

Sociale Highlights België & Nederland 2021/22



Digitale
Brico & Praxis
Makers Fair

121.336
pageviews

8.068
online bezoekers

80%

Vacatures Brico &
BricoPlanit-winkels
intern opgevuld

Uitval teruggebracht naar **5%**

Uitrol van **hybride werken** binnen
Maxeda DIY Group



Doorgroeimogelijkheden
inzichtelijk gemaakt
via **Functiehuis Praxis**



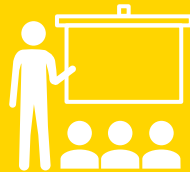
**Retail Leadership
Master Academy**

voor 20 high potentials in
België en Nederland



Tiental sociale lokalen (kantines
Brico/BricoPlanit) voorzien van update &
lokale initiatieven uitgevoerd om
wellbeing in winkels te verbeteren

Lancering nieuw
introductieprogramma
Praxis-winkels



hcs. **de
nieuwe
arts**

Samenwerking nieuwe
arbodienstverleners bij **Praxis**

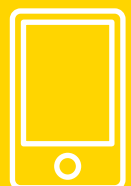


12

awards uitgereikt

bij Brico/BricoPlanit-winkels
& hoofdkantoor Brussel

Livegang **Workforce
Management** app
bij **Praxis**



Key Figures België 2021/22

Van 1-2-2021 t/m 31-1-2022



Medewerkers

3.114



Verdeling

Man
59%

Vrouw
41%

	Brico & BricoPlanit eigen winkels	Hoofdkantoor Brussel + ASL Willebroek
Contract onbepaalde tijd	2.491	287
Contract bepaalde tijd	281	3
Vervangingscontract	52	0
Gemiddelde leeftijd	42	47

Klantgerichtheids-, leiderschaps-, taal- & veiligheidstrainingen

1.662

deelnemers
10.998 uur



Maakworkshops

705

deelnemers
3.009 uur

Makers Fair

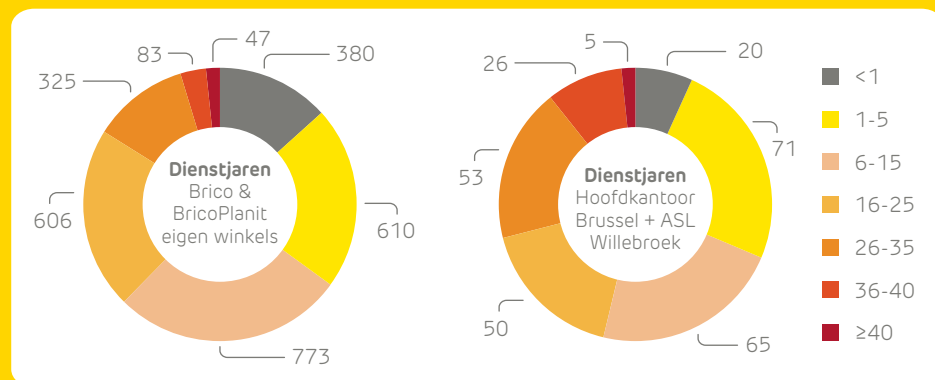
1.056

deelnemers
4.224 uur

Functionele vakopleidingen

878

deelnemers
3.779 uur



Key Figures Nederland 2021/22

Van 1-2-2021 t/m 31-1-2022



Medewerkers

4.194



Verdeling

Man
52%

Vrouw
48%

	Praxis eigen winkels	Hoofdkantoor Amsterdam
Contract onbepaalde tijd	2.838	213
Contract bepaalde tijd	1.131	11
Gemiddelde leeftijd	32	44

Leveranciers-, management-, praktijk- veiligheidstrainingen

2.590

deelnemers



MBO

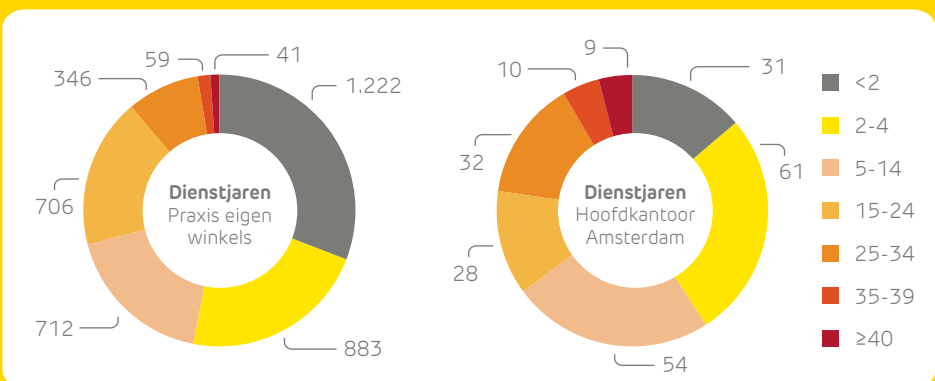
61

mbo-diploma's behaald

HBO

5

hbo-cursisten



Vakopleidingen

266

inschrijvingen
1 inschrijving geeft toegang tot 13 modules

438

afgenomen trainingen en cursussen

Voor deze vijfde editie van de Sociale Highlights interviewden we Melithsa Demmers, Directeur HR Praxis, en Rudi Schautteet, Directeur HR Brico/BricoPlanit. Zij namen ons mee in de sociale hoogtepunten van 2021/22.



