

# slim

Duurzaam 2012  
MVO KWARTAALRAPPORTAGE

**EMTÉ genomineerd  
voor 'Klantvriendelijkst  
Bedrijf van Nederland'**

Sligro Food Group  
Stimuleringsfonds

Samen feest vieren

**slim Duurzaam slim Duurzaam**  
magazine over actuele ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid





PAG.4



PAG.6



PAG.8



PAG.12

Slim Duurzaam is een uitgave van  
Sligro Food Group Nederland BV.  
Redactie: MVO Stuurgroep  
Sligro Food Group.  
Opmaak: Studio Sligro Food Group.  
Fotografie: Alain Lemmens.  
Drukwerk: Bek Grafische Producties.  
Oplage: 6.000 stuks.  
Oktober 2012.  
mvo@sligro.nl.

3 slim woordje

**4 Aantal medewerkers**

4 Leeftijdsopbouw

6 Veilig werken

**6 Sligro Food Group  
Stimuleringsfonds**

7 Een leven lang leren

**8 EMTÉ genomineerd voor 'Klant-  
vriendelijkst Bedrijf van Nederland'**

9 Mederwerkersparticipatie

9 Pensioenen

10 Flexwerkers

10 Kwaliteitsprijzen

11 Gezondheid

**12 Samen feest vieren**

Papier

Dit verslag is geproduceerd met FSC®  
gecertificeerd papier



# *Eten, goed en lekker, is een eerste levensbehoefte*

Sligro Food Group is een echt mensenbedrijf. Onze klanten ervaren dat iedere dag weer. Al deze mensen dragen bij aan die goede klantbeleving die we nastreven.

*“Sligro Food Group  
is een echt  
mensenbedrijf”*

Als werkgever voelen we ons verplicht een goede, uitdagende en veilige werkomgeving te creëren waar met plezier gewerkt kan worden. Plezier in ons werk straalt af op onze klanten en plezier zorgt ook dat mensen uitgedaagd worden het iedere dag weer een klein beetje beter te doen. Dat moet, want we werken in een zeer concurrerende markt die telkens weer een beetje verandert. Onze klanten verwachten veel van ons en dat mag ook. Onze horecaklanten zijn immers afhankelijk van ons en onze klant in de supermarkt mag uiteraard zeer kritisch zijn op onze prestaties. Immers eten, goed en lekker, is een eerste levensbehoefte. Het zou goed zijn als iedere klant met een glimlach weer vertrekt met de bedoeling snel weer terug te komen.

*“Wij investeren  
graag in onze  
medewerkers en onze  
organisatie”*

Wij zijn een serieuze werkgever en wij investeren graag in onze medewerkers en onze organisatie. Zonder dat als een zware extra verplichting te ervaren, zijn wij ons bewust van onze maatschappelijke functie als werkgever. Meer dan 10.000 mensen verdienen hun geld bij ons,

soms in een klein contractje om de mobiele telefoon te kunnen betalen en soms vormt het bij ons verdiende salaris het hoofdkomen waar een heel gezin van moet leven. Dat is een serieuze verplichting en die komen we graag na.

In deze MVO-rapportage stellen we de mensen die met ons samen de Sligro Food Group organisatie vormen centraal. Gewoon om iedereen wat inzicht te geven waar we het dan over hebben. Soms zijn dat alleen wat droge getallen, als de feiten voor zich spreken, soms aangevuld met een korte toelichting. Verantwoording afleggen doen we iedere dag aan elkaar en aan iedereen die daar om vraagt. Daar hebben we deze rapportage niet voor nodig. Wij praten niet droog over 'full time equivalenten' (FTE's) maar in aantallen mensen.

