

Sociale Highlights 2016



Introductie

Voorwoord

2016 was een jaar waarin er veel veranderde, maar waarin wij met elkaar weer elke dag onveranderd en met veel enthousiasme gewoon doorgingen met het helpen van onze klanten, onze Makers. Dat is waar ons bedrijf om draait en daar willen we al onze medewerkers in de eerste plaats hartelijk voor bedanken!

In 2016 trad onze nieuwe CEO Guy Colleau aan en werd de strategie aangescherpt. De doe-het-zelf markt is een markt met groeiende concurrentie, niet in de laatste plaats in Nederland, met de komst van grote Duitse spelers, online spelers en ook supermarkten en andere retailers die zich veel meer zijn gaan focussen op het aanbieden van doe-het-zelf assortiment. Dit zorgt ervoor dat wij als Maxeda DIY Group ons moeten focussen, keuzes moeten maken en efficiënter moeten gaan werken, zodat wij nog beter worden in waar we het beste in zijn: onze klanten helpen bij het maken door ze te voorzien van het beste advies en goede service voor hun doe-het-zelf klus met als resultaat het verkopen van alle benodigde artikelen voor het doen van de totale klus.

"Blij, vitale mensen, die met plezier voor ons werken"

Onze mensen zijn het belangrijkste voor de organisatie. Zij zijn bepalend voor ons succes. Blij, vitale mensen, die met plezier voor ons werken en samen met ons ervoor zorgen dat we de nummer 1 doe-het-zelf retailer van de Benelux blijven. We hebben daar met name vanaf 2017 kracht bij gezet door een aanzienlijke toename van ons opleidingsaanbod, waar we trots op mogen zijn en we kijken er naar uit om op een Open, Actieve en Positieve manier met al onze mensen aan de toekomst te blijven werken!

Melithsa Demmers
HR Directeur Praxis

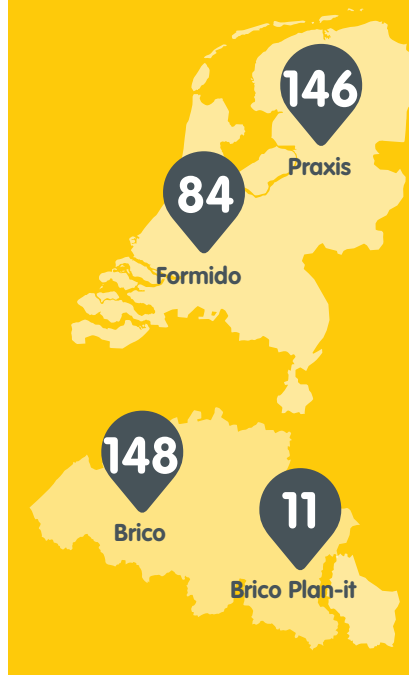
Corine Duchenne
Group HR Directeur Maxeda DIY Group



Wie zijn we, waar staan we voor

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 en Formido in Nederland en Brico en Plan-It in België en Luxemburg. Deze winkelketens worden vertegenwoordigd door 389 winkels, zowel in eigendom als in franchise. Maxeda DIY Group heeft meer dan 7.000 medewerkers waar van $\pm 60\%$ gevestigd is in Nederland. Alle winkels hebben totaal ruim 1 miljoen m² winkeloppervlakte met wekelijks ruim 1,5 miljoen klanten in de winkel en online.



Wie zijn we, waar staan we voor

Brico is de grootste doe-het-zelf winkelketen van België met 148 winkels, Plan-it is in België de Big Box Multispecialist winkelketen met 11 megastores. Praxis is in Nederland een van de grootste en bekendste doe-het-zelf ketens. Praxis heeft 149 winkels waaronder de Praxis Mid Box, Praxis Megastore, Praxis Megastore & Tuin, Praxis Tuincentrum en Praxis om de Hoek. Formido is een lokale Nederlandse winkelketen met 84 winkels waarvan 64 franchise. Dit overzicht 'Sociale Highlights' zal voornamelijk gaan over alle activiteiten die zich in Nederland afspelen.



Privacy

Wij respecteren de privacy van onze klanten en medewerkers en beschermen hun persoonlijke gegevens. In het kader van onze bedrijfsvoering kunnen we informatie verzamelen over klanten, leveranciers, concurrenten en anderen. We behandelen deze gegevens vertrouwelijk en zullen deze uitsluitend gebruiken voor aanvaardbare bedrijfsdoeleinden van Maxeda DIY Group waarbij de geldende regelgeving in acht wordt genomen.

