

ONZE TK ELEVATOR- PRINCIPES



ONZE TK ELEVATOR- PRINCIPES



In de zomer van 2020 zijn we een nieuw tijdperk ingegaan als zelfstandige onderneming en zijn we gestart met de realisatie van onze eigen TK Elevator-identiteit. In deze context hebben we veel medewerkers uit alle lagen van de organisatie over de hele wereld gevraagd naar hun moments of excellence en aan te geven welke principes vooral hebben bijgedragen tot het succes van die situaties.

Op basis van deze inspirerende verhalen en gesprekken, werden onze nieuwe Principes van TK Elevator ontwikkeld. Deze Principes worden ons lichtbaken, en zullen ons de weg wijzen betreffende onze mindset en gedrag, maar ook betreffende de manier waarop we elke dag samenwerken bij TK Elevator. Ze zijn duidelijk, verfrissend en krachtig, en elke medewerker moet ze kennen en omarmen.

De volgende pagina's leiden u door de zes Principes van TK Elevator en geven u een korte uitleg van elk principe. Daarnaast wordt concreet beschreven welk gedrag onlosmakelijk aan de principes is verbonden, wat er precies wordt bedoeld met elk principe en wat er van de medewerkers van TK Elevator wordt verwacht in het kader van onze principes.

Door deze principes na te leven, zullen we blijven streven naar uitmuntendheid en onze Elevator-identiteit stap voor stap verder vormgeven.

Bedankt voor uw betrokkenheid!

De directie van TKE



Peter Walker



Ercan Keles



Vincent Della Valle



Kevin Lavallee



Dr. Philipp Voet
van Vormizeele

ONZE TK ELEVATOR- PRINCIPES



De veiligheid van onze
mensen waarborgen



Denk aan het totaalbeeld



Het leven van onze
klanten eenvoudiger
maken



Ondernemend werken

We realiseren winstgevende groei en superieure resultaten door het formuleren van en werken in lijn met een langetermijnvisie, het stellen van ambitieuze doelen en onszelf en anderen te motiveren om door te zetten



“We hadden een heel groot ziekenhuis overgenomen van onze concurrenten. We kwamen in een lastige situatie terecht: we moesten snel inzicht krijgen in hun behoeften en oplossingen bieden. Dat lukte ons door samen te werken: we waren allemaal zelf verantwoordelijk voor onze doelen en onze leidinggevende gaf ons “het recht om te handelen”, waardoor een groot verantwoordelijkheidsgevoel en autonomie ontstonden. Hierdoor leerden we van onze fouten en konden we oplossingen ontwikkelen die zowel voor de klant als voor ons gunstig waren.”

Ervaring van medewerker

Wat we doen

- Een duidelijke langetermijnvisie en heldere strategie volgen; Deze bereiken;
- Een cultuur creëren met optimale prestaties, door elkaar verantwoordelijk te houden voor het behalen van onze gedeelde objectieven;
- Duurzaam handelen en oplossingen implementeren die permanent en duurzaam zijn voor de lange termijn;
- De communicatie, processen en structuren vereenvoudigen voor een efficiënt gebruik van middelen;
- Onszelf en anderen bekrachtigen en anderen vertrouwen met beslissingen;
- Experimentele activiteiten omarmen en niet bang zijn om risico's te nemen;
- anderen inspireren door een positieve houding en open mindset.

Wat we vermijden

- Bureaucratie in stand houden en vasthouden aan oude patronen, zonder de impact op het bedrijf te overwegen;
- Langdradigheid bij het maken van beslissingen;
- Het micromanagen van anderen;
- Een cultuur met faalangst en waarin fouten worden bestraft;
- Anderen weerhouden van eigenaarschap en verantwoordelijkheid;
- De schuld aan anderen of externe factoren geven.