*Jeroen de Bree  
Directeur P & O*



# Aantal medewerkers

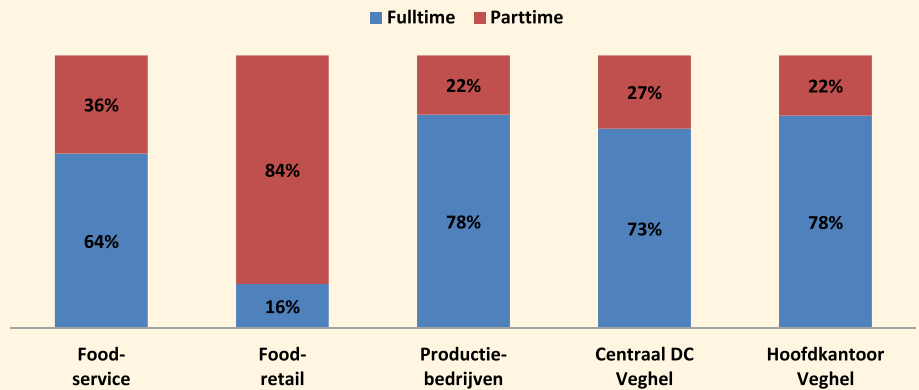
Er is een groot verschil tussen het aantal mensen dat werkzaam is in de groothandel en de distributiecentra en de EMTÉ-supermarkten. In de groothandel en onze DC's zien we

vooral mensen die een volledige werkweek bij ons werken (fulltimers) terwijl in onze supermarkten er veel meer met kleine contracten wordt gewerkt. Daar zie je met name

een hele grote groep jonge mensen die in de weekenden en avonden ons helpen om de winkel weer helemaal tiptop in orde te maken of die achter de kassa werken. Daarnaast is er zo'n



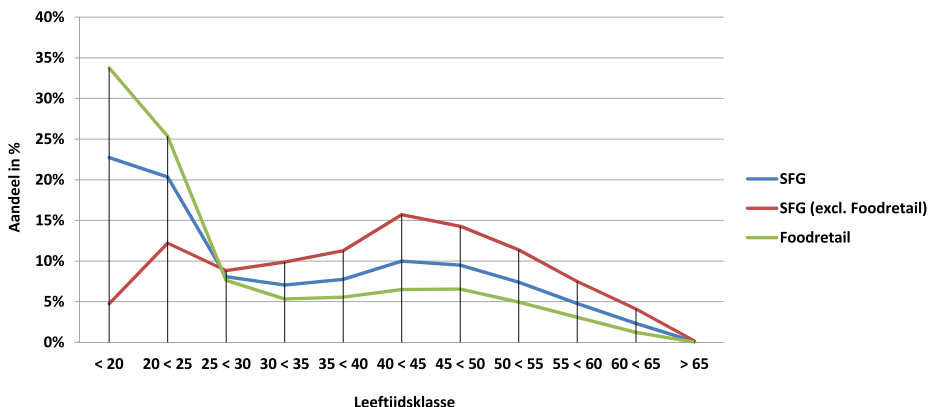
## Aandeel FT/PT per onderdeel



	Fulltime	Parttime	Totaal
Foodservice	1.704	956	2.660
Foodretail	1.033	5.332	6.365
Productiebedrijven	152	42	194
Centraal DC Veghel	284	104	388
Hoofdkantoor Veghel	516	146	662
<b>Totaal</b>	<b>3.689</b>	<b>6.580</b>	<b>10.269</b>

# Leeftijdsopbouw

## Leeftijdsopbouw SFG



Als je de leeftijdsopbouw van de medewerkers bij Sligro Food Group in totaliteit bekijkt, zie je een onevenwichtige verdeling. Er zijn relatief veel jonge mensen tot 25 jaar en in de leeftijdscategorieën daarna is er sprake van een normale verdeling. Dat komt vooral door de bezetting in de supermarkten. Ook in de logistiek werken relatief veel jonge mensen. Een grote groep vertrekt weer na een aantal jaren, soms om bij een ander bedrijf hetzelfde werk te gaan doen en soms naar ander productiewerk. Dit is weliswaar een prima en hard werkende groep medewerkers, maar door de beperkte scholingsmogelijkheden ontstaan er minder