Integriteit

Wij willen dat ons bedrijf betrouwbaar is. Gezien de belangrijke sociale functie van Maxeda DIY Group, is het absoluut noodzakelijk dat al onze medewerkers zich houden aan de wet- en regelgeving van de landen waarin we actief zijn en ook voldoen aan de waarden en normen die gelden binnen Maxeda DIY Group als beschreven in onze Ondernemingscode. 'Onze integriteit moet boven alle twijfel verheven zijn.' Wij verwachten dat onze medewerkers integriteit en eerlijkheid tentoonspreiden in hun onderlinge relaties en in relaties met derden. We verwachten ook integriteit en betrouwbaarheid van onze zakelijke partners, zoals leveranciers en vertegenwoordigers.

Samenwerken met onze Ondernemingscode

Maxeda DIY Group blijft haar activiteiten verder ontwikkelen door te investeren in onze mensen en onze organisatie, door samen te werken als één team in een Open, Actieve en Positieve cultuur. Met mensen bedoelen we hier onszelf, onze klanten en onze collega's. We respecteren hun mening en hun ambities. Wij werken in onze organisatie, in Maxeda DIY Group en al haar winkelketens, volgens de Ondernemingscode. Deze code bepaalt de norm voor hoe we samenwerken bij het ontwikkelen en leveren van producten, hoe we de waarden van onze groep beschermen en hoe we werken met onze collega's, onze klanten, onze leveranciers en anderen. De Ondernemingscode vertegenwoordigt waar Maxeda DIY Group voor staat. Voor de actuele versie, [zie link](#)



Visie: wij vinden maken bijzonder

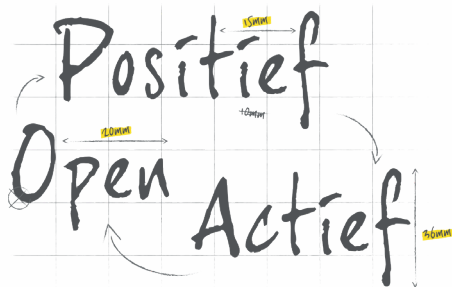
Onze visie is: Iedereen een maker. Als je iets zelf hebt gemaakt, geeft dat een voldaan gevoel. We willen dat iedereen in de Benelux dat gevoel ervaart door weer te gaan maken. We geloven erin dat in iedereen een maker schuilt en dat we die met de juiste hulp naar boven kunnen halen.

Wat onze formats gemeenschappelijk hebben is de passie voor de klant. Onze propositie 'Voor de Makers' hebben we daarom in zowel Praxis als Brico geïntroduceerd.

Wie zijn we, waar staan we voor

Onze cultuurwaarden: Open, Actief en Positief

Open, Actief en Positief zijn de generieke cultuurwaarden van onze organisatie. Deze gelden voor alle medewerkers in ons bedrijf. Open, Actief en Positief zijn: dát is de basis voor ons gedrag naar de klant én voor ons gedrag naar elkaar. Wij geloven erin dat we door open, actief en positief te zijn, op een leuke manier kunnen samenwerken en nog betere resultaten kunnen halen!



De cultuurwaarden Open, Actief en Positief die Maxeda in 2015 lanceerde, hebben we op het hoofdkantoor en in alle winkels verankerd. In heldere definities zijn de waarden vertaald naar concreet gedrag naar elkaar en naar de klant. De winkels ontvingen een Infographic en een animatiefilm waarin dit gedrag op een aantrekkelijke manier wordt getoond. Belangrijk is dat de cultuurwaarden in alle HR-instrumenten zijn verankerd: van de wervingsprofielen voor vacatures, via het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers, naar de functioneringsgesprekken en opleidingsprogramma's. Ook het leiderschapsprogramma 'Voor de leiders' vervult een belangrijke rol in de verankering van de cultuurwaarden. Een proces waar we zeker in 2017 en daarna ook nog veel aandacht aan zullen besteden!



