

Onze versie van het Baarda Model





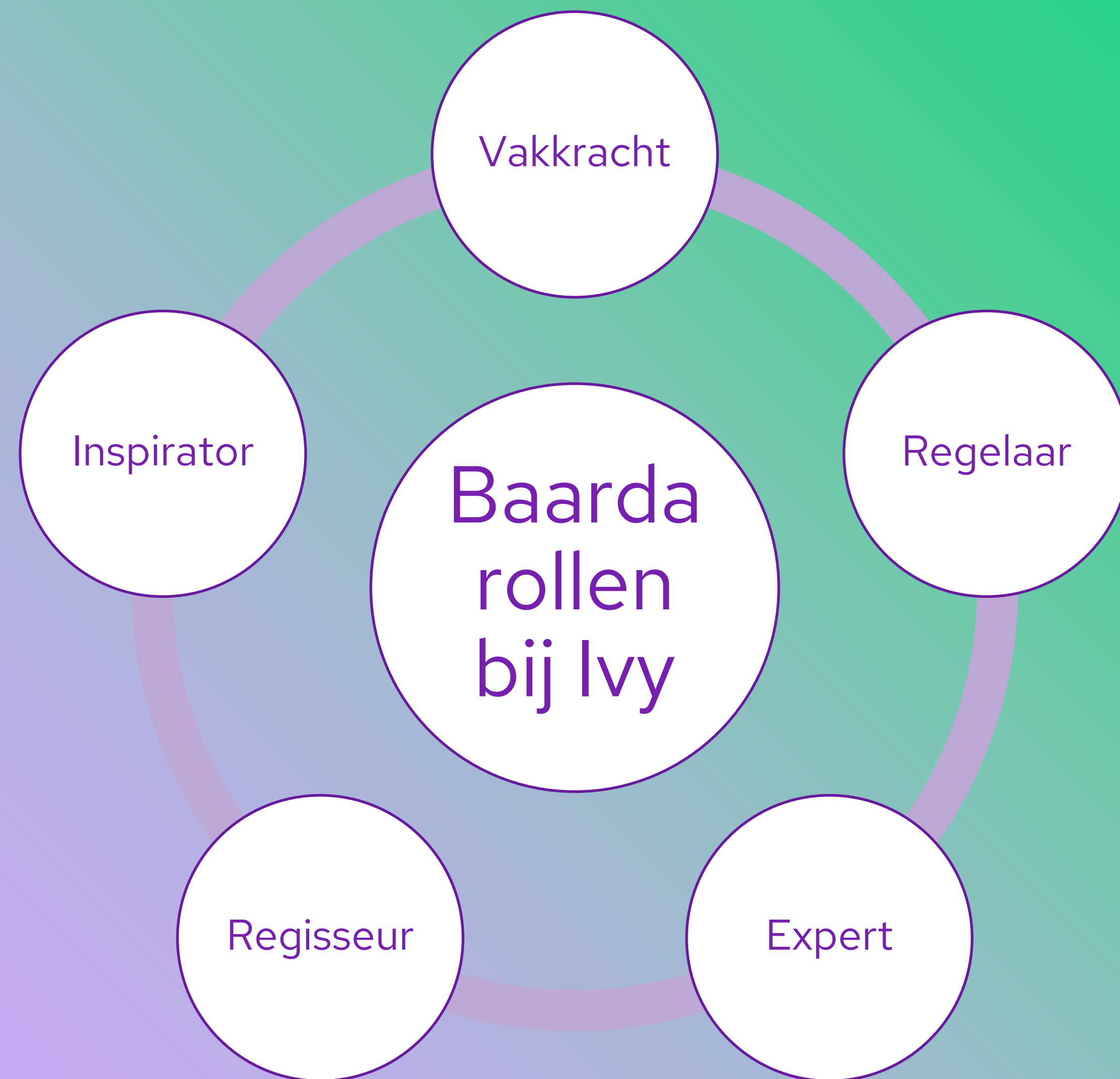
Baarda rollen

Welke rollen zijn er bij Ivy

Basis: toegevoegde waarde en probleemoplossend vermogen

Elke rol levert op zijn eigen manier waarde aan wat we samen doen. De impact op de klant verschilt, en daardoor ook het salaris. Tegelijk is elke rol even nodig. We zien elkaar niet als hoger of lager, maar als gelijkwaardig. Iedereen krijgt de ruimte om zich te ontwikkelen.

