Great Place To Work®













DAIKIN

Magazine 2023

















Introductie

Beste lezer, lieve zeer gewaardeerde collega,

Met ontzettend veel trots delen we de nieuwe editie van het Daikin Magazine. Pak wat te drinken en ga er eens rustig voor zitten. Laat je verrassen door de verhalen die je gaat lezen en krijg hierdoor een nog beter beeld van wie wij zijn, wat we doen en vooral wat we belangrijk vinden.

Dit magazine is gemaakt door een projectgroep, bestaande uit enthousiaste collega's die graag een bijdrage wilden leveren aan deze nieuwe editie. Mooi om met zo'n grote vertegenwoordiging van collega's hieraan te hebben mogen werken.

We hebben live sessies en onlinemeetings gehad waarbij we ons hadden voorgenomen om van elke meeting een feestje te maken. Dat is gelukt. Steeds met positieve energie en feedback en de duidelijke boodschap: 'Vraag om hulp als iets niet lukt'.

Met elkaar hebben we tijdens een uitzonderlijk druk én bizar jaar een heel mooie prestatie neergezet waar we met elkaar erg trots op mogen zijn.

Welkom in het Daikin Magazine editie '23!

Inhoudsopgave

Welkomswoord 04
De droom van Edwin, Managing Director 04

Over Daikin 07
Missie, visie en kernwaarden 11
Voor iedere situatie een passende Daikin-oplossing 12
Waar zijn Daikin-producten toepasbaar? 12
Welke productgroepen heeft Daikin? 13
Daikin Experience Centers 15
Een bijzondere Daikin-fan 16
Fusion-plannen en bedrijfsbijeenkomsten 18
Een prettig werkklimaat voor collega's 19
Vertrouwenspersonen 19
Werkgeluk 20
Dave vertelt wat werkgeluk voor hem inhoudt 20
Groeiende naamsbekendheid 22
Warm hart voor schaatsen 22
Maatschappelijke betrokkenheid 25

Een warm welkom 26
Welkom bij de receptie 28
Werving & Selectie bij Daikin 30
Onboarding 32
Waarom heb jij voor Daikin gekozen? 34
Good climate starts with people 34
Hoeveel collega's hebben we in 2022 welkom geheten? 35

Wat doen wij? 37
De werkdag van… 38
Satish, Field Service Engineer 38
Wayne, Sales Manager Refrigeration 40
Dave, Product Specialist 41
Janine en Rachel, Management Assistants 42
Daikin Nederland door de jaren heen 44
Fabrieksbezoek 50
Fabrieksbezoek met klanten 50
Fabrieksbezoek met collega's 50
De Ondernemingsraad 51
Betrokkenheid op de werkvloer 52
Studententeam 53
Reinier, werkzaam bij de afdeling Orders & Supply 53
Tahnee, werkzaam bij de afdeling Marketing 54

Ontwikkelen 56
Werken 58
Coaching & Feedback 58
Trainingen & Cursussen 58
Persoonlijke ontwikkeling binnen Daikin 58
Training en cursussen in GoodHabitz 58
Trainen 60
Ontwikkeling van Daikin 61
Ontwikkeling 62
Ronald, van verkoop binnendienst tot Product Manager 62
Nina, van Sales Trainee naar Sales Engineer 64
Marcel, van Field Service Engineer naar Technical Support Engineer 65
Nick, van automonteur naar Technical Support Trainee 66
Doorgroeiers in 2022 67

Vieren 69
Event team 70
Vrijdagmiddagborrel 70
Bijzondere teamuitjes zorgen voor saamhorigheid 72
In gesprek met Jeroen, Sales Manager Heating 72
Schaatsen 72
Skivakantie 72
Mudmasters 73
Dave en Marcel komen samen om muziek te maken 73
Daikin Awards 75

Leiderschap 76
Effectief leiderschap 78
Persoonlijk leiderschap 81
Management Development Journey 82
Groeipijnen 83

Nawoord 87
Tot ziens! 87
Colofon 88

De droom van Edwin, Managing Director

Beste collega's,

Allereerst zal ik mezelf even voorstellen. Ik ben Edwin, 47 jaar, ik woon in Rotterdam en ik heb een stoere dochter, Nikki, van 10 jaar. In mijn vrije tijd houd ik me graag bezig met voetbal; ik speel zelf nog wekelijks op bedenkelijk niveau, ben inmiddels bijna 10 jaar voorzitter van een mooie amateurclub in Rotterdam-Zuid en regelmatig te vinden in het mooiste stadion van Nederland, De Kuip.

In het dagelijkse leven ben ik directeur van Daikin Nederland. Dit jaar ben ik er 24 jaar in dienst; sinds januari 2019 als eindverantwoordelijke voor de Nederlandse vestiging. Toch best bijzonder dat je je stukje in het nieuwe magazine dan moet beginnen met jezelf voorstellen, ik loop er immers al een paar weken rond. Gedurende mijn carrière binnen Daikin heb ik met sommigen van jullie samengewerkt, sommigen hebben rechtstreeks in mijn teams gewerkt, anderen heb ik aangenomen en voor weer anderen ben ik die man die één keer per dag voorbijloopt op de 7e verdieping. Dus ik begrijp het wel dat we inmiddels zo groot zijn geworden dat ik mijn verhaal tegenwoordig moet beginnen met een introductie van mezelf.

Als directeur geniet ik van de dynamiek in ons bedrijf en in onze markt; ik hou van vernieuwing, van out of the box, van hard werken, maar ook van hard ontspannen.

Ik ben er trots op dat het mij regelmatig lukt om in de weekenden en in de avonduren mijn laptop in de tas te laten. Uiteindelijk sta ik toch wel 24/7 'aan' en ben ik in mijn hoofd altijd wel bezig met ons bedrijf en met jullie. Ik vind het belangrijk dat wij een goede werkgever zijn en ben er trots op dat mensen graag voor ons willen werken en willen blijven werken. Het verloop van personeel is zeer laag en jullie hebben Daikin Nederland voor de 4e keer op rij gewaardeerd als Great Place To Work. Toch besef ik mij heel goed dat wij vaak heel veel van jullie vragen.

De marktomstandigheden zijn de afgelopen jaren veranderd in ons voordeel, de vraag naar warmtepompen is explosief gegroeid, de airco voor consumenten is heel normaal geworden en het portfolio van Daikin blijft maar uitbreiden richting andere markten zoals luchtkwaliteit, product- en transportkoeling.

Tegelijkertijd weten wij, onder andere door brede aanwezigheid in de markt, door onze sterk verhoogde brand awareness en door onze B2C-aanpak richting de consumentenmarkt, Daikin Nederland steeds beter te positioneren als leverancier van oplossingen, dit terwijl wij vroeger toch meer als de 'aircoboer' of 'leverancier van slaapkamersplitjes' werden gezien. Inmiddels weten niet alleen airco-installateurs maar ook, ontwikkelaars, retailketens, nationale installateurs, groothandels en consumenten ons steeds beter te vinden.

De cocktail van een kwalitatief goed product, bovengenoemde ontwikkelingen en beslissingen zorgt voor de enorme groei van ons bedrijf in de afgelopen jaren, in het laatste jaar zelfs meer dan 40%. Ik ben daar ongelooflijk trots op want dit is niet vanzelfsprekend. We lopen met onze beslissingen en ontwikkelingen niet alleen vooruit binnen de Daikin Europe Group maar ook op onze concurrenten. Er wordt met veel interesse naar ons gekeken en we worden regelmatig gekopieerd. Dat is leuk!

Een dergelijke ontwikkeling vraagt veel van jullie en van ons bedrijf. We lopen als bedrijf continu tegen de uitdaging aan om 'bij te blijven' met onze groei in omzet. Want groei in omzet betekent meer offertes, meer orders, meer leveringen, meer vrachtwagens, meer ondersteuning en meer service. Onze organisatie groeit, onze span of control groeit, de impact van onze beslissingen groeit en de behoefte naar leiderschap groeit. Het 'simpelweg' aantrekken van nieuwe mensen is niet voldoende, mensen moeten worden ingewerkt, mensen moeten worden 'gedaikinized', mensen moeten tijd krijgen om zichzelf te ontwikkelen. En die tijd hebben we eigenlijk nauwelijks, want zodra we denken bij te zijn, is het bedrijf alweer een stap verder gegroeid.

Dat is een uitdaging die ik enerzijds erg interessant vind, maar meteen ook wel weer spannend. Eén van de dingen die ik gedurende mijn loopbaan heb geleerd, is dat ik ons bedrijf flexibel en alert wil houden; te allen tijde op de voorvoeten staan, om maar eens in voetbaltermen te blijven, klaar om onszelf aan te passen aan de continu veranderende omstandigheden.



Ik wil graag korte lijnen en op de hoogte blijven van wat er speelt op elk niveau; in kunnen grijpen op maandag, aanpassing doorvoeren op dinsdag en verandering zien op woensdag. Dit wordt door de groeiende organisatie steeds lastiger voor mij en hiervoor heb ik jullie allemaal hard nodig.

In 2020 heb ik mijn droom met jullie gedeeld, die is nog ergens terug te vinden op het intranet voor de geïnteresseerden. Het is af en toe best leuk om terug te lezen wat daarvan terecht is gekomen. Ik droomde destijds over 100 miljoen euro omzet in FY20 en het passeren van Daikin België in FY21.

Inmiddels hebben we afgelopen maart de 200 miljoen euro gepasseerd en bleek diezelfde maand dat we in FY22 50 miljoen euro meer omzet hadden dan Daikin België. Het is de hoogste tijd voor een nieuwe droom.

Mijn droom voor fiscal year '23 is dat wij in het komende jaar opnieuw een paar verrassende en strategische stappen gaan nemen waarmee we de markt wederom een stap voor zijn, maar ook dat wij een grote stap vooruit gaan maken op het vlak van professionaliteit. Dit klinkt nog niet heel concreet, maar ik kan jullie verzekeren dat ik op de achtergrond bezig ben met een paar mooie, nieuwe ontwikkelingen.

Waar ik concreter over kan zijn, is dat wij veel nieuwe collega's gaan aannemen in de komende maanden en de organisatie niet alleen op vlak van capaciteit, maar ook op vlak van management en leiderschap een stap vooruit gaan laten maken. Ook gaan we onze reporting onder handen nemen en gaan er komend jaar dashboards ontstaan waarmee wij de efficiëntie van ons bedrijf nog beter onder controle krijgen. Ten slotte zullen we nóg een stap gaan zetten in de zichtbaarheid van ons merk en onze activiteiten. Dit, en nog veel meer, zou ons op weg moeten zetten naar een nieuwe mijlpaal, een omzet van meer dan 300 miljoen in fiscal year '23…. Een groei van 600% in 5 jaar. Dromen jullie mee?

- Edwin



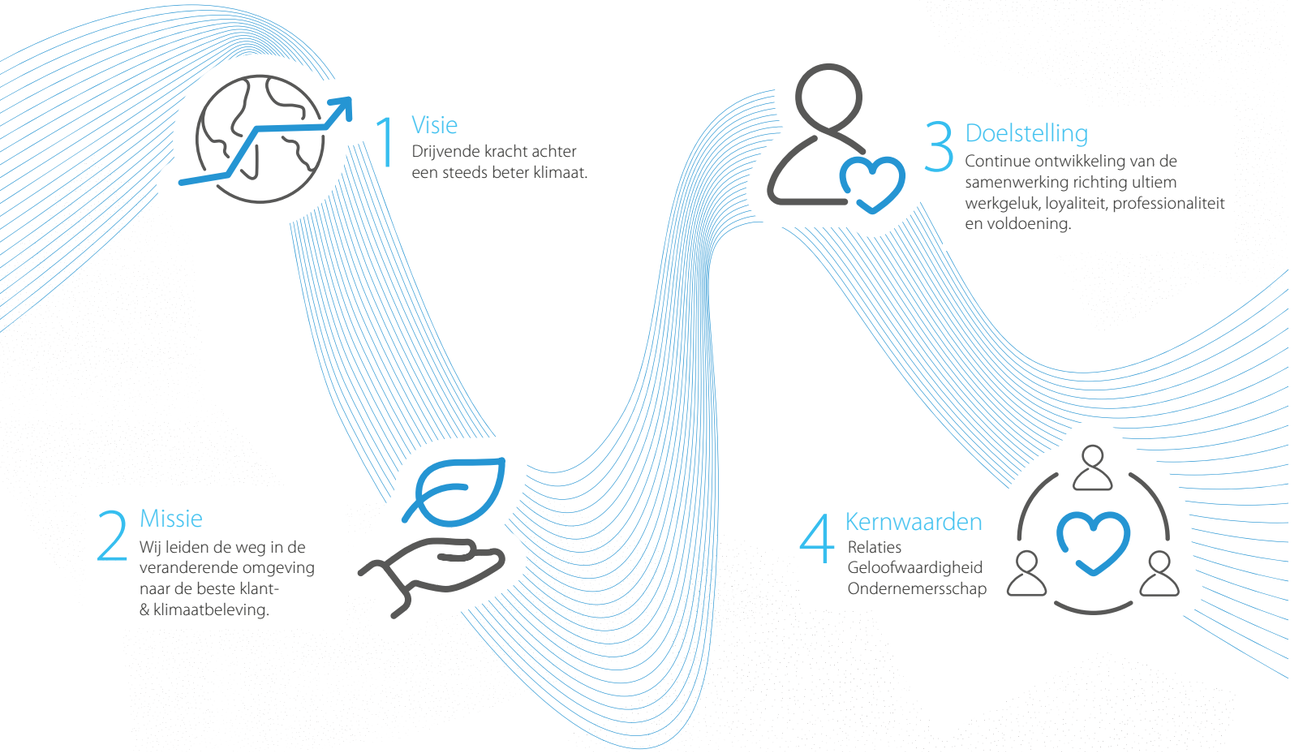
Over Daikin



Daikin, wat is dat eigenlijk voor bedrijf? Wat doen ze daar dan? Hoeveel mensen werken daar? Allemaal vragen die volledig terecht zijn als je ons nog niet kent. Of misschien ken je ons wel, maar niet op deze manier. We willen je graag een kijkje in de keuken geven en vertellen wie we zijn, wat we doen en wat we belangrijk vinden. Lees dus gerust verder als je ons beter wilt leren kennen.

Daikin is een leverancier en fabrikant van klimaatsystemen. Als je dit terugbrengt naar de essentie dan produceren wij producten die op energiezuinige manier zorgen voor koud en warm water, koude en warme lucht en vooral ook verse, gereinigde lucht. Dit in verschillende capaciteiten, zodat van slaapkamers tot en met stadions het juiste binnenklimaat bereikt kan worden. Naast comfort zorgen onze producten en systemen ook voor oplossingen in meer industriële toepassingen waarmee bijvoorbeeld distributiecentra gekoeld of verwarmd worden. Daikin is een wereldwijd concern waarvan het hoofdkantoor zich in Japan bevindt. Wereldwijd zijn er meer dan 90.000 Daikin-collega's actief in productiefaciliteiten en verkoopkantoren, verdeeld over 150 landen. Daikin Nederland maakt onderdeel uit van het Europese concern en is een verkoop-serviceorganisatie. In 2023 werken we met 200 collega's en dat worden er de komende jaren alleen maar meer.

