



Unilin

Quick-Step

Ooigemstraat 3

8710 Wielsbeke

Telefoon: 056/67 52 11

Website: www.unilin.be

E-mail: nick.leenaert@unilin.com



UTHERM



Unilin als werkgever

Unilin maakt sedert 2005 deel uit van de Amerikaanse beursgenoteerde groep Mohawk, wereldwijd nummer één in vloerbedekking. Unilin produceert laminaatvloeren, samengesteld parket, gemelamineerde platen, MDF, HDF en spaanplaten, daksystemen en isolatieplaten.

Resultaten van het onderzoek

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

+: Medewerkers krijgen volop de ruimte om initiatieven te nemen of projecten op te starten die bijdragen tot de naam en faam van hun bedrijf. Hechte teams en een open geest zorgen voor zuurstof en ruime loopbaanmogelijkheden.

!: Internationalisering is vandaag één van de grote uitdagingen van Unilin. Het is van het grootste belang dat Unilin haar medewerkers hierin begeleidt en een kader aanbiedt om met interculturele verschillen te leren omgaan.

Feiten en cijfers

De Unilin groep telt wereldwijd 3700 medewerkers en is onderdeel van het NYSE beursgenoteerde Mohawk Industries, met een omzet van 5,3 miljard dollar en 31.200 werknemers in 75 productie-eenheden. Omzet van de Unilin groep: 810 miljoen euro (2009)

Arbeidsvoorwaarden

Sterke nadruk op ontwikkelingsmogelijkheden voor ondernemende persoonlijkheden, goede bereikbaarheid, 36 verlofdagen, introductieprogramma (uitleg over het bedrijf, veiligheid en kwaliteit), standaard trainingskalender (open opleidingsaanbod): time en mail management, MS office, presentaties,... Persoonlijke training (op vraag) Groepsgestuurde training (leiderschap, intercultureel management ...)



UNILIN

Unilin is gecertificeerd als één van de Top Employers België, 2011



Unilin profileert zich als een open, vooruitstrevende en sterk op innovatie gerichte onderneming. Het beschikt over een moderne, state-of-the art productieomgeving waar in elke afdeling de laatste technologieën gebruikt worden. Opportuniteiten worden gegrepen en innovatie is dagdagelijkse kost. Waarin Unilin anders is? In het uitgesproken geloof dat een bedrijf met talent en menselijke drive het verschil maakt.

Unilin ter introductie

“We zoeken mensen die zin hebben om samen met ons te ondernemen,” steekt Talent Manager Nick Leenaert van wal. Dat mag dan als een boutade klinken, maar dat is het niet. Nieuwe werknemers krijgen bij Unilin namelijk volop de gelegenheid om hun job mee vorm te geven. Geen betere garantie om als medewerker passie in je job te kunnen leggen! Zo kan hij of zij ook daadwerkelijk de strategie van het bedrijf beïnvloeden. En die strategie bepaalt dan weer met welke nieuwe medewerkers de onderneming in zee wil gaan. Ondernemingszin, goesting en werkpassie staan dan ook hoog op het verlanglijstje van Unilin. “We nemen uitgebreid de tijd om onze toekomstige werknemers grondig te leren kennen. Dit mesje snijdt trouwens aan twee kanten want zo krijgen zij eveneens uitgebreid de tijd om ons te leren kennen. Hierdoor duren de sollicitatiegesprekken vaak vrij lang, maar wanneer we wederzijds besluiten om in zee te gaan, dan weten we ook waarom we ons jawoord geven. Voordat het zover is, communiceren zowel HR, de lijn als het topmanagement op een open, eerlijke en respectvolle manier met onze toekomstige werknemer. Klikt het niet of blijken de professionele wensen een andere kant op te gaan, dan kunnen beide partijen ermee stoppen. Dat kan alleen als je tijdens de sollicitatieprocedure open, eerlijk en respectvol communiceert.”