Wees eerlijk en transparant

We ontwikkelen vertrouwen door
betrouwbaar te zijn en moed te tonen
om echte kwesties aan te pakken



“Onze processen en reporting waren complex en tijdrovend. Het was verfrissend om te zien dat een leidinggevende de inefficiënties in het systeem op een directe en open manier aanpakte. Onze organisatie heeft veel meer van dat soort mensen nodig, die ondersteunend werken en ons creatief laten zijn, en ons niet op de huid zitten met kleine dingen.”

Ervaring van medewerker

Wat we doen

- Vertrouwen ontwikkelen door betrouwbaar, respectvol en transparant te zijn met elkaar;
- Openlijk communiceren en informatie tijdig delen;
- Moed tonen door de echte problemen aan te pakken en niet te focussen op zaken die geen waarde creëren;
- Constructieve discussies omarmen en eerlijke feedback delen met elkaar;
- Integer handelen en de daad bij het woord voegen.

Wat we vermijden

- Accepteren hoe dingen zijn en iets dat niet werkt voor lief nemen;
- Harmonie belangrijker vinden dan eerlijk de waarheid vertellen en moeilijke gesprekken uit de weg gaan;
- Kritische feedback wegzuiven en zich dingen persoonlijk aantrekken;
- Mensen persoonlijk aanvallen bij het geven van feedback of aanklaarten van kwesties, met de vinger wijzen;
- Een machtspositie gebruiken om je gelijk te halen.

Een omgeving creëren waarin toekomstige generaties willen werken

We ondersteunen elkaar en creëren een cultuur
waarin iedereen zichzelf kan zijn, kan groeien
en zijn volledig potentieel kan ontwikkelen



“Mijn kleinkinderen kregen schildpadden als geschenk. Waar ik gelijk aan moest denken is dat schildpadden maar tot een bepaalde grootte groeien als je ze in een aquarium stopt. Als je ze in een grote vijver loslaat, worden ze veel groter. We moeten een omgeving creëren waarin iedereen zijn volledige potentieel kan ontwikkelen en er geen beperkingen door kunstmatige structuren zijn.”

Ervaring van medewerker

Wat we doen

- Ons trots voelen om bij TK Elevator te werken en passie beleven in ons werk;
- Empathie en interesse tonen in onze mensen;
- Anderen inspireren door een gezond optimisme te tonen en successen te belonen en te vieren;
- Een veilige en uitdagende werkomgeving creëren om actief de ontwikkeling en groei van anderen te ondersteunen.

Wat we vermijden

- Niet geloven en geen interesse tonen in anderen;
- Geen tijd en moeite stoppen in de ontwikkeling en groei van anderen;
- De ontwikkeling van anderen beperken om er zelf beter van te worden;
- Anderen zien als nummer in plaats van als persoon;
- Geen passie hebben voor wat we doen;
- De focus leggen op het negatieve.

De veiligheid van onze mensen waarborgen

Samen werken aan een veilige omgeving zonder dodelijke ongevallen, overal ter wereld



“Tijdens een bezoek aan een van onze fabrieken zag ik iemand zonder helm. Hoewel ik er niet verantwoordelijk voor ben, voelde ik me wel verantwoordelijk en heb ik diegene gevraagd een helm op te zetten. We willen dat onze mensen ELKE DAG weer veilig thuiskomen bij hun familie.”

Ervaring van medewerker

Wat we doen

- De veiligheid van onze collega's, medewerkers en klanten als meest belangrijke waarde zien en ook zo handelen;
- Het belang van veiligheid communiceren en ervoor zorgen dat deze boodschap alle collega's, medewerkers en onderaannemers bereikt;
- De hoogste kwaliteitsstandaarden naleven;
- Leiden door het goede voorbeeld te geven en alle veiligheidsprocedures te volgen (bijv. 10 veiligheidsregels);
- Positief reageren op goede veiligheidspraktijken;
- Alle incidenten als te voorkomen behandelen;
- Gebreken inzake veiligheid snel en actief corrigeren en verbeteringen op het gebied van veiligheid stimuleren.