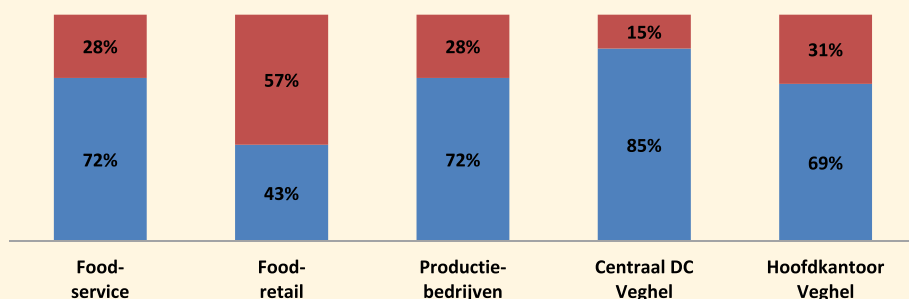


grote wisseling aan klantenstromen in de supermarkt, zowel op de dag zelf als door de week heen, dat we daar met onze bezetting slim op inspelen. Op die wijze bieden wij

ook veel vrouwen de mogelijkheid parttime bij ons aan de slag te gaan. Er werken dus relatief veel jonge mensen en meer vrouwen bij de supermarkt dan in de groothandel.

### Aandeel M/V per onderdeel

■ Mannen ■ Vrouwen



	Mannen	Vrouwen	Totaal
Foodservice	1.919	741	2.660
Foodretail	2.709	3.656	6.365
Productiebedrijven	140	54	194
Centraal DC Veghel	330	58	388
Hoofdkantoor Veghel	460	202	662
<b>Totaal</b>	<b>5.558</b>	<b>4.711</b>	<b>10.269</b>

loopbaankansen. De afwisseling die dan gezocht wordt, vindt men in ander werk of een ander bedrijf. Dat is op zich ook prima.

Zoals gezegd werken er veel jonge mensen in onze EMTÉ's, de zogenaamde hulpkrachten. We vinden dat een boeiende groep jongelui en we willen eigenlijk veel meer in contact met ze treden. Daarvoor zijn we een plan aan het maken en willen we de mogelijkheden van social media gaan gebruiken. Een mooie uitdaging. Afgelopen jaar hebben wij ook een soort introductietraining opgezet die geheel op de computer thuis doorlopen moet worden. Vóórdat een hulpkracht bij

ons aan de kassa kan gaan beginnen, mag je twee leermodules volgen. Deze zogenoemde vorm van e-learning is uniek in Nederland en spreekt bij deze jonge generatie tot de verbeelding. Hierdoor gaan onze hulpkrachten goed geïnformeerd en meer gemotiveerd aan de slag. Immers, werken bij EMTÉ is een serieuze zaak en zij voelen zich op deze manier ook serieus genomen. Door er ook nog een slimme, geautomatiseerde administratieve verwerking aan te koppelen, hebben we én een goede kwalitatieve slag geslagen én een efficiënte verwerking mogelijk gemaakt. Inmiddels volgden zo'n 1200 medewerkers deze training en... ze zijn allemaal geslaagd!



# Veilig werken

Werken bij Sligro Food Group is niet gevaarlijk. We werken weinig met machines en behalve kou in de koeling en de diepvries zijn er ook geen erg zware arbeidsomstandigheden. Helaas zijn wij soms wel slachtoffer van criminele activiteiten, waarvan gewapende overvallen de ernstigste zijn. Camera-toezicht, goede slimme veiligheidsprocedures, soms surveillances van beveiligers en open werkomgevingen moeten helpen om mensen die wat plan zijn af te schrikken. Ook het herkennen van de klant helpt veel, dus klanten begroeten is behalve prettig en sfeervol ook veilig. Als er dan toch iets ernstigs is gebeurd schakelen we zo snel mogelijk professionele begeleiding in.