Er is nog veel meer te vertellen over Daikin. Lees dus vooral verder om meer te weten te komen over de organisatie, collega's en nog veel meer.





Relaties

- Wij spreken elkaar rechtstreeks aan: wij complimenteren en geven constructieve feedback;
- Wij stellen de mens centraal en ondersteunen elkaar;
- Wij stellen ons kwetsbaar op, wij vragen om hulp en leren van onze fouten;
- Wij luisteren naar elkaars mening, geven onze grenzen aan en gaan conflicten aan.



Geloofwaarheidigheid

- Wij zijn bereikbaar, reageren op contactverzoeken en geven reactie binnen de afgesproken termijn;
- Wij doen wat we beloven;
- Wij delen onze plannen, stellen kritische vragen en tonen commitment bij besluiten;
- Wij investeren in ontwikkeling.



Ondernemerschap

- Wij leggen de lat continu hoger en vieren successen;
- Wij verzilveren kansen en anticiperen op bedreigingen;
- Wij kennen en nemen onze verantwoordelijkheid;
- Wij moedigen initiatief en het ontwikkelen van structurele oplossingen aan, mede door het betrekken van onze partners.

Missie, visie en kernwaarden

Daikin wil de drijvende kracht achter een steeds beter klimaat zijn. Deze visie past goed bij de ambitie die Daikin heeft als marktleider op het gebied van duurzame klimaatoplossingen. In deze dynamische branche streven wij naar de beste klant- en klimaatbeleving. De bijbehorende kernwaarden relaties, geloofwaardigheid en ondernemerschap zijn kenmerkend voor de organisatiecultuur.

Deze principes en kernwaarden vormen samen met de Rotterdamse no-nonsense-mentaliteit en de Nederlandse cultuur de organisatiecultuur van Daikin Nederland. Binnen de bredere organisatie (Daikin Europe & Daikin Industries Ltd.) is deze cultuur tamelijk uitzonderlijk. We kennen ook invloeden die echt vanuit de Japanse cultuur komen zoals de loyaliteit naar de collega's toe. Daar komt dus onder andere de trouwe, mensgerichte aanpak vandaan. Dit maakt een unieke combinatie tussen Japanse en Nederlandse of soms zelfs Rotterdamse cultuur.

Kijkend naar Daikin Nederland, is de warme familiaire cultuur kenmerkend. Een terugkerend thema hierin is samenwerken, met elkaar in gesprek gaan en blijven, maar ook zeker het welbevinden van onze collega's. Wij hebben een relatief platte organisatiestructuur waarin -ondanks de groei – juist het persoonlijke en laagdrempelige karakter behouden blijft. Wie je ook bent en welke functie je ook bekleedt, we stappen makkelijk op elkaar af, of het nu collega's, je leidinggevende of de vertrouwenspersonen betreft. Geduld, luisteren naar elkaar en tijd voor elkaar maken, dat zijn typerende kenmerken op de Daikin-werkvloer. Je kunt vragen stellen en collega's zullen je zo goed mogelijk proberen te helpen. Daarnaast zijn het vieren van successen, maar ook het delen van de dalen en vervelende momenten, grote verbindende factoren. We behalen bij Daikin onze resultaten met elkaar, ondanks dat dit soms lastig is.

Daikin geeft niet alleen om het klimaat, maar ook om het werkklimaat. Wij geloven namelijk dat onze medewerkers het kloppende hart van ons bedrijf zijn. Als gevolg daarvan stellen we de mens centraal in onze organisatie. We dagen iedereen uit om blijvend in ontwikkeling te zijn, zowel op persoonlijk als op professioneel vlak. Elders in dit magazine lees je over mooie voorbeelden hier van. Wanneer je je veilig voelt in de omgeving waarin je werkt dan kun je steeds beter worden in wat je doet. Fouten maken mag en wanneer je daarvan leert, gaat het de volgende keer altijd beter. Uit je comfortzone stappen en weten dat je niet alles alleen hoeft te doen, dat maakt sterker. De één volgt een opleiding, de ander werkt samen met een coach en weer een ander werkt samen met zijn of haar manager aan een eigen ontwikkelplan.

Door deze benadering streven wij een langdurige samenwerking met onze medewerkers na. Je zou het 'lifetime employment' kunnen noemen, één van de Japanse invloeden in onze cultuur. Interne doorstroom van collega's komt dus steeds vaker voor en daar zijn we trots op. Dit komt mede doordat we zo hard groeien, maar ook omdat we het als werkgever stimuleren en collega's elkaar onderling ook stimuleren. Dit kunnen promoties zijn maar ook horizontale stappen. Soms lukt het niet direct om een vervolgstap te maken. Dan gaan we daarover met elkaar in gesprek en onderzoeken we hoe en waar dan wel verdere ontwikkeling mogelijk is. Dit zijn open en transparante gesprekken. Niet altijd eenvoudig, maar wel met de beste intentie en persoonlijke zorg.

Voor iedere situatie een passende Daikin-oplossing

Daikin biedt oplossingen voor elke klimaatbehoefte: of het nu gaat om koelen, verwarmen, ventileren, vriezen, of intelligente besturingssystemen, Daikin heeft ervaring én het grootste assortiment klimaatoplossingen voor alle omgevingen en afgestemd op de behoefte van de klant. Daikin-producten zijn er voor elke ruimte, van kleine slaapkamers thuis tot en met grote gebouwen zoals vliegvelden, marineschepen en sportstadions.

Ben je benieuwd naar verschillende projecten? Klik de button hiernaast!

Click me

Wist je dat Daikin naast losse producten juist ook totaalconcepten aanbiedt die exact aansluiten bij de wensen van de klant? Een mooi voorbeeld hiervan is het frisse scholenconcept. In dit filmpje hieronder vertelt collega Simon er meer over!



Click me

Welke productgroepen heeft Daikin?

Residentieel
Onder andere woningbouw en vakantieparken

Commercieel
Onder andere kantoren, ziekenhuizen, hotels en winkelpanden

Industrieel
Onder andere logistiek, procesindustrie, food-retail en maritieme sector

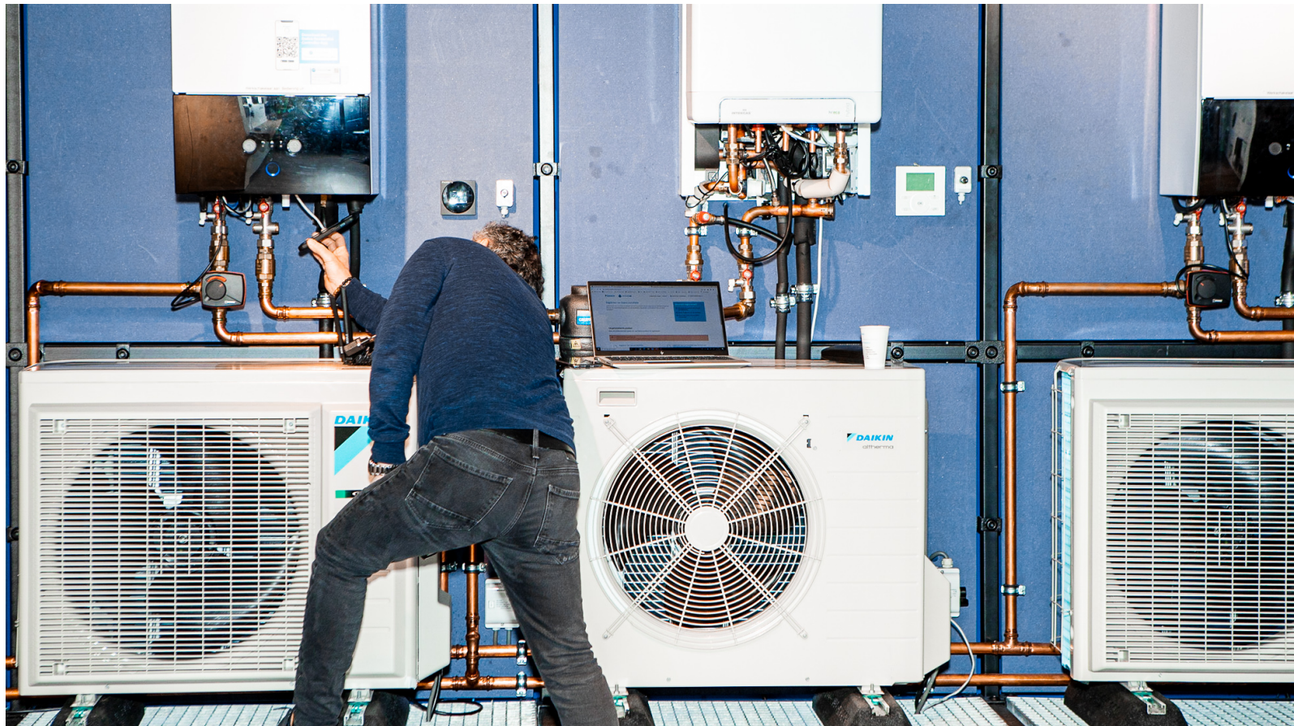
Waar zijn Daikin-producten toepasbaar?

Airconditioning
Toegepast onder andere in huizen en appartementencomplexen

Refrigeration
Toegepast onder andere in retail en transport

Heating
Toegepast onder andere in huizen en appartementencomplexen

Applied
Toegepast onder andere bij schaatsbanen en proceskoeling



Daikin Experience Centers

In 2022 heeft Daikin de deuren geopend van het eerste Daikin Experience Center in Breukelen. Op deze locatie zijn klanten welkom om de nieuwste Daikin innovaties op het gebied van airconditioning, warmtepompen en luchtventilatie te bekijken, horen en ervaren. Daarnaast wordt er vanuit dit belevingscentrum voorzien in de dringende behoefte aan kennisoverdracht en praktijktraining.

In 2023 wordt het tweede Experience Center in Thialf geopend. Hiermee zetten we een belangrijke stap in het versterken van de positie in de noordelijke salesregio's. Deze nieuwe locatie zal net als het Experience Center in Breukelen multifunctioneel worden ingezet: zowel installateurs, adviseurs, zakelijke eindgebruikers als consumenten zijn welkom zodat wij hen kunnen informeren, adviseren, trainen en overtuigen dat ze bij dé juiste partij zijn om hen verder te helpen. Niet alleen met de beste producten, maar ook met onze expertise en kennis.

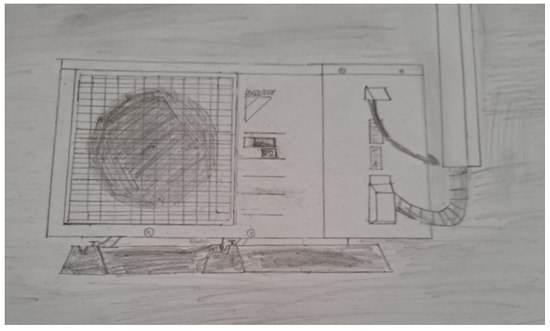
Kan je zelf niet wachten om een kijkje te nemen in het Experience Center? Kijk online:

Click me



Een bijzondere Daikin-fan

Wist je dat er in Nederland een bijzondere Daikin-fan rondloopt? De moeder van deze stoere meid liet ons weten dat haar dochter helemaal gek is op alles wat met Daikin te maken heeft. In het bijzonder is ze helemaal weg van buitendelen. Haar hele kamer hangt vol met schitterende, zelfgemaakte tekeningen ervan. Dat kunnen we natuurlijk niet zomaar aan ons voorbij laten gaan. We hebben haar uitgenodigd om een dagje langs te komen in ons kantoorpand in Capelle aan den IJssel en het Experience Center in Breukelen. Daar heeft ze alle producten van dichtbij kunnen zien. Als cadeau voor deze enthousiaste Daikin-ambassadeur hebben we haar een heus – uiteraard veilig gemaakt – split buitendeel gegeven. Deze staat nu te pronken in haar kamer waar ze natuurlijk enorm trots op is!







Fusion-plannen en bedrijfsbijeenkomsten

Binnen Daikin werken we met een Fusion Plan, ofwel een cijfermatig onderbouwd vijfjarenplan. Hierin wordt uitgewerkt welke doelstellingen we als organisatie willen behalen en op welke thema's we ons focussen om deze te realiseren. Bij de aanvang van ieder nieuw Fusion-plan wordt er stilgestaan bij onze basis, de visie, missie en kernwaarden en of deze nog steeds passen bij de organisatie op dat moment. Bij de aanvang van Fusion25 (F25) is dat weer gedaan in samenspraak met het management en de cultuurdragers. Daarbij zijn we met volle overtuiging tot de conclusie gekomen: ja, we staan hier nog steeds achter. Dit is wie we zijn en willen blijven. Vanuit de visie, missie en kernwaarden komt vervolgens het F25-plan tot stand en dit dient als de basis voor de onderliggende jaarlijkse afdelingsplannen. Deze plannen spelen ook een belangrijke rol in de evaluatiecyclus van collega's.

Bij Daikin werken we met een gebroken boekjaar, wat inhoudt dat ons fiscale jaar loopt van 1 april tot en met 31 maart. Per fiscaal jaar worden budgetten bepaald, zowel voor de kosten als voor de te boeken omzet. We zorgen voor transparantie naar collega's over de doelen en de budgetten van de organisatie en hoe we dit willen bereiken. Dat doen we door ieder fiscaal jaar een kick-offmeeting en progress meeting te organiseren. Hier worden de doelen (en de voortgang op deze doelen) gepresenteerd, zoeken we interactie met de collega's en achteraf wordt een informele setting gecreëerd door gezamenlijk te eten en een drankje te doen.

Aanvullend aan de twee formele meetings per jaar, bovenstaand toegelicht, organiseren we regelmatig meetings en informatiemomenten. Binnen het management is er op alle vlakken regelmatig overleg. Binnen deze overleggen is naast de aandacht voor operationele, tactische en strategische agendapunten, ook ruimte ingelast voor onderwerpen als bijvoorbeeld leiderschap. Er zijn diverse formele en informele updates binnen de teams en ook tussen teams. Daarnaast hebben we de filmpjes van Edwin uit de cockpit en ons intranet, waar vrijwel dagelijks nieuwsupdates voor alle collega's worden gedeeld.



Een prettig werkklimaat voor collega's

Bij Daikin vinden we het belangrijk om een goede werkgever te zijn en te zorgen voor een prettig werkklimaat voor collega's. Daikin is flink in beweging. Naast de focus op het behalen van resultaten wordt er altijd gezocht naar een goede balans met een mensgerichte aanpak. We willen graag dat alle Daikin collega's zich prettig voelen, werkplezier hebben en in gesprek gaan als zij obstakels ervaren om zich in hun werk gelukkig te voelen. Om dit te borgen, gebruiken we de methode van Great Place To Work. Daarmee meten we jaarlijks hoe het ervoor staat met ons werkklimaat. Hierdoor krijgen we inzicht in de sterke en ontwikkelpunten waardoor we gericht aan de slag kunnen met verbeterinitiatieven. Daikin gelooft in een betere wereld met meer diversiteit, innovatie en duurzaamheid. Diversiteit wordt aangemoedigd, verwelkomd én gewaardeerd. We zijn er dan ook trots op dat jezelf kunnen zijn en je veilig voelen altijd goed scoort in onze Great Place To Work onderzoeken. Verschillende inzichten en achtergronden leiden namelijk tot mooie gesprekken en tot nieuwe revolutionaire ideeën. We stimuleren innovatie en een continue verbeteringsmentaliteit met focus op duurzaamheid. Zo dragen we bij aan een beter (werk)klimaat.