Mensen lossen problemen op op verschillende manieren. De één werkt het liefst aan herkenbare, praktische vraagstukken. De ander pakt graag iets wat nog niet eerder is gedaan. En weer een ander vindt het leuk om abstracte, complexe problemen te ontrafelen. In de Baarda-modellen wordt dit verschil in probleemoplossend vermogen zichtbaar gemaakt.



Vakkracht

Je zorgt dat dingen gedaan worden: collega's vertrouwen op jouw vakmanschap en aanpakmentaliteit.

Toegevoegde waarde

De vakkracht zorgt dat dingen gewoon werken. Het zijn mensen die met aandacht en vakmanschap uitvoeren wat is afgesproken. Ze lossen praktische problemen op, houden systemen draaiend en leveren direct merkbaar resultaat. Geen vergaderingen, geen vage plannen – gewoon doen wat nodig is.

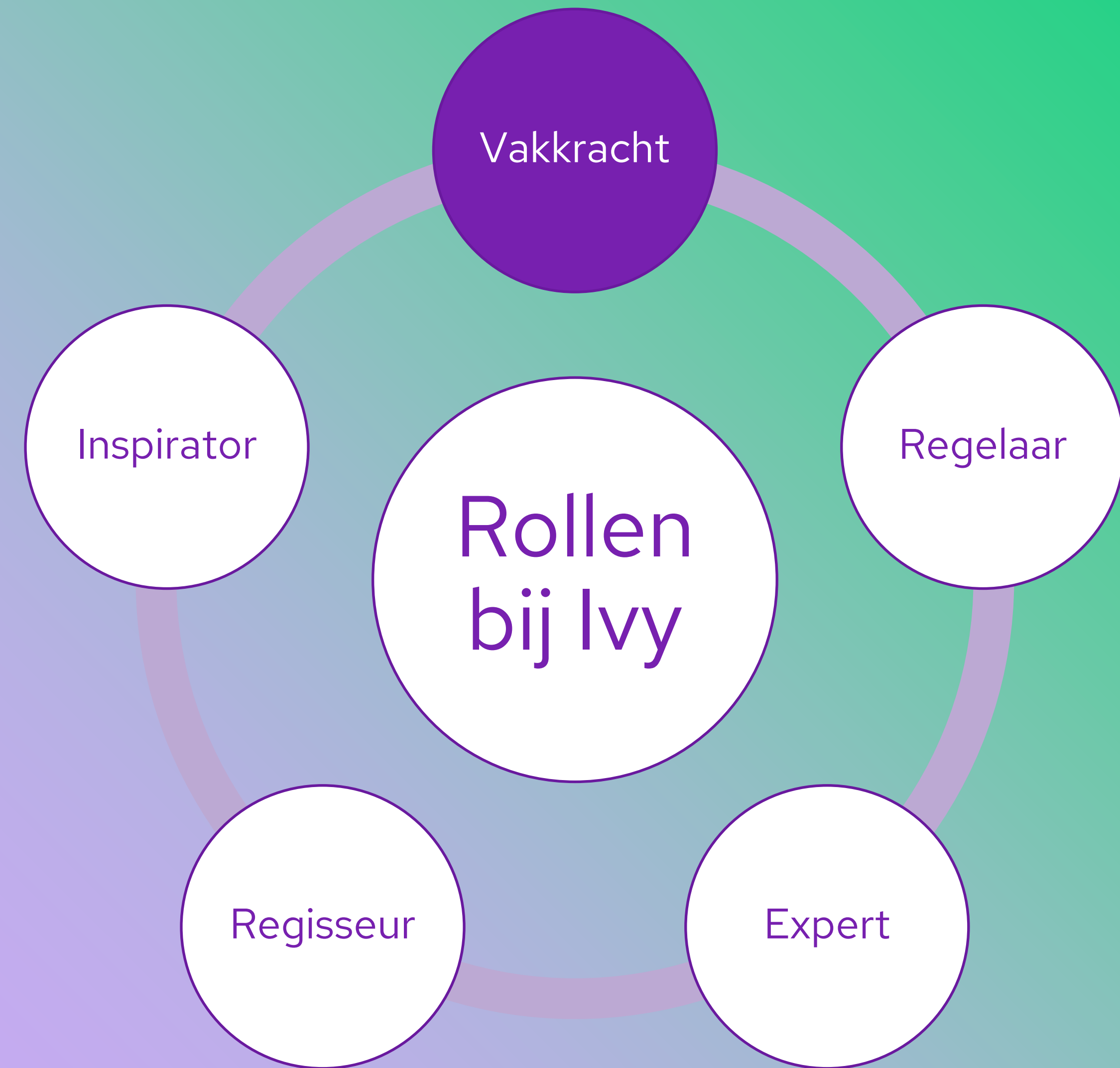
Ze zijn goed in hun vak en vaak opgeleid of gecertificeerd om het veilig en precies uit te voeren. Zonder hen valt werk stil.

