



A climate for talent

Daikin Europe N.V.

Zandvoordestraat 300, 8400 Oostende
of Bergense Steenweg 1424,
1070 Anderlecht

Telefoon: 059/55.88.44

Website: www.daikin.eu/jobs

E-mail: hrm@daikineurope.com

Daikin Europe N.V. als werkgever

Daikin Europe N.V. is verantwoordelijk voor de productie, verkoop en distributie van airconditionings- en verwarmingssystemen in Europa, het Midden-Oosten en sommige delen van Afrika voor de commerciële, industriële en residentiële markt.

Resultaten van het onderzoek

Primaire Arbeidsvoorwaarden	★ ★ ★ ½
Secundaire Arbeidsvoorwaarden	★ ★ ★ ½
Training & Ontwikkeling	★ ★ ★ ★
Carrièremogelijkheden	★ ★ ★ ★ ½
Organisatiecultuur	★ ★ ★ ★

+: Daikin Europe N.V. denkt op lange termijn op het gebied van tewerkstelling en stippelt voor de werknemers een loopbaan uit met veel doorgroeimogelijkheden.

!: Behoud en ontwikkeling van talent blijft een grote uitdaging voor de komende jaren. Daarom verbetert Daikin Europe N.V. continu haar HR-processen vanuit een win-win benadering voor medewerker en bedrijf.

Feiten en cijfers

- Wereldwijd meer dan 39.000 werknemers
- 1.600 medewerkers in België (HQ)
- Actief in 20 landen
- Omzet van 1,6 miljard euro

Arbeidsvoorwaarden

- Marktconforme verloning, aantrekkelijk bedrijfsklimaat
- Continu leren
- Flexibele werkregeling
- Fietsvergoeding, vergoeding abonnement openbaar vervoer, carpooldatabank



Daikin Europe is gecertificeerd als één van de Top Employers België, 2011



Daikin Europe N.V. biedt medewerkers niet louter een job maar een carrière aan, die voor een groot stuk gestuurd wordt door de medewerker zelf en bovendien een internationale dimensie kan hebben. Het wereldwijde verkoopswaaknetwerk biedt medewerkers immers de kans om ervaring in het buitenland op te doen. Een aantal vacatures binnen de groep worden specifiek ter beschikking gesteld voor internationale rotatie op vraag van de medewerkers.

Daikin Europe N.V. ter introductie

Daikin Europe N.V. is een volwaardige dochter van Daikin Industries met hoofdzetel in het Japanse Osaka. Daikin Industries startte midden de jaren 20 als machinebouwer en schakelde mettertijd over naar het produceren en verkopen van koelsystemen. Heel lang was Daikin een Aziatisch verhaal. Vanaf de jaren zestig en zeventig zag het Japanse bedrijf het potentieel van Europa als belangrijke markt.

In 1973 zag Daikin Europe N.V. het levenslicht. Het Europese hoofdkantoor is deels in Oostende gevestigd en deels in Anderlecht. Op de productiesite in Oostende worden high end airconditionings- en verwarmingssystemen voor de EMEA-regio (Europa, Midden Oosten en Afrika) gemaakt en zijn tal van ondersteunende diensten gehuisvest (zoals het IT of het Supply Center). In Anderlecht zijn de strategische planningsafdeling en de B2B verkoopswaakafdeling ondergebracht. Daikin Europe N.V. heeft een marktleiderspositie in Europa en telt zo'n 4.500 medewerkers, waarvan 1.600 actief in Oostende en Anderlecht.

Het bedrijf beschikt ook over productiefaciliteiten in Tsjechië, Italië, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Arabische Emiraten. Daikin Europe N.V. heeft eigen verkoopswaakvestigingen in het Verenigd Koninkrijk, Spanje, Duitsland, Italië, Frankrijk, België, Nederland, Griekenland, Portugal, Polen, Oostenrijk, Zuid-Afrika, Zweden, Turkije en de Verenigde Arabische Emiraten (Dubai). Daarnaast beschikt Daikin Europe N.V. over een netwerk van onafhankelijke distributeurs in diezelfde regio. Daikin Europe N.V. heeft ook kantoren in Rusland (Moskou) en Ierland (Dublin).