Vertrouwenspersonen

In de basis is het verplicht om een vertrouwenspersoon aan te stellen ter voorkoming van ongewenste omgangsvormen; gelukkig komt dit niet tot nauwelijks voor. Wel moedigen we mensen aan zich te melden als zij zich op welke manier dan ook niet veilig voelen. De vertrouwenspersonen van Daikin Nederland, Christa en Jelle, dragen er samen zorg voor dat er altijd een plek is waar je jouw verhaal kwijt kan. Iedereen kan bij hen terecht en anonimiteit is altijd gewaarborgd. Ze zoeken vanuit hun rol ook de verbinding tussen organisatie, HR en collega's. Juist het enthousiasme, initiatief en de betrokkenheid van de vertrouwenspersonen maakt dat ze de rol breed insteken. Zij vervullen de rol van vertrouwenspersoon naast hun eigen functie. Jelle werkt als Product Specialist en Christa voert de functie van Sales Support Engineer uit. Door deze diversiteit in achtergrond weten zij goed aansluiting te vinden met collega's van verschillende afdelingen.



Werkgeluk

Het thema werkgeluk is veelomvattend en uitdagend om te duiden. Bij sommige mensen gaan de nekharen overeind staan, anderen voelen zich er helemaal mee verbonden. Het verschilt per persoon en dat maakt het lastig algemeen beleid te voeren. Echter is er wel op diverse manieren aangetoond dat met plezier naar je werk gaan en voldoening halen uit het werk dat je doet ontzettend belangrijk is. Daarom is er een werkgelukstrategie opgesteld. Het geeft de mens als individu de ruimte om te kijken naar wat op hem of haar van toepassing is en de organisatie handvatten waarmee verbetering mogelijk is.

De volledige strategie is opgedeeld in drie delen: als eerst wordt aangegeven wat werkgeluk is voor Daikin en wat wij met elkaar willen uitstralen. Vervolgens worden de voordelen van werkgeluk voor de organisatie en haar mensen toegelicht. Als laatste worden de zogenaamde ‘knoppen’ benoemd waaraan gedraaid kan worden om werkgeluk te verhogen. Deze werkgeluk verhogende aspecten zijn hieronder zichtbaar.

Centraal in dit stuk staan de individuele mogelijkheden tot ontwikkeling en betrokkenheid. De bron van werkgeluk kan voor iedereen anders zijn, daarom biedt de strategie ruimte hier eigen invulling aan te geven. De strategie zorgt voor bewustwording binnen Daikin over hoe we werkgeluk met elkaar kunnen vergroten, wie welke rol heeft en wat je van elkaar mag verwachten.

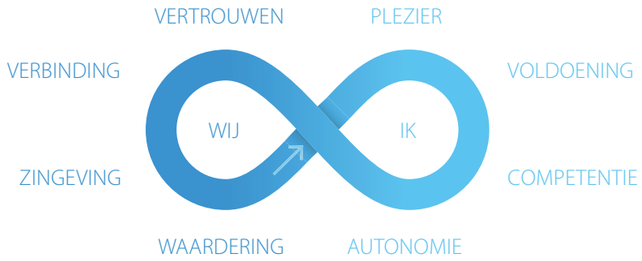
Dave vertelt wat werkgeluk voor hem inhoudt

Gelukkig ben ik werkzaam bij Daikin. Er is aandacht om het werken bij Daikin zo leuk mogelijk te maken. Ik ben al aardig wat jaartjes aan het werk, en heb diverse werkgevers mogen ervaren, maar geen één kan tippen aan Daikin. Ik ben mijn loopbaan begonnen als slager, slachter, uitbener, koelmonteur in de haven en servicemonteur in de grootkoeling. Bij deze bedrijven was er op de werkvloer van dat zogeheten haantjesgedrag aanwezig. Kortom, je moest dus echt wel je mannetje staan om de dag door te komen. Vanaf de eerste dag bij Daikin heb ik dit niet meer meegemaakt. Mijn collega’s helpen mij, waardoor ik goede prestaties kan leveren. Zonder dubbele agenda: ik kan hier gewoon mezelf zijn.

Nu ik al wat jaartjes bij Daikin werk, kan ik ook wel eens mopperen en gefrustreerd raken, want ook bij Daikin zal het wel eens voorkomen dat ik mij ergens niet in kan vinden. Dan kan ik ook wel eens wat minder positief zijn. Als die frustratie dan weer weg is (vaak door een goed gesprek met mijn leidinggevende of gewoon een collega) besef ik dat de dingen die ik al een beetje normaal vind eigenlijk best speciaal zijn.

In hoeveel bedrijven kun je echt een goed gesprek hebben met je leidinggevende zonder dat het eenrichtingsverkeer is, er wordt kosteloos voor frisdrank, fruit en ijsjes gezorgd, je wordt gestimuleerd jezelf te ontwikkelen zodat je ook omhooggaat in kennis en heel fijn je salaris, nou dat was bij mijn vorige werkgevers wel anders.

Net als tijdens de lockdowns dat je thuiswerkplek deels vergoed werd en toch geprobeerd werd de verbintenis met elkaar te behouden door Digiborrels. Toch was die periode van lockdowns behoorlijk somber, ik ben destijds in een best heftige depressie geraakt maar er ook weer sterker uitgekomen.





In die tijd brachten diverse collega’s de kerstpakketten rond, Marianne kwam de mijne brengen. ‘Hoi Dave, hier is je kerstpakket’, en na een kort praatje vroeg ze mij: ‘Gaat het wel goed met je?’ 2 dagen later heb ik mij ziek gemeld, het ging dus inderdaad niet zo goed met mij en Marianne heeft dit destijds goed ingeschat. Van mijn psycholoog moest ik veel gaan wandelen en dit bleken meerdere collega’s dus ook te doen. Ja, ik heb heel wat foto’s van mooie zonsopkomsten gedeeld met Marianne, Karin en Nicoline en uiteraard mooie kiekjes teruggekregen. En met deze foto’s ook vaak een kort gesprekje. Meerdere collega’s hebben met mij gebeld gewoon om te vragen hoe is het met je, nu ik dit zo opschrijf, krijg ik gewoon een brok in mijn keel, gewoon even een luisterend oor kan zoveel betekenen. Dus delen van gevoelens kan ook heel goed bij Daikin of dit nu een lach is of een traan. Ja ik kan wel zeggen dat dit best speciaal is allemaal en helemaal niet zo normaal.

Eigenlijk is mijn hele gezin nu Daikin minded zo grappig, net als ikzelf zijn ze trots dat papa bij Daikin werkt. We zijn al een aantal keer naar schaatsevenementen geweest. Vooral het kunstrijden valt erg in de smaak. Wij zijn altijd blij als er wat Daikin merchandise uitgedeeld wordt en die wordt dan ook volop gebruikt. Mijn dochter van 14 heeft wel eens gevraagd of zij geen vakantiewerk kan doen bij Daikin. Omdat Jet nu een keuze moet maken welke richting ze op wil, mag ze in de vakantie een ochtend op een soort van snuffelstage bij Daikin en dus een half uurtje meelopen bij HR, Marketing, Sales, Customer Support, Secretariaat en bij de Receptie. Zo krijgt ze een goed beeld van de betreffende functies binnen Daikin en dat zoiets kan, komt ook weer ten goede aan mijn werkgeluk.

Mede door de ontwikkelingsgesprekken zit ik nu helemaal op mijn plek als Product Specialist. Het leuke van mijn werk vind ik de communicatie tussen de klant en de fabriek, het geeft altijd voldoening wanneer er een probleem is hiervoor een oplossing te bedenken en er een tevreden klant en leuke relatie aan over te houden. Het directe leuke contact met de fabriek en de collega’s die daar werken, geeft je ook echt het gevoel dat we het met z’n allen doen. Ik beschouw mijzelf dus ook een gelukkig mens en denk ook dat wanneer ik vertrek bij Daikin dit met een rollator zal zijn. Mijn werk is nog lang niet klaar binnen Daikin en er zijn nog heel wat uitdagingen aan te gaan.

- Dave

Groeiende naamsbekendheid

Nu onze naamsbekendheid ook onder het 'grote publiek' steeds meer groeit, worden we steeds vaker gevraagd om als 'de expert in binnenklimaat' mee te werken aan bepaalde publicaties en programma's. Wanneer we hiermee onze merkidentiteit kunnen versterken, pakken we onze kans en dragen we bij aan mooie en inhoudelijke zichtbaarheid.

Click me

Edwin, Managing Director, is te gast geweest bij BNR Zakendoen. Gedurende de uitzending gaat hij in op de groeiende behoefte aan warmtepompen in het kader van de energietransitie. Luister het hier terug vanaf minuut 24.

Ook heeft Daikin meegewerkt aan een tv-uitzending in het programma De Helden van Nu op SBS6. In dit programma staan bedrijven centraal die Nederland beter maken. Daikin is gevraagd om onze bijdrage aan het mogelijk maken van de energietransitie in het programma uit te leggen. Tijdens deze uitzending komt het Daikin Experience Center uitvoerig aan bod en een aantal van onze collega's legt op televisie uit hoe wij, samen met onze installatiepartners, de Nederlandse consument helpen in hun zoektocht naar een duurzaam klimaat in huis.

Click me



Warm hart voor schaatsen

Sinds de winter van 2018 is Daikin officieel hoofdsponsor van Schaatsend Nederland en de Koninklijke Nederlandsche Schaatsenrijders Bond (KNSB). Na vier succesvolle jaren is ervoor gekozen om het partnership te verlengen tot en met de Olympische Spelen van 2026. Waarom? Het schaatsen heeft een prachtige link met onze business en de mentaliteit van Daikin. Schaatsen staat namelijk voor topprestaties, voor koud, voor warm en het is daarnaast ook nog eens heel sympathiek.

Click me

Het is een oer-Hollandse sport waar miljoenen mensen plezier aan beleven en waarin Nederland al jarenlang succesvol is. Daikin wil een steentje bijdragen aan dat succes en ondersteunt dan ook volop de breedtesport: langebaan, shorttrack, inlineskaten, marathon- en kunstrijden. Kortom, alles en iedereen die schaatst en de Nederlandse schaatssport een warm hart toedraagt. Zo dragen wij met de topprestaties van onze warmtepompen en airco's bij aan het klimaat bij je thuis, het klimaat op onze aarde en aan een beter schaatsklimaat!

Dankzij dit sponsorschap kunnen we samen met klanten, relaties, vrienden en familie naar het schaatsen. Dit geldt niet alleen voor Thialf, maar ook voor diverse andere schaatsevenementen door het hele land.
Dit is niet zomaar een sponsorschap; het is een verbinder. We delen alle geluksmomenten maar ook de minder goede momenten.
We voelen dus zeker de persoonlijke connectie richting de schaatsers.

Click me





Maatschappelijke betrokkenheid

Daikin geeft graag uiting aan maatschappelijke betrokkenheid door verschillende initiatieven te organiseren en te steunen. Wat een enorme indruk heeft gemaakt, is de Daikin Warmste Winterdag. Samen met het Fonds Gehandicaptensport en verzekeraar Univé hebben we op 5 februari 2023 een dag georganiseerd voor mensen met een verstandelijke of fysieke beperking, voor wie sporten en dus ook schaatsen niet vanzelfsprekend is. Verschillende schaatshelden en vrijwilligers hebben zich deze dag ingezet om mensen met een beperking samen met hun familie en vrienden een onvergetelijke dag te bezorgen.

Klik op de button hiernaast om de aftermovie van de Daikin Warmste Winterdag te zien!

Click me

We doen nog veel meer. Regelmatig worden er acties ondernomen voor een goed doel. Voorbeelden hiervan zijn het inzamelen van geld en middelen voor Oekraïne en de ramp in Turkije. Veel collega's dragen dan ook hun steentje bij. Verder is er een grote inzamelingsactie geweest voor het Sophia kinderziekenhuis. Als donateur van Rotterdammers4Rotterdammers(R4R) hebben wij ons samen met andere donateurs ingezet voor het realiseren van een Sport- en Spelcentrum, oftewel het 'So Fit & Fun Centrum'. Met als doel om de inspanningscapaciteit van de kinderen te verbeteren en hun vertrouwen en vooral plezier in spelen en sporten te geven. Hiernaast zie je onze mascotte Pompie samen met de mascotte van het Sophia Kinderziekenhuis, Sophietje. Verschillende collega's zetten zich ook individueel in voor een goed doel door bijvoorbeeld geld op te halen met het fietsen van de Alpe d'HuZes.

Naast dat we als organisatie diverse initiatieven steunen, willen we collega's stimuleren deel te nemen aan maatschappelijke activiteiten en hier een steentje aan bij te dragen. Daarom is er per fiscaal jaar een persoonlijk budget vastgesteld. Dit budget kan worden ingezet voor lokale, maatschappelijke sponsoring. Zoals bijvoorbeeld een project of programma op het gebied van sport, cultuur, zorg en welzijn, onderwijs of een maatschappelijk doel. Na het verzamelen van een aantal handtekeningen van collega's keert Daikin dit bedrag uit aan de betreffende instantie. Daarnaast kennen we ook het sociale participatie programma waarbij compensatie in tijd beschikbaar wordt gesteld om werkzaamheden voor een (erkend) goed doel te verrichten. Je krijgt dan 50% compensatie in tijd met een maximum van 3 werkdagen.



Een warm

Welkom

Je hebt meer kunnen lezen over de cultuur, de waarden die we uitdragen en wat we eigenlijk doen als organisatie. Een belangrijke waarde voor ons is ook dat we nieuwe collega's een warm welkom bezorgen en in het hoofdstuk dat volgt, kom je meer te weten over hoe dit in zijn werk gaat. Welke stappen doorloop je als potentiële nieuwe collega en wat kan je daarbij verwachten? Lees het hier en vergeet niet, we geven natuurlijk niet alles weg.

Welkom bij de receptie

"Ik ben hier zelf ook met een warm welkom ontvangen in mijn eerste paar maanden als nieuwe collega bij Daikin."