Werkdag

Een vakkracht weet waar hij of zij aan toe is. Je komt binnen, pakt je taken op en zorgt dat het werk afkomt. De dag heeft een duidelijke structuur. Als jij je werk niet doet, merkt iedereen het. De impact is direct zichtbaar: iets wordt niet geleverd, blijft liggen of loopt vast.

Ivy-rollen

Binnen Ivy zijn vakkrachten bijvoorbeeld onze **projectmedewerkers** of **studenten**. Zij helpen klanten vooruit door betrouwbaar en zorgvuldig werk te leveren. Niet op de voorgrond, maar wel onmisbaar. Zij zijn de mensen die het werk écht doen.



Regelaar

Collega's waarderen jou als rustpunt en spin in het web

Toegevoegde waarde

Je ziet praktische problemen aankomen, anticipeert daarop en weet wat prioriteit heeft. Een **Regelaar** werkt het liefst volgens een duidelijk ritme en heeft informatie van anderen nodig om het werk goed af te ronden.

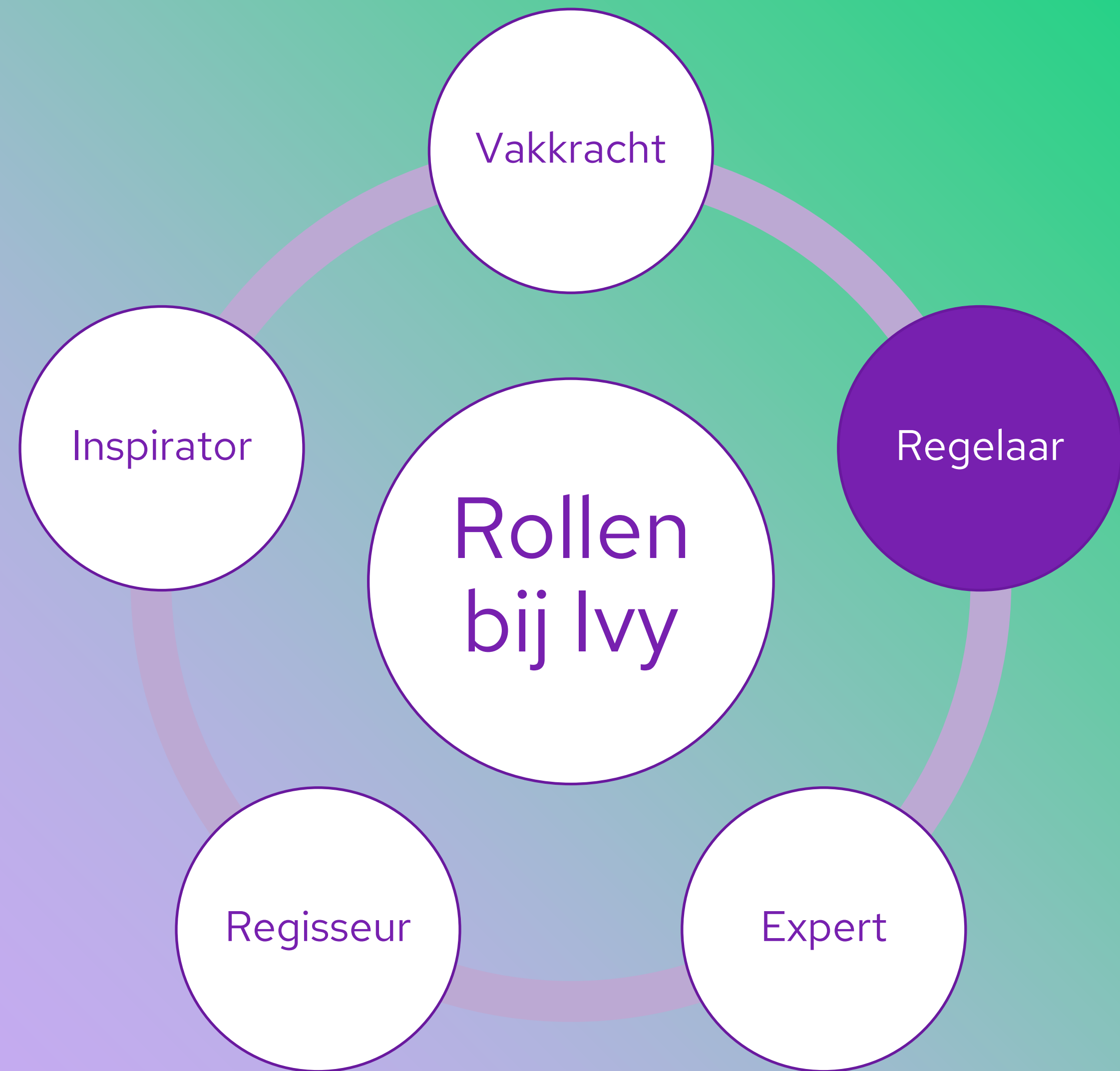
Werkdag

Je werkdag is gestructureerd, maar nooit saai. Je komt op kantoor en weet precies wat er moet gebeuren. Veel situaties of vragen keren wekelijks terug – en dankzij jouw kennis van de procedures weet je daar soepel mee om te gaan. Juist dat maakt het werk afwisselend en veelzijdig.

Ivy Global rollen

Voorbeelden zijn oa:

- Collega's die zorgen dat de financiële administratie vlekkeloos verloopt (zoals de **Finance administratie**-rol),
- Studentenrecruiters,
- Community managers
- IT Beheer
- HR administratie



Expert

Collega's kunnen bouwen op jouw specifieke expertise

Toegevoegde waarde

Als expert los je vraagstukken op die niet standaard zijn. Je gebruikt je kennis, ervaring en de juiste tools om tot een oplossing te komen. Je houdt je vakkennis actueel en past nieuwe inzichten direct toe in je werk.