Het afgelopen jaar zijn wij ook gestart met een betere en makkelijkere meldingsprocedure voor ongevallen, groot en klein. We willen graag een sfeer creëren waarin het gewoon is elk ongeval te melden. Dat dit wettelijk ook verplicht is, vinden we minder belangrijk dan dat we veel kunnen leren van alles wat mis gaat. Door het centraal te melden kunnen we er ook overal binnen de organisatie van leren en daarmee steeds weer iets beter worden.

In **2011** hebben we in totaal **103** bedrijfsongevallen gehad. Van deze **103** bedrijfsongevallen hadden er **53** verzuim tot gevolg. De overige **50** bedrijfsongevallen waren lichte ongevallen zonder verzuim.

In **2012** (tot 30 juni) hebben we in totaal **59** bedrijfsongevallen gehad. Van deze **59** bedrijfsongevallen hadden er 25 verzuim tot gevolg. De overige **34** bedrijfsongevallen waren lichte ongevallen zonder verzuim.


Voor ons gevoel waren dit weinig meldingen, wellicht té weinig. Niet omdat we graag veel ongelukken zien, integendeel, maar we weten dat waar gewerkt wordt er soms ook iets mis gaat. Een open cultuur waar werken aan kwaliteit en veiligheid van het werk vanzelfsprekend is, hoort bij ons streven en past bij een kwaliteitsgericht bedrijf.

WEEK VAN DE VEILIGHEID  
10 t/m 16 oktober 2011

WAT DOE JIJ OM DE VEILIGHEID BINNEN JE VESTIGING TE VERGROTEN?

CHECK DE QR CODE:

## SLIGRO FOOD GROUP STIMULERINGSFONDS



Verschillende medewerkers van Sligro Food Group zijn in hun privéleven actief als vrijwilliger in projecten die sociaal-maatschappelijk van aard zijn. Hiermee bedoelen wij niet het lid zijn van een grotere organisatie, maar het zelf opzetten van een project of persoonlijk actief participeren in vrijwilligersprojecten. Dat kan zijn in de directe leefomgeving, dus de buurt of de stad, maar ook ver daarbuiten.

Sligro Food Group waardeert de sociaal-maatschappelijke betrokkenheid van de medewerkers en wil hun initiatieven stimuleren en ondersteunen. Hiervoor is in 2011 het Sligro Food Group Stimuleringsfonds opgezet.

Inmiddels zijn er 6 aanvragen gedaan en is de eerste gehonoreerd. De ervaring moet gaan leren of dit fonds voldoende tot de verbeelding spreekt en het medewerkers aanspoort naast hun werk betekenisvolle activiteiten op te zetten en zo blijik geven van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid, waar ter wereld ook.

# Een leven lang leren

Het wordt al lang en door velen in de samenleving geroepen en wij proberen het ook waar te maken. We kennen daarin een lange traditie. We hebben een opleidingshuis waarbij wij tot niveau MBO-4 opleidingen aanbieden voor onze basisfuncties in de logistiek en de verkoop. Daarnaast leiden we heel gericht op door middel van korte trajecten, zoals een wijn- of kaascursus. We werken samen met zowel particuliere opleiders als met het reguliere onderwijs.

**Het afgelopen jaar waren er 4.000 medewerkers die één of andere opleiding hebben doorlopen.**

Om het geleerde ook in de praktijk te brengen werken we met zogenaamde borgingsopdrachten. Dat betekent dat we jaarlijks een opdracht bedenken die door alle opgeleide medewerkers en hun coaches in de praktijk uitgevoerd worden. In de groothandel was dit jaar het thema van de opdracht 'Word fan van de klant en maak de klant fan van jou'. Daarmee blijft leren niet een momentopname maar zijn we constant bezig met duurzaam beter worden.