Als receptioniste van Daikin ben ik het eerste gezicht dat nieuwe collega's en klanten zien. Daarom vind ik het belangrijk om onze gasten warm te ontvangen. Met warm bedoel ik met een lach, oogcontact en door de naam van de gast te benoemen. Ik merk dat dit zeer gewaardeerd wordt en dat de gast zich meteen op zijn of haar gemak voelt. Ik bied een kopje koffie of thee aan als ik de indruk heb dat ze iets langer zullen wachten of omdat ze zelf heel vroeg zijn gearriveerd voor hun eerste gesprek; dan vinden sollicitanten dat altijd wel fijn. Zo probeer ik sollicitanten ook al op hun gemak te stellen. Ik ben hier zelf ook met een warm welkom ontvangen in mijn eerste paar maanden als nieuwe collega bij Daikin. Daardoor wist ik zeker dat ik deel wilde uitmaken van dit bedrijf. Een belangrijke rol dus, die ik serieus neem, die gewaardeerd wordt en die voor mij als natuurlijk voelt.

- Sher





Werving & Selectie bij Daikin

Voordat we kandidaten uitnodigen voor een persoonlijke kennismaking bij ons op kantoor plannen we altijd eerst een kort telefoongesprek in. Tijdens deze eerste verkenning kunnen over en weer gelijk de belangrijkste vragen gesteld worden en weten we of vrij nemen en richting Rotterdam komen ook echt zin heeft.

Bij het eerste gesprek is naast één van de Recruiters ook altijd de direct leidinggevende aanwezig. Dat werkt goed. Toekomstige collega's willen namelijk graag weten wie hun manager wordt, wat de werkzaamheden precies zijn, hoe het team samenwerkt en wat hij of zij gaat toevoegen.

Daarnaast zijn we natuurlijk ook benieuwd naar de verwachtingen en wensen van de kandidaat. Wat kan iemand al, wat verwacht je en waar wil je jezelf graag verder in ontwikkelen. Dit doen we omdat we persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers belangrijk vinden zodat ze met de groei van de organisatie meebewegen. We merken wel eens dat kandidaten dit niet gewend zijn. Blijkbaar is feedback geven en open zijn over je ontwikkeling nog niet bij alle bedrijven een vast onderwerp van gesprek.

Monteurs en medewerkers voor supportfuncties bieden we meestal ook de gelegenheid om een keertje mee te lopen zodat ze een goed beeld van het werk krijgen. Voor andere functies is vaak een tweede gesprek en een assessment van toepassing. Het assessment gebruiken we voor leidinggevende functies en functies vanaf hbo-niveau waar veelvuldig persoonlijk contact met klanten is. Dit doen we bij een extern assessmentbureau waar wij al jaren mee samenwerken en dat in de branche tot de besten behoort. Behalve een advies over de selectie voor een bepaalde functie geven zij ook een ontwikkeladvies. Dit biedt dan weer een mooi vertrekpunt voor de verdere ontwikkeling bij de start in de nieuwe functie.

De manier waarop wij met kandidaten omgaan in onze selectieprocedure beschouwen wij als het opbouwen van een relatie, net zoals we dat met collega's en klanten doen. Je leert elkaar steeds een beetje beter kennen waardoor je handtekening onder het contract zetten al bijna als vertrouwd voelt.



1. Telefonische intake met recruiter
2. 1e gesprek met recruiter & manager van de betreffende afdeling
3. Eventueel een 2e gesprek of meekijken op de afdeling (afhankelijk van de functie)
4. Een assessment voor commerciële en management functies
5. Aanbieding arbeidsvoorwaarden

Onboarding

Bij Daikin zijn we continu op zoek naar nieuwe collega's. We vinden het belangrijk om nieuwe collega's een warm welkom te geven en hen stapsgewijs kennis te laten maken met Daikin. We hebben het onboarding-programma steeds verder uitgebreid zodat dit goed blijft aansluiten op de behoefte vanuit de nieuwe collega en de organisatie. Het programma is daarom voortdurend in ontwikkeling en er wordt regelmatig geëvalueerd of het nog passend is. Op basis van feedback van collega's wordt er regelmatig iets nieuws aan toegevoegd of gewijzigd.

We vragen iedere nieuwe collega om een introductiestukje te schrijven wat we vervolgens op het intranet plaatsen. Hierdoor kunnen collega's al op een toegankelijke manier 'digitaal' kennismaken. Iedere eerste werkdag van de maand starten we met een centrale onboarding-ochtend. Alle nieuwe collega's die dezelfde maand starten, nemen hier gezamenlijk aan deel. Na eerst uitgebreid met elkaar kennis te maken, volgt een introductie over Daikin. Vervolgens worden alle bedrijfsmiddelen in ontvangst genomen en sluiten we af met een gezamenlijke lunch waarbij ook de leidinggevenden aansluiten. Nieuwe collega's worden gekoppeld aan een buddy om hen op weg te helpen met de meest uiteenlopende vragen. Na de eerste werkdag worden kennismakingsgesprekken gepland met alle managers van Daikin. In deze gesprekken wordt meer verteld over de afdeling waar zij voor werken en is er ook ruimte om persoonlijk kennis te maken. Uiteraard volgt er ook per afdeling een specifiek inwerktraject op functie-inhoud.

Collega Fred zegt over zijn onboarding bij Daikin:

Mijn eerste maand bij Daikin is voorbijgevlogen! Complimenten voor alle collega's die alle nieuwe medewerkers op inspirerende wijze wegwijs maken in de dynamische organisatie. Het vergt veel tijd en energie van de managers om de grote hoeveelheid aan activiteiten over te brengen op anderen. Mij heeft het in ieder geval een completer beeld geschetst. Met zijn allen doen we veel en aan een ieder de schone taak de klanten zo goed mogelijk te bedienen.



De persoonlijke ervaring van Sandra:

"Hard werken en successen vieren!"

Al bij mijn allereerste gesprek bij Daikin op kantoor was ik erg onder de indruk. Ik werd bij binnenkomst meteen leuk opgevangen door Sher. Ik had mijn sollicitatiegesprek met de manager van de afdeling en Marianne van HR. Ik heb dit ervaren als een leuk, maar ook eerlijk en openhartig gesprek. De indruk die ik kreeg van Daikin in het sollicitatiegesprek komt erg overeen met de indruk die ik nu heb van Daikin na een paar maanden in dienst te zijn. Het is een snelgroeiend bedrijf, waardoor ook de werkdruk erg hoog ligt. Het is dus keihard werken, maar daartegenover kreeg ik de indruk dat het ook een gezellig en laagdrempelig bedrijf is en dat behaalde successen hier ook goed worden gevierd.

En niks is minder waar, een werkdag bij Daikin is hard werken en je hebt altijd wat te doen. Wat ik erg fijn vind, want daardoor zul je je niet zo snel vervelen en gaat de tijd erg snel. Voordat je het weet, is je werkdag om. Maar ik merk ook dat Daikin het harde werken erg waardeert. Er wordt regelmatig verteld hoe blij ze zijn met het werk dat we verrichten en ontvangen veel complimenten over wat goed gaat. Ook heb ik in de tijd dat ik hier werk al veel leuke uitjes en vrijdagmiddagborrels meegemaakt zoals het afdelingsuitje, het fabrieksbezoek in Oostende en het eindejaarsfeestje waar we op de schaatsbaan in Rotterdam zijn gaan curlen.

Ondanks de hectiek heeft Daikin mij warm en openhartig ontvangen. Daikin legt bij nieuwe medewerkers de focus op het inwerktraject en ontwikkeling, om zo het beste resultaat met elkaar te behalen. Ze gaan op een heel professionele en betrokken manier om met nieuwe medewerkers en de onboarding is erg belangrijk. Je wordt dus niet gelijk meegenomen in de sneltrein, maar krijgt genoeg tijd en ruimte om alles onder de knie te krijgen. Ook voelde ik me meteen betrokken en onderdeel van het team en de organisatie. Ik krijg vaak te horen dat ik aan het begin altijd de kat uit de boom kijk en dat het bij mij even duurt om los te komen. Maar voor mijn gevoel is dit bij Daikin wel erg snel gegaan. De open- en laagdrempeligheid zorgen ervoor dat je je meteen thuis voelt en alles durft te zeggen en vragen.



Waarom heb jij voor Daikin gekozen?

Linda vertelt waarom zij voor Daikin heeft gekozen:

Hiervoor werkte ik voor een grote zorgorganisatie met uitstekende arbeidsvoorwaarden en leuke collega's. Toch was ik niet gelukkig en kreeg ik er geen energie van. Het roer moest om, maar wat wilde ik dan? Waar krijg ik energie van? Na het verkennen van verschillende vacatures en gesprekken kwam ik erachter dat ik aan de slag wilde met Customer Experience, een vakgebied waar ik tijdens mijn studie aan de Hogere Hotelschool mee ben begonnen. Ik gaf mezelf de opdracht mee dat de organisatie waarvoor ik graag zou willen werken, Customer Experience écht als toegevoegde waarde ziet.

Dit bleek geen makkelijke opgave te zijn. Bij meerdere bedrijven kon ik aan de slag, maar mijn onderbuikgevoel zei dat het toch niet was wat ik zocht. Op een avond zag ik de vacature van Customer Experience Coördinator bij Daikin voorbijkomen en stuurde mijn sollicitatie. 2,5 jaar later zit ik er nog steeds, maar inmiddels in de rol van Manager Customer Experience. Daikin is een werkgever waar een gezonde werk-privébalans wordt gestimuleerd, er gezamenlijk ongeacht functie aan een gemeenschappelijk doel wordt gewerkt én je gestimuleerd wordt in jouw eigen ontwikkeling. Oh ja…en niet te vergeten… Customer Experience staat hier hoog op de agenda.

Good climate starts with people

'Good climate starts with people', sinds begin 2023 is dat onze werkgeverspropositie. Noem het een slogan die je gebruikt voor je werkgeversmerk. Daikin geeft dus niet alleen om het klimaat maar ook om het werkklimaat. Wij geloven namelijk dat onze medewerkers het kloppende hart zijn van ons bedrijf. Daarom stellen we de mens centraal in onze organisatie.

Waarom

Met de aanhoudende groei blijven we uitbreiden en nieuwe collega's werven. Het is dus belangrijk om als werkgever te delen waar je voor staat en waar je in gelooft. Wat mogen (toekomstige) werknemers van Daikin als werkgever verwachten en hoe geven wij invulling aan ons werkgeverschap? Met andere woorden, wat maakt ons uniek en waarin onderscheiden wij ons van andere werkgevers.

Een kerngroep van HR-collega's in Daikin Europe heeft een project afgerond waarin we één gezamenlijke slogan nastreven, onze Employee Value Proposition. Een belofte naar onze medewerkers en de arbeidsmarkt. Na een intensieve samenwerking, meer dan 100 interviews met allerlei internationale collega's uit verschillende lagen van de organisatie zijn we uiteindelijk tot 'Good climate starts with people' gekomen. Hierin komt alles terug wat we zijn en willen zijn.

Werving en arbeidsmarktcommunicatie

Bij het schrijven van dit magazine zijn we nog bezig met het uitrollen van deze nieuwe Employer Value Proposition. De website wordt aangepast en publicaties van vacatures en andere wervingsuitingen krijgen een andere look-and-feel. Een van de eerste uitingen is bijvoorbeeld de Herobanner zoals hieronder. Allemaal foto's van medewerkers die bij Daikin werken.



Hoeveel collega's hebben we in 2022 welkom geheten?

Ten tijde van het schrijven van dit magazine zijn we in afronding van het fiscale jaar 2022 en in de opmars naar het fiscale jaar 2023. Dat betekent dat de budgetten voor het jaar al bepaald zijn en dat we ook voor wat betreft verdere groei van het aantal collega's de plannen zo goed als rond hebben. We verwachten in FY23 bijna 70 nieuwe collega's te gaan aannemen, aanvullend op het huidige aantal collega's. Dat betekent alle hens aan dek op recruitment, maar ook dat we nadenken over huisvesting, onboarding en het vasthouden van de Daikin-cultuur. We zijn wel wat gewend en personele groei is voor ons niet nieuw. De afgelopen jaren neemt het aantal nieuwe collega's continu toe, waarbij een groeipercentage van 35% in aantal collega's niet uniek is.





Wat doen wij?

We werken hard met elkaar en doen dat gelukkig met veel collega's. Alleen weet je lang niet van iedereen wie wat doet en wat er allemaal gebeurt binnen de organisatie. Daarom willen we iedereen graag een kijkje in de keuken van een aantal collega's geven. Daarnaast lees je meer over wat je dagelijks op de werkvloer tegen kan komen.

De werkdag van…

Om de samenwerking tussen afdelingen en onderlinge communicatie te verbeteren is het initiatief 'Walk in my shoes' geïntroduceerd. Wat houdt dit in? Letterlijk een keer in de schoenen van een ander staan door een dagdeel of een aantal uur mee te lopen met een collega van een andere afdeling. Dit kan ook bijdragen aan je eigen ontwikkeling. Door een aantal collega's wordt dit al ingezet tijdens het inwerktraject zodat ze goed de verschillende bedrijfsprocessen kunnen overzien. In wiens schoenen ga jij een dag staan? Vanaf hier kun je van een aantal collega's teruglezen hoe hun werkdag bij Daikin eruitziet.



De werkdag van:
Satish, Field Service Engineer

In mijn functie voer ik met name onderhoudswerkzaamheden uit. Als Field Service Engineer werk je vooral zelfstandig bij verschillende klanten. Daar rijd ik naartoe in mijn Daikin-bus met het juiste gereedschap voor de klus. De afdeling Service Planning zorgt voor het inplannen van de opdrachten en vanuit Werkvoorbereiding wordt er vervolgens bekeken welke onderdelen er nodig zijn voor de opdracht. Deze worden door de nachtleverancier in de bus geladen. De veelzijdigheid van het werk vind ik leuk. Het zijn allemaal verschillende handelingen en daardoor is het uitdagend om te doen. Iedere situatie bij een klant is namelijk weer anders.

Momenteel ben ik bezig om me verder te ontwikkelen in VRV (Variabele Refrigerant Volume) Systemen. Zo'n installatie bestaat uit meerdere binnenunits en een of meerdere buitenunits. Afhankelijk van de systeemkeuze kun je op hetzelfde moment in de ene ruimte koelen en in de andere ruimte verwarmen. VRV is ooit door Daikin uitgevonden. Ik vind het heel leuk om dit aan mijn kennis en ervaring toe te voegen.

Door mee te lopen met ervaren collega's zoals Remco en Erik, leer ik hoe een VRV-systeem in bedrijf gesteld kan worden. Ze nemen de instellingen door en kijken of de installateur de machine op de juiste manier heeft geïnstalleerd. Het is prettig dat collega's echt de tijd nemen om het proces uit te leggen en meedenken hoe je dit het beste kunt leren. Er worden ook regelmatig trainingen gegeven door bijvoorbeeld Product Specialisten om de productkennis up-to-date te houden.

De prettige collega's met wie je samenwerkt, maken het leuk om voor Daikin te werken; zowel de collega's op kantoor bij Service Planning en Werkvoorbereiding als mijn Field Service collega's. Hoewel het werk in hoofdzaak zelfstandig wordt uitgevoerd, zorgen we voor verbinding met elkaar door dagelijks met elkaar in contact te blijven. Wanneer het past met de planning zorg ik er ook voor dat ik samen met een andere collega wordt ingepland voor klussen die lastiger zijn om zelfstandig uit te voeren. Daarnaast zien we elkaar een aantal keer per jaar bij het Toolbox-overleg. Hier bespreken we gezamenlijk een aantal veiligheidsonderwerpen. Aan het einde is er ook altijd ruimte om elkaar informeel te spreken en bijvoorbeeld samen te eten.

