

Beschrijving merkwaarden – ons DNA

Vrij

De waarde vrij staat voor vrijheid. Je bent vrij om jouw werk op jouw manier uit te voeren, vrijheid om zelf beslissingen te nemen en de vrijheid om ideeën werkelijkheid te maken. Oftewel: autonomie. Maar het betekent ook dat we vrij zijn van (te veel) procedures en naar de situatie kijken met gezond boerenverstand: wat is voor deze situatie de beste oplossing? Dit maakt ons **flexibel**.

Om op een vrije manier te werken is **vertrouwen** nodig. Vertrouwen krijg je vanaf het begin, en is niet iets wat je moet verdienen. We hebben vertrouwen in elkaar en het vertrouwen dat de ander **Pro Ivy gedrag** vertoont. Daardoor weet iedereen dat, ondanks dat een keuze of werkwijze van iemand anders niet tot jouw persoonlijke voorkeur hoort, alle keuzes, gedrag en werkwijzen in het belang liggen van de doelstellingen en intenties van Ivy.

Om met deze vrijheid om te gaan is een groot **verantwoordelijkheidsgevoel** en **zelfredzaamheid** nodig. Jij bent óók verantwoordelijk voor Ivy. Mopper niet over een situatie, maar opper een oplossing om het te verbeteren. En beter nog: neem gelijk het initiatief om het te verbeteren! Snap je iets niet? Stel je vraag aan een collega. Maar wacht niet af totdat het jou wordt uitgelegd.

Vrijheid bestaat niet zonder grenzen, of een kader. Zorg er bijvoorbeeld voor dat jouw vrijheid niet de vrijheid (of werkplezier) van een ander belemmert. Dus houd je aan de afspraken en pak je verantwoordelijkheid. Alleen als iedereen verantwoordelijkheid neemt, kunnen we een gezonde financiële basis behouden en als bedrijf blijven ontwikkelen.

Vernieuwingsdrang

Het nemen van **initiatief** komt ook terug in onze merkwaarde vernieuwingsdrang. Dit houdt in dat je intrinsiek de motivatie hebt om nieuwe dingen te proberen. Alleen interesse hebben in nieuwe dingen is niet genoeg. Je moet het **gewoon proberen!** Proberen doe je stap voor stap. Begin met een pilot. Dit hoeft nog lang niet perfect te zijn. Belangrijk is om voortgang te maken en je pilot te blijven verbeteren. Alleen zo bereiken we onze strategische intenties.

Om continu nieuwe dingen te proberen is een veilige werkomgeving nodig. Je moet kunnen vertrouwen op je collega's dat zij jouw initiatief steunen en dat ze je zullen motiveren om je ideeën uit te werken. Je collega's zullen vooraf niet op de rem gaan, maar achteraf samen evalueren en van constructieve feedback voorzien waarmee jouw initiatief alleen maar beter wordt. Voorwaarde is natuurlijk wel dat jouw initiatieven een bijdrage leveren aan het behalen van de Ivy doelstellingen. Dan vertoon je **Pro Ivy gedrag**.

Blijven proberen is belangrijker dan perfecte resultaten.

Vriendschappelijk

Doordat we zelfsturend werken zijn we allemaal **gelijkwaardig** aan elkaar en gaan dus ook vriendschappelijk met elkaar om. We zijn **informeel** in de omgang. Dat betekent dat we echte verbinding met elkaar maken. We zijn nieuwsgierig naar elkaar en weten wat er in elkaar om gaat. We zorgen voor elkaar én voor Ivy. Dat zorgt voor vertrouwen in elkaar en een veilige werkomgeving waarin Ivy-ers tot mooie resultaten komen!

Maar daardoor kan ook iedereen zichzelf zijn. Of je nou groen, geel of blauw bent. Links of rechts. Of je op jongens of meisjes valt. Het maakt niet uit. Als we verbinding hebben, rekening houden met elkaar en samen aan gezamenlijke doelen bereiken creëren we een prettige werkomgeving.

