



Center Parcs en Sunparks

Sociaal Jaarverslag 2010/2011

Group

Pierre & Vacances
CenterParcs


CenterParcs


Sunparks

Center Parcs en Sunparks

Sociaal Jaarverslag 2010/2011



- 5 Voorwoord
- 6 Interview Robert Visser
transformatieproces
- 8 Management Development
- 10 Jouw Toppings
- 11 Beste werkgever
- 12 COR
- 14 Fietsen voor goed doel
over mythische Alpenreus
- 15 Medewerkers vestigen nieuw wereldrecord
- 15 Nieuwe bedrijfskleding Duitsland
- 17 Senioren bezoeken Marina De Eemhof
- 18 Het jaar per park
- 23 Vijf nieuwe General Managers
- 24 Hoofdkantoor verhuist naar Capelle
- 26 Kengetallen

Door de ogen van Erwin Dezeure, HR Director Groupe PVCP

We blijven investeren in ontwikkeling van medewerkers

Met dit sociaal jaarverslag van de Groupe PVCP (Nederland) informeren wij u over de ontwikkelingen en de cijfers met betrekking tot het boekjaar 2010-2011 op het gebied van personeel en personeelsbeleid.

De informatie uit het sociaal jaarverslag geeft ook input aan toekomstige beleidsvoorstellen en voornemens. Op basis van de gegevens uit dit verslag zijn ook al een aantal voorstellen geformuleerd voor het te voeren personeelsbeleid. Center Parcs werkt al enkele jaren aan de uitbouw van zijn personeelsbeleid en heeft het bedrijf intussen weten te positioneren als een *top employer*. De medewerkers worden beschouwd als één van de belangrijkste pijlers van ons product en daarom vindt Center Parcs het belangrijk om te blijven investeren in de ontwikkeling van zijn staf.



Ook het afgelopen jaar heeft zich dit weten te concretiseren in diverse activiteiten. Wederom is verder invulling gegeven aan het zorgvuldig integreren van nieuwe medewerkers. Verder wordt uitdrukkelijk prioriteit gegeven aan de ontwikkeling van de *skills* van onze medewerkers in de zogenaamde *BBL trainingen* in alle parken. Ook de managers worden in het Center Parcs Management Development programma meegenomen. Hierin wordt vormgegeven aan hun persoonlijke ontwikkeling. Center Parcs is zo in staat om 70% van de interne vacatures in te vullen met eigen *kweek* wat het bedrijf stabiliteit verstrekt en zich vertaalt in een sterke betrokkenheid van de medewerkers door alle geledingen.

Een belangrijke ontwikkeling binnen het bedrijf het afgelopen jaar was de samensmelting van Center Parcs Europe met Pierre & Vacances. Dit heeft geresulteerd in een nieuwe organisatie *Groupe PVCP*. Door het intens gebruik van de belangrijkste competenties van de beide bedrijven hoopt het nieuwe *Groupe PVCP* een garantie te kunnen zijn voor het bewaren van de kwaliteit van het product en de tewerkstelling van zijn medewerkers.

De *Delight filosofie* (tevredenheid gekoppeld aan betrokkenheid) is dan ook vanuit het voormalige Center Parcs Europe binnen alle andere landen van de PVCP Groupe uitgedragen en vormt nu een ruggengraat voor het te voeren personeelsbeleid binnen PVCP.

Groupe PVCP gaat voor **meer dan tevreden gasten!**

Dit kan alleen maar bereikt worden indien je een team van **meer dan tevreden medewerkers** hebt. De medewerker is cruciaal in de vakantiebeleving van de gasten en is dan ook meer dan ooit tevoren een belangrijke troef in het creëren van *onvergetelijke momenten* voor onze gasten waardoor ze blijven terugkeren naar onze vakantieparken!



Robert Visser in kantoor Capelle: "Prachtig om te zien hoe veel wij, zelfs met economische tegenwind, investeren in ons product."

Directeur Nederland, België en Duitsland Robert Visser:

"We hebben met elkaar een goede doorstart gemaakt"

Het jaar 2010/11 was het jaar van de transformatie. De transformatie van Center Parcs naar de internationale Pierre & Vacances Center Parcs Groupe. Directeur Nederland, België en Duitsland Robert Visser: "We hebben een goede doorstart gemaakt."

Robert Visser loopt door kantoor Capelle. In september 2011 verhuisde hij met een ploeg van ruim tachtig collega's van het elf verdiepingen tellende hoofdkantoor in Rotterdam, naar het bescheidener Rivium-gebouw, iets verder stroomopwaarts langs de Maas. De logo's aan de muur zijn niet meer alleen van Center Parcs maar van de hele Groupe. Standaard kantoren, met deuren die dichtkunnen, hebben plaats gemaakt voor open ruimten. Iedereen hoort, ziet en spreekt elkaar. "We wilden af van de hokjescultuur," stelt Robert Visser. "We werken samen aan één doel en dat straalt deze inrichting ook uit. Collega's lopen makkelijk bij elkaar binnen. De sfeer en uitstraling is modern en open. Samenwerken gaat bijna als vanzelf."

Transformatie

Het jaar 2010/11 was het jaar van de transformatie naar de internationale Pierre & Vacances Center Parcs Groupe. De vorming van de Groupe had één doel: de Europese nummer één te zijn op het gebied van lokaal toerisme. Binnen de Groupe is Center Parcs een sterk merk. Andere sterke merken (broertjes en zusjes) zijn Pierre & Vacances, Adagio, Maeva en Sunparks. De productlijnen vullen elkaar goed aan. De één biedt bijvoorbeeld parken met veel activiteiten, de ander stadsresidenties of (in het geval van Center Parcs) all weather parken. Andere bedrijfsonderdelen houden zich bezig met het ontwikkelen en bouwen van nieuwe voorzieningen en de verkoop van onroerend goed.