>>

Aandacht voor milieu

Daikin Europe N.V. is toonaangevend in de productie & verkoop van airconditioningsystemen. Toch wil het bedrijf de komende jaren zich nog meer toeleggen op de verwarmingsmarkt. Een eerste stap was de overname van het Duitse Rotex, een fabrikant van onder meer condensatieketels. "Hierdoor kunnen we naast ons bestaande gamma van airconditioning en warmtepompen ook traditionele verwarmingssystemen aanbieden", zegt Oliver Vancappel, HRM Executive. 'We zullen ook meer totaaloplossingen aanbieden gebaseerd op warmtepomp technologie eerder dan louter toestellen leveren. Daarnaast zijn er ook nog 2 andere pijlers binnen de strategie in opmars,

met name refrigeration en applied systems."

Daikin Europe N.V. heeft milieuvriendelijkheid hoog in het vaandel staan. Het milieubewustzijn start al van bij het ontwerpen en het ontwikkelen van de producten. De koel- en verwarmingssystemen zijn niet alleen energie-vriendelijk, maar ook tijdens het productieproces zelf wordt maximaal rekening gehouden met het milieu. De nadruk ligt daarbij niet alleen op de lange levenscyclus van de toestellen en installaties. Ze zijn ook recycleerbaar.

Ook gaat er veel aandacht naar het herstellen van bestaande (grotere) toestellen en installaties in plaats van hen te vervangen."



Simon Debruyne, Area Sales Responsible (Sales Department)

"Ik volg het salesnetwerk op en help bij het opstarten van nieuwe distributeurs in Centraal- en West-Afrika. Het internationale karakter van Daikin sprak me enorm aan. Je kan veel reizen en krijgt ook veel verantwoordelijkheid. Hoewel we goed omkaderd worden, krijgen we veel autonomie om zelf beslissingen te nemen. Het consensusmodel vind ik een goed systeem, ook al lijkt het soms een snelle vooruitgang te belemmeren. Het is wel zo dat – ééns de beslissing genomen is – de uitvoering zeer snel gebeurt. Het is iets wat je ook in eigen leven meeneemt. Daikin is vrij gestructureerd. Je moet je job goed kennen voordat je kan doorgroeien. Wanneer je kunt aantonen dat je meer verantwoordelijkheden aankan, worden die ook gegeven."



"Zowel formeel als informeel verloopt de communicatie vlot. Iedereen spreekt elkaar aan met de voornaam. We werken in landschapskantoren zodat je vrij op iedereen kan toestappen, zelfs op de leden van de directie."