Organisatie in ontwikkeling

Onze organisatie aanpassen aan de markt in 2016



Het winkellandschap in onze sector is de afgelopen jaren sterk veranderd. Om voldoende concurrerend te kunnen zijn gaan we volledig terug naar focus op onze core-business: doe-het-zelf. Daar zijn we goed in en

niet onder de core business van doe-het-zelf vallen. Helaas verloren hierdoor 35 Nederlandse collega's en 9 Belgische collega's hun baan bij onze organisatie. Dit zijn moeilijke

“Kern van de nieuwe organisatie is de focus op doe-het-zelf in de winkels”

willen we nog beter in worden door onze klantenproposities verder te verbeteren. Dat doen we door meer te investeren in onze winkels, ons winkelpersoneel en door onze IT systemen te verbeteren. Tegelijkertijd nemen wij maatregelen om onze organisatie efficiënter in te richten om tot een lager kostenniveau te komen en de complexiteit van de organisatie te verlagen, onder meer door niet kern processen te outsourcen. Zo wordt tevens de ruimte gecreëerd die nodig is voor investeringen en realiseren we een kostenstructuur voor een gezonde toekomst. Zo hebben we de afdelingen Assortment en Supply Chain samengevoegd, ons folderproces en klantenservice deels uitbesteed en verschillende productengroepen afgebouwd die

beslissingen, waarbij wij als bedrijf altijd voorzien in bovengemiddelde support in de ontstane situatie en bij het vinden van een nieuwe baan. Kern van de nieuwe organisatie is de focus op doe-het-zelf in de winkels; terug naar de core-business, terug naar waar wij het beste in zijn. Minder complex en veel meer focus voor winkels en opleidingen, zodat we onze klanten, onze makers, optimale service kunnen bieden met de beste producten en diensten. Nu investeren we in groei en richten onze organisatie zo in, zodat we de segmenten die voor stabiele groei zorgen, zo veel mogelijk ruimte geven.

DE OR:

Een bevlogen 2016

We hebben dit jaar veel diverse onderwerpen met betrekking tot de winkels behandeld waaronder sluitingen van winkels, maar waar we medewerkers wel een baangarantie hebben kunnen bieden. Ook minder ingrijpende onderwerpen zoals onder andere de koopavondmaaltijden, de ureninzet, Store Home Delivery en diverse pilots hebben we onder de loep genomen. Een aantal onderwerpen is natuurlijk een doorlopend aandachtspunt. Gedurende het jaar werd de strategie gepresenteerd, waarbij één ding duidelijk werd. Het draaide weer om de winkels en om doe-het-zelf. De ondernemingsraad was blij dat Voor de Makers hierin een van de speerpunten is gebleven en dat de cultuurwaarden Open, Actief en Positief hierin nog steeds thuis horen. We verwachten dat hiermee een weg is ingeslagen die ook op de lange termijn stand kan houden. Naast de lopende onderwerpen, kregen we in december de adviesaanvraag aangaande de voorgenomen reorganisatie voor het hoofdkantoor binnen. Op zich geen verrassing, want na het instellen van de Benelux inkooporganisatie in 2015 en de vacaturestop in de zomer van 2016 verwachtten we dat er nog een vervolg zou komen. De omvang en het feit dat dit ook gevolgen had voor twee OR-leden, maakte het wel tot een lastig en intensief proces. De daadwerkelijke uitvoering vond plaats in januari 2017, maar voor de OR lag de druk in december. In december kwam ook de aanvraag van de ombouw van een Formido-winkel naar een Praxis-winkel. Al met al een zeer bevlogen jaar, waarin we gelukkig niet stil hebben gezeten en dat maakt dit werk ook zo ongelooflijk boeiend.

Annemiek Stel

Voorzitter Gemeenschappelijke Ondernemingsraad (Nederland)

Waar zijn we trots op; enkele praxisinitiatieven uitgelicht

Leiderschapstraject

In december is voor alle Winkelmanagers van Praxis een vooruitstrevend leiderschapsprogramma van start gegaan. In dit programma, 'Voor de leiders', volgt de deelnemer zijn eigen individuele leerpad. Het programma startte met een nulmeting waarmee de sterke punten en ontwikkelwensen van de Winkelmanager in kaart werden gebracht. Het programma bevat klassikale, digitale en individuele onderdelen, zodat ieder de leervorm kan kiezen die bij hem past. Bijzonder is ook dat het programma geen einde heeft. Leiderschapsontwikkeling is namelijk een continu proces en Praxis wil zijn leiders hierbij blijvend ondersteunen. Dit programma is simultaan gestart in België voor de Winkelmanagers van Brico en Plan-it, met ruimte voor de eigen lokale invulling.



mbo-opleiding

Praxis biedt sinds 2003 eigen mbo-opleidingen aan. Al meer dan 1000 medewerkers behaalden in de Praxis bedrijfsklassen hun mbo2, mbo3 of mbo4 diploma. In 2016 reikten we opnieuw 67 mbo-diploma's uit. We zijn trots op deze ambitieuze medewerkers die naast hun baan een pittige opleiding voltooiden. We zijn ook trots op hun praktijkopleiders: de vele Winkelmanagers en afdelingsmanagers die deze mbo-ers coachen en begeleiden.