Goede doorstart

Waar Center Parcs zich eerst op zichzelf richtte, daar werkt het nu voor de hele PVCP Groupe. En andersom. Hoe is die omslag in de praktijk gegaan? Robert Visser draait er niet omheen. "Aanvankelijk was het best wennen. Iedereen moest in staat zijn om het verleden het verleden te laten en de nieuwe manier van werken als uitdaging aan te gaan. Dat was niet makkelijk, maar terugkijkend denk ik dat het is gelukt. We hebben met elkaar een goede doorstart gemaakt."

Leren van elkaar

De twee grote voordelen van de vorming van één internationale Groupe zijn: efficiëntie en benchmarking. Met andere woorden: efficiënter werken en van elkaar leren. In de praktijk zijn er al tal van voorbeelden, waar dat uit blijkt. "Neem het nieuwe park Bostalsee. Dat is nu volledig door de PVCP Groupe ontwikkeld." Ook de verkoop van het onroerend goed gebeurt op de 'Franse wijze'. Wij waren gewend om het onroerend goed aan investeerders te verkopen. Pierre & Vacances richtte zich meer op particulieren. Met Bostalsee doen wij dat nu ook. "En," zo concludeert Robert Visser, "dat blijkt goed te werken."

Blijven investeren in product

"Het is overigens absoluut niet zo, dat wij alleen maar dingen overnemen uit Frankrijk. Andersom gebeurt dat net zo goed." Robert Visser komt met enkele voorbeelden. "Aanvankelijk was onze website beter dan die van onze collega's binnen de Groupe. Anderen hebben hiervan geleerd. Ons Delight-programma is zelfs ongewijzigd door de hele Groupe overgenomen."

Onderdeel uitmaken van een sterke internationale Groupe heeft nog een voordeel. "Je kunt makkelijker financiën loskrijgen. Kijk eens wat er met onze parken gebeurt. Hoe daar het afgelopen jaar voor vele miljoenen in is geïnvesteerd. En dat in deze moeilijke tijd! Er zijn maar heel weinig bedrijven in onze branche, die ons dat nadoen."



Management Development & Recruitment

Talenten groeien verder binnen Center Parcs

Afgelopen jaar heeft in het teken gestaan van de samensmelting van Center Parcs Europe met Pierre & Vacances tot de Pierre & Vacances Center Parcs Groupe. Hiermee werd tevens het startsein gegeven tot de implementatie van één Management Development beleid voor de gehele Groupe, waarmee een nieuwe impuls gegeven zal worden aan internationale ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden.

Van alle management- en specialistische vacatures binnen Center Parcs Europe (120 in totaal) is afgelopen jaar 56% ingevuld met interne kandidaten. Het transformatieproces tot één Pierre & Vacances Center Parcs Groupe heeft voor veel hoofdkantoor collega's een nieuwe functie met nieuwe uitdagingen tot gevolg gehad. Van de 67 vacatures ingevuld met interne kandidaten waren er 50 op een van de hoofdkantoorlocaties. Vanwege de verplaatsing van functies naar nieuwe locaties hebben we helaas ook afscheid moeten nemen van collega's, waarmee diverse vacatures zijn ontstaan waarvoor we nieuwe collega's hebben aangeworven. In totaal zijn er, inclusief de parken, 53 nieuwe managers en specialisten gestart. Een relatief groot deel hiervan is gestart op ons kantoor in Diegem en is werkzaam op het gebied van Marketing.

Om de juiste nieuwe medewerkers aan te werven in Diegem, hebben we een uitgebreid pakket van wervingsmiddelen ingezet. Via met name jobsites, advertenties in kranten en social media hebben we Center Parcs als werkgever meer bekendheid gegeven in de regio Brussel en hebben we een enthousiast team van nieuwe professionals kunnen verwelkomen binnen de Groupe.

Capelle

Ook voor het kantoor in Capelle hebben we nieuwe collega's aangenomen. Eén van de nieuwe medewerkers op de marketingafdeling daar is Bas Post. Hij is afkomstig van OCÉ waar hij werkte als Product Manager en Segment Marketeer. Sinds enige tijd werkt hij op de Marketing afdeling van Center Parcs als Product Manager BNG. Bas heeft de vacatures van Center Parcs goed in de gaten gehouden omdat het een werkgever is waar hij altijd graag heeft willen werken. Bas verwachtte bij Center Parcs bij een professionele, sociale werkgever terecht te komen. De verwachtingen zijn zeker waar gemaakt en soms zelfs overtroffen. Bas ervaart Center Parcs als een werkgever waar na de transformatie de structuur nog niet altijd duidelijk is, maar waar de mens een belangrijke plaats inneemt. Qua professionaliteit is Center Parcs in zijn ogen verder dan zijn vorige werkgever. Zo werkt hij bij Center Parcs bijvoorbeeld veel meer samen met externe bureaus en kan hij dus gebruik maken en leren van de expertise van anderen.

Bas is tevreden dat hij de overstap heeft gemaakt en verwacht dat hij zich binnen Center Parcs nog volop kan ontwikkelen in zijn huidige functie. Gevraagd naar zijn toekomst geeft hij aan: "Eerst maar eens succesvol worden in mijn huidige functie, maar mijn droom is om ooit nog eens als General Manager van een park te gaan werken." In de parken in Nederland, België en Duitsland en Frankrijk hebben we 15 nieuwe managers aangenomen en zijn er 17 managers intern doorgegroeid. Zo zijn er bijvoorbeeld in Erperheide, Park Zandvoort, Het Meerdal, Limburgse Peel en De Huttenheugte nieuwe General Managers gestart. Voor Park Zandvoort en Het Meerdal hebben we extern kandi-

daten geworven, maar in Erperheide, De Huttenheugte en Limburgse Peel zijn er collega's intern doorgegroeid naar de functie van General Manager.