We zijn nog wat zoekende hoe we het leerhuis voor EMTÉ precies moeten vormgeven. Er worden al veel vakopleidingen verzorgd, bijvoorbeeld sociale hygiëne en in samenwerking met een hogeschool wordt een opleiding verzorgd voor supermarktmanagers. Tevens hebben we in samenwerking met een ROC een opleiding op MBO-niveau georganiseerd. Door de grote aantallen en kleinere contracten lijkt voor deze groep een verdere doorontwikkeling van zogenaamde e-learning aanpak een goed alternatief. Gelet op de positieve reacties op het huidige aanbod sluit dit goed aan bij de doelgroep.

**Inmiddels volgden niet alleen 1200 nieuwe medewerkers de introductiemodule maar ook ongeveer 1000 reeds ervaren caissières konden op die wijze laten zien dat zij geschikt waren voor hun vak en daarvan alle kneepjes tot in de finesses beheersten.**

Onder de namen 'jong oranje' en 'oud oranje' bieden wij medewerkers die een leidinggevende rol gaan vervullen

een persoonlijk ontwikkelprogramma aan. Naast inzicht krijgen in de Sligro Food Group organisatie, dagen we mensen uit zichzelf goed te leren kennen en hun talent te ontwikkelen. Trainingen, het bijhouden van logboeken en uitvoeren van persoonlijke en groepsopdrachten maken onderdeel uit van het traject. Na twee jaar wordt het traject afgesloten met een feestelijk etentje en dan blijkt dat voor sommigen een dergelijk traject een grote impact heeft gehad in zijn of haar persoonlijke ontwikkeling. Dat is ook precies de bedoeling.



Voor hoog opgeleide medewerkers hebben we een programma bedacht, SJID, Sligro's Jonge Intellectuele Denktank. Deze hebben we in een nieuw jasje gestoken. De vorige trajecten waren vooral intern gericht, dus hoe doen we het binnen Sligro Food Group. De nieuwe SJID kijkt vooral van buiten naar binnen. Politici, managers van andere bedrijven, hoogleraren en journalisten, delen hun visie op marktontwikkelingen, de samenleving, bedrijfsontwikkelingen en nieuwe samenwerkingsmodellen. Thema's rondom de functie van sociale media en nieuw leiderschap worden pittig gepresenteerd en gezamenlijk verder bestudeerd. Wat betekenen deze ontwikkelingen voor Sligro Food Group en voor jezelf? Uitdagen en uitgedaagd worden is de leidraad van dit tweejarige aansprekende traject.

Ten aanzien van het volgen van opleidingen kennen we geen drempels qua leeftijd. Ook als het einde van je actieve loopbaan in een aantal jaren in zicht is, dagen wij mensen uit om bij de les te blijven. Dat daar wat minder gebruik van wordt gemaakt is begrijpelijk maar we proberen mensen echt uit te dagen om een leven lang te leren. Ontwikkelingen gaan in een rap tempo en dan is het belangrijk deze te kunnen volgen.



# EMTÉ genomineerd voor 'Klantvriendelijkst Bedrijf van Nederland'

In al onze activiteiten vinden wij dat de klant voorop dient te staan. Dat lijkt vanzelfsprekend en dat roepen bijna alle bedrijven en instellingen vandaag de dag, maar de algemene praktijk is dat niet altijd zo. We mopperen in Nederland wat af met elkaar als het gaat om klant- en gastvriendelijkheid. Wij zijn er trots op dat bij onderzoek naar klanttevredenheid onze klantvriendelijkheid vaak bovenaan staan. Extra trots waren we toen onze EMTÉ-supermarkt genomineerd werd voor het meest klantvriendelijkst bedrijf van Nederland. Behalve dat het voor onze klant daarmee een aangename ervaring is zaken te doen met ons of boodschappen te doen in onze groothandel en supermarkt, is het voor de medewerker een geweldige werkomgeving. Wat is er leuker dan werk maken van vriendelijk en gastvrij zijn en iedere dag bezig mogen zijn met anderen een plezier doen?





