

Sociale Highlights 2019



De grootste Doe-Het-Zelf retail keten in de Benelux

Maxeda DIY Group is de grootste Doe-Het-Zelf retailer in de Benelux met Praxis in Nederland en Brico en BricoPlanit in België en Luxemburg. Deze winkelketens worden vertegenwoordigd door 345 winkels, zowel in eigendom als in franchise. Maxeda DIY Group heeft meer dan 7.000 medewerkers waarvan ± 60% werkzaam is in Nederland. Alle winkels hebben totaal ruim 1 miljoen m² winkeloppervlakte met wekelijks ruim 1,5 miljoen klanten in de winkel en online.



Onze winkelformules



Brico

Brico is de Doe-Het-Zelf marktleider in België met een uitgebreid assortiment van Doe-HetZelf producten, interieur- en tuinartikelen, waarbij bekende merken worden gecombineerd met eigen merken. Brico levert inspirerende producten en diensten voor alle makers, of ze nu ervaring hebben of niet. Brico heeft een netwerk van 140 winkels in België en Luxemburg: Brico en Brico City.



BricoPlanit

BricoPlanit is een keten van 13 megastores (inclusief Briko Dépôt) in België. BricoPlanit biedt als multi-specialist het grootst mogelijk assortiment producten voor Doe-Het-Zelf projecten, van bouwmaterialen tot woninginrichting en tuinproducten.



Praxis

Praxis is één van de grootste en bekendste Doe-Het-Zelf ketens in Nederland. Praxis speelt in op de wensen van alle makers, zowel ervaren als beginnende doe-het-zelvers, met het beste aanbod producten. Praxis heeft 192 winkels: Praxis, Praxis Megastore, Praxis Megastore & Tuin en Praxis City.

Make it Easy

De strategie van Maxeda is gericht op het leven van de klant makkelijker maken. We zetten ons in om alles te simplificeren voor de klant, zowel in de winkels als online. Met de strategie 'Make it Easy' willen we het makkelijker maken voor onze makers middels vijf groeimotoren (Store, Product, People, Digital en Home), zodat wij een naadloze omnichannel-klantervaring kunnen creëren en top-of-mind worden bij DHZ-klanten in de Benelux.

In 2019 maakte Maxeda DIY Group het werken makkelijker voor onze medewerkers via verschillende initiatieven:

- Aanbieden van verschillende digitale middelen, waaronder:
 - MijnHR in Nederland, een digitaal HR systeem
 - Wij-app, een intern sociaal platform
 - de Academy, een online leerplatform
- Lancering van een werken-bij-site voor Praxis/Maxeda DIY Group en beginnen aan een werken-bij-site voor Brico
- Nieuw onboardingtraject voor nieuwe Brico en BricoPlanit medewerkers via themavideo's, integratieboek en online onboardingtraject.



Onze mensen en cultuurwaarden

Onze 7.000 mensen vormen samen de groeimotor People. Ze hebben een passie voor wat ze doen en staan klaar voor collega's en klanten. Wij geloven erin dat door Open, Actief en Positief te zijn, we op een leuke manier kunnen samenwerken en daarmee het verschil maken. Via diverse initiatieven geven we onze medewerkers handvatten om deze cultuurwaarden mee te nemen in hun dagelijkse werk. Dit zie je overal in terug: in de omgang met de klant maar ook in de omgang met elkaar. Door te investeren in onze medewerkers en klanten, en samen te werken als één team in een open, actieve en positieve cultuur, halen we betere resultaten en zorgen we zo samen voor groei. Elk talent is bij ons welkom.



Hierbij presenteren we graag de derde editie van de Sociale Highlights over het jaar 2019, waarin we terugblikken op verschillende initiatieven en facts & figures op sociaal vlak. We interviewden Melithsa Demmers, Directeur HR Praxis, en Rudi Schautteet, Directeur HR Brico/BricoPlanit. Zij namen ons mee in de sociale hoogtepunten van 2019.



Melithsa Demmers
Directeur HR
Praxis



Rudi Schautteet
Directeur HR
Brico/
BricoPlanit

Op welke HR-projecten lag de focus in 2019?