Ook als je vriendschappelijk met elkaar omgaat, moet je elkaar de waarheid kunnen vertellen. Maar dat doen we altijd met respect en op een constructieve manier op basis van waardering. En altijd met de intentie om van elkaar een betere collega te maken.

Ook met klanten en kandidaten gaan we vriendschappelijk met elkaar om. Bij lastige situaties vraag je jezelf af; hoe zou ik nu reageren als deze persoon een van mijn vrienden zou zijn? Zo zorgen we ervoor dat we een win-win situatie bereiken. We gaan niet voor 'ellebogen-werk' die ten koste zijn van de ander. Alleen als we voor de ander én voor onszelf een geschikte oplossing hebben behaald kunnen we duurzaam groeien.

Hoe vriendschappelijk we ook zijn, we blijven wel een bedrijf. We blijven ten alle tijden een geschikt visitekaartje van Ivy.

Slim

Dit klinkt in eerste opzicht natuurlijk als een open deur: natúúrlijk zijn we slim. We werken toch alleen met hoogopgeleiden? Maar met slim bedoelen wij een stuk méér dan alleen een doordachte oplossing.

Voor ons betekent slim zijn dat we kiezen voor eenvoudige, doordachte oplossingen. We vermijden onnodige complexiteit en zoeken naar manieren die iedereen begrijpt en waarmee we flexibel kunnen blijven. Vraag jezelf steeds af: maken we het simpeler of moeilijker? Door **simpel** te blijven, kunnen we als bedrijf groeien, onze doelen halen en **effectief** werken.

Een metafoor. Als Ivy een landschap zou zijn, zijn wij een heidegebied. Wij zijn niet de keukenhof. Niet alles is perfect aangeharkt, bestraat en afgezet met hekken. Wij zijn het op natuurlijke wijze gegroeide heidegebied. Waar flora en fauna dwars door elkaar in respect met elkaar leven en op een prachtige manier bloeit. Uiteraard moet er soms ingegrepen worden, maar verder laten we de natuur haar werk doen.

Om slimme, maar effectieve oplossingen te bedenken, is radicale **transparantie** nodig. Niet overal, maar wel daar waar het ertoe doet. Transparantie zorgt ervoor dat iedereen met dezelfde informatie aan tafel zit, wat cruciaal is voor gezamenlijke besluitvorming. Niet iedereen is gelijk, maar door vanuit dezelfde feiten en inzichten een discussie in te gaan, vinden we elkaar sneller en komen we tot besluiten waar iedereen achter kan staan.

Hongerig

Ivy-ers die hongerig zijn herken je aan een **nieuwsgierige** houding en stralen **enthousiasme** uit. We hebben een hoge mate van energie en hebben zin om initiatief te nemen. Daarnaast zijn we continu bezig om dingen beter te doen. We willen iets bereiken en weten dat we daarvoor nieuwe dingen moeten leren en actief om feedback moeten vragen om zo steeds beter te worden in wat we doen. Dit doen we niet omdat het moet, maar omdat we intrinsiek gemotiveerd zijn.

Intrinsieke motivatie is een krachtig en effectief middel dat we moeten koesteren. We werken daarom niet met extrinsieke beloningen zoals bonussen. Integendeel; wij stimuleren juist intrinsieke motivatie. Is iemand intrinsiek zeer gemotiveerd voor een idee waar jij weinig vertrouwen in hebt? Stimuleer dan de intrinsieke motivatie en stuur bij om deze intrinsieke motivatie te gebruiken om van een matig idee een fantastisch idee te maken.

Dus let op voor “ja, maar” gedrag. Met “ja, maar” gedrag zeg je eigenlijk nee en demotiveer je iemands intrinsieke motivatie. Dus werk aan **“ja, en”** gedrag. Daarvan wordt iedereen beter.