"In 2016 reikten we opnieuw 67 mbo-diploma's uit!"



Toolkit Werving en Selectie

In 2016 ontwikkelden we de Toolkit Werving en Selectie voor Praxis: een set instrumenten waarmee Winkelmanagers zelf de beste nieuwe medewerkers kunnen werven en selecteren. Een echte doe-het-zelf aanpak dus. En effectief, want sinds de introductie van de toolkit is het ongewenst verloop binnen de proeftijd aanzienlijk gedaald.

Waar zijn we trots op: loopbaan en talentontwikkeling



Van vakkenvuller tot Operations Manager

Ambitie en ontwikkeling vormen de rode draad in Dennis' 21-jarige loopbaan bij Praxis. Steeds als hij een functie beheerste ontstond bij hem de wil om zich weer verder te ontwikkelen. Of dat nu was met een opleiding of met een promotie.

Door zijn ambitie duidelijk te maken aan zijn leidinggevers, slaagde hij er steeds in een volgende stap te zetten. "Dat ging echt niet altijd snel en soms wordt je ook teleurgesteld, bijvoorbeeld als een vacature door een ander wordt ingevuld", aldus

"In 2017 is Dennis inmiddels overgestapt naar een leidinggevende rol!"

Dennis van de Bijl. Maar de aanhouder wint en zo is Dennis na zijn start als vakkenvuller in Zaandam, via diverse (leidinggevende) functies in de winkel, de ondernemingsraad en het afronden van de hbo-opleiding Retail Management, nu Operations Manager op het Servicekantoor in Amsterdam. Is hiermee zijn doel bereikt? Welnee! Want terwijl hij tijdens vakanties of afwezigheid van zijn baas de leidinggevende taken waarneemt, ontstaat bij Dennis de wens om weer een afdeling aan te sturen.



Van vakantiehelp tot Districtsmanager

Irma Finke, District Manager van Praxis, heeft een mooi loopbaantraject achter de rug. Begonnen met een vakantiebaantje, groeide Irma binnen 10 jaar door tot Winkelmanager bij Praxis. "Ik kreeg allerlei mogelijkheden aangeboden en heb dan ook diverse opleidingen gevolgd, assessments gedaan en workshops gevolgd en op die manier mij bezig gehouden met mijn eigen ontwikkeling", vertelt Irma. Blij met de kansen die ze heeft gekregen, motiveert ze nu als District Manager medewerkers die willen groeien. Ze vervolgt: "Als je carrière wil maken bij ons, schroom dan niet dit aan te geven bij je leidinggevende. En blijf zelf het initiatief nemen. Het helpt als je bijvoorbeeld via een jobscan open staat voor je eigen leeruitdagingen. Zo blijf je groeien." Tot slot geeft ze nog een belangrijk advies: blijf ervaringen opdoen, veel kilometers maken en het allerbelangrijkste: het leuk vinden!"

ARBO participatie

Praxis Megastore Zuidoost lid van de Club van 1000 van Emma at Work

Praxis Amsterdam Zuidoost is lid van de 'Club van 1000', een club met 1.000 ondernemers en bedrijven die ieder jaar 1.000 euro per organisatie doneert aan 'Emma at Work'. Deze stichting zorgt ervoor dat jongeren met een chronische ziekte of lichamelijke beperking aan betaald werk komen. Twee enthousiaste en gedreven jongeren zijn op die manier ook in dienst gekomen bij Praxis Amsterdam Zuidoost.



BORIS-project: voorbeeldproject Praxis Noordwijk

Het onderwijs bereidt jongeren voor op een baan. Maar voor leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en het praktijkonderwijs (pro) is dat niet altijd vanzelfsprekend.