- Satish



De werkdag van:
Wayne, Sales Manager Refrigeration

Als Sales Manager Refrigeration zorg ik ervoor dat alle voorbereidingen worden getroffen zodat de Refrigeration Sales Engineers hun werk kunnen doen. Ik werk samen met de Sales Engineers, deel informatie en coördineer de acties bij installateurs, consultants en eindgebruikers voor een succesvol resultaat.

De productgroep Refrigeration is net even anders dan de andere productgroepen bij Daikin. Zo zijn de meeste productgroepen gericht op het creëren van een comfortabel binnenklimaat in een woonhuis of kantoorpand. Bij Refrigeration is dat anders; wij koelen en vriezen goederen, zoals bijvoorbeeld vlees, vis en groente of juist vaccins en andere medicijnen. Onze producten spelen een rol in de complete keten 'van de boer tot de eettafel'. De producten van Daikin kunnen de opslagloods bij de boer koelen, maar ook de distributiecentra, de schappen in de supermarkt of de koelcellen bij de lokale slager. Wij kunnen ook de transportkoeling regelen, van vrachtwagens tot bestelbusjes.

Ons doel is om klanten te helpen de juiste koel- en vriesoplossingen te vinden. Dit doen we door hen kennis te laten maken met de producten van Daikin en hen te adviseren. Daarom zijn we dagelijks in contact met bestaande en nieuwe klanten. Hierin worden we gesteund door de Product Specialisten, het Quotation- en Projecten team. Met elkaar maken we de oplossing voor de klant mogelijk. Ook hebben we regelmatig contact met de collega's van de Daikin-fabrieken in Spanje, Oostenrijk, Italië en Engeland. Door de samenwerking aan te gaan met collega's van de andere productgroepen DX, Heating en Applied kunnen we ook totaaloplossingen aanbieden in plaats van alleen koel- en vriesproducten. Onze uitdaging is om de supermarktketens te overtuigen dat Daikin het hele proces van complete installaties kan dragen.

Ik krijg energie van het kunnen ontzorgen van de klant en door samen te werken met het team een win-winsituatie te creëren. Dat is erg motiverend! Met elkaar nieuwe klanten werven en belangrijke orders binnenhalen. Dit kunnen we alleen doen door samen te werken met het Refrigeration team en alle andere betrokken collega's van Daikin Nederland, het hoofdkantoor en de fabrieken. Wanneer we, samen als team, weer een belangrijke order hebben binnengehaald, ga ik met een voldaan gevoel naar huis.

Bij Daikin zijn er veel kansen. Voor mij zit dat in het kunnen opbouwen van iets nieuws, die kans heb ik gekregen bij Refrigeration. Ik geniet van de steun van veel collega's die graag helpen om van Refrigeration een succes te maken.

- Wayne



De werkdag van:
Dave, Product Specialist

„Problemen? Ik noem het liever uitdagingen!"

In 2018 ben ik gestart bij Daikin. Inmiddels ben ik werkzaam als Product Specialist voor de productgroep Refrigeration. In grote lijnen houdt dit in dat ik verantwoordelijk ben voor de technische ondersteuning van klanten en collega's ten behoeve van de producten. Dit doe ik door collega's van Technical Support en Field Service op de hoogte te houden van de nieuwste ontwikkelingen. Ik heb veel kanalen die ik kan raadplegen om tot oplossingen te komen, zo heb ik regelmatig contact met de fabrieken en de collega's uit andere landen. Wanneer er een probleem of defect is met een product zal ik dit melden bij de fabriek en al die meldingen worden verzameld in een database. Daardoor kan ons R&D Center werken aan een structurele oplossing om onze kwaliteit te waarborgen.

Regelmatig ben ik op locatie bij klanten wanneer er problemen of - beter gezegd - uitdagingen zijn met een systeem. Het is dan aan mij de taak om uit te zoeken waar dat door komt. Dit vind ik altijd erg leuk om te doen. Vooral het directe contact met de klant en het samen tot een oplossing komen. Soms is het oplossen van het probleem erg ingewikkeld, maar dit geeft mij juist de drive om door te pakken. Over het algemeen heeft alles een begin en een einde, en met die gedachte in mijn hoofd kan ik de hele wereld aan. Deze lastige vraagstukken of problemen zijn vaak heel leerzaam en brengen dikwijls nieuwe inzichten met zich mee waarmee we onze mooie organisatie kunnen verbeteren.

Ik heb veel contact met Sales collega's, managers, Planning en Field Service Engineers. We proberen de lijntjes zo kort mogelijk te houden om zo de knelpunten eruit te filteren en zo effectief mogelijk vanaf presales tot aftersales onze klanten te ontzorgen. Waarom moeilijk doen als het samen kan? Eigenlijk zijn we met z'n allen één team en mijn missie en droom is van deze Productgroep een gestroomlijnde afdeling te maken die de juiste service en kwaliteit levert. Werken moet vooral leuk zijn en voldoening geven. Ik heb dit zeker gevonden bij Daikin en wat je gevonden hebt, mag je houden en van houden natuurlijk!'

- Dave



De werkdag van:
Janine en Rachel, Management Assistants

Welkom op het secretariaat! Op de 6e etage in de cockpit – waar de kantoren van de directie zich bevinden – is ook de werkplek van Janine en Rachel te vinden. Janine is de assistente van Edwin, Managing Director, en Rachel is de assistente van Karin, Michel en Niko, het General Management.

Allereerst is er het agendabeheer. Iedereen binnen Daikin Nederland krijgt het steeds drukker en dat is voor de directieleden niet anders. Hun dagen zitten zo goed als vol met afspraken en aan ons de taak om ervoor te zorgen dat de agenda's overzichtelijk blijven, er geen dubbele afspraken in staan en dat ze af en toe ook tijd hebben om adem te halen. We zijn dus vooral aan het puzzelen en je zou kunnen zeggen dat we van onze hobby ons werk hebben gemaakt.

Daarnaast ondersteunen we de directie bij de dagelijkse werkzaamheden en nemen we organisatorische taken uit handen. Zo zijn er regelmatig meetings - ook buiten kantoor - die georganiseerd moeten worden. We regelen de ontvangst van relaties, handelen telefoontjes af en organiseren de reizen die de directie maakt. Het boeken van vluchten doen we overigens op dit moment voor alle collega's, maar ondertussen zijn we ook bezig met het opzetten van een systeem waarin collega's zelf alles kunnen boeken. Ook zijn we betrokken bij het organiseren van maatschappelijke projecten. De leukste van afgelopen jaar is de actie voor het Sophia Kinderziekenhuis. Door twee golfmiddagen op The Dutch te organiseren hebben we het mooie bedrag van 13.393 euro weten op te halen. Dat maakt ons trots.

Wil je meer weten over ons werk of wil je bijvoorbeeld gebruikmaken van het inloopuurtje bij de directie? Dan zijn jullie uiteraard van harte welkom om bij ons langs te komen.

- Janine en Rachel



Daikin Nederland

door de jaren heen

>2007

- Daikin-producten werden verkocht via de distributeur Itho.

2007

- Oprichting Daikin Nederland.

2013

- De drie verkooppunten (Amsterdam, Apeldoorn en Capelle a/d IJssel worden samengevoegd tot een hoofdkantoor in Capelle aan den IJssel.

2017

- ServiceNed wordt geïntegreerd met Daikin.
- Eerste mobiele training center (infowheels).
- 10-jarig bestaan Daikin Nederland (feest Hulstkamp gebouw).

2018

- Start sponsoring KNSB.

2020

- 150 collega's Daikin Nederland.

2021

- Omzet overschrijdt 100 miljoen, feestelijke viering weekend Ibiza.
- Opening Experience Center, Breukelen.

2022

- 15-jarig bestaan Daikin Nederland (feest VIP-deck Concert at SEA).
- Verlenging sponsoring schaatsen.

2023

- Opening Experience Center Thialf, Heerenveen.
- 50-jarig bestaan van Daikin Europe.

2024

- 100-jarig bestaan van Daikin wereldwijd.



















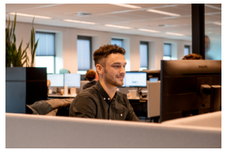








Wat maakt werken bij
Daikin voor jou bijzonder?












EXCELSIOR



DAIKIN

DAIKIN AWARDS 2019

DAIKIN

DAIKIN



Warm hart voor schaatsen!





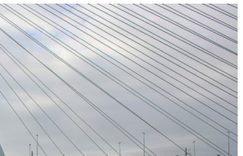

DAIKIN



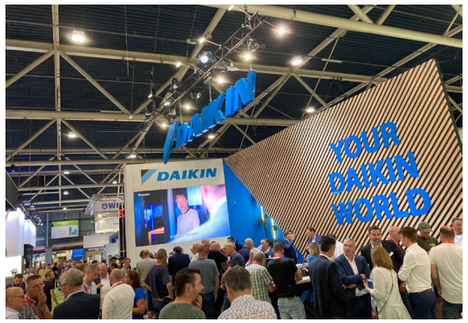







DAIKIN
AWARDS



DAIKIN
YOUR DAIKIN WORLD




DAIKIN

DAIKIN
AWARDS








DAIKIN

DAIKIN



CLVE

DAIKIN

DAIKIN
AWARDS

DAIKIN
DAIKIN
DAIKIN

DAIKIN

ready?

DAIKIN

DAIKIN

DAIKIN

DAIKIN
Warm hart voor schaatsen!

DAIKIN
De stilste airco ter wereld.
www.daikin.nl

DAIKIN

DAIKIN

WORK HARD
PLAY HARDER
DAIKIN

DAIKIN
AWARDS

DAIKIN
DAIKIN

Fabrieksbezoek

Onze dichtstbijzijnde fabriek zit in Oostende in België. Regelmatig wordt er een fabrieksbezoek gepland voor collega's en klanten. Hier kun je met eigen ogen zien hoe de producten vorm krijgen. Met een indrukwekkende rondleiding door de fabriek van maar liefst 26.000 m2, kom je meer te weten over de laatste ontwikkelingen, de nieuwste en meest efficiënte technieken en duurzame oplossingen. Na dit bezoek volgt een programma in Brugge waar vooral ruimte is om collega's en klanten beter te leren kennen in een informele setting.



Fabrieksbezoek met collega's

„In november ben ik gestart bij Daikin en mocht ik na een maand de fabriek in Oostende bezoeken. Het was een heel bijzondere ervaring om te zien hoe de producten worden gemaakt en om je collega's beter te leren kennen. Ik was toen net begonnen bij Daikin dus het was voor mij erg leerzaam. Ook was ik nog niet zo bekend met de meeste collega's, met name van andere afdelingen. Je krijgt een beeld bij iemand die je vaker langs ziet lopen, maar waarvan je geen idee hebt op welke afdeling diegene werkzaam is en wat diegene voor werkzaamheden verricht. Samen op reis schept toch een band en je weet elkaar daarna ook beter te vinden en zoekt elkaar makkelijker op."

- Sandra

Fabrieksbezoek met klanten

„In mijn functie als Product Specialist krijg ik vaak complexe vraagstukken over producten vanuit de klant.
Voor de hand liggend zijn dit alleen werkgerelateerde vragen die ik functioneel beantwoord, maar eigenlijk leer ik de klant zelf niet kennen. De fabrieksbezoeken voor klanten zijn altijd onder leiding van een groepsvertegenwoordiger vanuit Daikin. Bij grotere groepen haak ik als Product Specialist regelmatig aan. Tijdens de rondleiding in het Experience Center en de productielijn komen de specifieke technische vragen op gang. Vanuit mijn rol kan ik deze goed beantwoorden. Na afloop organiseren we altijd een leuke middagactiviteit en een groepsdiner. Dit draagt dan ook bij aan de dynamiek met de klant, aangezien je ze hier op een andere manier leert kennen. Bovendien maakt dit het contact met de klanten laagdrempeliger en weten ze je makkelijker te vinden. Door samen met klanten de fabriek te bezoeken, verbeteren we de samenwerking wat ten goede komt aan de ervaring van de eindgebruiker."

- Jelle

De Ondernemingsraad

**In gesprek met Katja,
huidige voorzitter van de OR bij Daikin:**

Sinds 2,5 jaar ben ik lid van de Ondernemingsraad (OR) en sinds 1,5 jaar ben ik voorzitter. Binnen een organisatie die continu in beweging is, is lid zijn van de OR een superinteressante rol. Door de enorme groei die Daikin doormaakt en de uitdagingen die daarbij komen kijken kan de OR echt van meerwaarde zijn. Een OR is een inspraak- en medezeggenschapsorgaan binnen een organisatie. Door wettelijk vastgestelde rechten en bevoegdheden kan invloed worden uitgeoefend op het beleid van de organisatie en meebeslist worden in zaken die werknemers aangaan. Door maandelijks te overleggen met de bestuurder en HR, kan advies worden gegeven of instemming worden verleend voor een wijziging.

Ik ben mij in de OR gaan verdiepen, omdat ik graag wil meedenken met beslissingen die de organisatie, werknemers en de werkomgeving aangaan. Iedereen heeft een mening, maar met alleen een mening kom je niet verder. Door lid te zijn van de OR heb ik ontzettend veel nieuwe inzichten uit het bedrijf gekregen, collega's leren kennen die ik anders nooit zou spreken en mag ik meedenken hoe we het bedrijf en de omstandigheden voor collega's beter kunnen maken. Dit doen we bijvoorbeeld door kritische vragen te stellen over processen, door advies te geven en door te luisteren naar de bestuurder en de collega's.

Het doel als OR is om de betrokkenheid en invloed van collega's te vergroten en daarmee bij te dragen aan een goede werkomgeving. Een belangrijk onderdeel van het werk is dus het in gesprek gaan met collega's en horen wat zij van de organisatie vinden. Dat vind ik erg leuk om te doen. Dit kan zowel positieve als negatieve feedback zijn. Door deze gesprekken te voeren, horen wij steeds weer iets nieuws om mee te nemen in onze adviezen. Wat we horen, toetsen we bij de rest van de OR en binnen de organisatie; is het een melding van één persoon of horen we dit van meer collega's? Horen we het vaker of denken we dat het een grotere melding kan gaan worden, dan bespreken we met de bestuurder wat we hieraan kunnen doen.
Het geeft enorm voldoening om een steentje bij te kunnen dragen aan de organisatie. Mocht je interesse hebben in het werk wat wij doen of heb je zaken die je met ons wilt delen? Zoek mij of een van de andere OR-leden dan gerust op.

- Katja



Betrokkenheid op de werkvloer

Patrick, manager van de afdeling Orders & Supply, vertelt over zijn ervaring van een periode waarin de afdeling onder behoorlijke druk stond.

Toen ik startte bij Daikin werd mij het volgende verteld:

'Daikin is een groot bedrijf met een familiecultuur. Bij Daikin vegen we niet onze eigen straatjes schoon, maar zetten we met zijn allen een uitstekend resultaat neer'.