Melithsa: "In 2019 lag onze focus op de volgende vijf projecten:

- **Employer Branding en Recruitment:** Met een eigen Employer Branding en Recruitment discipline binnen HR, hebben wij het afgelopen jaar veel kunnen investeren in het werkgeversmerk van onze geweldige organisatie. We hebben onszelf als werkgever écht op de kaart gezet. Door eerst samen met interne ambassadeurs onze Employer Value Proposition (EVP) te bepalen met als pay-off "Wij helpen elkaar", hebben wij een belangrijke basis gelegd voor alle interne en externe communicatie van ons werkgeversmerk. Met een sterk contentplan en goede samenwerkingen met nieuwe leveranciers, zijn wij heel succesvol geweest met het (her)lanceren van ons merk op sociale media. Wat natuurlijk niet kon ontbreken is een moderne vacature website. In juni 2019 ging werkenbijpraxis.nl live.
- **Digital HR:** In januari 2019 ging MijnHR live en zijn we gaan werken met manager en medewerkers self service. Hiermee namen we afscheid van onze papieren processen en zijn de HR dossiers, HR informatie en -processen toegankelijk gemaakt voor managers en medewerkers. Daarnaast zijn wij in juni live gegaan met JDA Time & Attendance en is de koppeling met SAP HR helemaal losgelaten.
- **Werkorganisatie winkels:** We hebben in 2019 de managementstructuur van de SRP-winkels (middelgrote winkels) aangepast, waarbij de rol van de Afdelingsverantwoordelijke Verkoopondersteuning (AVVO) is komen te vervallen. Dit heeft een aanzienlijke impact gehad op de winkels. Desondanks hebben alle betrokken medewerkers en leidinggevenden

enorm hun best gedaan om deze belangrijke stap samen met ons te nemen en er een succes van te maken.

- **Verzuim en gedrag:** Om leidinggevenden te helpen bij het bespreekbaar maken van gedrag en dan met name bij situaties waarbij medewerkers om welke reden dan ook dreigen te verzuimen van hun werk, hebben wij een training verzorgd die uitlegt hoe de gedragsmatige aanpak van verzuim in de praktijk gebracht kan worden. Door middel van een animatiefilmpje hebben wij ook aan medewerkers uitgelegd wat onze visie is op verzuim en gedrag.
- **Sociaal Plan 2020-2021:** Het is belangrijk dat een grote organisatie als de onze doorlopend afspraken maakt met de Ondernemingsraad over hoe we om willen gaan met de personele consequenties bij organisatiewijzigingen. Wij hebben ook nu weer goede afspraken met de Ondernemingsraad kunnen maken en lastig te begrijpen onderdelen in het sociaal plan beter verduidelijkt."

Melithsa: "Ik ben het meest trots op het aanpassingsvermogen van al onze medewerkers, zowel in de winkel als op het hoofdkantoor."

Rudi: "Brico België wil in de komende jaren een performant HR beleid uitbouwen en het traditioneel personeelsbeleid overstijgen. Binnen dit kader waren de belangrijkste projecten:

- **Talentmanagement:** Op zoek naar de beste profielen voor elke job hebben we zowel op intern vlak (beheer van potentials op alle niveau's en het stimuleren van interne promoties) als op extern vlak (voorbereidende

werken voor het ontwikkelen van een ATS-recruitmentplatform, assessments en grotere zichtbaarheid van het bedrijf – employer branding) grote vooruitgang geboekt.

- **Well Being project:** Samen met de medewerkers van het hoofdkantoor is er een concreet actieplan opgezet qua well being.
- **Learning & development:** Grote investeringen zijn gedaan op het vlak van learning & development.
- **Preventie- & veiligheidspolitiek:** Uitbouw van een professioneel preventie- & veiligheidspolitiek, door de versterking van het team en het concreet lanceren van meerdere initiatieven.
- **Relaties sociale partners:** Het normaliseren van onze relaties met sociale partners, zowel nationaal als lokaal. De basis is gelegd om een positieve samenwerking te ontwikkelen de komende jaren op alle niveaus met respect voor mekaars standpunten."

Waar ben je in 2019 op HR-gebied, het meest trots op?

Rudi: "Onze medewerkers zijn onze grootste asset en het is essentieel om een cultuur te creëren waarin medewerkers zinvolle ervaringen opdoen en het beste uit zichzelf halen. Binnen deze context legden we in 2019 de fundamenten voor een modern en professioneel HR beleid welke in de komende jaren verder dient uitgebouwd te worden."