General Manager

In de Limburgse Peel is Kees Luijbregts gestart als General Manager. Na zijn periode als Finance Manager in Het Meerdal heeft hij eerst tijdelijk de stap gemaakt naar General Manager van dit park om later definitief General Manager te worden van De Limburgse Peel. Gevraagd naar zijn functie is de eerste reactie: "Ik heb een superleuke baan en ga elke dag met plezier naar mijn werk!" Het grote verschil is dat Kees nu de verantwoordelijkheid heeft voor het totale park. De werkzaamheden van een General Manager waren wel bekend omdat hij in zijn functie als Finance Manager hier heel nauw mee samenwerkte. Maar het is natuurlijk wel een verschil om zelf de eindverantwoordelijkheid te hebben. Het is meer dan alleen de cijfers, in deze functie ben je meer bezig met de mensen achter de cijfers en de processen die op het park spelen. Het feit dat hij Finance Manager voor Het Meerdal, maar ook voor De Limburgse Peel is geweest, betekent dat hij het park al kende en dat is natuurlijk een voordeel. Aan de andere kant heeft hij zich de laatste jaren alleen bezig gehouden met het Finance Management op Het Meerdal waardoor er wel een goede afstand was, om met een open blik in de functie stappen. Het afgelopen jaar is Kees vader geworden en wanneer er wordt gevraagd of de functie goed te combineren is met zijn privé-leven zegt hij: "Ik krijg van beide een enorme dosis energie."

Omdat we het belangrijk vinden om talent ('parels') te blijven ontwikkelen, bieden we vanuit het Business & Training Center diverse ontwikkeltrajecten aan. Zo hebben er ook dit jaar weer collega's deelgenomen aan het Management Education Program (MEP). Er zijn 16 medewerkers uit verschillende landen, werkzaam in één van de parken of kantoren, geselecteerd om deel te nemen aan deze opleiding, met als doel zichzelf verder te ontwikkelen binnen de organisatie, hetzij in hun rol als manager of als mogelijk toekomstige manager. Daarnaast hebben afgelopen jaar Mirjam Vrijthof-van Dalen, Lars van Pelt, Patrick Delmee, Fabian van den Hurk, Günther Theunis en Stefaan Ketels een belangrijke mijlpaal behaald. Zij hebben als eerste groep binnen Center Parcs de bachelor-opleiding aan de NHTV met een HBO-diploma afgerond.

Verder hebben alle nieuwe managers en specialisten deelgenomen aan het International Orientation Program (IOP) van de Groupe. Het IOP vindt plaats in een van de Franse Center Parcs parken en op het hoofdkantoor in Parijs. Deelnemers krijgen een Internationale Introductie binnen de Groupe, bestaande uit productbeleving, presentaties van gast-sprekers van verschillende afdelingen waarmee inzicht gegeven wordt in de werkwijze van de Groupe en een ronde tafel gesprek met Sven Boinet (CEO PVCP Groupe). Uiteraard is het ook een moment om nieuwe collega's beter te leren kennen en een intern netwerk op te bouwen. In het afgelopen boekjaar hebben er 23 nieuwe medewerkers van Center Parcs aan het IOP deelgenomen. Ook de eerder genoemde Bas Post is naar het IOP geweest en geeft aan dat hij daar veel informatie heeft ontvangen en nieuwe contacten heeft kunnen leggen. Vanuit Management Development & Recruitment zijn we continu op zoek naar nieuwe parels voor de organisatie. We proberen talenten zo optimaal mogelijk te benutten door medewerkers de mogelijkheid te bieden zich verder te ontwikkelen. Dat kan binnen hun functie danwel met als doel een horizontale of een verticale stap te kunnen maken binnen de organisatie. Op deze manier streven we naar meer dan tevreden medewerkers en stabiliteit binnen de organisatie.



Nieuw programma zet wensen medewerkers centraal

Jouw Toppings koppelt tevredenheid aan betrokkenheid

Het Toppingsprogramma is ontstaan naar aanleiding van de uitkomst van de Delight-enquête, het medewerkers-tevredenheidsonderzoek dat jaarlijks onder alle medewerkers wordt gehouden. Hierin gaven medewerkers te kennen dat hun werk op enkele punten nog aangenamer kon worden gemaakt. Deze punten zijn vertaald in het programma.

De thema's die worden uitgewerkt in het Toppingsprogramma worden weergegeven als 4 bouwstenen: Golden Rules, Team, Passie en Betrokkenheid. Met de Golden Rules worden de basispunten geborgd. Het thema Team staat voor werksfeer, plezier, collegialiteit, samenwerking en solidariteit. Hieronder vallen 2 sub-thema's. Bijvoorbeeld Housekeeping. Hierbij wordt meer aandacht besteed aan de basispunten voor de Housekeeping en sociale activiteiten.

Betrokkenheid

Het thema Betrokkenheid streeft naar dialoog op alle niveaus. De inbreng van de medewerkers doet er toe! Ten slotte staat 'Passie' voor het incentive programma waarin de link wordt gelegd met de gasttevredenheid. Delighted medewerkers zorgen immers voor Delighted gasten. Met het oog op dit thema staat ieder kwartaal 1 pijler centraal, waarbij het doel is het verbeteren van de happy of dissatisfied score ten opzichte van hetzelfde kwartaal van het vorige jaar. Ieder park kan hier zesduizend euro per jaar mee verdienen dat ze kunnen besteden aan projecten in het belang van de medewerkers.

Het toppingsteam speelt een belangrijke rol in het programma, zij denken actief mee over het verbeteren van de medewerker- en gasttevredenheid. Zij verzamelen ideeën vanuit de afdelingen en stellen een prioriteitenlijst op met de General Manager in het belang van de medewerkers.

Om de medewerkers op de hoogte te houden van alle activiteiten in het teken van het Jouw Toppings programma, verschijnt er per kwartaal een Toppingsmagazine. Dit magazine staat volledig in het teken van medewerkerstevredenheid en informeert de medewerkers over de voortgang en de beste ideeën die in de parken ontstaan.