Wat we vermijden

- Veiligheid niet als belangrijkste prioriteit zien;
- Onder druk van de procedure afwijken en de veiligheidsstandaarden minder goed naleven;
- De veiligheids-gerelateerde procedures zelf niet naleven;
- Audits en procedures zien als bureaucratische rompslomp;
- Veiligheidskwesties niet openlijk durven aanpakken.

De levens van onze klanten makkelijker maken

In onze onderneming staat de klant centraal door het gemakkelijkste bedrijf te zijn om mee samen te werken en door een uitzonderlijke service te bieden



“Toen we in zee gingen met de grootste winkelcentrumketen van Spanje, lag de focus op de servicestandaard. De klant was ontevreden met de onderhoudsservice van het vorige bedrijf waarmee hij werkte. Toen wij gestart zijn, stelden we de behoeften van de klant centraal en daagden we onszelf uit om te voldoen aan de wens van de klant om met de installatie van de concurrent te blijven werken. Hierdoor moesten veel verschillende partijen betrokken worden. De klant was zo onder de indruk van onze capaciteiten, dat we nu ook het onderhoud uitvoeren op installaties van andere merken. We plaatsten ons in de schoenen van de klant, waardoor we een hoger serviceniveau konden bieden dan de concurrentie.”

Ervaring van medewerker

Wat we doen

- De behoeften van de klant centraal stellen;
- Luisteren naar de klant, vanuit hun perspectief denken en onszelf in hun schoenen plaatsen;
- Op regelmatige basis contact houden met onze klanten;
- Zaken eenvoudig houden voor onze klanten;
- Die extra stap zetten om de beste service te bieden aan onze klanten en snel reageren op hun behoeften;
- De trends in onze markt en die van onze klanten bijhouden om innovatief te kunnen reageren.

Wat we vermijden

- Focus op interne kwesties en klantbehoeften als niet prioritair beschouwen;
- Niet inspelen op de wensen van onze klanten;
- Statisch blijven en de marktontwikkeling, veranderingen en trends negeren.

Denk aan het totaalbeeld

Wij zijn één TK Elevator met gemeenschappelijke doelen binnen verschillende geografische locaties en afdelingen



“Het leveren van mobiliteitsoplossingen geeft ons voldoening, we spelen een belangrijk rol in de maatschappij. Wanneer we antwoord hebben op het ‘waarom’, voelen we ons trots en geïnspireerd. In lastige situaties wordt duidelijk hoe belangrijk ons doel is. Op die momenten worden financiële doelstellingen aan de kant gezet en handelen we vanuit empathie. Tijdens de COVID-pandemie bijvoorbeeld, moesten er installaties in een staatsziekenhuis worden afgewerkt. De leidinggevendenden reageerden snel en er werden technici en supervisors van andere projecten gehaald om te helpen. Dat we onze bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij maakt ons trots.”

Ervaring van medewerker

Wat we doen

- Elkaar zien als onderdeel van één TK Elevator;
- Een gevoel van doel en verbondenheid creëren;
- Grens- en afdelings-overschrijdend samenwerken aan gezamenlijke doelen;
- Afstemming en vertrouwen creëren binnen teams om meer te bereiken;
- Actief samenwerken om andere perspectieven te begrijpen en hiervan te leren.

Wat we vermijden

- Silo-denken aanmoedigen;
- Beslissingen maken zonder rekening te houden met het gehele systeem;
- Op een egocentrische wijze leiding geven, de perspectieven van anderen niet zien of niet willen zien;
- Persoonlijk gewin belangrijker vinden dan de bedrijfsdoelen.

Hebt u vragen of kent u ook een inspirerend verhaal dat u wilt delen met ons? Neem contact met ons op via development-et@tkelevator.com





TK Elevator GmbH
E-Plus-Straße 1
40472 Düsseldorf | Germany
www.tkelevator.com