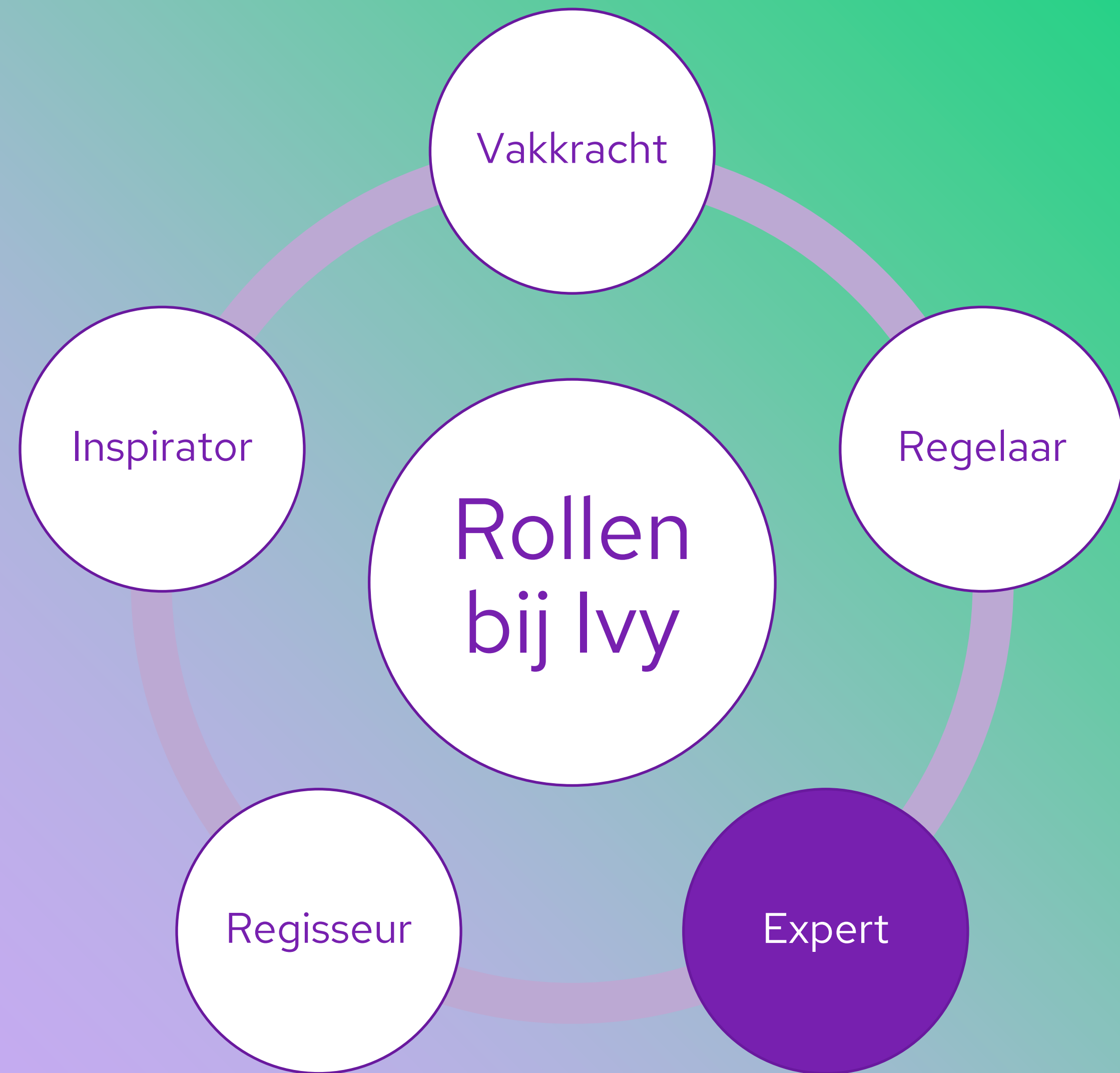
Werkdag

Je werkdag is gestructureerd. Samen met je team weet je wat er moet gebeuren en wat jouw bijdrage is. Je gebruikt je analytisch vermogen om concrete, complexe problemen op te lossen. Zo lever je dagelijks een directe bijdrage aan het resultaat van het team.

Voorbeelden van rollen bij Ivy Global

- Project Engineer
- Project Manager
- Sales
- Consultant
- Talent Manager
- HR
- Finance

Het grootste deel van Ivy zal waarschijnlijk de rol expert krijgen.



