

Sociale Highlights België & Nederland 2022/23

Digitale
Brico
Makers Fair & **Praxis**
Makers Beurs
950 deelnemers 1.500 bezoekers



Vernieuwde
werken-bij-Praxis
website



Interne **doorgroei prioriteit**
voor Brico & BricoPlanit:
vacatures
80% intern opgevuld



>**20** jarig
jubiläum voor
210 medewerkers
van Brico, BricoPlanit
en Briko Depot



4e editie van het
Brico & BricoPlanit
Klushelden project:
10x €10.000
voor het opknappen van
kleuter- en basisscholen



Introductie speciaal
leiderschapsprogramma
voor **Praxis** winkelmanagers

Tussentijdse aanpassing
DHZ CAO met betere
loonafspraken voor **Praxis**



Verlenging samenwerking SBB voor
verdere professionalisering
van stages en leerbanen
in **Praxis**-winkels

Praxis en **Brico**
zetten zich via verschillende
initiatieven in voor
Inclusief Werkgeverschap



20 studenten werken bij
Brico en BricoPlanit
tijdens **YOUCA Action Day** en doneren
hun salaris aan ontwikkelingsprojecten

Key Figures België 2022/23

Van 1-2-2022 t/m 29-1-2023



Medewerkers

3.082



Verdeling

Man
59%

Vrouw
41%

	Brico & BricoPlanit eigen winkels	Hoofdkantoor Brussel + ASL Willebroek
Contract onbepaalde tijd	2.505	289
Contract bepaalde tijd	228	3
Vervangingscontract	57	0
Gemiddelde leeftijd	44	46

**Klantgerichtheids-,
leiderschaps-, taal- &
veiligheidstrainingen**

2.995

deelnemers
19.662 uur



Maakworkshops

1.753

deelnemers
7.692 uur

Makers Fair

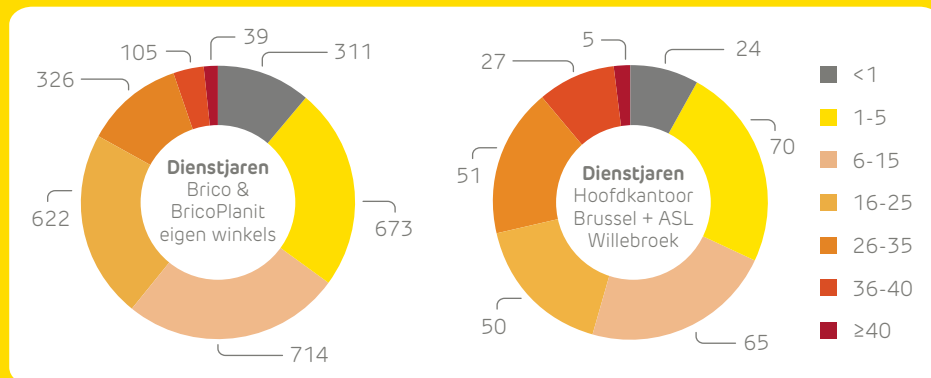
865

deelnemers
3.460 uur

Functionele vakopleidingen

1.299

deelnemers
6.176 uur



Key Figures Nederland 2022/23

Van 1-2-2022 t/m 29-1-2023



Medewerkers

3.832



Verdeling

Man
54%

Vrouw
46%

	Praxis eigen winkels	Hoofdkantoor Amsterdam
Contract onbepaalde tijd	2.577	222
Contract bepaalde tijd	1.021	13
Gemiddelde leeftijd	33	44