# Medewerkersparticipatie

Sligro Food Group kent een winstdelingsregeling in de vorm van een medewerkersparticipatieregeling. Jaarlijks wordt een deel van de winst gebruikt, uiteraard afhankelijk van het resultaat, om aandelen toe te kennen aan de medewerkers die dit resultaat ook hebben gerealiseerd. 'Samen gewerkt, samen gewonnen' heet deze regeling. Niet alleen delen de medewerkers op deze wijze in de winst van het bedrijf, maar zo ontstaat er ook duurzaam eigenaarschap. Deze verbondenheid, het is ook een stukje van jou, geeft een bijzondere relatie.

Deze regeling was gekoppeld aan de spaarloonregeling en dat betekende dat er geen loonbelasting over betaald hoefde te worden. Met het afschaffen van de spaarloonregeling verviel ook deze mogelijkheid. Dat vonden we heel jammer en dit is weer een voorbeeld van een onbetrouwbare overheid met korte termijn hap snap beleid.

Met de Ondernemingsraad hebben we gezocht naar een manier waarop we tóch onze regeling zouden

kunnen voortzetten. Simpelweg door de pijn te verdelen tussen medewerker en werkgever zijn we in staat gebleken tóch een behoorlijk deel van de regeling overeind te houden. Daar zijn we trots op. Waarschijnlijk moeten we als gevolg van nieuwe fiscale maatregelen weer een nieuwe invulling zien te geven aan de regeling. Die uitdaging gaan we dan weer samen met de OR aan, daarvoor is ons de regeling waardevol genoeg.

De winstuitkering over **2011** bedroeg **€ 4,2 miljoen** en in totaliteit is **3,7%** van de aandelen in bezit van onze medewerkers. Dat zijn mooie aantallen. Medewerkers worden geïnformeerd door middel van een speciale individuele jaaropgave en via een speciale uitgave van ons personeelsmagazine *slim*. Daarin vertellen medewerkers trots wat deze regeling voor ze betekent en wat voor mooie dingen zij daarmee hebben gedaan of nog gaan willen doen. De openheid die mensen daarbij laten zien vinden wij mooi.

## Pensioenen



De medewerkers die werkzaam zijn in de EMTÉ supermarkten zijn deelnemer in het pensioenfonds van de bedrijfstak. Dat is ook zo geregeld vanuit de CAO. De medewerkers die vallen onder de groothandels CAO vallen onder het eigen pensioenfonds van Sligro Food Group. Ook ons pensioenfonds heeft last van de ontwikkelingen waarmee alle fondsen te maken hebben. Wij vinden het belangrijk deelnemers goed te informeren en omdat het nogal een taai onderwerp is moet dat slim en toegankelijk gebeuren. Er is een speciale communicatiegroep die dit verzorgt. Samen met het jaarlijkse UPO (Universeel Pensioen Overzicht) verspreiden wij een pensioenspecial van ons personeelsmagazine *slim* waarin we proberen duidelijk te maken wat er allemaal aan de hand is in

pensioenland. Het toegankelijk maken van deze moeilijke materie is een hele uitdaging en we hebben ook niet de illusie dat we hiermee iedereen bereiken. Dat kan ook niet, maar we zijn ons zeer bewust van deze taak en nemen die verantwoording op ons.





# Flexwerkers

Daar waar het kan werken we graag met medewerkers die zich voor langere tijd aan ons willen verbinden. Op deze wijze kun je werken aan een onderneming gericht op kwaliteit en continuïteit. Ook dat is een vorm van duurzaam ondernemen. Ten behoeve van de noodzakelijke flexibiliteit werken we met twee uitzendbureaus samen die vooral oost Europese flexkrachten leveren.