Erperheide en De Vossemeren

Top 10 Beste Werkgevers in België

In België werd Center Parcs verkozen tot in de top 10 Beste Werkgevers 2011. Dit binnen de categorie van Bedrijven met meer dan 500 medewerkers.

Behalve de eer en de erkenning, die deze verkiezing met zich meebrengt, heeft het nog een ander voordeel. Center Parcs België mag zich namelijk een jaar lang met deze prestatie afficheren en dit logo dragen in alle vormen van communicatie.

Beste Werkgever is gebaseerd op een grootschalig onderzoek bij werknemers dat jaarlijks wordt uitgevoerd door het Competentiecentrum Mens & Organisatie aan Vlerick Leuven Gent Management School. Het initiatief loopt in samenwerking met Great Place to Work Institute Europe, dat als doel heeft om een professionele en Europese standaard voor kwaliteitsvol personeelsbeleid te definiëren.

Het zijn de medewerkers zelf die in grote mate bepalen of hun bedrijf een plaatsje in de top 10 van Beste Werkgevers van België krijgt. Hun score telt immers voor 2/3 mee in de final ranking.

En wat vinden medewerkers van de Beste Werkgevers van België?

- 92 % van de medewerkers is van mening dat 'wanneer je voor deze organisatie begint te werken, ervoor wordt gezorgd dat je je snel welkom voelt'.
- 91 % van de medewerkers vindt dat 'hun organisatie een aangename werksfeer biedt'.
- 90 % 'is bereid om extra inspanningen te leveren om het werk af te krijgen.'
- 90 % 'vertelt met trots dat zij voor deze organisatie werken'.
- 89 % 'is van oordeel dat het management haar beleid op een eerlijke en ethisch verantwoorde manier voert'.



Onderwerpen COR: van kleding tot transformatie

ALGEMEEN

In elk park in NL is voor de Center Parcs organisatie een ondernemingsraad (OR) aanwezig. De Catering en Retail organisatie is in handen van Albron. Zij hebben in elk park een onderdeelcommissie opgericht.

De OR binnen CP bestaat uit 4 personen. Elk park kan zelf bepalen of ze specifieke kiesgroepen met eigen afdelingen hanteren of dat de OR-leden het park als kiesgroep hebben. Een van de 4 OR-leden moet uit de kiesgroep Housekeeping komen. Voor de overige 3 OR-leden is er de keuze om aparte kiesgroepen te benoemen, bijvoorbeeld Leisure, Safety & Pool en overige afdelingen. Andere parken kiezen er voor om de overige 3 OR-leden uit het park te laten komen, dus onafhankelijk van welke afdeling ze komen. In beide gevallen is het een kwestie van goede afspraken maken wie met welke afdelingen structureel contact onderhoudt.

De OR behartigt de belangen van de medewerkers en van het bedrijf. Zij hebben onderling overleg en overleggen bijvoorbeeld één keer per maand met de General Manager en de HR manager. De OR wordt geïnformeerd over het reilen en zeilen van het park, maar de OR wordt ook betrokken bij specifieke maatregelen die consequenties voor het personeel hebben. De OR kan zelf signalen afgeven aan de leiding van het park en kan medewerkers adviseren over de aanpak van bepaalde vraagstukken. De OR behandelt alleen groepszaken en geen individuele gevallen.

Vanuit elke OR zijn twee OR-leden afgevaardigd in de Centrale Ondernemingsraad (COR). Hier zitten dus leden in van acht parken, kantoor Capelle | Shared Service Center en alle overige medewerkers die voor de Groupe werken met een Nederlandse arbeidsovereenkomst. In totaal gaat het om 18 COR-leden. De COR wordt ondersteund door een Ambtelijk Secretaris. De COR vergadert per jaar zes keer onderling, vier keer met directie en twee keer met Raad van Bestuur.

Een bepaalde vraag in één park wordt in het park zelf afgehandeld door GM en OR. Spelen bepaalde zaken in meer dan één park, dan wordt het door de COR opgepakt.

ONDERWERPEN COR IN DIT BOEKJAAR

Transformatieproces

Gedurende de eerste helft van het boekjaar heeft de COR zich vrijwel uitsluitend bezig gehouden met de adviesaanvragen met betrekking tot wijziging organisatie als gevolg van de integratie van de groepsfuncties en het beëindigen van de werkzaamheden op, en sluiting van, het Hoofdkantoor Rotterdam. Hierover is wekelijkse communicatie geweest. Op 23 maart 2011 heeft de COR het advies afgegeven en op 5 april 2011 heeft de directie het uitvoeringsbesluit bij de COR neergelegd.

CAAC

De Centrale Arbo Advies Commissie is samengesteld uit een aantal COR-leden en een interne specialist op Arbo gebied. Deze commissie heeft wijzigingen op basis van wettelijke - en beleidsveranderingen behandeld en in procedures verwerkt, die vervolgens door de directie ter instemming aan de COR zijn voorgelegd.

Cash counting

Na de splitsing van Center Parcs en Albron moest het 'geld tellen' ook apart geregeld worden. Voorheen werd dit door de bank gedaan. Voortaan doen we dit zelf. Momenteel wordt een proef genomen om het geld door een machine te laten tellen en de bestaande procedures hierop aan te passen. Dit proces wordt door een projectgroep van de COR nauwkeurig gevolgd. De uitkomsten zullen in het komend boekjaar bekend gemaakt worden.

Kleding

Na de invoering van de nieuwe bedrijfskleding medio 2010 heeft de COR medio 2011 een uitgebreide evaluatie gemaakt van de ervaringen van de medewerkers met betrekking tot de bedrijfskleding. Deze overwegend positieve uitkomsten zijn aan de directie gepresenteerd en heeft er onder andere toe geleid dat er een centraal aanspreekpunt is gekomen.