Een groep met mogelijkheden

In 1960 startten enkele families uit de Zuidwest-Vlaamse vlasindustrie met de productie van vlasspaanplaten. Het bedrijf kreeg de naam 'Unilin', een afkorting van 'Union de »

Lin'. Einde jaren '80 kreeg Unilin een ware boost dankzij de introductie van Quick-Step, een laminaatvloer waarvoor later ook het revolutionaire geïntegreerde kliksysteem op de markt werd gelanceerd. Jaar na jaar breidde de onderneming zich verder uit en het greep mogelijkheden in de aanverwante niches van decor- en daksystemen. De armslag van de onderneming vergrootte nog wanneer de groep in 2005 onderdeel wordt van het NYSE beursgenoteerde Mohawk Industries Inc, marktleider in de sector van vloerbekleding in de US. Unilin is nu in volle expansie en is internationaal aanwezig. Het bedrijf groeide uit tot een wereldspeler met productie in België, USA, Nederland, Frankrijk, Maleisië en Rusland.

Dat de onderneming vandaag differentieert en over drie divisies beschikt, zorgt ervoor dat het bedrijf de crisis zeer goed doorstaat. De interactie tussen de divisies en hun knowhow over bijvoorbeeld de creatie van een merk of kennisdeling zorgt voor een niet te ontkennen synergie. Unilin begreep maar al te goed dat kennisdeling een bedrijf sterk maakt en resulteert in meer kwaliteit, innovatiedrang en passie voor details en design. Na het succesverhaal van Quick-Step wil het bedrijf nu ook voor de andere producten aan 'branding' werken en merkbekendheid creëren. Hier ligt voor de komende jaren een grote uitdaging voor de medewerkers.



Bert Baeckelandt, (22) kwaliteitsingenieur

"Ik ben pas afgestudeerd als Master in de Industriële Wetenschappen en werk nu als kwaliteitsingenieur in de afdeling Kwaliteit en R&D. Ik koos voor Unilin omwille van de sfeer en de mooie jobinhoud. Ik merkte meteen een betrokkenheid en een open en gemoedelijke sfeer. Ik vind dat je hier als jonge werknemer net genoeg bij de hand genomen wordt om zelfvertrouwen te krijgen. Tegelijkertijd moedigt men je aan om initiatieven te nemen en een daadwerkelijke bijdrage te leveren aan de bedrijfsresultaten."



“Er is een carrière voor iedereen, waarbij het vooral belangrijk is de match te vinden tussen de noden van het bedrijf en de capaciteiten en interesses van de medewerker.”

Nick Leenaert,
Talent Manager

UNILIN

Innovatie

Unilin legt heel sterk de nadruk op innovatie. Kennisdeling vormt daarbij een belangrijke schakel. Nick Leenaert: “Onze medewerkers geven vorm aan onze kennispool. Via verschillende kanalen krijgen ze de gelegenheid om met ideeën te komen en ze ook te ontwikkelen. We hebben niets liever dan dat onze medewerkers initiatief nemen. Net daarom zal je bij ons geen rigide functiebeschrijvingen vinden. Om mensen zoveel mogelijk in lijn te brengen met hun potentieel, stellen we hen ook verschillende manieren voor om carrière te maken: via de experten rol, als people manager, door een rol op te nemen in een andere divisie/afdeling of ook -en waarom niet- door in dezelfde rol te blijven. Alles hangt af van de persoonlijke instelling van de medewerker. We willen hen zeker niet in een strak keurslijf stoppen, zo verlies je immers het engagement en ondernemerschap. En dat willen we nu net niet.”

De human resources afdeling van Unilin tracht zijn medewerkers steeds een loopbaantraject aan te bieden. “Eigenlijk begint dat al vanaf de eerste dag. De eerste drie à vier weken maken onze medewerkers grondig kennis met alle facetten van hun afdeling en krijgen ze een zicht op de Unilin groep als geheel. Het geeft hen de tools in handen om hun eigen job vorm te geven, initiatief te nemen en acties te plannen.

Om er met andere woorden voor te zorgen dat het bedrijf zijn innovatie- en slagkracht blijft behouden. Nieuwe medewerkers laten we los wanneer ze eraan toe zijn.” Unilin biedt een jonge, motiverende bedrijfscultuur met veel daadkracht. Positivisme en de zin om ervoor te gaan, daar zoekt het naar.