Ik moet wel tot de conclusie komen dat daar niks aan gelogen is. Daikin onderscheidt zich door collegialiteit, behulpzaamheid en de proactieve houding binnen de teams. Om samen zoiets neer te zetten, dat is wel iets heel bijzonders en dat herken ik wel.

Echter betekent dit niet dat het altijd zonder slag of stoot gaat. De markt waarin we zitten, is niet altijd te voorspellen en het jaar 2022 is daar een groot bewijs van. Door oplopende energieprijzen, eisen op het gebied van verduurzaming, een tekort aan grondstoffen en vele andere zaken werd de druk op onze organisatie enorm verhoogd. Dit was op vele plaatsen voelbaar, zeker op de afdeling Orders & Supply. Door interne hulp, werven van veel nieuwe collega's en het verbeteren van processen en onze systemen zijn we er doorheen gekomen. Dat hebben we met elkaar gedaan. Eén team, één Daikin en dat is de familie die we zijn met elkaar.

- Patrick



Studententeam

Bij Daikin focussen we ons op het aantrekken en behouden van jong talent. Een mooi voorbeeld hiervan zijn de collega's die naast hun studie een parttimebaan bij Daikin hebben. Deze zeer gewaardeerde (werkstudent) collega's werken inmiddels op meerdere afdelingen zoals Orders & Supply, Marketing, Customer Service en Finance & Sales Planning. Bij Daikin is iedereen gelijk, we hanteren daarom heel duidelijk het standpunt dat zij volwaardige Daikin-collega's zijn en ook op die manier beloond worden.

Reinier, werkzaam bij de afdeling Orders & Supply

Toen ik en jaar geleden startte met de master Supply Chain Management kreeg ik interesse in een nieuwe uitdaging. Ik ben namelijk van mening dat naast het studeren werkervaring erg waardevol is om jezelf te ontwikkelen. Dit heeft mij gebracht bij Daikin, waar ik inmiddels een jaar met plezier werk op de logistieke afdeling.

Ik waardeer de operationele aard van de functie enorm, omdat dit mij de mogelijkheid biedt om dagelijks nieuwe dingen te leren. Daarnaast vind ik het prettig om als team samen te werken en van elkaar te kunnen leren. Om deze reden ondersteun ik graag bij het begeleiden en inwerken van nieuwe collega's. Ik streef ernaar om als team te groeien en onze verantwoordelijkheden tot een succes te brengen. In de toekomst zou ik graag een stap verder willen maken om de nodige uitdaging te behouden. Door de sterke groei van Daikin denk ik zeker dat hier mogelijkheden voor zijn. Daikin is in dat geval zeker een geschikt bedrijf voor studenten die zich verder willen ontwikkelen!

Sinds een aantal weken ben ik ook gestart met het schrijven van mijn master thesis, eveneens binnen Daikin. Ik doe onderzoek naar de huidige prestaties binnen de supply chain om op deze manier meer inzicht te verkrijgen. Ik ben erg benieuwd naar de resultaten en hoop hiermee een kleine, maar waardevolle bijdrage te kunnen leveren aan de organisatie!

- Reinier



Tahnee, werkzaam bij de afdeling Marketing

Voor het afstuderen aan de hbo-opleiding Sport Marketing & Management, zocht ik een stage. Zodoende zag ik op LinkedIn een post voor een meewerkstage op de afdeling Marketing. Ik ben op gesprek gekomen en dat klikte gelijk goed. De stage en de werkzaamheden leken mij superinteressant, dus ik ben ingegaan op het aanbod van Daikin.

Voordat mijn stage daadwerkelijk van start ging, ben ik gevraagd om alvast te helpen bij een schaatsevenement in Thialf. Dat vond ik erg leuk, omdat mijn interesse binnen marketing ligt bij het organiseren van evenementen. Dit was een volle dag inclusief overnachting, dat was gelijk een vuurdoop. Het was een fijne ervaring om te zien hoe Daikin te werk gaat en tegelijkertijd heb ik veel geleerd over producten van Daikin en het opzetten van evenementen.

Bij de start van mijn stage brak helaas binnen een maand een wereldwijde pandemie uit, waardoor deze periode voor mij minder leuk was. Als gevolg daarvan heb ik toentertijd minder operationeel mee kunnen werken en heb ik voornamelijk aan mijn schoolopdracht gewerkt, welke inmiddels is beloond met een diploma! Na mijn stage ben ik gevraagd om te komen helpen bij het Customer Service team. Hier heb ik in de zomer twee maanden fulltime gewerkt. Daarna ben ik begonnen met een premaster waardoor ik op dit moment twee dagen in de week werk. Gelukkig is Daikin hier erg flexibel in en mag ik zelf mijn uren indelen.

Omdat ik behoefte had aan meer uitdaging in mijn werk bij Daikin ben ik het gesprek aangegaan. Het was mogelijk om weer terug te komen bij het marketingteam. Daar was ik erg blij mee! In het begin was het even zoeken naar de juiste taken. Inmiddels ben ik betrokken bij het opzetten van evenementen, dit vind ik erg leuk en leerzaam. Ondanks dat ik nog student ben, denkt Daikin met me mee over de mogelijkheden en hierdoor zit ik nu zeker op mijn plek.

- Tahnee







Ontwikkelen

Innoveren, verbeteren en ontwikkelen gebeurt veel bij Daikin. Door de groei worden we hiertoe soms genoodzaakt. Veel meer nog zit het in het DNA van de organisatie. Lees hier verder als je meer te weten wilt komen over de ontwikkelingsmogelijkheden binnen Daikin.



Persoonlijke ontwikkeling binnen Daikin

Persoonlijke ontwikkeling, hoe doen we dat eigenlijk? Binnen Daikin vinden we persoonlijke ontwikkeling ontzettend belangrijk. Door je te blijven ontwikkelen krijg je goed inzicht in wie je bent, waar je naartoe wilt en hoe je dit concreet bereikt zodat je bewust stappen in je carrière kunt maken. Bij Daikin kun je zowel horizontaal als verticaal groeien, je hoeft niet een hiërarchisch hogere functie te krijgen om je te ontwikkelen. Bij Daikin zoeken we vooral naar een match tussen de organisatie en jou als persoon

Methode

Ontwikkeling bij Daikin vindt plaats aan de hand van de 70% - 20% - 10% methode.

70%

Leren door
Werken
Informeel

20%

Leren door
Coaching & Feedback
Informeel

10%

Leren door
Trainingen & Cursussen
Formeel

Performance cyclus

Binnen de organisatie wordt er gewerkt met een officiële performance cyclus die elke medewerker jaarlijks doorloopt. Deze cyclus is erop gericht om collega's te stimuleren zich te blijven ontwikkelen.

Training en opleiding Daikin Academy

Daikin faciliteert ontwikkeling door interne en externe scholingsmogelijkheden aan te bieden. Via de Daikin Academy worden verschillende technische trainingen aangeboden aan collega's en klanten. Het aanbod in de Daikin Academy zal zich in de toekomst blijven uitbreiden.

Training en cursussen in GoodHabitz

We kunnen via het platform van GoodHabitz meer dan 100 cursussen en trainingen aanbieden. Op dit platform kun je op een leuke en laagdrempelige manier leren over verschillende onderwerpen. Je kan dit doen op een moment dat voor jou uitkomt. Meer weten? Download de app met de onderstaande buttons of kijk op het intranet.

Tip: start met de GoodScan. Deze zelftest geeft je inzichten in jezelf en laat zien welke training jou op het lijf is geschreven.

App Store
Click me

Google Play Store
Click me

Hoe ziet de beoordeling-cyclus eruit?

Strategische doelen

↓

Afdelingsdoelen

↓

Individuele doelen

↓

Afspraken maken
Ik weet wat ik moet/ga doen, waarom en hoe.
Planningsgesprek

Voortgang / coaching
Ik krijg de ondersteuning die ik nodig heb om te kunnen presteren, we evalueren hoe het gaat en hoe nu verder.
Evaluatiegesprek

Beoordeling
Ik weet en begrijp hoe ik gepresteerd heb.
Beoordelingsgesprek

Beloning
Mijn presentaties worden beloond.

Continue verbeteren & persoonlijke groei mogelijk maken

Trainen

Naast het geven van trainingen aan collega's doen we dit ook aan klanten. Ruud, Technical Support Engineer, vertelt hier graag meer over.

„Het geven van een training vind ik een echt een toevoeging aan mijn werkzaamheden als Technical Support Engineer."

Enige tijd geleden is mij de vraag gesteld wat ik ervan zou vinden om voor Daikin trainingen over DX/VRV (airconditioning) te gaan geven. Het delen van kennis en kunde vind ik als techneut vanzelfsprekend en ik heb weinig moeite om voor een groep te spreken, althans dat dacht ik. Ondanks mijn werkervaring op diverse vlakken binnen ons vakgebied viel er voor mij ook nog best het één en ander te leren. Ik heb veel kennis mogen opdoen over de wijze van trainen. Wat blijft er hangen? Hoe ga je om met vragen? Hoe neem je cursisten mee in het verhaal en zorg je ervoor dat ze de focus blijven houden? Zomaar zaken waar je in eerste instantie geen rekening mee houdt.

Zeker als trainer van een fabrikant wordt er toch op een andere wijze naar je gekeken, is mijn mening. Samen met mijn collega Dave, Product Specialist DX, ben ik intern, middels een programma van Daikin, opgeleid tot trainer. We hebben onder andere geleerd te werken met praktijkvoorbeelden en dat zagen we vrij snel terug en het wierp de spreekwoordelijke vruchten af. Daarnaast waarderen de cursisten dit enorm en dat is echt kicken. Het geven van trainingen biedt mij persoonlijk een groot voordeel, omdat ik dagelijks contact heb met monteurs, werkvoorbereiders en installateurs. Daardoor weet ik wat er speelt en kan ik hiermee helpen.

Het is prettig om snel te schakelen, samen met je collega's de training aan te passen en te zorgen dat het dynamisch blijft. Uiteindelijk zijn de klant maar zeker ook de eigen collega's hier direct mee geholpen.

Kortom mijn advies is wanneer je de kans krijgt om training te geven: GEWOON DOEN.

- Ruud





Ontwikkeling van Daikin

Als dé toonaangevende fabrikant en leverancier van duurzame klimaatoplossingen is het voor Daikin belangrijk om continu te blijven verbeteren en innoveren. Door te produceren binnen Europa hebben we grip op ontwikkeling en verbetering. Dit doen we mede door:

Te investeren in de uitbreiding van ons Europees Development Center (EDC), dit center speelt een unieke rol met het onderzoeken naar en innoveren van energie-efficiënte alternatieven voor de traditionele klimaatoplossingen. Om bij te dragen aan de Green Deal van Europa investeert Daikin in een nieuw hypermodern ontwikkelingscomplex in Gent wat ons tevens meer ruimte biedt.

Uitbreiden in productiecapaciteit, om te voldoen aan de toenemende behoefte bereidt Daikin zich voor en ontwikkelt een nieuwe fabriek in Lódz, in Polen die in 2024 geopend wordt. Deze fabriek zal van start gaan met het produceren van residentiële warmtepompen. Daarnaast wordt in alle bestaande fabrieken gekeken hoe productiecapaciteit uitgebreid kan worden. Dankzij deze inspanningen is de verwachting dat Daikin in 2025 vier keer het huidige volume kan produceren.

Wist je dat Daikin Oostende in 2023 opnieuw is erkend als Factory of the Future? De titel is een erkenning van technologiefederatie Agoria en innovatiecentrum Sirris voor innovatieve bedrijven die zich succesvol hebben getransformeerd tot fabriek van de toekomst.



Ontwikkeling

We vinden het ontzettend belangrijk dat onze collega's op hun plaats zitten, door de tijd heen veranderen de persoonlijke behoeftes, ambities en kwaliteiten van collega's en de organisatie. Dit betekent dat er vele kansen zijn om te veranderen van rol. Hier volgen een aantal succesverhalen.



Ronald, van verkoop binnendienst tot Product Manager

In augustus 2023 werk ik alweer 20 jaar bij Daikin. Na de mts en hts had ik nog niet een duidelijk carrièrepad voor mezelf bedacht. Door mijn technische achtergrond en affiniteit met commercie ben ik terechtgekomen bij Itho, voorloper van Daikin, in de functie van verkoop binnendienst. Naast dat Itho destijds producent en leverancier was van onder andere cv-ketels, boilers en regelsystemen waren zij ook distributeur van Daikin-producten in Nederland. Toentertijd waren dit voornamelijk airconditioningapparaten en was het assortiment niet zo uitgebreid als tegenwoordig.

In die 20 jaar tijd is er veel veranderd. Toen ik net begon, bestond de organisatie uit zo'n 20 collega's en de omzet was rond de 17 miljoen euro. De organisatie is vanaf het begin al volop in beweging en er is altijd groei geweest. Dit bracht de nodige doorgroeimogelijkheden en ontwikkelingsdoelstellingen met zich mee. Zo heb ik veel verschillende functies mogen uitvoeren zoals Productspecialist Airconditioning, Product Manager en Manager Field Service.

Het management heeft in al die jaren altijd oog gehad voor de collega's, mede door te kijken waar hun talent goed tot zijn recht kan komen. Echt respect dat ze dat in deze groeifase nog steeds doen en dit mogelijk maken. Er zat ook wel eens een rol bij waar ik minder goed op mijn plek zat en in vastliep. Toen werd mij gevraagd: vind je het nog wel leuk om te doen? Dat was confronterend, maar het heeft er wel voor gezorgd dat ik veel heb geleerd over mezelf, waar ik energie van krijg en wat mijn ambitie is. Je hoeft ook niet altijd omhoog door te groeien, dit kan namelijk ook horizontaal. Als je maar iets doet waar je plezier in hebt!

Inmiddels ben ik met veel plezier werkzaam als Operationeel Product Manager voor DX en Heating. Alles wat ik hiervoor heb geleerd in andere functies komt nu samen. Ik haal voldoening uit de verschillende projecten en taken die ik mag uitvoeren zoals het geven van presentaties over techniek op consumentendagen en het ontwerpen en bouwen van het Experience Center.

- Ronald



Nina, van Sales Trainee naar Sales Engineer

Ongeveer 5 jaar geleden ben ik bij Daikin gestart als Sales Trainee in de functie van Sales Support Engineer. Op mijn eerste dag schudde ik de handen van mijn naaste collega's en op mijn tweede dag zat ik in Wenen op training. In eerste instantie dacht ik dat iedereen op die training nieuw was. Dat bleek dus niet zo te zijn. De een werkte er een jaar, de ander twee jaar en sommigen zelfs al langer.

Tijdens mijn trainingstraject heb ik maandelijks technische en commerciële trainingen gevolgd. Bij de technische trainingen ontmoette ik telkens nieuwe trainers en leerde ik over veel verschillende onderwerpen. De technische trainingen waren heel anders dan de salestrainingen. Soms had ik een training over heating, refrigeration of andere technische onderwerpen die voor mij moeilijk waren, omdat ik heb geen technische achtergrond heb. Het was soms ook echt doorbijten, maar dat hoort dan ook gewoon bij een traineeship.