Overgangscommissie

Met de overgang van de medewerkers Catering en Retail naar Albron is er binnen de medezeggenschap een overgangscommissie opgericht. Deze bestaat uit OR-leden vanuit Center Parcs en Albron. De commissie is een paar keer bij elkaar geweest om gezamenlijke doelen af te stemmen. Op parkniveau hebben de OR van Center Parcs en de OC van Albron een paar keer per jaar overleg om ook de gezamenlijke doelen te bespreken.

Fietsend over mythische Alpengol

Voor een goed doel de Col du Galibier beklimmen

De eerste editie van Climbing For Life, Col du Galibier was een gigantisch succes. 2500 enthousiaste fietsers, waarvan 60 PVCP-medewerkers, bedwongen de mythische Alpengol.

Naast het bereiken van de top had deze massaklim nog een andere missie, namelijk fondsenwerving voor projecten rond astma, mucoviscidose en andere longaandoeningen. Climbing for Life schenkt zijn opbrengsten dan ook aan dit goede doel. Voor Climbing for Life was Pierre & Vacances de partner van Golazo Sports, de organisator van dit event, op gebied van logies. Pierre & Vacances bood gecentraliseerde logies aan in Valloire en Valmeinier, in totaal goed voor een 2000-tal logies.

Adembenemende locaties

Het unieke aan dit event was ongetwijfeld het onvergetelijke groepsgevoel, niet enkel binnen de PVCP Groupe, maar tussen alle deelnemers. Daarnaast vond Climbing For Life ook nog eens plaats op een van de meest adembenemende locaties in de Franse Alpen.

Op de aankomstdag zat de sfeer tussen de deelnemers meteen goed. Voor alle 2500 deelnemers werd er een pasta-party georganiseerd. Een goede, koolhydraat rijke maaltijd ter voorbereiding van de beklimming van de Col du Galibier en Télégraphe. Daarna was het zo ver. Alle deelnemers stonden klaar om de Alpenreus te bedwingen. Na een 3-tal uur zweten, zwoegen, afzien en... genieten van het uitzicht, hadden uiteindelijk alle deelnemers de top van de Galibier bereikt. Als afsluiting en viering van de succesvolle beklimming vond er op zaterdagavond een groot verbroederingsfeest plaats in Valloire, met een optreden van Ozark Henry.

Omdat de eerste editie zo een gigantisch succes is geweest, zal Climbing For Life opnieuw doorgaan in 2012. Iedereen die houdt van fietsen, klimmen, adembenemende panorama's en een onvergetelijke groepssfeer kan dit event maar beter met rode stip aanduiden in zijn of haar agenda. De Galibier is immers een Alpenreus die niet op het palmares van een wielertoerist mag ontbreken.



Tijdens Sportdag in Kempense Meren

Center Parcs breekt Guinness World Record met grootste sportles ooit

Center Parcs, Sunparks, Pierre & Vacances, Albron en Eliance hebben het Guinness Book of Records gehaald. Tijdens de internationale sportdag deden 1400 collega's mee aan deze collectieve recordpoging. Onder begeleiding van zes sportinstructeurs van Center Parcs deden zij verschillende oefeningen tijdens een warming up van tien minuten. Daarmee gaat deze poging de geschiedenis in als 'de grootste sportles ooit'.



Het vorige record stond op naam van de Ballyclare Highschool in Noord-Ierland die het record op 12 november 2009 met 882 deelnemers op zijn naam schreef. Tijdens de Sportdag deden voor het eerst dus ook de medewerkers van Albron en Pierre et Vacances mee. Daarmee was dit een uitgelezen mogelijkheid om ook eens met collega's uit andere delen van de PVCP Groupe kennis te maken.



Nieuwe bedrijfskleding nu ook in Duitsland

In Duitsland is de nieuwe bedrijfskleding ingevoerd. Ook de medewerkers van de horeca-afdelingen, die geen deel meer uitmaken van Center Parcs, dragen de kleding, zodat de gasten niet het gevoel krijgen dat er twee verschillende bedrijven in het park werken. Het grote aantal collega's, de verschillende ontwerpen per afdeling en de verschillende outfits per medewerker maken het een enorme operatie.

Gezellige dag met veel informatie en oude verhalen

Bezoek aan nieuwe Marina tijdens Seniorendag in De Eemhof

In april werd de elfde editie gehouden van de Seniorendag. Dit jaar vond hij plaats in De Eemhof. Alle gepensioneerde medewerkers van Center Parcs of Gran Dorado en hun partners werden uitgenodigd om deze dag bij te wonen. De opkomst was weer flink, een kleine 200 mensen. Het dagprogramma zag er als volgt uit:

De dag begon met ontvangst met koffie/thee en petitfours in het Business Center van De Eemhof, waarna Maria Verberne, HR Manager Special Projects en tevens voorzitter van de COR, een welkomstwoord deed. Aansluitend werden de gasten uitgenodigd voor een lunch in het Market Restaurant.

Na de uitgebreide lunch kregen de gasten in het Business Center een presentatie van Monique Dekking en Douwe van der Werf (PR) over productontwikkelingen van Center Parcs en een update van de gebeurtenissen van afgelopen periode.

Na deze presentatie volgden enkele activiteiten, zoals bowlen, kaarten, fietsen, een wandeling in het park, een rondleiding door een aantal vernieuwde cottages en de Marina Harbor en tot slot een palingrokerij. De Seniorendag werd feestelijk besloten met een heerlijk buffet en gezellige live muziek.



