN.

Afdeling Opleidingen heeft ook in 2018 weer veel acties mogen ondernemen om bewustwording en beweging te creëren. Daarbij komen allereerst verschillende trainee- en talentprogramma's in gedachten. De deelnemers doorlopen een behoorlijk pittig programma. Een combinatie van training, intervisie, wanneer nodig een vakopleiding en natuurlijk de dagelijkse praktijk. De praktijk welke ons uitgangspunt blijft als belangrijkste leerplatform! Gezien de vraag naar talent krijgen deelnemers al behoorlijk vaak de verantwoording over een afdeling of filiaal. Misschien soms iets te snel? Wij stellen geen kinderachtige eisen aan onze talenten en je moet dus tegen een stootje kunnen.

Wat de opleiding van supermarktmanagement betreft zijn wij in 2018 een nieuwe weg ingeslagen. De eisen die nu en in de toekomst aan deze functie worden gesteld maken het ons inziens noodzakelijk om kandidaten te scholen op HBO niveau. Wij zijn een proef gestart via Stenden Hogeschool met een zogenaamd Associate Degree programma. Een programma dat de eerste twee jaar van een volledige vierjarige HBO opleiding vertegenwoordigt. Wij hebben geleerd dat dit veel vraagt van onze deelnemers. Een HBO studie naast een volledige baan blijkt een uitdaging. Niettemin is dit het niveau dat wij van supermarktmanagers vragen. Betekent dat wij op basis van de eerste ervaringen de geboden faciliteiten om dit programma succesvol te kunnen doorlopen tegen het licht zullen houden. Vraagt van de kant van management en deelnemers de nodige inzet. Met elkaar en naar elkaar bewegen dus!

Management trainees aan de slag



Ook deelnemers aan ons DRG management traineeship zijn volop in beweging. Vanuit de universiteit als trainee op de winkelvloer. Hoezo een maximale stretch tussen bewustwording en beweging. Je leert dus vrijwel direct wat het betekent als je maximaal uit je comfortzone wordt getrokken. Lastig misschien maar volgens ons nodig om goed zicht te krijgen op de kern van ons bedrijf en dus “bewustwording” voor de rest van je leven! Ook in 2018 zijn vier enthousiaste trainees gestart en ondervinden aan den lijve wat het runnen van een supermarkt met zich mee brengt. Uiteindelijke doel om hen zo voor te bereiden op heel andere opdrachten in het tweede jaar van hun traineeship.

Welke e-learning uit Academy vond jij een aanrader? En welke juist niet?

We horen je mening graag! mail naar academy@detailresult.nl

KEN JIJ DE E-LEARNING ‘MIJN PRIVACY’ AL? HIJ STAAT KLAAR IN ACADEMY, BIJ CURUSAANBOD > VEILIGHEID.

Ook op het terrein van digitaal leren volop beweging in 2018. Zo blijkt onze digitale bibliotheek een succes, maandelijks brengen wij nieuwe titels onder de aandacht en zowel het aantal bezoekers als het aantal downloads groeit. Lezen en leren wanneer het jou uitkomt, het blijkt een schot in de roos. Ander voorbeeld is het e-learning programma dat is ontwikkeld om AVG wetgeving onder de aandacht te brengen. Daarin staat privacy bescherming centraal en is gekozen om een waargebeurd verhaal als basis voor dit programma te gebruiken. Een nieuwe, pakkende aanpak waarmee alle medewerkers begin 2019 kennis konden maken.

800

collega's deden een management training

1.037

collega's deden de cursus BHV

122

collega's deden een versopleiding

200

collega's zijn geslaagd voor sociale hygiëne



MIJN KOERS

Mijn Koers is het duurzame inzetbaarheidsprogramma van Detailresult Groep. Mijn Koers helpt medewerkers om nu en in de toekomst lekker in hun vel te zitten en hun werk goed te kunnen doen. Tevreden medewerkers die fysiek en mentaal fit zijn kunnen beter omgaan met stressvolle situaties, zijn productiever en verzuimen minder vaak. Onze medewerkers zitten hierbij zelf aan het stuur en bepalen welke kant ze opgaan.

Denk jij wel eens na over hoe jouw werk er over een paar jaar uit ziet?