Regisseur

Jij biedt collega's overzicht en samenhang in hun werkzaamheden

Toegevoegde waarde

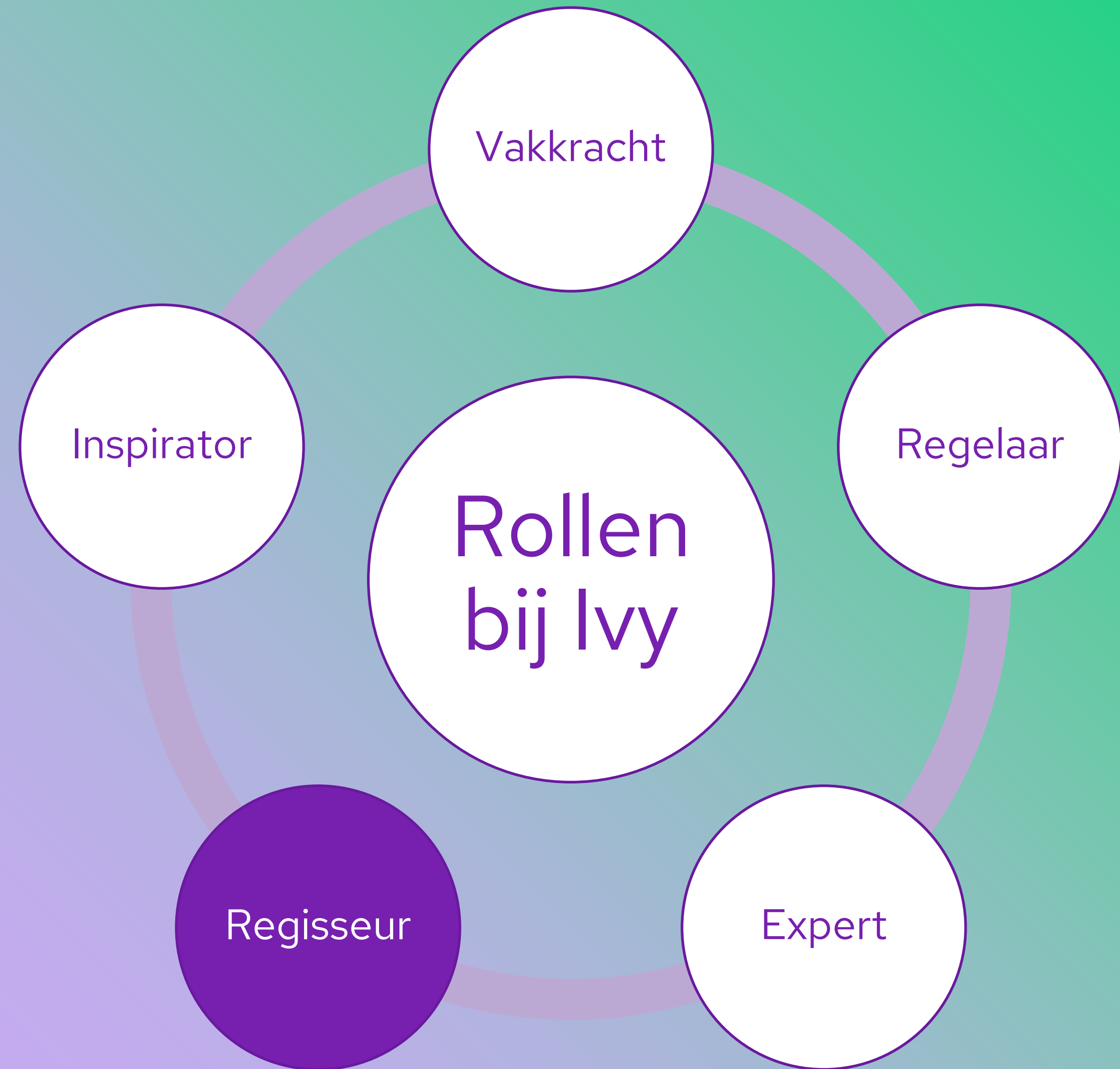
Als regisseur kun je goed omgaan met abstracte vraagstukken. Je vertaalt een brede richting of visie naar een concreet plan van aanpak. Je denkt na over hoe het werk is georganiseerd en maakt daar keuzes in. Je neemt beslissingen zelfstandig en weet anderen mee te nemen in jouw ideeën.

Werkdag

Je werkdag bestaat uit overleg en focustijd. In overleggen haal je input op of toets je je ideeën. In de tijd daartussen werk je aan een ontwerp voor een proces, een voorstel of presentatie. Je werkt vaak aan meerdere onderwerpen tegelijk en zorgt dat die samenhang houden.

Voorbeelden van rollen bij Ivy Global

- HR regisseur
- Finance regisseur
- Cirkel afgevaardigde
- R&D regisseur



Inspirator

Je zorgt voor richting en vernieuwing: anderen waarderen je visie en je vermogen om ideeën om te zetten in beweging.