Sunparks Ardennen knapt kantine op

Sunparks Ardennen was succesvol in de Twinvillage competitie. Parken gingen met elkaar de strijd aan op het gebied van kwaliteitsvoortgang in de check-in, Aquafun, personeel en villa's. Door de Happy Guest Monitoren met elkaar te vergelijken kwamen er elk trimester 2 parken als winnaar uit. De prijs van 1500 euro werd besteed aan het opknappen van de kantine. Het personeel heeft de kleuren gekozen, zelf geverfd, meubels uitgekozen kortom alles zelf gedaan. Ook wordt volgend jaar wifi geïnstalleerd, zodat iedereen ook tijdens de lunch online kan.



Bispinger Heide wint Sportdag

Wie had dat gedacht? Het gebeurde allemaal op 24 mei 2011. Tijdens de prijsuitreiking van de Center Parcs Sportdag werden de winnaars in de diverse categorieën bekend gemaakt. Bispinger Heide eindigde in bijna elke sport op de eerste, tweede en derde plaats. En dat met slechts 28 deelnemers!

Aan het eind maakte Robert Visser de einduitslag officieel. "Twee jaar geleden gingen we naar Holland, vorig jaar gingen we naar Frankrijk, dit jaar naar België en volgend jaar gaan we naar... Duitsland. Voor het eerst in vijftien jaar heeft een Duits team de hoofdprijs weggesleept op de Center Parcs Sportdag. De winnaar is Bispinger Heide!"

De Eemhof ontvangt Gouden Zwembad Award

In Flevoland is De Eemhof winnaar geworden van de Gouden Zwembad Award. Deze verkiezing draait net zoals vorig jaar om de waardering van de zwembadbezoekers. Bij het uitbrengen van een stem wordt een beoordeling gevraagd voor vier criteria: prijs/kwaliteit, klantvriendelijkheid, hygiëne en sfeer/ambiance (een cijfer tussen 1-10). Hierdoor maken kleinere of al wat oudere zwembaden net zoveel kans als grote of nieuwe zwembaden. De winnende badploeg is uitgebreid in het zonnetje gezet, zie foto.



Sunparks Eifel: beste band

Op de PVCP Sportdag (dit jaar in de Kempense Meren) werd voor het eerst de 'Street Band Contest' gehouden. In park De Eifel werd wekenlang flink geoefend, het magazijn werd zelfs omgetoverd tot repetitie ruimte. 's Avonds gaf de band een spetterend optreden voor een duizendkoppig publiek. Aan het einde van de avond werd De Eifel met grote trots uitgeroepen tot beste Band.



Jarig Het Heijderbos viert het hele jaar feest

Het Heijderbos viert het 25-jarig jubileum op een slimme wijze. Het feest wordt uitgespreid over het hele jaar. De werkgroep, die dit allemaal in goede banen leidt, staat onder leiding van Frank de Jong en telt verder twee leden, die beide ook 25 jaar Center Parcs geschiedenis met zich meedragen: Karin Stoer en Berdy Sweets. Hoogtepunt voor de medewerkers is een knallend personeelsfeest en een reünie, waar niet minder dan 350 oud-medewerkers op af komen.



Jubilerend Erperheide opent mini Stonehenge

Ter gelegenheid van het dertig-jarig bestaan van Erperheide schonk de Vlaams vice-minister-president Geert Bourgeois het park een maaskei als onderdeel van een mini 'Stonehenge'. Deze mini 'Stonehenge' is een natuurlijk klim- en klauter speelelement opgebouwd uit 30 maaskeien. Sinds de opening in 1981 heeft het park in het Limburgse Peer naar schatting 21 miljoen overnachtingen op zijn naam. Bijzonder is dat niet minder dan 28 medewerkers van het eerste uur nog steeds in het park werken!



Park Hochsauerland houdt Borussia fanweekend

Als officiële partner van de Kids Club Borussia Dortmund was Hochsauerland in april 2011 gastheer van het 'Borussia fanweekend'. Honderden fans kwamen op het park af voor het verzamelen van handtekeningen, het bekijken van de training en een wedstrijd tegen Hamburg. Door de tomeloze inzet van de medewerkers van Park Hochsauerland is het fanweekend een daverend succes geworden.

De Haan houdt fietstocht voor goed doel

In oktober 2011 heeft Center Parcs De Haan de tweede editie van de jaarlijkse fietstocht voor het goede doel georganiseerd. Er hebben zo'n 100 fietsers meegedaan. Ongeveer 20 medewerkers van De Haan hebben als vrijwilliger meegelopen om de dag in goede banen te leiden. Uiteindelijk werd er duizend euro opgehaald voor het goede doel: Welzijnschakel De Caproen. Daarnaast heeft De Haan tevens een gezinsdag op het park geschonken aan de kinderen en jongeren van De Caproen.



De Huttenheugte heeft twee Wajong-collega's

De Huttenheugte heeft twee Wajong-collega's. Ronald Boomer en Jos Meyerink zijn beide bij de Greenservice komen werken via de wet Werk en Arbeidsondersteuning JONGgehandicaptten. Ronald en Jos zorgen ervoor dat het park spic en span is. Al het zwerfvuil en alle bladeren ruimen ze op en blazen ze weg. Weer of geen weer, Ronald en Jos doen hun werk met veel plezier en dat geeft weer een goede uitstraling naar onze gasten.



Veel evenementen in Kempense Meren

In de Kempense Meren hebben het afgelopen jaar veel evenementen plaatsgevonden. Zo kwam in november Kabouter Plop naar het park en werd ook het Halloween feest een daverend succes. Gedurende de parksluiting is er een quiz georganiseerd voor de medewerkers. Gezien het enthousiasme zal dit in de toekomst zeker een vervolg krijgen.



De Kempervennen houdt open dag

In het kader van Jouv Toppings heeft De Kempervennen samen met Albron een Infotour georganiseerd. Niet alleen voor eigen medewerkers, maar ook voor de gasten. Tijdens een open dag genoten 1500 extra bezoekers van allerlei activiteiten. Kinderen konden bijvoorbeeld kennismaken met het Wannabe-programma. Tussen alle plezier door werd er ook volop informatie gegeven over het veelzijdige park.