Melithsa: "Ik ben het meest trots op het aanpassingsvermogen van al onze medewerkers, zowel in de winkel als op het hoofdkantoor. In het kader van onze "Make it Easy strategie", doen wij er vanuit HR, Operations en IT alles aan om personele zaken voor medewerkers zo eenvoudig

Sociale Highlights 2019

Praxis

en toegankelijk mogelijk te maken. Dit houdt in dat wij steeds meer oplossingen online en via een app aanbieden. Daarnaast ben ik enorm trots op het feit dat onze winkel in Zoetermeer in 2019 door SBB is uitgeroepen tot Beste leerbedrijf in onze sector. Hiermee behoren wij voor 2019 tot de beste acht van heel Nederland en dat is een enorme felicitatie waard! Wij dragen opleiden in de beroepspraktijk een warm hart toe en zijn daarmee een voorbeeld voor onze collega's."

Wat is er in 2019 gebeurd op het gebied van learning en development?

Melithsa: "Leren en opleiden is een continu proces binnen Praxis en Maxeda. Het opleidingsaanbod is heel groot, van MBO- en HBO-opleidingen tot vaktechnische opleidingen en leiderschapstrainingen. Dat aanbod wordt steeds door ons onder de loep genomen en verbeterd waar nodig, zodat het blijft aansluiten bij de behoefte van zowel de organisatie als de medewerkers. De mate waarin we daadwerkelijk gebruik maken van het aanbod zou wat mij betreft beter kunnen en daar willen wij de komende jaren ons op gaan focussen."

Rudi: "Persoonlijke ontwikkeling en levenslang leren zijn fundamenteel om de challenges van morgen tot werkelijke opportuniteiten om te buigen. Door de uitbouw van de Brico Academy bieden we onze medewerkers een ruime waaier van trainingen op het vlak van productkennis, métierkennis en management competenties. Het is duidelijk de bedoeling dat elke medewerker met de nieuwe

tools zijn persoonlijke ontwikkeling in handen neemt. Ook is er een belangrijke omslag gemaakt naar het digitaliseren van een deel van het vormingsaanbod. Tevens is er op het vlak van onboarding van nieuwe medewerkers het te volgen parcours van integratie duidelijker en completer gemaakt, o.a. door de introductie van integratieprojecten voor een groot deel van de functies. Tot slot hebben we regionale ateliers uitgebouwd in onze winkels zodat we trainingen voor onze medewerkers en voor onze klanten dichterbij huis kunnen organiseren."

Hoe zijn de carrièremogelijkheden voor onze medewerkers en hoe worden deze gestimuleerd?

Rudi: "In een krappe arbeidsmarkt is het behouden van medewerkers, en dus ook het motiveren en stimuleren van medewerkers zeer belangrijk. Interne promotie is één van onze speerpunten. Betere kennis van de verwachtingen van onze medewerkers en betere zichtbaarheid van de opportuniteiten zorgen ervoor dat de ideale match zich meer en meer realiseert binnen het bedrijf."

Melithsa: "Het staat buiten kijf dat er veel mogelijk is binnen Praxis en Maxeda. De voorbeelden van succesvolle carrières binnen Praxis en Maxeda zijn talrijk. Iedereen kan carrière

maken, als je het maar zelf wil en daadwerkelijk de tijd en energie wil investeren. Vanuit de leidinggevende is het belangrijk dat hij of zij scherp is op het signaleren van talent en dan 'het goede gesprek' voeren. De periodieke ontwikkelgesprekken zijn daar een uitgelezen moment voor. Daarin kunnen medewerkers samen met de leidinggevende spreken over wensen, ambities, wat er goed gaat en wat er beter kan. De organisatie is groot en divers genoeg om aan medewerkers aantrekkelijke loopbaankansen te bieden."

Wat betekenen onze cultuurwaarden voor de organisatie en kan je elke cultuurwaarde (Open, Actief, Positief) toelichten? Hoe worden de cultuurwaarden door de medewerkers toegepast?

Rudi: "Onze waarden zijn eenvoudig en begrijpelijk, zowel t.a.v. onze medewerkers als t.a.v. onze klanten. Onze waarden zijn een leidraad voor ons dagelijks handelen op alle niveaus.