Toegevoegde waarde

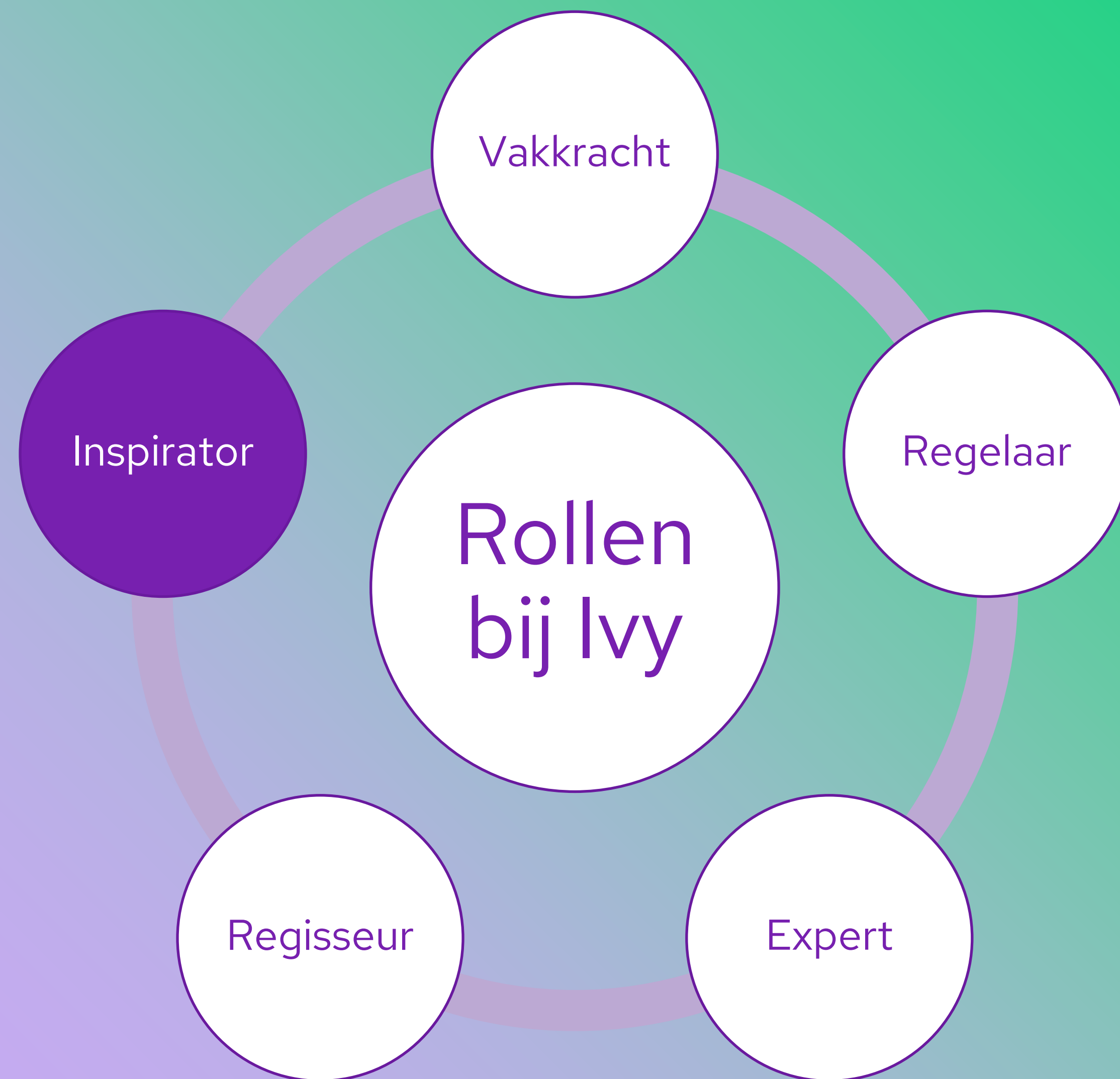
De inspirator kijkt vooruit. Je bent verantwoordelijk voor de koers binnen een vakgebied en bedenkt hoe we daar als organisatie relevant in blijven. Je brengt ideeën tot leven, vertaalt ze naar concrete voorstellen en zorgt dat mensen er samen aan werken. Je combineert marktkennis met gevoel voor wat er intern speelt.

Werkdag

Je agenda staat vol met gesprekken – binnen én buiten Ivy. Je spreekt met regisseurs om je visie scherp te krijgen, met collega's uit het werkveld om signalen op te pikken, en met mensen buiten om te zien wat er speelt in de markt. In de momenten daartussen werk je plannen uit, toets je ideeën en zet je stappen richting nieuwe proposities.