Limburgse Peel van Sunparks naar Center Parcs

Begin van het jaar is Limburgse Peel weer toegevoegd aan de Center Parcs brand. Dit betekent onder andere: nieuwe kleding voor alle medewerkers. Gelukkig viel de nieuwe outfit bij de meeste collega's in de smaak. Tevens is het ToppingsTeam met veel enthousiasme doorgeslagen met het plannen en uitvoeren van activiteiten. Bijvoorbeeld met het restylen van de personeelskantines. Hoogtepunt werd personeelsfeest, waar iedereen vooraf al lang naar uitkeek.



Het Meerdal houdt speciale introductie voor Housekeeping

Het Meerdal heeft relatief veel nieuwe medewerkers voor de Housekeeping verwelkomd. Zij werden begroet met een op maat gemaakt introductieprogramma. Hierin staan de 'wereld van Center Parcs' en de albatros-schoonmaakmethode centraal. De reacties waren erg positief. Medewerkers vinden het een prettige manier om kennis te maken met ons product en nieuwe collega's. Waar een eerste werkdag normaal heel spannend is heeft Center Parcs ervoor gezorgd dat er op een ontspannen manier veel kennis vergaard kan worden.



Park Nordseeküste wint award voor duurzaamheid

Park Nordseeküste heeft de zogenaamde Plietsch (Slim) Award gewonnen voor de inspanningen op het gebied van duurzaamheid. Tot de inspanningen behoren onder andere het terugdringen van CO₂, het afnemen van 100% groene elektriciteit, een oplaadstation voor elektrische auto's en omgekeerde osmose voor de behandeling van het water van de Aqua Mundo. Op de foto neemt General Manager Christoph Muth (midden) de begeerde prijs in ontvangst.

Veel vernieuwingen voor Sunparks Oostduinkerke

Sunparks Oostduinkerke kreeg in de afgelopen jaren een mooie facelift met veel aandacht voor optische verbeteringen. Het zwembad werd verrijkt met decoratie elementen en weelderiger beplanting. Andere verbeteringen zijn: vernieuwde cottages, nieuw speelelementen, nieuwe parking, nieuwe piraten midget golf en Villa Aqua – een top sauna zonder weerga. Een investering van circa een miljoen euro die door onze gasten wordt bejubeld. Daarnaast vierde Oostduinkerke de opening van 'Golf ter Hille' – waar iedereen kan golfen tegen een redelijke prijs.



Port Zélande: Let's have lunch

Het is al een gevleugeld begrip geworden in Port Zélande: Let's have lunch! Nieuwe medewerkers en "oudgedienden" nemen aan tafel plaats en praten samen met het Management Team over arbeidsomstandigheden, de werkoverleggen, de interne communicatie en het partnership met Albron. Tijdens de eerste lunch werd iedereen gevraagd naar hun positieve werkervaringen. De antwoorden: "de openheid, vrijheid in werken, het gezamenlijk ergens voor gaan, het maakt niet uit wat voor werk je doet je wordt als gelijke behandeld."



De Vosseloper: actief in De Vossemeren

De personeelsvereniging De Vosseloper organiseert elke maand een activiteit, die doorgaans wordt bijgewoond door zo'n 60 tot 100 medewerkers.

Afgelopen jaar zijn er onder andere de volgende activiteiten georganiseerd: paaswandeling, het bezoek van Sint en Piet, de wijndegustatie en de begeleide stadsbezoeken Maastricht en Blankenbergen aan Zee. De jaarlijkse fietstocht met BBQ en het bezoek aan Chocoladebedrijf Jacques in Luik kende vele deelnemers. Het jaar werd afgesloten met de kerstshopping in het Engelse Maidstone.

Park Zandvoort behaalt kwaliteitsbonus

Park Zandvoort heeft de kwaliteitsbonus behaald, die behoort bij het motivatieprogramma Jouw Toppings. Reden genoeg om iets leuks te organiseren: een sportief uitje op het strand. Dat leidde tot onderlinge duels in twee sporten: beachvolleybal en knotshockey. Als finale stond er touwtrekken op het programma. De winnaars gingen er vandoor met een poffertjespan! Na een enthousiaste en strijdbare dag was het tijd voor een drankje en een heerlijk buffet. Kortom, het was een top Toppings uitje!



Vijf parken krijgen een nieuwe General Manager



Claudia Kuyken, Erperheide

Claudia Kuyken voorheen General Manager van Limburgse Peel, "Nu werkzaam als General Manager van het mooie Erperheide waar ik voorheen als Operation Manager gewerkt heb. De medewerkers maken in beide parken het verschil. Wat ik geweldig vind aan de job als General Manager is de diversiteit van het werk en het prachtige product: van veiligheid tot vermaak van de gasten."

Harry Bakker, De Huttenheugte

"Na vier mooie jaren in De Eemhof maakte ik in De Huttenheugte kennis met een zeer enthousiaste groep medewerkers met oog voor de gast. Het park ligt er mooi bij, veel natuur en water en voor elk wat wils. Bovendien zijn de cottages net opgeknapt. Voor mij is Center Parcs een mooie organisatie om voor te werken. De dynamiek, de mensen en de variëteit maken dat ik dagelijks fluitend naar mijn hobby rij!"



Kees Luijbregts, Limburgse Peel

"Voordat ik in december 2011 als General Manager van Limburgse Peel aan de slag ging, ben ik sinds september 2004 in een aantal parken Finance Manager geweest. Limburgse Peel is voor mij geen onbekende. Het voelt enorm goed terug te zijn, zeker in mijn nieuwe rol! Limburgse Peel is een prachtig park met volop potentie. Ik heb er ontzettend veel zin in om samen met alle managers en medewerkers onze kwalitatieve, financiële en sociale ambities te verwezenlijken."