**Leveranciers-,
management-, praktijk-
& veiligheidstrainingen**

1.125

deelnemers

MBO

46

mbo-diploma's
behaald

Intern

40

nieuwe interne
mbo-cursisten
gestart

Vakopleidingen

45 vakdiploma's
behaald



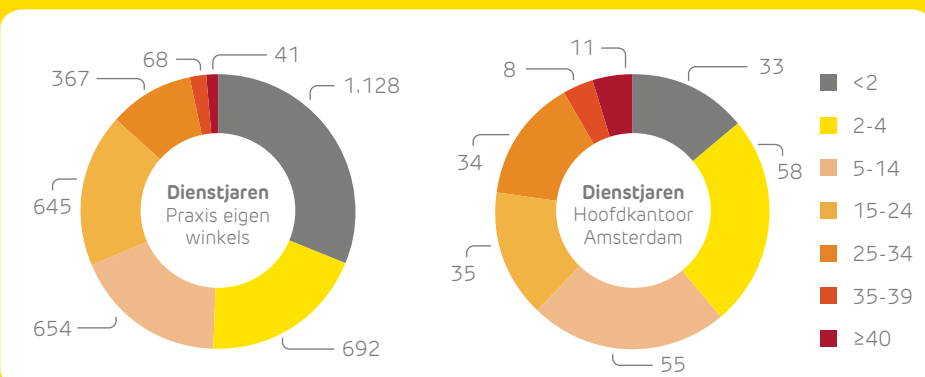
Leiderschapstrainingen

**Basistraining
leidinggeven**

35
deelnemers

**Leiderschap traject
Winkelmanagers**

124
gestart



Voor deze zesde editie van de Social Highlights interviewden we Melithsa Demmers, Directeur HR Praxis, en Rudi Schautteet, Directeur HR Brico/Bricoplanit. Zij keken terug naar de HR projecten van 2022 en vooruit naar de plannen voor de toekomst.



Melithsa Demmers
Directeur HR Praxis



Rudi Schautteet
Directeur HR Brico/Bricoplanit

Hoe kijk je terug op 2022 en wat zijn de woorden die 2022 het beste omschrijven?

Rudi: "In 2022 kenden we weer een bijna normaal jaar, na twee COVID-19 jaren met allerlei belemmeringen, commercieel en sociaal. Het was een positief en een actief jaar, in lijn met onze waarden; open, positief en actief."

Melithsa: "Mijn omschrijving voor 2022 is: Niets is vanzelfsprekend. Vrede en vrijheid is niet vanzelfsprekend, veiligheid en gezondheid ook niet, een verwarmd huis met elektra evenmin. Ik besef mij heel goed dat er zoveel mensen zijn die in 2022 enorm geraakt zijn door de gevolgen van de crises in de wereld. Gelukkig heeft 2022 ook veel mooie dingen met zich mee heeft gebracht. Bij Praxis zijn de nodige positieve stappen gezet om ervoor te zorgen dat we slimmer omgaan met gas, elektra en al die andere zaken die steeds duurder werden. We mogen ondanks alle uitdagingen nog steeds hele mooie dingen doen. Dat telt allemaal mee in onze doelstelling om het bedrijf

weer een stap verder te brengen richting de toekomst. Dat vind ik belangrijk."

Wat waren in 2022 de belangrijke HR thema's en kun je deze kort toelichten?

Rudi: "Zoals gezegd was 2022 het eerste post-corona jaar. We hebben het afgelopen jaar vele projecten, welke of juist opgestart waren of welke deels ontwikkeld zijn in de COVID-19 periode, gelanceerd en geïmplementeerd. Onder andere op het vlak van recrutering en integratie/ onboarding van nieuwe medewerkers (bijvoorbeeld de lancering van een maandelijks nationaal onthaal). Maar ook projecten met betrekking tot persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers (hybride aanbod qua learning & development/drie trainingen per medewerker per jaar), preventie en veiligheid en vooral in onze winkels en op het vlak van wellbeing. Een klein voorbeeld qua wellbeing is bijvoorbeeld het opknappen en gezelliger maken van de sociale lokalen in onze winkels. Een ogenschijnlijk klein project maar erg belangrijk voor onze medewerkers welke elke dag in hun winkel samen werken."

Melithsa: "Belangrijke thema's staan soms wat langer op de agenda. Dit omdat als je het

écht goed wil doen, je een lange adem moet hebben. Dat geldt voor:



Leiderschap: we zijn dit jaar gestart met een nieuw leiderschaps-programma voor Winkelmanagers. Dit is gericht op het met elkaar en van elkaar leren in een snel veranderende wereld met allerlei lastige

maatschappelijke thema's. Door middel van buddygesprekken, interviews en rondetafel- gesprekken brachten we Winkelmanagers uit verschillende districten bij elkaar om in gesprek te gaan over hun persoonlijke ontwikkeling op leiderschap. Dit werd ondersteund door een leerplatform en vier trainingdagen.