BEWUSTWORDING

In 2018 hadden we als belangrijkste doel om alle medewerkers bekend te maken met het programma en bewust te maken van hun keuzemogelijkheden. Dat hebben we gerealiseerd door actief en zichtbaar te communiceren. We gebruikten hiervoor onze bekende communicatiekanalen, zoals M-portaal, D-magazine en DRG nieuwsbrief. Elke maand vind je op elke kantinetafel de speciale Mijn Koers driehoekstaanders met praktische informatie en concreet aanbod binnen de pijlers Gezondheid, Veiligheid en Loopbaan. Een eerste stap om de juiste werkomgeving en cultuur te creëren met genoeg mogelijkheden om te bewegen, gezond te eten, te ontwikkelen en om zaken bespreekbaar te maken. Want met alleen een programma kom je er niet, we willen het echt onderdeel maken van onze bedrijfscultuur.

ONZE LEIDINGGEVENDEN

Omdat je als leidinggevende een belangrijke rol hebt in het Mijn Koers programma, besteden we extra aandacht aan de groep leidinggevenden. Aan de hand van Mijn Koers dagen en online toolboxes zijn alle leidinggevenden aan de slag gegaan met Gezondheid, Veiligheid en Loopbaan. Wat is jouw rol als leidinggevende, hoe kan je het gesprek aangaan? We vertellen niet aan onze medewerkers hoe ze hun leven moet leiden, ze dragen zelf hun oplossingen aan.

ARBEIDSFIT TOT AAN JE PENSIOEN

Of we het nu leuk vinden of niet, we mogen met zijn allen langer doorwerken. Dit vraagt om extra bewustwording en aandacht voor onze oudere collega's. Bewustwording en aandacht hoe je invulling wilt geven aan je werk/privé balans om zo arbeidsfit je pensioen te halen. Veel van onze 55+ collega's werken al vele jaren voor onze organisatie en hebben al die tijd een belangrijke bijdrage geleverd. Hoe kunnen we er samen voor zorgen dat ze fit blijven. Soms betekent dit een stapje terug

doen bijvoorbeeld door een andere verantwoordelijkheid of een aanpassing in werktijden. Simpelweg is dit voor ieder verschillend. Het belangrijkste is dat je hierover nadenkt en bedenkt wat je wilt en het daar over hebt. Thuis, met vrienden en familie en hopelijk ook met ons. Samen denken in mogelijkheden.

Daarom organiseerden we de bijeenkomst "Arbeidsfit tot aan je pensioen", speciaal voor onze 55+ collega's. In een interactieve en leerzame middag hebben we ruim

250 collega's kunnen inspireren en inzichten geven. Dit deden we aan de hand van gastspreker John de Wolf en korte workshops op het gebied van pensioen, vitaal ouder worden en loopbaan. Het leverde veel bijzondere reacties op en waardevolle feedback.



John de Wolf en Marike van Amsterdam

Reacties van deelnemers

TRAINER WIM, WORKSHOP MIJN LOOPBAAN

"Een man wachtte bij de uitgang op me en vertelde dat hij een flashback kreeg. Tot een half jaar geleden zat hij ook precies zo aan de keukentafel tegen zijn vrouw te mopperen en zij spiegelde zijn gedrag dan. Dat hielp. Een half jaar geleden is ze overleden. En nu is hij zijn spiegel kwijt, zei hij letterlijk. En dat mis ik. Dat is eenzaam en dan ga je meer mopperen, zei de man. Bijzonder wat het los maakt. Mensen willen gezien worden, en dat is wat anders dan overal hun zin in krijgen, met deze middag is een oprechte aanzet gegeven."

DEELNEMER

"Wat als mijn hoofd nog wil, maar mijn lichaam niet. Ik heb nu een fysiek zware functie wat kan mijn werkgever voor mij betekenen?"

DEELNEMER

"Heel fijn deze aandacht en oprechte bijeenkomst."

SHARON, PROGRAMMAMANAGER DUURZAME INZETBAARHEID DRG

"Mooi om te zien wat aandacht doet. Onze 55+ collega's verdienen deze extra aandacht. Het lijkt me lastig als je de pensioendatum telkens ziet opschuiven, net als je denkt dat je er bijna bent. Waar ik oprecht blij van werd, is de kwetsbaarheid en oprechtheid van de deelnemers alsook van de directie en HR. Want er is geen one-size-fits-all oplossing, het blijft maatwerk."

DEELNEMER

"Ik ga mij verdiepen in mogelijkheden voor mijn pensioen. Bijvoorbeeld minder werken en/of eerder stoppen."