Melithsa Demmers
Directeur HR Praxis



Rudi Schautteet
Directeur HR Brico/BricoPlanit

Hoe kijkt je terug op 2021 en wat voor impact heeft de coronacrisis gehad op onze medewerkers?

Rudi: "We dachten in 2021 eindelijk terug te keren naar een normalisatie na de nooit gekende omstandigheden van 2020. De COVID-19 pandemie had natuurlijk nog steeds een grote impact op de werk- en leefomstandigheden van onze teams/onzere medewerkers. De druk op onze medewerkers was nog steeds groot, doordat vele medewerkers ziek waren en door het gebrek aan voorraad moesten wij altijd nieuwe oplossingen vinden."

Melithsa: "Eigenlijk wel heel goed! Ja, we waren gedurende een belangrijke periode in het boekjaar gesloten, dat is iets wat we liever niet hadden gedaan. Desondanks gingen we er vol voor en hebben onze medewerkers continu 'geknald', zowel in de winkels als op het hoofdkantoor. Van gesloten zijn, naar toch open voor 'Bestel en haal op', daarna weer over naar de winkelafpraak. Wij hebben onze medewerkers daarbij zo goed mogelijk proberen te ondersteunen in hun dagelijks werk. Door steeds maar weer richting te geven, helderheid te verschaffen over wat we gingen doen en hoe dat IT technisch zou worden ondersteund, hoe de COVID-19 maatregelen in de winkels moesten worden geborgd en dat steeds maar weer aanpassen naar de actualiteit. Hoe pittig het ook was, uiteindelijk is het allemaal goed werkbaar geweest en zijn we in de maanden na de heropening heel langzaam weer teruggegaan naar zoveel mogelijk



'normaal'. Er was bijna niets dat wij niet konden regelen. Net als in 2020, hebben we enorme prestaties geleverd met elkaar. Maar laten we niet onderschatten wat de impact is geweest op iedereen. Dat 'knallen' is goed voor ons, maar gaat ook op de lange termijn ten koste van veerkracht en energie. Daar sluiten wij onze ogen niet voor."

Wat waren in 2021 belangrijke HR thema's/ projecten en kun je deze kort toelichten?

Melithsa: "In 2021 hebben we het Functiehuis met de rollenmatrix en loopbaanpaden uitgerold. Ter ondersteuning aan de implementatie hebben we een animatiefilm laten maken waarin op een simpele manier wordt uitgelegd wat het Functiehuis inhoudt. Alles over het Functiehuis is toegankelijk gemaakt op Praxis Academy. Elke medewerker kan per functie kijken naar wat er nodig is om zich verder te ontwikkelen. Verder hebben we veel aandacht besteed aan het thuiswerken. Via een work@homescan hebben we bij de hoofdkantoormedewerkers opgehaald hoe zij het thuiswerken beleefden. Dat heeft veel mooie inzichten opgeleverd. Daarnaast hebben we alle hoofdkantoor-medewerkers voorzien van een thuiswerkplek en een pilot thuiswerkregeling uitgerold. In 2021 heeft ook het project Praxis InKLUSief een grote boost gekregen. Via dit project werken we aan een

inclusievere organisatie. De focus lag met name bij de mensen op de arbeidsmarkt die meer persoonlijke begeleiding nodig hebben bij het vinden van een baan. Door handige hulpmiddelen te ontwikkelen hebben we het zowel aan de kant van de kandidaat als aan de kant van de leidinggevende makkelijker gemaakt om mensen uit deze doelgroepen een leuke baan aan te bieden. Veel Winkelmanagers hebben zelfs een meerdaagse training gevolgd om hier op een goede manier mee om te gaan. We hebben intussen veel ambassadeurs die hier een positieve bijdrage aan leveren. En de investering loont. Landelijk hebben we in 2021 tientallen leuke nieuwe collega's aan ons weten te binden. Ten slotte was verzuim een belangrijk thema, vooral met de focus op gezondheid. Het coronavirus heeft een grote impact gehad, waardoor de focus vanuit HR en de leidinggevenden erg lag op aandacht voor onze mensen op de korte termijn. Veel mensen zijn ziek geworden en weer 100% hersteld. Helaas hebben medewerkers familieleden of vrienden verloren aan COVID-19. Een aantal ondervindt nog elke dag de naweeën van de ziekte of het verlies. Dat komt hard aan. Gelukkig heb ik gezien en ondervonden hoe Praxis collega's elkaar hebben ondersteund en voor elkaar hebben ingevallen in die woeste periode."