Voor hen is er de Borisbaan: een individueel leerwerktraject waarin bedrijven een belangrijke rol spelen. Praxis is één van die bedrijven en onze franchisewinkel in Noordwijk vervult hierin zelfs een voorbeeldrol zoals te zien is in deze video. [Klik hier](#)



Vitaliteit & veiligheid

Gezondheid en vitaliteit

Onze missie is om de medewerkers zo lang mogelijk gezond en vitaal te laten werken. Hoe bereik je dat? Door geluk & vitaliteit van onze medewerkers te bevorderen, passend bij de veranderende en uitdagende wereld om ons heen. Dat is voor ons een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Wij scheppen de (rand)voorwaarden en brengen deze binnen bereik van de medewerkers. Wij verwachten van de medewerkers dat zij deze (rand)voorwaarden actief aangrijpen en benutten. De kern van duurzame inzetbaarheid is voor ons plezier in je werk & lekker in je vel zitten.



Onze visie op een gezonde & vitale organisatie hebben we in 2016 uitgewerkt in 12 bouwstenen, waarbij gezondheid als waarde, eigen regie van de medewerker en continue dialoog centraal staan. Met de uitwerking van deze visie zijn alle Winkelmanagers aan de slag gegaan. In een workshop hebben zij door de bril van gezondheid & vitaliteit naar de medewerkers gekeken om de blauwdruk te maken "Hoe vitaal is mijn winkel". En welke activiteiten, procedures en voorzieningen kunnen in de winkel anders inrichten waardoor het werk plezieriger wordt en kan bijdragen aan vitale medewerkers. Met als motto 'houd het simpel'.



Vitaliteit & veiligheid

Arbo en veiligheid

In samenwerking met de Arbocommissie van Praxis wordt een start gemaakt met het samenstellen van een arbo-catalogus "Veilig werken binnen Praxis". Dit op advies van een bezoek van de arbeidsinspectie in 2015. Er is namelijk geen branche arbo-catalogus voor de doe-het-zelf-branchen. Praxis gebruikt al jaren een specifiek voor Praxis ontwikkelde RI&E, het zogenoemde Inspectie Plus Pakket (IPP). Het IPP bestaat uit 4 modules.



We hebben bewust gekozen dat een Winkelmanager met zijn team van leidinggevenden elke 3 maanden een module invult. Arbo en veiligheid is daarmee een terugkerend onderdeel van het werkproces. Op basis van een centrale inventarisatie stelt de Stafmedewerker Arbeidsvoorwaarden & Arbeidsomstandigheden de acties voor de winkels zelf en de winkel-overstijgende acties vast. Met name de winkel-overstijgende acties komen in de Arbocommissie aan de orde en daarvoor wordt een plan van aanpak opgesteld. De acties voor de winkels zelf worden door de District Managers en de Business Partners Human Resources gevolgd.

"Veilig werken binnen Praxis"



CAO & arbeidsvoorwaarden

Arbeidsvoorwaarden

In 2015 heeft Praxis in overleg met de OR en de vakbonden het besluit genomen om de 2 ondernemings-cao's op te zeggen en over te stappen naar de cao doe-het-zelf-branche. In 2016 is dit geëffectueerd; vanaf 1 januari 2016 valt Praxis onder de cao doe-het-zelf-branche.

Voor een deel handhaven we de arbeidsvoorwaarden uit de 2 ondernemingscao's zoals de lonen, salarisschalen en het arbeidscontractenstelsel.



facts* & figures 2016

Man/Vrouw verhouding



52,16% 47,84%

Ziekteverzuim

ziekteverzuimpercentage

4,65 %

Maxeda NL winkels

4,56 %

Maxeda NL hoofdkantoren

Gemiddelde verzuimduur in dagen

16,41

Maxeda NL winkels

27,96

Maxeda NL hoofdkantoren

Frequentie per jaar

1,15

Maxeda NL winkels

0,73

Maxeda NL hoofdkantoren

Aantal medewerkers

Maxeda NL winkels

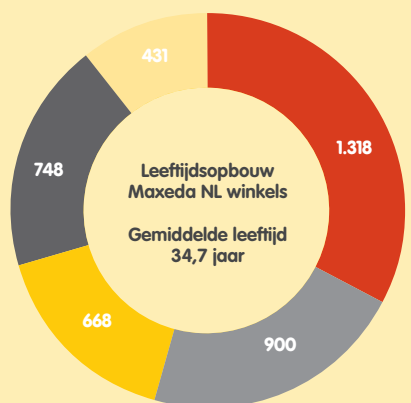
Praxis eigen winkels en Formido eigen winkels