Bij de salestrainingen had ik altijd dezelfde trainers. Zij leerden mij goed kennen en waren echt meer coach dan trainer. Tegelijk met deze trainingen heb ik toen mijn netwerk van collega's binnen de internationale Daikin-familie kunnen vergroten. Tijdens mijn werkzaamheden als Sales Support Engineer heb ik de kennis die ik tijdens deze trainingen heb opgedaan direct kunnen toepassen in de praktijk. Met de nodige aangereikte coaching heb ik nu de vervolgstap stap mogen maken naar Junior Sales Engineer. Door het ontwikkeltraject en de coaching die mij bij Daikin is aangereikt heb ik in 2 jaar voldoende bagage meegekregen om deze vervolgstap te kunnen maken. De coaching die ik binnen Daikin krijg, biedt mij kansen, motiveert mij en geeft mij voldoende mogelijkheid om mijn energie kwijt te kunnen.

- Nina





Marcel, van Field Service Engineer naar Technical Support Engineer

Ik werkte bij een bedrijf, dat warmtepompen ontwikkelde voor de Amerikaanse markt, als tekenaar/werkvoorbereider. Ook mocht ik de testen uitvoeren. Na een jaar waren de warmtepompen voor productie klaar. Door iemand uit mijn netwerk werd ik uitgenodigd voor een gesprek waarbij ik Daikin leerde kennen. Na het gesprek was ik erg nieuwsgierig en heb ik gesolliciteerd naar de functie van Field Service Engineer en ben er ook gestart. Als Field Service Engineer heb ik met veel plezier gewerkt, het was een breed spectrum waar ik mee te maken had: warmtepompen, chillers, luchtbehandelingskasten, airco`s en de regelingen die daarbij hoorden.

Op een bepaald moment werd ik plots getroffen door een hartinfarct. Hier ben ik geheel van genezen door een operatie. Echter was mijn functie minder verantwoord, ik moest het rustiger aan doen. Op dat moment was de vacature voor Technical Support Engineer vrij. Met mijn kennis kan ik mensen verder helpen en dat was het meer dan waard. Ik heb gesolliciteerd en mocht starten. Ik heb het hier reuze naar mijn zin. Het bedrijf wordt steeds groter, maar nog steeds voelt het voor mij als een familiair bedrijf. Iedereen werkt hier met een goede vibe, is enthousiast en gedreven en vooral zijn we er niet alleen voor de klant, maar ook voor elkaar.

- Marcel

Nick, van automonteur naar Technical Support Trainee

Via mijn netwerk kwam ik in contact met Daikin en werd mij gevraagd of ik het zag zitten om te komen werken op Technical Support. In eerste instantie heb ik de boot een beetje afgehouden, maar kort hierna kwam ik tijdelijk thuis te zitten. Ik las soms de berichtjes in de groepsapp van mijn vorige werk, dat bijvoorbeeld de komende wielenwissels 'lekker' voor mij zouden zijn. Ineens viel het kwartje… Ik heb daar gewoon totaal geen zin meer in. Ik dacht bij mijzelf waarom ook niet, ik ga het gewoon doen! Na een rondje over de afdeling en uitleg over mijn functie was het eigenlijk al beklonken en daar heb ik ook nog steeds geen spijt van.

- Nick

Wist je dat Nick samen met Ricardo de Buurman & Buurman van Daikin zijn?



Doorgroeiers in 2022

Daikin Nederland is een sterk groeiende organisatie waarin we steeds meer informatie krijgen te verwerken, we met steeds meer mensen moeten samenwerken en we tegelijk ook de klanten tevreden willen houden. Dit vraagt om heel veel enthousiaste medewerkers waarbij iedereen op de juiste plek zit. Het opnemen van ontwikkeldoelstellingen in de plannings- en evaluatiecyclus is daarom wat ons betreft een goede drijfveer om iedereen de kans te geven door te ontwikkelen.

De aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en het zijn van een groeiende, internationale organisatie, maakt dat er regelmatig mensen intern solliciteren en van functie wijzigen, zowel binnen Nederland als ook internationaal, en zowel horizontaal als verticaal. Alleen al in fiscaal jaar 2022 zijn dit 13 collega's geweest.





Vieren

‘Work hard, play hard.’ We kunnen wel stellen dat bij Daikin zowel de grote- als de kleine momenten worden gevierd en zorgen voor memorabele herinneringen. We vinden het ontzettend belangrijk om met elkaar te genieten van de resultaten die we boeken als gevolg van hard werken.

Event team

Daikin zou geen Daikin zijn zonder het event team! Al meerdere jaren verzorgen zij alle activiteiten die betrekking hebben op het personeel. Denk aan zomerse bbq's, kerst- en sinterklaasbijeenkomsten en bovenal alle feestjes bij bijzondere gelegenheden. Afgelopen tijd hebben we memorabele momenten meegemaakt met elkaar, zoals met het hele bedrijf in oktober 2021 naar Ibiza voor de recordomzet van 100 miljoen en naar Concert at Sea voor het 15-jarige jubileum van Daikin Nederland. De events worden tot in de puntjes verzorgd en met een gepast oog voor detail blijven ze altijd uniek. Zo werd de lokale supermarkt op Ibiza leeggekocht voor alle snackpakketjes, dat waren er zoveel dat het wiel van de winkelwagen afbrak. Ook kreeg elke collega na een avond feesten een uitvouwbare beker met twee paracetamols. In herhaling treden doen ze niet snel, we kunnen dus uit blijven kijken naar mooie nog te maken herinneringen. We boffen als Daikin met een team als dit en het zorgt mede dat werken bij Daikin iets bijzonders is en blijft.

Collega's zetten zich in omdat ze ervan houden mensen blij te maken en onvergetelijke herinneringen te maken! Wil je meedenken of heb je goede ideeën, zet ze op de mail naar *eventteam@daikin.nl* of zoek contact met één van de leden. Tot op het volgende event!

Vrijdagmiddagborrel

Inmiddels is na een periode van veel thuiswerken de vrijdagmiddagborrel weer terug van weggeweest. Stipt om 16.00 uur wordt er langsgegaan met een rondje bittergarnituur en wordt er een drankje ingeschonken, voor ieder wat wils. Bij voldoende animo wordt de borrel na 17.00 uur verplaatst naar de begane grond waar dan ook de party lights en de box met muziek worden aangezet. Het is een gezellige manier om een week hard werken af te sluiten. Op de borrel spreek je ook makkelijker met collega's van andere afdelingen die je normaal gesproken minder vaak ziet of spreekt. Regelmatig gaat er nog een groepje collega's na de borrel met elkaar de stad in.

Wendy: „Wat ik zo leuk vind aan onze vrijmibo is dat ik mijn collega's op een informele manier beter leer kennen. Het is altijd gezellig en iedereen is welkom. Het helpt mij ook echt om de werkweek af te sluiten en mijn hoofd leeg te maken. Hierdoor kan ik mijn werk echt loslaten en feestelijk het weekend inluiden."

Dave: „Soms met veel en soms met weinig maar in ieder geval nooit chagrijnig!" We hebben wel eens een avond gehad op het dakterras met z'n drieën, het was prachtig weer en wat boffen we dan met zo'n geweldig uitzicht. Het leuke van zo'n klein clubje is dat de gesprekken persoonlijker zijn en zorgt er ook voor dat de band met je collega's versterkt wordt. Ik denk hier nog vaak aan terug."













Bijzondere teamuitjes zorgen voor saamhorigheid

In gesprek met Jeroen, Sales Manager Heating

„Iedere maand hebben wij met het gehele Sales Heating team een verkoopvergadering. Als team zorgen we ervoor dat we twee keer per jaar de verkoopvergadering een bijzonder karakter geven. Een keer per jaar door aansluitend een uitgebreid teamuitje te organiseren en een keer door een activiteit te organiseren die gekoppeld is aan een zakelijke doelstelling.

Ieder jaar neemt één van de collega's van Sales het initiatief om de locatie en de activiteit te organiseren. Dit is doorgaans in de regio waar de betreffende collega woont en werkt. De activiteit is altijd iets actueels en wat de mensen uit het team ook echt leuk vinden om te doen. Dit is soms een beetje out of the box. In de zomer van 2022 hebben we met hele team van 8 collega's op een zonnige dag gevaren op de boot van collega Anne in Friesland. Aansluitend wordt er gezellig met elkaar getafeld. Het echt even samen met elkaar zijn, grappen maken en leuke discussies voeren. Het jaar ervoor, op initiatief van collega Miguel, hebben we de Euromast bezocht en zijn we daarna naar een lokale wijnbar in Rotterdam gegaan.

Het hele jaar werken we keihard als team. Het is daarom juist zo belangrijk om ook als team af te schakelen en activiteiten te ondernemen die niks met werk te maken hebben. Dat je het met elkaar eens niet over warmtepompen en de dagelijkse uitdagingen hebt. Naast dat je op deze manier dankbaarheid toont voor de inzet zorgen deze uitjes ook voor een onderlinge band en saamhorigheid. Het mooiste zijn de appjes de volgende dag: 'Het was weer goud!' , dat is onbetaalbaar.

De verkoopvergadering van februari '23 stond in het teken van een van de doelstellingen: Meer monoblocks verkopen'. Om hier aandacht aan te schenken is er een bezoek gebracht aan een installateur die hier succesvol in is. Er is een workshop georganiseerd en daarna zijn er twee projecten van de installateur bezocht. Het ludieke aan deze dag was dat deze installateur een eigen helikopter heeft. Daar wilde iedereen natuurlijk even in. Op deze manier combineren we werk met een flinke dosis plezier."

Schaatsen

Bassie & Adriaan, Peppie & Kokkie, Geer & Goor, Mickey & Minnie… en ook Daikin Nederland heeft een eigen duo: Janine en Rachel, de dames van het secretariaat. Niet alleen op kantoor zijn ze vaak in elkaars buurt te vinden, ook buiten werktijd zoeken ze elkaar op. Zo hebben ze afgelopen winter een rittenkaart van Schaatsbaan Rotterdam gehad, waardoor ze wekelijks met elkaar op de schaatsen stonden. Iedere week dus weer een beetje teambuilding… wat een topteam!

Skivakantie

Daikin is een bedrijf met een passie voor sport. Zes collega's binden er al enkele jaren gezamenlijk de lange latten onder. Zij reizen af naar Gerlos en onder het motto meters maken, maken zij menig piste in de omgeving onveilig. Na een gezellige après-ski, eten zij gezamenlijk en worden de wildste verhalen herbeleefd. Daarna nog even een wijntje of iets sterkers op de kamer en al snel gaan de luiken dicht. Het is een unieke dynamiek die we met elkaar hebben tijdens zo'n reis, echt ontzettend gezellig.



Voetbalcompetitie

De afgelopen zomers deed Daikin mee aan de Zomercompetitie Rotterdam, een voetbaltoernooi waar bedrijven uit de regio zich voor kunnen inschrijven. Dit toernooi duurt enkele weken, en de wedstrijden worden gespeeld op het veld van Excelsior. Zeven donderdagavonden spelen we 2x25 minuten op een half veld. Hierdoor is het zowel voor gevorderde als minder gevorderde voetballers mogelijk om mee te doen.

Het feit dat deze wedstrijdjes voor de nodige beweging zorgen is mooi meegenomen, maar eigenlijk eerder bijzaak. Tijdens deze avonden doen verschillende collega's van verschillende afdelingen mee. De deelnemers zijn heel wisselend: de een komt iedere week, de ander slechts een enkele wedstrijd. De een kan goed voetballen, de ander wat minder goed (zonder namen te noemen…). De een werkt al jaren bij Daikin, de ander zit net in zijn of haar eerste weken. De Zomercompetitie is een uitgelezen mogelijkheid om elkaar beter te leren kennen en om de verbondenheid tussen collega's te vergroten. Na de wedstrijd wordt er nog gezellig een drankje gedaan op het veld of in de kantine, wordt er nagepraat over de gespeelde wedstrijd of wordt er gekeken naar de andere wedstrijden die gespeeld worden. Ook organiseert de organisatie van de Zomercompetitie elk jaar een pubquiz waar alle teams aan mee kunnen doen. Drie jaar geleden was Daikin zo goed vertegenwoordigd tijdens deze avond, omdat de dames van kantoor het team aan kwamen moedigen tijdens de wedstrijd, dat wij als Daikin zelfs met twee teams meededen aan de quiz. De finale wordt traditioneel afgesloten met een barbecue. Kortom, de Zomercompetitie is een evenement dat enorm goed past bij het DNA van Daikin, en bij een echte Great Place To Work!



Mudmasters

Jaarlijkse deelname aan de Mudmasters is een traditie geworden. Met diverse collega's wordt er deelgenomen aan de race waarbij we veel lol met elkaar hebben en er een bende van maken. Het animo groeit en bij Daikin geldt: hoe meer zielen, hoe meer vreugd. We gaan dit doorzetten en hopen nog vele jaren mee te doen.

Dave en Marcel komen samen om muziek te maken

Niet alleen op sportief gebied komen collega's bij elkaar, Dave en Marcel maken namelijk ook wel eens muziek samen. Wil je meer weten over "De vrienden van Daikin LIVE?"



Click me



Daikin Awards

Jaarlijks worden de Daikin Awards georganiseerd. Dit is het moment voor installateurs om hun mooiste project(en) in de spotlights te zetten. De Daikin Awards is een jaarlijkse competitie die is ontstaan vanuit de gedachte dat we de markt willen oproepen om te denken in totaaloplossingen in plaats van in producten. Totaaloplossingen die origineel zijn, die verder kijken en durven, die iets opleveren en ambitie uitstralen.

We hebben er (door Covid-19) even op moeten wachten maar na 3 jaar is het eindelijk weer georganiseerd. De feestelijke uitreiking van de Daikin Awards '23 waren een grandioos succes. Erg benieuwd naar de mooie projecten die hebben deelgenomen? Bekijk de aftermovie via de button hiernaast.

Click me



Leiderschap

Binnen onze groeiende organisatie merken we dat inspirerend en effectief leiderschap van groot belang is voor de cohesie. We ondernemen als vooruitstrevende organisatie veel in vernieuwend leiderschap.



Effectief leiderschap

Daikin stelt de mens centraal, dat is het eerste uitgangspunt van de bedrijfsfilosofie. Als Daikin Nederland zijn we een gedreven salesorganisatie die haar bestaansrecht garandeert door de verkoop van producten en diensten. Hierdoor zijn wij continu balans aan het zoeken tussen een menselijke en resultaatgerichte aanpak. Daarom zoeken we naar collega's die goed tot hun recht komen in deze dynamische werkomgeving. We werven op competenties, een match met de organisatiecultuur en ontwikkelbaarheid. We verbinden ons door met elkaar resultaat neer te willen zetten, er te zijn voor elkaar in goede en mindere tijden en door collectief onze successen te vieren. Naast deze drive worden we gevoed met de internationale invloeden vanuit ons Europese- en Japanse hoofdkantoor, maar ook de Rotterdamse cultuur zit in het Daikin bloed. Deze aspecten maken samen dat wij ons inzetten voor een positief effect op mens en klimaat.