BRIEF VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

Het jaar 2018 is voor de OR en Onderdeelcommissies na de verkiezingen het eerste jaar van de driejarige zittingstermijn. De medezeggenschap van DRG bestaat uit een Ondernemingsraad (OR) met 10 zetels en daarnaast per bedrijfsonderdeel een onderdeelcommissie (OC). Twee personen van de OC zijn eveneens lid van de OR. De zetels van de ondernemingsraad zijn samengesteld uit de volgende vijf bedrijfsonderdelen: Dirk, DekaMarkt, Detailresult Services, Productie en Logistiek. In april geeft de CEO van DRG, John Kruijssen, aan zijn functie neer te leggen. In afwachting van de benoeming van zijn opvolger neemt de CFO, Bart Oprel, de functie ad interim waar. Hij is vanaf dat moment ook de bestuurder voor de medezeggenschap.

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 Ondernemingsraad initiatiefrecht, recht op overleg en informatie. In 2018 wordt bij de volgende onderwerpen gebruik gemaakt van deze rechten:

Instemming

- Bedrijfsreglement en gedragsregels ICT
- Plan van Aanpak RI&E Dirk en DekaMarkt
- Invoeren nieuwe ploegendiensten bakkerijen
- Plan van Aanpak RI&E Logistiek en Services

Advies

- Sluiting filiaal DekaMarkt Castricum
- Sluiting verpakkinglijn in Bleiswijk
- Centraliseren online werkzaamheden DekaMarkt in een Digital Fulfilment Centre

Initiatief

- Vervallen beperking arbeid op zondag vanuit de Arbeidstijdenwet voor Detailresult Logistiek

Naast beschreven formele trajecten zijn er ook informele en informatieve trajecten geweest waarin de OR vaak meeluistert en waar mogelijk tips en adviezen geeft.

“De OR en OC’s zijn trots op de ontwikkelingen in 2018, de manier waarop zij betrokken zijn en de bijdrage die zij hebben kunnen leveren aan de behoefte en groei van medewerkers en organisatie.”

ONDERDEELCOMMISSIES

De Onderdeelcommissies 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 onderdeelcommissies zoals o.a. de algemene bedrijfsvoering, Mijn Koers, Opvolging medewerkersonderzoek, Privacywet, RI&E, Arbobeleid, Ziekteverzuim, Weeralarm en Hitteprotocol, Loonkostenmaatregelen, In- en Uitstroom en Bedrijfskleding.

OVERLEGVERGADERING

Elke Overlegvergadering wordt de Ondernemingsraad 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.

TRAINING

Begin 2018 kregen de nieuw geïnstalleerde voorzitters een training vergadertechnieken en werd voor alle OR-leden een training over de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) georganiseerd. Een keer per jaar in november ontmoeten alle OR- en OC leden elkaar tijdens de tweedaagse training. Dit jaar zijn de onderwerpen de Wet op de Ondernemingsraden (WOR), evaluatie van het eerste jaar en het ontwikkelen van meerwaarde van de medezeggenschap aan de orde geweest.

TOT SLOT

De OR en OC’s zijn trots op de ontwikkelingen in 2018, de manier waarop zij betrokken zijn en de bijdrage die zij hebben kunnen leveren aan de behoefte en groei van medewerkers en organisatie.

de rechten van de ondernemingsraad: Instemming, advies en initiatief

Van links naar rechts: Jan Kromkamp, Gerda Faber, Michiel van Rijssen, Cemal Sahin, Michiel Snoek, Hans Hoogervorst, Cimen Yilmaz, Martijn Heskamp, Rob Roskam, Judith Ooms en Arianne van den Berg.



07

2018 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



53% VROUWEN

3622	DekaMarkt
6709	Dirk
178	DRL
63	DRP
194	DRS



47% MANNEN

2734	DekaMarkt
5395	Dirk
872	DRL
190	DRP
190	DRS

Totaal medewerkers
20.147

De OR in cijfers

39

medewerkers van DRG zijn lid van de medezeggenschapraad.

In slechts een paar vergaderingen een grote impact leveren

De Ondernemingsraad heeft

10

keer vergaderd.

De Onderdeelcommissies hebben elk

6

keer vergaderd. Waarvan 3 keer met de eigen directie.

Er zijn **7** Overlegvergaderingen geweest.

In het eerste zittingsjaar zijn

7

leden afgetreden

Er zijn

6

nieuwe leden geïnstalleerd

RECRUITMENT IN CIJFERS



708.000 keer is de website bezocht.

De bezoekers bekeken *2.113.603* pagina's

91.293

Sollicitaties.
Waarvan 84686 hulpkrachten.

De meeste sollicitaties

in januari

(10018), gevolgd

door maart

9085

Resulteerde in

19.486

Gesprekken

en uiteindelijk

15.704

nieuwe collega's

VITALE MEDEWERKERS

Van al onze 20.147 medewerkers hebben **18.032** medewerkers zich geen dag ziek gemeld!

Detailresult
Groep

DEKAMARKT