Oliver Vancappel, Els Van Kerkhove,
Lies Vandecasteele, Emilie Witters

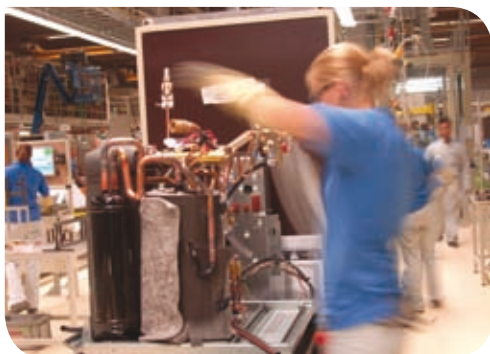
Consensus

Daikin Europe N.V. is de dochter van een Japanse onderneming en dat laat zich ook voelen in het bedrijf. Consensus en harmonieuze menselijke relaties staan centraal. Voor er een beslissing genomen wordt, wordt aan iedereen zijn inbreng gevraagd. Door veelvuldig overleg probeert men een consensus te bereiken. "De uiteindelijke beslissing is vaak niet meer dan een formele bevestiging van wat op voorhand werd besproken", verduidelijkt Els Van Kerkhove. "Hierdoor duurt het vaak langer alvorens een belangrijke beslissing genomen wordt, omdat we de buy-in van alle betrokkenen willen. Dit laatste zorgt er wel voor dat we in de uitvoeringsfase erg snel kunnen handelen, zonder weerstanden." Die consensus zorgt ervoor dat de onderneming medewerkers nodig heeft die gedreven zijn om verbetering te blijven voorstellen. Ze mogen niet te snel ontmoedigd raken als het niet vooruitgaat. "Alle neuzen moeten in dezelfde richting staan. We zijn een ambitieuze onderneming. Door onze bottom-up aanpak kunnen medewerkers zelf kansen grijpen om zich te onderscheiden door hun vaardigheden te tonen of door deel te nemen aan projecten." Naast die gedrevenheid, verbeteringsgerichtheid en honger naar leren, zijn ondernemerschap, teamwerk en resultaatgerichtheid ook belangrijke competenties om zich goed te voelen bij Daikin Europe N.V.

Ook harmonieuze menselijke relaties zijn een belangrijke waarde voor Daikin Europe N.V. "Zowel formeel als informeel verloopt de communicatie vlot. Iedereen spreekt elkaar aan met de voornaam. We werken in landschapskantoren zodat je vrij op iedereen kan toestappen, zelfs op de leden van de directie." Ook buiten het werk is er oog voor het individu en de groep. Het Daikin Entertainment Team organiseert zesmaal per jaar diverse activiteiten voor de medewerkers, al dan niet vergezeld van hun familie.

Campusrekrutering

Daikin Europe N.V. rekruteert via verschillende kanalen. Campusrekrutering is nog altijd een belangrijke manier om nieuwe medewerkers te rekruteren. "We bieden pas afgestudeerden een loopbaan aan waarin ze kunnen doorgroeien." Daikin Europe N.V. zorgt voor naambekendheid bij verschillende scholen en universiteiten zodat potentiële kandidaten al vertrouwd zijn met de bedrijfscultuur. Sinds enkele jaren is Daikin Europe N.V. ook op zoek naar mensen met één tot vijf jaar ervaring. "We zijn zo sterk aan het groeien dat we niet iedereen van nul af aan kunnen opleiden. We werven eerder zelden aan op managementniveau omdat we iedereen de mogelijkheid willen geven om hun loopbaan uit te bouwen. De meeste managers zijn gestart als junior medewerker." Om nieu- »



“Ontwikkeling en opleiding staan centraal bij Daikin Europe N.V. Dit streven naar ‘continu leren’ leidde tot de oprichting van de Daikin Europe Academy in Oostende.”

we medewerkers aan te trekken, biedt Daikin Europe N.V. een competitief loon. We benchmarken het salaris jaarlijks met de markt”, zegt Oliver Vancappel. “We zien het loon trouwens heel ruim. Het gaat niet alleen over het salaris en de extralegale voordelen, maar ook de opleidingen en de al dan niet internationale door-groeimogelijkheden. De medewerkers mogen zich niet puur laten leiden door wat er vandaag op hun rekening komt te staan. Het loopbaan-perspectief is minstens even belangrijk.”

Internationale jobmarkt

Doorgroeimogelijkheden zijn er voldoende bij Daikin Europe N.V. In de development reviews geeft het bedrijf de medewerkers een beeld van hun loopbaan. “Welke richting willen ze uitgaan en wat kunnen we daartegenover plaatsen? Soms ligt dat in lijn van elkaar, soms niet. Hoe dan ook proberen we te komen tot een win-win situatie voor het bedrijf en de medewerker”, legt Lies Vandecasteele uit.

Het HR-beleid heeft een pan-Europese focus. “Onze internationale jobmarkt is aan het groeien. We zien steeds meer medewerkers die uit eigen beweging willen roteren. Binnenkort krijgen we collega’s uit Nederland, Italië en Griekenland voor onze kantoren in Oostende en Brussel.” Ontwikkeling en opleiding staan centraal bij Daikin Europe N.V. Dit streven naar ‘continu leren’ leidde tot de oprichting

van de Daikin Europe Academy in Oostende. “Alle werknemers, ook die van de buitenlandse verkoopsvestigingen, kunnen hun technische, sociale en managementvaardigheden verder ontwikkelen. Ook onafhankelijke distributeurs en installateurs kunnen er terecht om technische trainingen te volgen.