Jordy Tabor, Het Meerdal

"Alles in één, zo wil ik mijn huidige functie omschrijven. Lang moest ik er niet over na denken toen er een vacature openstond als GM van Het Meerdal. Mijn kans om al mijn ervaring in één functie te stoppen, hierbij komt nog het feit dat ik van jongs af aan een zeer tevreden gast ben bij Center Parcs. We hebben een professioneel team, een mooie (groene)omgeving, een paar flinke uitdagingen en voldoende ruimte voor mijn eigen creativiteit en inbreng."

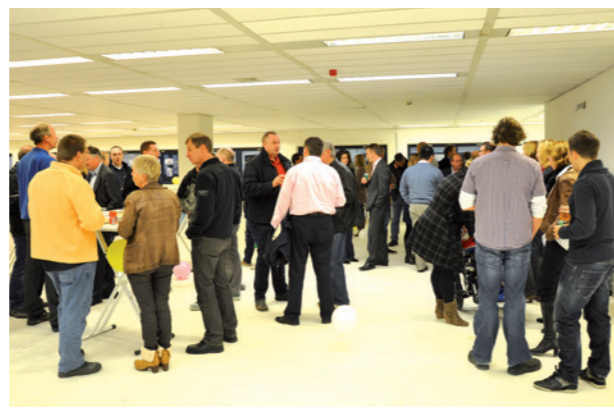


Inge Zwaagman, Park Zandvoort

"Sport heeft mijn leven lang een onweerstaanbare aantrekkingskracht op mij uitgeoefend. Eerst tennis, daarna badminton, wielrennen en uiteindelijk hardlopen. Werken bij Center Parcs is voor mij een groot genot. Ik ben in een omgeving waar onze gasten in een vakantiestemming zijn en genieten van de fantastische omgeving. Samen met mijn team zorgen we voor een onvergetelijke ervaring en is de kustlijn 451 km lang.. mooie route om hard te lopen..."

Collega's hoofdkantoor verhuizen naar Capelle

Als gevolg van de transformatieproces werd het oude hoofdkantoor in Rotterdam volledig gestript. Tachtig collega's kregen een nieuw onderkomen in de nieuwe Rivium-toren, op steenworp afstand in Capelle. Anderen vonden een kantoor in het sterk gegroeide Diegem of in één van de andere locaties. Kantoor Capelle ademt de sfeer van de organisatie. De hokjes en kantoren van vroeger hebben hier plaats gemaakt voor frisse open ruimten, waarin samenwerken bijna als vanzelf gaat. De foto rechtsonder toont het afscheid van het hoofdkantoor tijdens een betonborrel.



Kantoor Diegem groeit flink

Als gevolg van de samenvoeging van de hoofdkantoren van Pierre & Vacances en Center Parcs en de sluiting van het kantoor in Rotterdam zijn veel functies naar Diegem verplaatst. De kantoorruimte werd daarvoor flink uitgebreid en op feestelijke wijze in gebruik genomen.



KENGETALLEN

Nederland

- 9 parken
- Ruim 5600 cottages en daarnaast nog zo'n 350 hotelkamers en appartementen
- 2920 medewerkers
- 58% vast contract, 42% tijdelijk contract
- 73% vrouw, 27% man
- Gemiddelde leeftijd 40 jaar

Duitsland

- 4 parken
- Ruim 1900 cottages en daarnaast nog zo'n 200 hotelkamers en appartementen
- 840 medewerkers
- 78% vast contract, 22% tijdelijk contract
- 60% vrouw, 40% man
- Gemiddelde leeftijd 37,4 jaar

België

- 6 parken
- Bijna 3000 cottages en daarnaast zo'n 200 hotelkamers en appartementen
- 2470 medewerkers
- 6% vast contract, 61% tijdelijk contract, 33% jobstudent/hulpkracht
- 75% vrouw, 25% man
- Gemiddelde leeftijd 37 jaar

Opleidingen

In het Business & Training Center in Mol (België) worden jaarlijkse talloze medewerkers verwelkomd. Dit jaar hebben in totaal 4572 medewerkers een cursus/opleiding gevolgd. Hierbij een overzicht van de opleidingen.

Program) 37 cursisten

Er is in 2010/2011 in totaal 852 uur besteed aan E-learning modules
Trainingen Adventure & Sports
132 cursisten

Train de Trainer

Aantal cursisten

Co- Trainers Introductie	10
Co- Trainers	
Introductie Housekeeping	10
Co- Trainers	
Housekeeping wissel	8
Train-de-trainer	
Entertainment	16

Daarnaast hebben in 2010/2011 diverse workshops plaatsgevonden, zoals:

- Time Management
- Communicatie
- Excel
- Time 400
- Functioneringsgesprekken

BBL (Beroeps Begeleidende Leerweg)

Aantal cursisten	
Artiesten	25
Diervverzorging	11
Duits	10
Frans	66
Floormanager Opleiding	58
Floormanagers Housekeeping	30
Praktijkbegeleiders	60
Praktijkbegeleiders Housekeeping	39
Kok	11
Pool	4
Housekeeping Wissel	225
Gastheer/vrouw	13
Kids	2
VIP	9
Totaal	563

Verplichte opleidingen

Aantal cursisten	
BLS (Basis Life Support)	482
KNBRD A	18
Zwemmend redden	77
EHBO nieuw	36
EHBO herhaling 1	357
EHBO herhaling 2	353
EHBO sports	75
EHBO Kids	46
NEN 3140	9
2de interventie team	12
Waterbehandeling Badmeester	43
Waterbehandeling Floor Manager	9
Ongediertebestrijding	16
Vertrouwenspersoon	6
Reddingsboot	17
Totaal	1556

HBO Opleiding bij NHTV Breda
11 cursisten, IOP (International Training Program) 28 cursisten, MEP (Management Education



Nieuw: opleiding dierenverzorgers