Rudi: "Naast het goed beheer van de COVID-19 pandemie is er verder werk gemaakt van verschillende HR thema's en projecten:



- ✓ Het verbeteren en optimaliseren van recruiteringstools (bijvoorbeeld door het uitbouwen van onze aanwezigheid op sociale media);
- ✓ De onboarding van nieuwe medewerkers;
- ✓ Het diversifiëren van het aanbod qua 'Learning & Development' voor onze medewerkers (bijvoorbeeld digitale vormingen, hybride vormingen, management-vormingen);
- ✓ De verdere uitbouw van projecten met betrekking tot preventie & veiligheid voor onze medewerkers (bijvoorbeeld op het vlak van ergonomie en het aanleveren van veiligheidstools voor het veiliger werken in de winkels)."



Waar ben je het meest trots op als je terugkijkt op het afgelopen jaar?

Rudi: "In de eerste plaats op de wijze waarop we met alle medewerkers, in de moeilijke en voortdurend veranderende omstandigheden van de pandemie, zeer goed zijn blijven samenwerken voor onze klanten. Het niveau van flexibiliteit en aanpasbaarheid was toch wel fenomenaal te noemen. En een groot deel van de dagelijkse activiteiten en het verder werken aan belangrijke projecten (globaal voor de organisatie bijvoorbeeld de uitbouw van online verkoop en specifiek op het vlak van het moderniseren van diverse domeinen waaronder HR) is blijven doorgaan. Daarnaast is ondanks de moeilijke werkomstandigheden, de doorgroei van interne medewerkers toch wel spectaculair om te benoemen. Vele vacatures werden voor een groot deel ingevuld door interne mobiliteit. Een bewijs dat we persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers zeer hoog op onze prioriteiten ranking plaatsen. Het feit dat een groot deel van onze medewerkers twee vormingen per jaar volgt is een ander mooi voorbeeld op dit vlak."

Melithsa: "Ik ben trots op alles wat wij hebben gedaan in 2021. Hoe kan het ook anders?! Het feit dat alle collega's met zweet op hun voorhoofd al die dagelijkse ballen omhoog weten te

houden en daarnaast in staat zijn om te blijven bouwen aan een mooie organisatie, kan ik niet anders dan dit beoordelen met een dikke 10."

Welke HR projecten en thema's staan er op de planning voor 2022?

Melithsa: "We hebben weer een aantal leuke thema's op het programma gezet voor 2022, te beginnen met Diversiteit & Inclusiviteit. Dit onderwerp

gaan we breder oppakken voor Praxis en Maxeda, wat heel goed bij onze missie past om een duurzamere organisatie te zijn. In het kader van duurzaamheid gaan we in 2022 over van een fossiel wagenpark naar een elektrisch wagenpark. Verder staat Employer Branding hoog op de agenda. De arbeidsmarkt verandert in een rap tempo en wij willen graag de kans grijpen om Praxis en Maxeda als werkgeversmerk voor zowel winkels als het hoofdkantoor nog beter bekend te maken bij de doelgroepen die voor ons belangrijk zijn. Daarbij willen we meer gebruik gaan maken van het ambassadeurschap van onze eigen medewerkers. En als we dan mensen aan ons binden, dan is een gedegen welkom en introductie heel belangrijk. Op het gebied van Learning & Development willen wij dan ook het nieuwe online introductie-programma voor de winkels lanceren. Voor beide hoofdkantoren in België en Nederland zal tevens een online programma worden uitgerold. Omdat we de ontwikkeling van onze (toekomstige) leiders belangrijk vinden, lanceren we in het najaar van 2022 een leiderschapstraject voor Winkelmanagers en zijn we bij het publiceren van deze Highlights al een aantal maanden onderweg met een gemixte groep winkel en hoofdkantoor talenten uit zowel België als Nederland, die deelnemen aan de Retail Academy. Dit programma ontwikkelen wij in samenwerking met Vlerick Business School. Een geweldig mooie opportuniteit voor deze talenten om meer te weten te komen over de toekomst van retail en

welke kansen er nog liggen voor Maxeda. En het is de bedoeling dat dit programma elk jaar wordt aangeboden.

Niet onbelangrijk om te benoemen is dat wij ook een 'Phygital' training hebben ontwikkeld voor de winkels waarbij het Phygital concept is geïntroduceerd. Ik kijk ernaar uit om samen met mijn team en andere collega's met deze thema's aan de slag te gaan."

Rudi: "In 2022 gaan we in de eerste plaats verder werken aan het verbeteren en optimaliseren van de diverse HR-processen. Zo zullen wij werken aan de wellbeing van onze medewerkers, met een speciale focus op:

- ✓ Hoe omgaan met stress – erkennen en herkennen;
- ✓ Het uitbouwen van een interne master retail leadership – training voor toekomstige leiders van de organisatie;
- ✓ Het verder uitwerken van een beter sociaal beheer met onze managers.

Daarnaast vindt dit jaar ook de verhuizing plaats van ons hoofdkantoor waar we 'a new way of working' centraal willen stellen. En dan met name werken in een hybride omgeving met uitbouw van structureel thuiswerken maar met de nodige aandacht voor meetings en verbinding tussen medewerkers."