Behalve dat we deze medewerkers een warm welkom heten, hebben we ook goede afspraken gemaakt omtrent huisvesting en begeleiding. Wij garanderen deze medewerkers dat ze voor langere tijd bij ons ingezet kunnen worden en zij doen met alles mee. Natuurlijk krijgen zij ook ons kerstpakket en worden ze verwelkomd op de Kerstborrel en het Nieuwjaarsontbijt bijvoorbeeld. Dagelijks werken er zo'n tweehonderd flexwerkers voor ons en wij ervaren hen als harde en betrokken medewerkers. Flex betekent zo tóch hecht.

# Kwaliteitsprijzen



Onze prestaties zijn het gevolg van hard en slim werken en dit is een serieuze aangelegenheid. Toch maken we er ook een spel van. Steeds beter willen worden en de beste willen zijn, wordt daarmee een gezonde en spannende competitie. Jaarlijks wordt er gestreden om de kwaliteitsprijs, die bestaat uit een verzorgd weekend voor het hele team naar Eurodisney, Londen of een andere aansprekende locatie. Immers, bij serieus werk hoort een serieuze prijs waarvoor iedereen graag zijn of haar best wil doen. De drie belangrijkste competities zijn die van de beste Sligro zelfbedieningsgroothandel, de beste

EMTE-supermarkt en de Stille Kracht prijs. Die laatste prijs is voor dat team dat vaak in de anonimiteit en op de achtergrond heel veel werk verzet om anderen het werk mogelijk te maken. In 2011 gingen deze prijzen naar Sligro Terneuzen, EMTÉ Sluis en het team 'supportmanagement'. Op de jaarlijkse Aftrap worden de winnaars bekend gemaakt en onder luid applaus bejubeld en bewonderd vanwege de bijzondere prestatie die ze hebben geleverd. Het zijn teamprijzen, want presteren doe je door zeer intensief sámen te werken.



Sligro Terneuzen

EMTÉ Sluis



Supportmanagement

# Gezondheid

Je kunt ziek worden en daardoor tijdelijk je werk niet doen. Dat is vervelend, vooral voor die mensen zelf, ziek zijn is nooit leuk, maar het is ook vervelend voor collega's en klanten. Immers, onze bezetting is afgestemd op de hoeveelheid klanten die we willen bedienen en iedereen vormt daarin een schakel. Je gezond voelen en vitaal zijn is van veel factoren afhankelijk en aan heel veel zaken kunnen we als werkgever niets doen. Een gezonde levensstijl is iets wat iedereen zelf vorm moet geven. We spreken er elkaar wel op aan wanneer dat nodig is en soms nemen mensen zelf initiatieven. Zo zijn er groepen collega's die samen gaan afvallen, en soms met een spectaculair resultaat. De dames van het personeelsrestaurant hebben elkaar gestimuleerd om af te vallen. En als je dagelijks met lekker eten bezig bent vraagt dat véél discipline!

In al onze basisopleidingen is ruime aandacht voor de fysieke kanten van ons werk. Veel werk vraagt om een lichamelijke inspanning en daar verstandig mee omgaan is heel belangrijk. Daarom besteden we er aandacht aan tijdens de opleiding en onze werkcoaches zijn er op getraind om mensen aan te spreken in hun dagelijkse routine.

Onze actie 'gezond zijn, gezond blijven' beloont die mensen die niet ziek zijn geweest. Ieder kwartaal worden er mooie prijzen verloot onder de niet zieken. Niet om mensen die ziek waren te straffen maar juist om die mensen te bedanken die er altijd waren en soms een stapje extra moesten zetten.