onbepaalde tijd

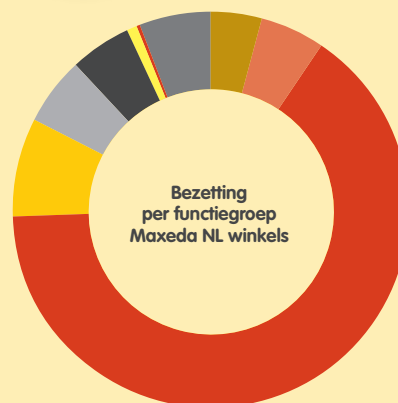


bepaalde tijd



<23 jr 23-34 35-44 45-54 >=55

Leeftijdsopbouw
Maxeda NL winkels
Gemiddelde leeftijd
34,7 jaar



A 4,2 % B 5,4 % C 65,1 % D 7,8 % E 0,2 %
F 5,6 % G 4,9 % H 0,7 % I 0,5 % HP 5,6 %

Bezetting
per functiegroep
Maxeda NL winkels

Maxeda NL hoofdkantoren

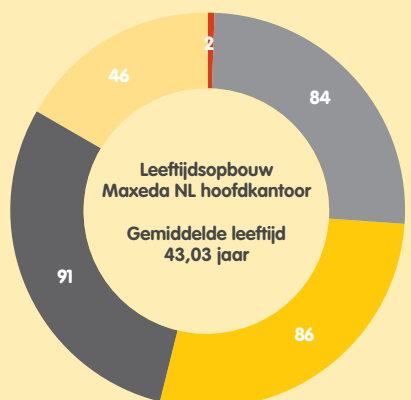
Maxeda/Praxis en Formido



onbepaalde tijd

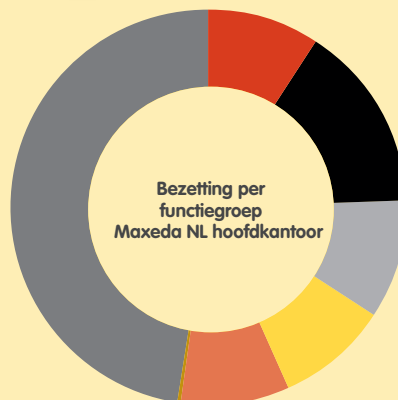


bepaalde tijd



<23 jr 23-34 35-44 45-54 >=55

Leeftijdsopbouw
Maxeda NL hoofdkantoor
Gemiddelde leeftijd
43,03 jaar



E 9,4 % F 15,1 % G 9,9 % H 9,0 % I 8,9 %
i 0,3 % HP 47,4 %

Bezetting
per functiegroep
Maxeda NL hoofdkantoor

facts* & figures 2016

In-, door- en uitstroom op totale personeelsbestand



Opleidingen

Vakopleiding

370
Inschrijvingen
1 inschrijving geeft
toegang tot 13 modules



1.639
afgenomen examens

Veiligheidstrainingen



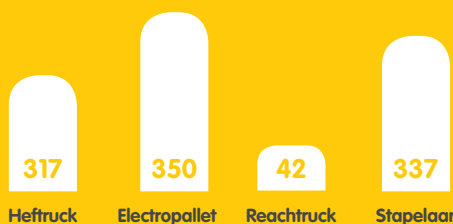
BHV
513
deelnemers

Agressie & Overval
194
deelnemers

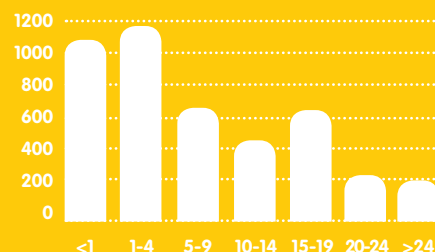
Interne
transportmiddelen

1.046

deelnemers



Dienstjaren



Jubileum



12,5 **70**
jaar

25 **60**
jaar

40 **4**
jaar

MBO

Totaal aantal
gediplomeerden

1.115 In 2016 zijn
69 medewerkers
geslaagd voor hun
MBO-opleiding

Praktijktrainingen



5 trainingen
met

67

deelnemers

*van 1-2-2016 t/m 31-01-2017