De mens centraal stellen, komt voort uit de leiderschapsterm 'People Centered Management'. Vanuit deze visie geloven wij dat het succes van de organisatie wordt bepaald door het werkgeluk en potentieel van onze mensen. Cumulatieve groei van onze mensen is het fundament van de groei van Daikin. Wij vinden het dus erg belangrijk om een omgeving te bouwen waarin collega's kunnen groeien. Dit doen we door het creëren van een familiaire omgeving, waar vertrouwen en respect belangrijk zijn. Daarnaast vinden we de persoonlijke verbinding erg belangrijk. Als laatste, zeker niet onbelangrijk: passie! Door te doen wat je leuk vindt, ontwikkel je je verder. Hoe doen we dat dan? Werken in een team met persoonlijk contact vinden we erg belangrijk. We werken allemaal naar dezelfde droom toe. Deze staat op de strategiebanners die op alle verdiepingen zijn terug te vinden, en wordt in veel meetings herhaald. Daarnaast: je leert vaak beter door uitgedaagd te worden. Fouten maken mag, want daar leren we van.

Als management kijken we naar onze eigen ontwikkelpotentie. We vragen regelmatig feedback, zoeken dialoog of advies bij elkaar en werken samen aan de toekomstvisie van Daikin. We blijven elkaar uitdagen op ontwikkelpunten en stellen onszelf kwetsbaar op binnen het managementteam, maar zeker ook naar al onze andere collega's. Het vragen van feedback, het volgen van trainingen en opleidingen, maar ook persoonlijke coachingtrajecten worden actief ingezet.











Persoonlijk leiderschap

Bij Daikin spreken we iedereen aan op zijn of haar persoonlijke leiderschapsrol. Ongeacht je functie, ongeacht hiërarchische positie. We verwachten dat iedereen persoonlijk leiderschap toont.

Alle collega's bij Daikin zijn gelijk aan elkaar en we beseffen ons ontzettend goed dat we de uitdagingen die er zijn met elkaar moeten dragen. Als je een kans ziet, een mogelijkheid hebt, ergens tegen aan loopt of wat dan ook, het wordt altijd door de organisatie gewaardeerd en gestimuleerd om je uit te spreken en mee te denken. Dit betekent niet dat alles direct kan worden aangepast, maar de betrokkenheid van eenieder wordt enorm gewaardeerd. De quote

'Verbeter de wereld van morgen, begin vandaag bij jezelf'

is hierin ontzettend relevant. Het komt je niet vanzelf aanwaaien, dus neem initiatief in jouw eigen rol, daar worden we beter van met elkaar.

In de dagelijkse praktijk komt dit terug in een aantal zaken. Iedereen is verantwoordelijk voor zijn of haar eigen ontwikkeling. We hebben autonomie in onze ontwikkeling, uitvoering van de taak en initiatieven die worden ondernomen. In de aansturing van collega's wordt veel tijd besteed aan het stimuleren van persoonlijk leiderschap. Dit wordt onder andere gedaan door collega's zelf hun ontwikkeldoelen voor het jaar op te laten stellen in de evaluatiecyclus. Een ander voorbeeld hiervan is dat collega's de mogelijkheid hebben om flexibel hun werktijden in te vullen, als de werkzaamheden dit toelaten. Om toch een gemene deler te behouden is er de afspraak gemaakt dat iedereen wel in de basis tussen 10.00 en 15.00 uur op een werkdag bereikbaar is.

Door een bepaalde mate van vrijheid en autonomie te geven, zie je dat collega's hier hun eigen verantwoordelijkheid pakken. Hierdoor is er meer ruimte voor een goede werk-privébalans. Een ander voorbeeld is dat wanneer een collega met een goed idee of oplossing komt, daar vanuit het team ruimte wordt gegeven om te experimenteren. Zo is onder andere de Daikin Buddy app ontstaan. Een app ontwikkeld door onze technische collega's in het belang van de klant en onze organisatie. De app heeft antwoorden op eerstelijns vragen en helpt de klant aan de juiste informatie.

Management Development Journey

Leiders spelen een grote rol in het nastreven van werkgeluk van collega's en daardoor bij het maximaliseren van ieders potentieel. Daikin heeft de afgelopen jaren een enorme groei doorgemaakt. Waar voorheen iedereen elkaar persoonlijk kende, is dat inmiddels met 200+ collega's een uitdaging. Bij deze veranderende organisatie wordt ook een andere manier van leidinggeven verwacht. Hierbij blijft het van belang dat onze kernwaarden dezelfde zijn en er ruimte en aandacht is voor de persoon.

Een drietal managers is in oktober 2022 begonnen aan een driedelig leiderschapsprogramma vanuit het Europese hoofdkantoor, genaamd Management Development Journey. Het doel van de Management Development Journey is om als manager bewust te worden hoe je het beste uit jezelf, maar ook uit je team kan halen. Dit programma gaat hen helpen met inzichten hoe zij kunnen bijdragen aan toekomstbestendig leidinggeven. De Japanse filosofie KAIZEN staat hierbij centraal: het continu verbeteren en kijken naar mogelijkheden.

De Management Development Journey bestaat uit drie verschillende modules met elk een driedaagse training. Tussen elke module door kan de theorie toegepast worden in de praktijk en zal er bij de volgende module stilgestaan worden hoe dit is gegaan.

In de eerste module is de focus op 'Jij als manager'. Zo wordt er een 360 graden feedback gegeven; hoe zie je jezelf, maar ook hoe zien anderen jou? Je wordt bewust van anderen om je heen en ervaart wat feedback en open communicatie doet binnen een team.

De tweede module staat in het teken van 'Hoe ga je met je team om'. Als activiteit kon er een keuze gemaakt worden uit verschillende actieve programma's, zoals abseilen en bergbeklimmen. Het doel hiervan is om te kijken hoe je samen als team een uitdagende situatie aan kan pakken. Waar liggen de zwaktes en waar de kwaliteiten en dus de kansen. Met als doel samen als team gezond beneden of boven komen. Open communicatie en vertrouwen is hierin nodig om te slagen.

Tot slot wordt er in de derde module gekeken naar het presenteren van een project. Het is een project dat je in teamverband moet oppakken, en deze keer waren de drie Nederlandse managers bezig met het onderwerp Operations Excellence. Dit wordt gepresenteerd aan een team binnen Daikin Europe.

Alphons, Manager Applied: „Het belangrijkste wat ik er tot nu toe uit heb gehaald, is het belang van open communicatie, vertrouwen binnen een team en feedback durven vragen en geven. Ik pas dit nu al binnen mijn team toe en probeer tussentijds stil te staan bij het doel: waar moeten we heen, maar ook waar komen we vandaan? Wat gaat er goed en waar kunnen we van leren? Om zo als een team de Japanse filosofie KAIZEN na te streven!"



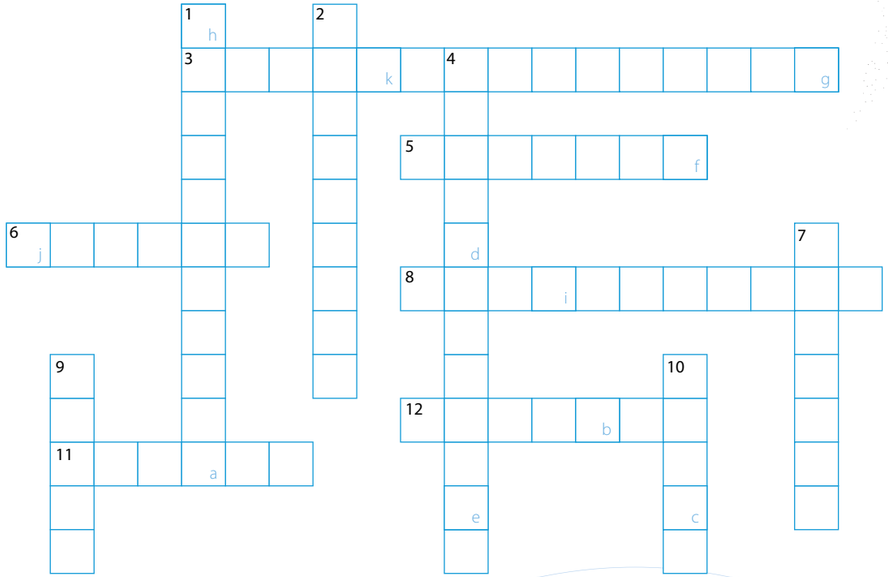
Groeipijnen

Bij de grote groei komen de nodige groeipijnen kijken. Dit kan uiteraard ook effect hebben op het werkgeluk van collega's. Voorbeelden hiervan zijn dat veel processen en werkwijzen zijn verouderd. Daarom is er een project opgestart om organisatiebreed alle processen in kaart te brengen en centraal te plaatsen op het intranet. Hierdoor kunnen we de nodige verbeterslagen maken en zorgen we voor transparantie naar alle afdelingen.

Een ander voorbeeld is onze progress meeting halverwege het boekjaar, in oktober. We doen deze meeting halfjaarlijks, om een update te geven over hoe het gaat met de omzet, de uitdagingen die voor ons liggen en ook de positieve dingen die we al hebben bereikt. Deze meeting heeft doorgaans het karakter van een presentatie/update, gevolgd door op interactieve wijze met elkaar in gesprek te gaan over bijvoorbeeld de uitdagingen die nog voor ons liggen, of om op specifieke onderwerpen de stemming/gedachten uit de organisatie naar boven te halen. Deze laatste progress meeting hebben we echter ingestoken door met elkaar in te zoomen op de groeipijnen die we als organisatie ervaren. Onder leiding van een externe facilitator (Jan Dirk Stouten), is directie op het podium in gesprek gegaan over de groeipijnen, haar onzekerheden, de fouten die (ook door haar) gemaakt worden, maar ook wat haar drijft om door te gaan die groei en ambitie verder te behalen, namelijk het met elkaar ervoor willen gaan, de unieke waarde van Daikin en het benoemen van de dingen die structureel zijn/moeten worden aangepakt. Er ontstond een zeer open sfeer in deze meeting, waar kwetsbaarheid werd getoond, zowel in directie als in publiek. De behoefte aan regelmatigere updates werd gedeeld, waarna we een tweede progress meeting hebben ingelast en er diverse filmpjes vanuit de cockpit werden gedeeld door Edwin.



Kruiswoord puzzel



Horizontaal

3 Een binnenruimte verkoel je met ...
5 Het geheel aan gewoonten dat bij een groep hoort
6 Feestelijk doorbrengen of gedenken
8 Daikin is de ... in oplossingen voor airconditioning en warmtepompen
11 Naam van Daikin's mascotte
12 Kouder (Ev)

Verticaal

1 Haalt warmte uit de lucht
2 Wij zijn hoofdsponsor van het ...
4 Het uithoudingsvermogen van systemen en processen
7 Verwarming (Ev)
9 Land in Azië
10 Toename

Oplossing

a	b	c	d	e	c	f	e	g	c		h	c	f	i	j	b	k	c	f

Funpagina

Zoek de 8 verschillen





Woordzoeker

G	K	P	O	M	P	I	E	A	P	P	L	I	E	D	R	S
F	L	A	I	H	T	R	E	H	E	A	T	I	N	G	E	C
R	I	K	O	U	D	E	M	I	D	D	E	L	D	A	T	H
E	M	R	I	N	F	O	W	H	E	E	L	S	I	A	N	A
F	A	E	N	E	Z	IJ	R	P	E	I	G	R	E	N	E	A
R	A	D	5	2	N	O	I	S	U	F	C	T	H	P	C	T
I	T	I	W	A	R	M	T	E	P	O	M	P	M	L	E	S
G	B	E	T	N	E	M	U	S	N	O	C	A	A	C	C	E
E	E	L	G	R	O	E	I	D	N	E	Z	I	A	K	N	N
R	H	T	F	A	B	R	I	E	K	S	B	E	Z	O	E	K
A	E	K	E	A	L	T	H	E	R	M	A	T	R	O	I	R
T	E	R	E	G	I	N	I	E	R	T	H	C	U	L	R	U
I	R	A	W	O	O	W	E	R	K	G	E	L	U	K	E	U
O	S	M	N	E	E	V	N	E	R	E	E	H	D	R	P	T
N	I	I	O	N	T	W	I	K	K	E	L	I	N	G	X	L
E	N	E	R	G	I	E	T	R	A	N	S	I	T	I	E	U
G	G	K	T	I	E	T	I	L	A	I	G	E	L	L	O	C

Airconditioning
Altherma
Applied
Collegialiteit
Consument
Cultuur
Duurzaamheid
Energieprijzen
Energietransitie
Experience center
Fabrieksbezoek
Fusion25
Groei
Heating
Heerenveen
Infowheels
Kaizen
Klimaatbeheersing
Koudemiddel
Luchtreiniger
Marktleider
Ontwikkeling
Pompie
Refrigeration
Schaatsen
Thialf
Warmtepomp
Werkgeluk

Oplossing



Tot ziens!

Tot slot, een laatste woord, want aan alle dingen komt een eind. Maar niet getreurd, want bij Daikin wordt het gelukkig nooit saai. We hopen dat je als lezer een goed beeld hebt gekregen van wie wij zijn, wat we doen en vooral wat we belangrijk vinden.

We hopen snel veel nieuwe collega's te mogen verwelkomen en vooral onze huidige collega's niet gedag te zeggen. We zijn trots op de mensen waar we elke dag mee mogen werken en waarmee we met elkaar topprestaties neerzetten! Het kan altijd meer, beter, sneller en heel vaak anders, maar soms héél even stilstaan is het mooiste dat we onszelf kunnen gunnen.

Dank aan iedereen die ons Daikin magazine mogelijk heeft gemaakt, bedankt voor jouw bijdrage.

Grote groet,

Namens het projectteam Daikin magazine '23

Wendy & Senne

Projectleiders Daikin magazine '23

Colofon

Projectleiders

Senne van Dijk
Wendy Paulus

Ontwerp

WOAU!

Luigi Dorigoni
Jelien de Jong
Léon Kranenburg

Fotografen

Henk van der Giesen
Elizar Veerman
Lieke van der Wel

Project team

Ronald de Feyter
Tim van Hussel
Isabel van Santbrink
Gerard Twisk
Dave Westkamp
Sandra Wijgerde

Betrokkenen

Edwin Hoogerwerf
Karin Hoogendam
Lies Kalpoe
Marianne Spit

Aan deze editie werkten mee

Rachel Baan
Ricardo van Blijderveen
Edwin van Dinther
Fred van Duijvenbode
Nina Engelbrecht
Ivan van der Est
Sherility van Gobbel
Katja van Haaren
Richard van der Horst
Satish Jageswar
Janine van der Jagt
Jelle Jansen
Joeri Kapsenberg
Marcel Kooger
Tahnee Luns
Nick Maas
Patrick van Merode
Linda Metten
Ruud Meus
Jeroen Peeters
Chantal Smit
Alphons Stevens
Reinier Weststrate
Wayne Young

Correctie

Dijlan van Vlimmeren





Good climate starts with people