Leidinggeven is samenwerken

De directe leidinggevenden spelen een heel belangrijke rol bij Unilin. Zij zijn namelijk het eerste aanspreekpunt van de medewerkers wanneer het op hun carrière aankomt. Wie sturing geeft aan medewerkers krijgt dan ook veel opleiding. “Gedurende een leiderschapstraining van vier dagen leren managers wat het is om verschillende types mensen te laten samenwerken en hoe de groepsdynamiek tot betere resultaten leidt. Dit is bijzonder belangrijk in de internationale context waarin Unilin vandaag werkt. Het vergt bijvoorbeeld heel wat inzicht om de interculturele verschillen tussen verschillende landen te managen.”

“Het is ook heel belangrijk dat het bedrijf een goed zicht heeft op de verwachtingen van de medewerker”, vertelt Nick Leenaert. “Het is een voortdurend evenwicht zoeken tussen individu en organisatie. HR heeft daarom een heel duidelijke visie op succession ontwikkeld. Dat is namelijk van levensbelang voor het bedrijf. »



“Unilin internationaliseert en vindt kennisdeling en ondernemerschap daarbij een belangrijke hefboom. ”

Tegelijkertijd hebben we alle respect voor medewerkers die hun huidige job gewoon goed verder willen uitvoeren. Ook dat is een kwestie van evenwicht.”

Talent gezocht

Unilin gaat voor alles op zoek naar Talent. “We gaan daarbij heel generalistisch tewerk. We zoeken handelsingenieurs, burgerlijk en industrieel ingenieurs, economen maar ook mensen met andere opleidingen. Zit het potentieel goed en kunnen ze zich vinden in de bedrijfscultuur, dan gaan we ervoor. Daarbij kijken we zowel naar jonge als ervaren medewerkers. Bij de ervaren mensen zoeken we sterke businesservaring, algemeen management en ondernemerschap. Onze jonge afgestudeerden krijgen een uitgebreide opleiding en coaching binnen de afdeling. Na enkele jaren hebben ze zo voldoende ervaring om hun richting te bepalen, kunnen ze doorschuiven en plaats maken voor nieuwe jonge mensen. Zo creëren we voortdurend zuurstof in ons bedrijf, ook voor de huidige medewerkers. Maar het belangrijkste is dat de medewerkers hun carrière in eigen handen nemen en dat er van onze kant voldoende aandacht is voor wat iemand kan en wil.”

Duurzaam ondernemen

Welke actie Unilin ook onderneemt, het komt telkens neer op het nemen van verantwoordelijkheid. Het is dan ook niet verwonderlijk dat Unilin een duidelijke visie op duurzaamheid heeft. “Daarom is het belangrijk om medewerkers goed te kennen en een band op te bouwen. Dat kan alleen via de leidinggevenden. Zij weten wat er leeft bij hun mensen, kunnen erop inspelen, feedback geven en zorgen dat ze zich in de wederzijds gewenste richting verder ontwikkelen.” En voor wat hoort wat: Unilin verschaft prima arbeidsvoorwaarden aan zijn medewerkers.

Unilin interpreteert het begrip ‘duurzaamheid’ trouwens in een heel breed perspectief van zowel mens, milieu als veiligheid. “We proberen onze CO2-footprint zo beperkt mogelijk te houden en doen acties daaromtrent naar al onze stakeholders toe. We proberen hier ook onze medewerkers bij te betrekken en doen aan bewustwording. Overigens mag iedereen hiervoor, maar ook voor andere zaken, steeds ideeën aanbrengen in onze ideeënbus. Dat past helemaal bij de open sfeer.”



Bram Van de Walle (27), account manager Do-It-Yourself

"Na een opleiding Lichamelijke Opvoeding en Handelsingenieur was ik vooral gecharmeerd door het Young Graduates programma, waarbij je kennis maakt met alle afdelingen en geleidingen van dit bedrijf. Op die manier kon ik in alle openheid evalueren waar ik goed in ben, ook dankzij de verschillende projecten waaraan ik mocht werken. En dan nu: de koe bij de horens, en hop, vooruit naar die eerste job waarbij ik de verkoop in de DIY-winkels moest bewerken. Daarbij stuur ik een ploeg salesmensen aan maar ben ik vooral ook veel in de winkels zelf. Hier wordt heel gedreven gewerkt maar er is ook ruimte voor de nodige ontspanning samen met de collega's."