- **Open:** open, transparant, enthousiast en communicatie in twee richtingen zorgen voor snelle efficiënte oplossingen en het realiseren van onze objectieven.
- **Actief:** in een commercieel retailbedrijf is initiatief nemen, commerciële drive ontwikkelen met veel energie en drive, dus actief zijn, natuurlijk essentieel.
- **Positief:** samen werken aan een project, samen zaken realiseren in de winkels en op het hoofdkantoor in een positieve geest.



Dit alles maakt deel uit van de dagelijkse briefings, de teammeetings, in het vieren van successen, in het opzetten van nieuwe projecten en in de dagelijkse zoektocht om onze klanten de beste oplossing aan te bieden."

Rudi: "Onze medewerkers zijn onze grootste asset en het is essentieel om een cultuur te creëren waarin medewerkers zinvolle ervaringen opdoen en het beste uit zichzelf halen."

Melithsa: "Wij 'zijn' onze cultuurwaarden. Door niet alleen erover te praten of erover te lezen, maar ze ook echt in de praktijk te brengen en te doorleven. Onze waarden zijn niet ingewikkeld, iedereen snapt wat Open, Actief en Positief betekent. Ik vind oprecht dat wij steeds beter worden in het echt doorleven van onze cultuurwaarden, maar het gaat met vallen en opstaan. Ik weet zeker dat het nog beter kan en die uitdaging is ook leuk!"



Man
2.485
54%



Vrouw
2.127
46%

Ziekteverzuim

	Ziekteverzuimpercentage	Gemiddelde verzuimduur in dagen	Frequentie per jaar
Praxis eigen winkels	4,51%	14,41	1,14
Maxeda hoofdkantoor Amsterdam	2,88%	13,29	0,79



Medewerkers

Praxis eigen winkels

Onbepaalde tijd:

3.187

Bepaalde tijd:

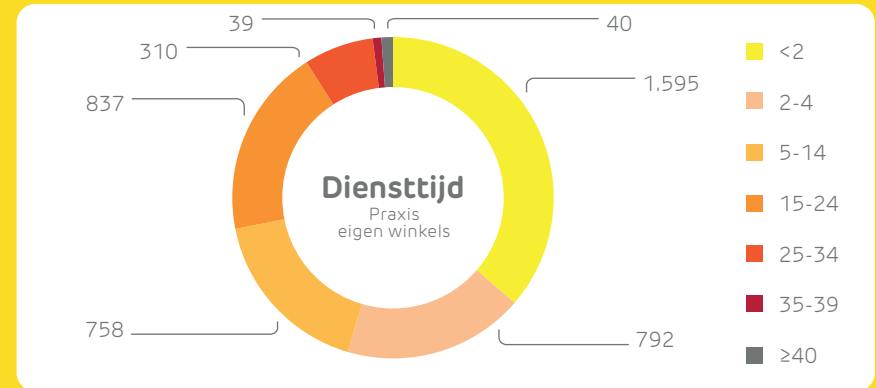
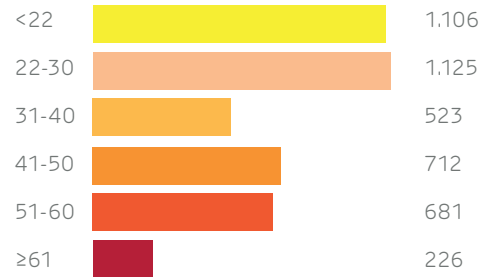
1.186

Gemiddelde leeftijd:

33

Leeftijdsofbouw

Praxis eigen winkels



Medewerkers

Maxeda HQ Amsterdam

Onbepaalde tijd:

232

Bepaalde tijd:

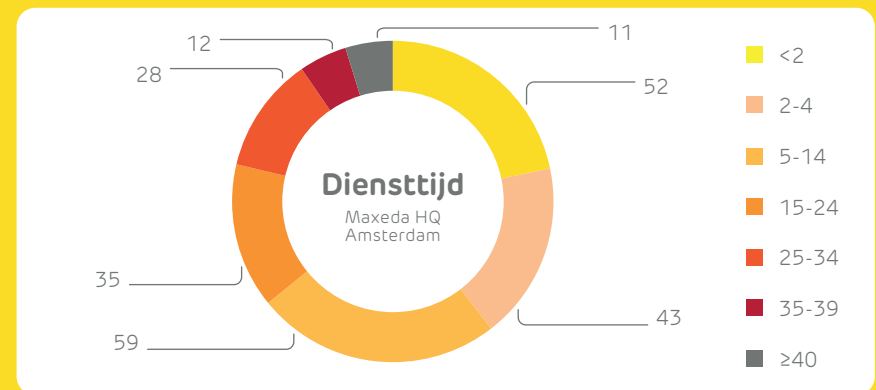
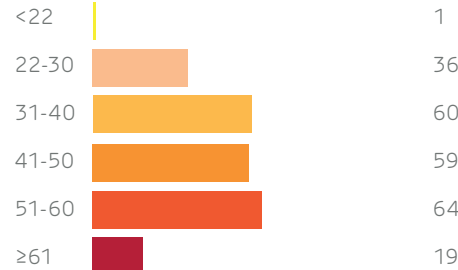
8

Gemiddelde leeftijd:

44

Leeftijdsofbouw

Maxeda HQ Amsterdam





Jubileum viering

	Aantal medewerkers
12,5 jaar	75
25 jaar	31
40 jaar	24

In-, door- en uitstroom op totale werknemersbestand

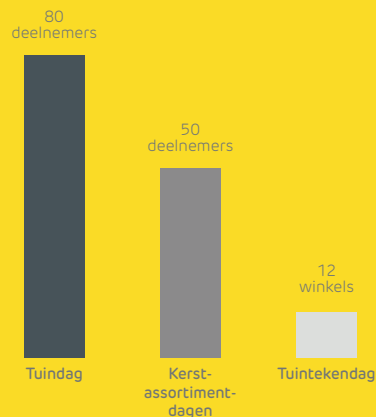
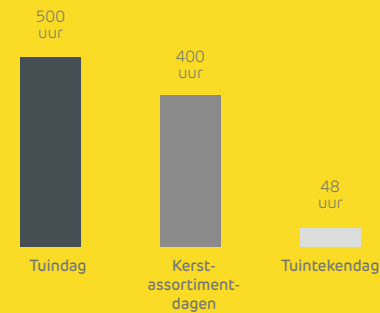
Instroom	33,9%
Praxis eigen winkels	34,9%
Hoofdkantoor Amsterdam	16,3%
Doorstroom	8,7%
Uitstroom per contract soort:	
Onbepaalde tijd	15,4%
Bepaalde tijd	28,5%
Praxis eigen winkels	44,8%
Hoofdkantoor Amsterdam	27,1%

Praktijktrainingen

6 type trainingen met **150** deelnemers



Leverancierstrainingen



Vakopleiding

471 inschrijvingen

1 inschrijving geeft toegang tot 13 modules



1.128 afgenomen trainingen en cursussen

Leiderschapstrainingen

135 deelnemers

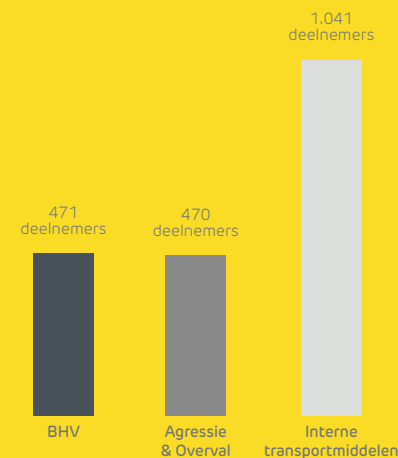


MBO

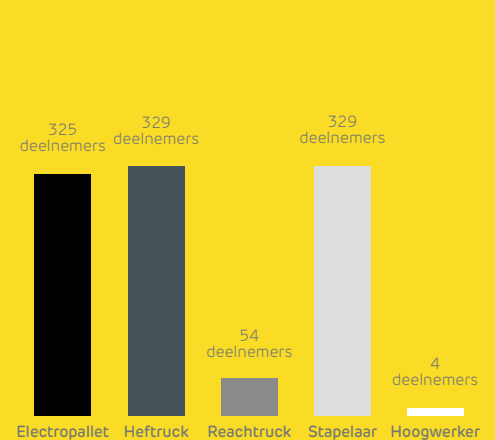
97 mbo-cursisten gestart in 2019

77 behaalde mbo-diploma's

Veiligheidstrainingen



Interne transportmiddelen





Man
1.791
58,68%



Vrouw
1.261
41,32%



Medewerkers

Brico & BricoPlanit eigen winkels

Onbepaalde
tijd:

2.503

Vervangings-
contract:

46

Bepaalde
tijd:

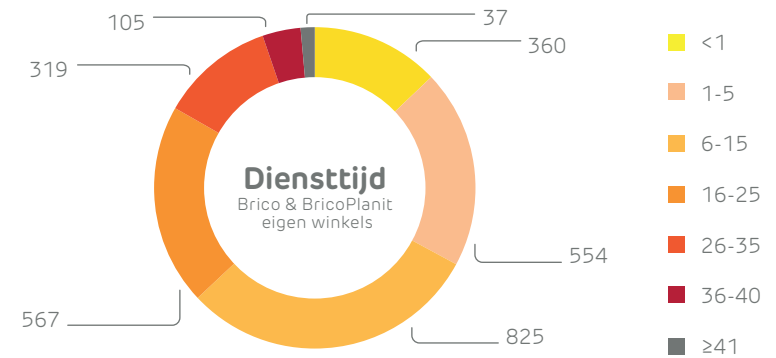
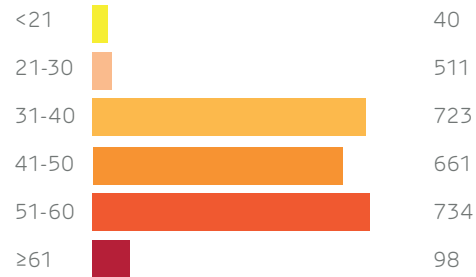
218

Gemiddelde
leeftijd:

42

Leeftijdsofbouw

Brico & BricoPlanit eigen winkels



Medewerkers

Maxeda HQ Brussel

Onbepaalde
tijd:

263

Gemiddelde
leeftijd:

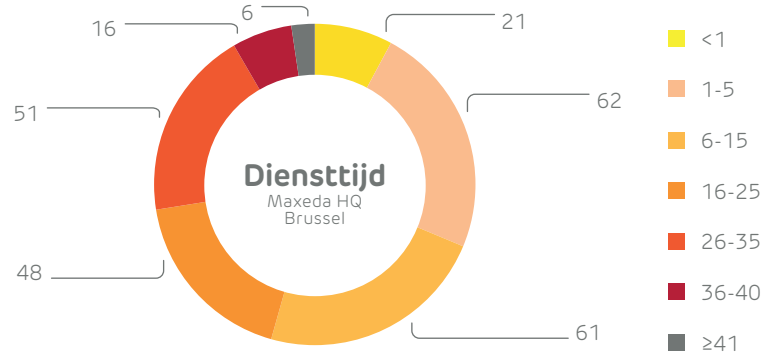
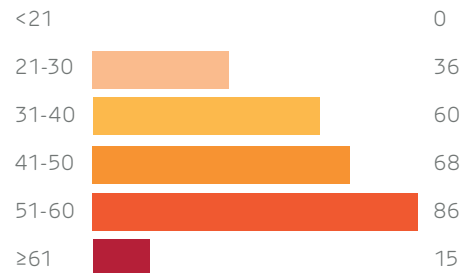
45

Bepaalde
tijd:

2

Leeftijdsofbouw

Maxeda HQ Brussel





Jubileum viering

Aantal medewerkers

20 jaar	59
25 jaar	28
30 jaar	37
35 jaar	23
40 jaar	20
45 jaar	1

Praktijktrainingen

3.220
deelnemers

(totaal van maakworkshops en Makersfair)



Maakworkshops

1.712
deelnemers

21.220

uur

Makersfair

1.508
deelnemers

23.833

uur

Taaltrainingen

94
deelnemers
2.820 uur



Leiderschapstrainingen

319
deelnemers
4.724 uur



Functionele vakopleidingen

968 **6.512**
deelnemers uur

Trainingen klantgerichtheid

235 **4.724**
deelnemers uur

Veiligheidstrainingen