Als mensen geblesseerd raken bieden wij in samenwerking met professionele partners herstelbegeleiding aan. We werken

samen met psychologen en maatschappelijk werkers als het op een andere wijze niet goed gaat en niet de juiste snelle begeleiding gestart kan worden. Als de gewone zorg geen mogelijkheden biedt, worden allerlei andere specialisten ingezet. Enige terughoudendheid daarmee vinden we wel gepast, immers gezondheid en je vitaal voelen is primair ieders eigen verantwoordelijkheid.

Samen met een team bedrijfsartsen worden mensen die wat langer uitvallen begeleid. Ons uitgangspunt is dat we zo veel mogelijk mensen aan het werk houden of krijgen. Wij dragen als werkgever zelf het financiële risico als mensen arbeidsongeschikt worden. Dat past helemaal bij ons, want op die wijze kunnen we ook verder invulling geven aan onze gezamenlijke verantwoordelijkheid een gezond bedrijf te hebben. Toch worden er mensen ziek en met een percentage van 4,2% zijn wij niet tevreden. Wij streven naar een percentage van 3,5% op jaarbasis en dat over de hele groep heen. Dat is al eens gelukt en in sommige bedrijfsonderdelen lukt dat nog steeds, dus alle reden om dit streefpercentage aan te houden. Voor de langdurige en moeilijkere ziekteverzuimsituaties gaan we werken met een centrale aanpak waar professionele verzuimbegeleiders in een vroeg stadium worden ingezet om de duur en de ernst van het verzuim zo veel mogelijk te beperken. Wij zijn er van overtuigd dat we met deze gerichte aandacht veel betere resultaten gaan boeken. Dat kan natuurlijk alleen lukken als medewerker en begeleider dat met de juiste instelling doen en ieder zijn of haar eigen verantwoordelijkheid daarvoor neemt.

## Ziekteverzuim 2011

Doel:	3,5 %
Gerealiseerd:	4,3 %



# Samen feest vieren

Wij vieren graag feest. Allereerst bevordert dat de verbondenheid, want feesten doe je samen en van speciale momenten kun je iets bijzonders maken. Dat plezier straalt natuurlijk uit naar onze klanten. Zo stimuleren wij teams dat ze jaarlijks een activiteit hebben met elkaar. Niet zo maar de kroeg in, maar echt samen iets leuks doen. Dat kan bowlen zijn, een puzzeltocht organiseren of samen koken. Wat dat betreft is er aan creativiteit geen gebrek. Daarvoor stellen wij een budget beschikbaar en daar wordt gretig gebruik van gemaakt. We betrekken daarbij ook de andere gezinsleden, als het even kan. Bijvoorbeeld met een Sinterklaas-viering. Op veel plaatsen in het land doet de goedheiligman een vestiging aan en worden de kinderen van onze medewerker verblijd met een bezoek en natuurlijk een leuk cadeautje. Dat organiseren de mensen ter plekke zelf en de organisatie faciliteert.

In het oogspringend is ons jaarlijks jubilarissendiner waar wij al onze jubilarissen van het afgelopen jaar in het zonnetje zetten. Onze evenementenhal in Veghel wordt daarvoor omgetoverd tot een prachtige feestlocatie. Met heerlijk eten en tot de verbeelding sprekend amusement bedanken wij hen die zich al lange tijd voor ons hebben ingezet. Ieder jaar weer wordt daar nog lang over nagepraat en voor velen is het een onvergetelijke gebeurtenis.

Feesten kun je ook in het klein, bijvoorbeeld met een appeltaart als er een bijzondere omzet is gerealiseerd, of samen een drankje drinken na een week hard werken, een bloemetje op secretaressedag, een etentje bij de afsluiting van een bijzondere opleiding of activiteit. Dit zijn allemaal zaken die benadrukken dat we ons bewust zijn dat alles mensenwerk is en er veel bijzondere prestaties geleverd worden. Een feestje geeft dan echt een beter gevoel dan enkel klinkende munt via de maandelijkse salarisstrook.

**Aantal jubilarissen 2012 Sligro Food Group**