Diversiteit en Inclusie: we hebben in 2022 dit thema naar Benelux niveau gebracht. Dit sluit aan op onze doelstelling om bij te dragen aan een inclusieve en duurzame samenleving. Omdat wij een afspiegeling willen zijn van de maatschappij, is het belangrijk dat we een werkomgeving zijn waar iedereen zichzelf kan zijn en waar iedereen meetelt.

Veiligheid: we hebben veel aandacht besteed aan veilig werken. Voor veilig werken in de zagerij hebben we bijvoorbeeld een lijst opgesteld en een uitgebreid houtbewerkings-



protocol. Daarnaast hebben wij een pilot uitgevoerd met digitale sluitbegeleiding in de winkels. Zo hebben we een goed beeld gekregen van wat er nodig is om veilig over te stappen naar digitale sluitbegeleiding. Voorwaarde is dat medewerkers zich net zo veilig voelen bij dit sluitproces als met een beveiliging die fysiek aanwezig is. Het is de bedoeling dat we in 2023 in ruim 40 winkels de fysieke sluitbegeleiding volledig over gaan zetten naar sluitbegeleiding op afstand via camera's en een digitale verbinding."

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

Rudi: "Een belangrijke verwezenlijking van 2022 was onze verhuizing naar een nieuw hoofdkantoor in België. Een ecologisch, duurzaam gebouw waar we een moderne nieuwe manier van werken introduceerden: hybride werken, geen vaste bureaus, veel aandacht voor de sociale ruimtes en faciliteiten voor het organiseren van kleine en grote meetings. Ik ben blij om te zien dat hier nu gelukkige medewerkers elke dag proberen om ten dienste te staan van onze winkels en onze klanten."

Ten tweede de interne mobiliteit: 70% van de vacatures voor leidinggevenden – van laag en hoog niveau – zijn het afgelopen jaar ingevuld door interne medewerkers."

Melithsa: "De inhoud van deze Sociale Highlights spreekt voor zich, maar het meest trots ben ik op het feit dat wij als werkgevers uit de dhz branche al in een vroeg stadium het initiatief hebben genomen om in overleg met de bonden een beter salaris te onderhandelen voor bouwmarkt medewerkers. In een jaar waarin

we het lastig hadden door de inflatie- en kostenontwikkelingen, vind ik het van goed werkgeverschap getuigen dat we een stap hebben kunnen maken binnen een lopende cao. Dit zijn geen eenvoudige trajecten en ik ben trots op wat we hebben bereikt."



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

Rudi: "Onder andere het voorbereiden van een nieuw LMS-platform (dynamischer, user friendly, smart applicaties) en de voorbereiding van het digitaliseren van HR-processen. Maar ook het blijven investeren in gezonde, correcte relaties met onze sociale partners zodat we samen kunnen bouwen aan de vooruitgang van ons bedrijf."

Melithsa: "Ook dit jaar hebben we weer genoeg op de planning staan. Belangrijke thema's zijn onder andere het aantrekken en behouden van medewerkers in de krappe arbeidsmarkt, het bouwen aan een sterk

werkgeversmerk en diversiteit en inclusie (waar staan we op dat gebied en wat kunnen we nog verbeteren). Andere projecten zijn de doorontwikkeling van het leiderschapsprogramma voor Winkelmanagers en het uitrollen van een digitaal Arbo Management Systeem (AMS). Het actueel houden van onze RI&E wordt hiermee laagdrempelig, eenvoudig en tijdsefficiënt voor alle gebruikers en eindverantwoordelijken."

Wat wil je de collega's meegeven voor het aankomende jaar?

Rudi: "Er zijn in de organisatie heel wat projecten, in de voorbereidingsfase of in de startblokken, werk hieraan met een open geest, durf out of the box te denken. Actie is belangrijk, falen mag."

Melithsa: "Geniet van de eenvoudige dingen, van de mensen die dichtbij je staan. Dit zijn ook je collega's met wie je elke dag samenwerkt. Heb oog voor de successen die je haalt met je team, hoe klein die successen ook zijn. Ik geloof echt dat die aandacht voor elkaar maakt dat je het met elkaar leuker hebt en de klanten ook blijer worden."