Het opleidingsaanbod bestaat uit drie pijlers: functionele, carrièregerichte en strategieondersteunende opleidingen. “Bij functionele opleidingen gaat het om het ontwikkelen van kennis en vaardigheden van medewerkers. De vraag kan komen vanuit de medewerker zelf of van zijn direct leidinggevende. Als de medewerker vindt dat hij gebaat is met een taal of PC-cursus, dan maken we daar quasi nooit problemen van. In onze Daikin Academy hebben we ook een uitgebreid aanbod van carrièregerichte opleidingen, waarbij de focus ligt op medewerkersontwikkeling op langere termijn, niet gelinkt aan één job. De Academy biedt een waaier van opleidingen aan gaande van een introductieprogramma voor starters tot internationale seminars voor senior managers”, legt Emilie Witters uit. “Tijdens de eerste vijf jaar krijgt de medewerker minimaal één opleiding per jaar uit het loopbaanpakket. Na die periode wordt het traject geïndividualiseerd afhankelijk van de carrière richting. Wanneer we praten over strategieondersteunende opleidingen gaat het om het ontwikkelen van competenties

die we in de toekomst als bedrijf nodig zullen hebben. Hierbij is het bedrijf vragende partij." Het verloop zit onder het gemiddelde van de sector. "We hebben voeling met wat leeft bij de medewerker. We houden regelmatig een enquête die op drie niveaus werkt: het bedrijf, het departement en de medewerker. We betrekken alle niveaus om actieplannen op te stellen en om verbeteringen door te voeren." vertelt Els Van Kerkhove.

Het evenwicht tussen werk en privéleven wordt op verschillende niveaus georganiseerd. Op corporate niveau is er deeltijds en halftijds werk op jaarbasis. "We hebben een afwijking zodat medewerkers hun halftijds of deeltijds werk kunnen spreiden over de schoolvakanties. Het

salaris blijft alle maanden 80 procent. Collectief kunnen medewerkers gebruik maken van glijdende werkuren", zegt Els Van Kerkhove. "De medewerkers in Oostende starten tussen half acht en negen uur 's morgens. Sommige medewerkers gebruiken de langere middagpauze om te sporten - onder andere de leden van het Daikin Running team. Op individueel niveau is er ook overleg tussen de directe chef en de medewerker." Daikin Europe N.V. organiseert jaarlijks ook een feest waarop ze de medewerkers en hun familie uitnodigen. "Op die manier kunnen zij ook het bedrijf beter leren kennen en halen we de band nauwer aan."



Bart Aspeslagh, Manager Product Planning & New Technology (Design Department)

"Ik ben veertien jaar geleden gestart bij Daikin voor de strategische planning van productontwikkeling. Ik probeer innovatie te brengen binnen Daikin Europe N.V.. Mijn loopbaan ben ik gestart bij een consultancybedrijf. Het was een ideale springplank om ervaring op te doen. Ik kon er mijn ideeën ontplooiën maar niets veranderen. Hier heb je toegang tot de kerntechnologie. De bedrijfscultuur wordt gedeeld doorheen de volledige organisatie, maar je blijft wel verschillen ervaren in manier van werken tussen de verkoops- en de productiegerelateerde afdelingen. Sales houdt de vinger aan de pols in de markt – die hier duidelijk pan-Europees is. In het departement R&D heb je sterk voeling met het – Japans – moederbedrijf. Beide visies zijn erg leerrijk. Ik heb al tien jaar een Japanse manager als rechtstreekse leidinggevende en ervaar dat als heel positief. Ze zijn heel nieuwsgierig en hebben een natuurlijke interesse om bij te leren."