Ivy-rollen

Binnen bedrijven met de grootte van Ivy zijn inspirators op één hand te tellen. Het zijn meestal geen grote aantallen; per domein of cirkel is vaak één inspirator actief (maar daarvoor moeten we wel nog een stuk doorgroeien). Denk bijvoorbeeld aan de inspirator in de missiecirkel, die meebouwt aan het langetermijnverhaal van Ivy. Inspirators zetten de lijnen uit waar anderen op kunnen voortbouwen.





Leerweg

Hoe groei je binnen je (Baarda)rol

1. **Junior:** leren bewegen.
Je ontdekt hoe Ivy werkt: samenwerken, afspraken nakomen, en begrijpen waarom iets ertoe doet.
Focus: leren hoe je zelfstandig bijdraagt aan iets groters.
2. **Medior:** leren sturen
Je pakt je eigen opdrachten op en vormt je eigen stijl. Je probeert dingen uit, vraagt feedback en begint invloed te krijgen.
Focus: ontdekken wat werkt en waar jij het verschil maakt.
3. **Volleerd:** leren dragen
Je bent eigenaar van je werk, ontwikkelt anderen en houdt de regie. Je lost problemen op vóór ze ontstaan.
Focus: van zelf beter worden naar anderen beter maken.
4. **Buitengewoon:** leren loslaten
Je hebt overzicht, deelt kennis, en helpt het geheel groeien. Je blijft nieuwsgierig en leert door.
Focus: je bent bezig met de lange termijn van de hele rol, binnen en/of buiten de organisatie

Waar de meeste mensen stoppen met leren, begint de 'buitengewoon' opnieuw. Niet om hoger te klimmen, maar om verder te kijken en het team mee te nemen omhoog.





Hoe werkt het indelen

Indelen doen we samen

Jij staat centraal

Je kiest zelf de rol en leerwegpositie(s) waarop je feedback wilt krijgen. Ook bepaal je wie je uitnodigt voor het gesprek. Hier zit minimaal 1 collega bij in een vergelijkbaar of hogere leerwegpositie:

- Eén collega die je goed kent in je inhoudelijke werk
- Eén collega die je goed kent in je rol binnen Ivy
- Daarnaast sluit HR aan

Je kunt er ook voor kiezen om je opdrachtgever aan te laten sluiten.

Peoples begeleidt het gesprek

In het begin is de facilitator van Peoples (of HRtogo, hun zusje) onafhankelijk en zorgt ervoor dat het goede gesprek wordt gevoerd en de juiste mensen aanwezig zijn. Het doel is dat HR dit op termijn zelf overneemt.

Het resultaat

Samen kom je tot een indeling in het Baarda-model. Komt er geen helder beeld uit het eerste gesprek? Dan kan een tweede gesprek met een toets als hulpmiddel helpen.





Hoe werkt het indelen

Wat is je positie in de leerweg?

Elke leerweg bestaat uit 16 gedragsvoorbeelden, verdeeld over vijf categorieën: Meesterschap, Autonomie, Samenwerking, Eigenaarschap en Ivy.

Je past binnen een leerweg wanneer je:

- In elke categorie minimaal één gedragsvoorbeeld laat zien.
- In de categorie Ivy minimaal twee gedragsvoorbeelden laat zien.
- In totaal minimaal negen gedragsvoorbeelden laat zien.

Wanneer je dit nog niet laat zien, is dit je ontwikkelruimte.

Wanneer voldoe je aan een gedragsvoorbeeld?

- Als je dit gedrag gedurende minimaal zes maanden **consequent** hebt laten zien. Dus niet 1x dit gedrag hebben laten zien of iets tijdelijks.
- Het is overtuigend een ja met onbetwistbare voorbeelden.
- Het hebben van een Ivy rol met een gewenst Baarda rol niveau, wil niet per definitie zeggen dat je dat gedrag ook laat zien.





Hoe werkt het indelen

Hoe gaat een indelingsgesprek?

Bij Baarda draait het indelingsgesprek om j  uw voorbereiding. Jij bereidt het gesprek zelf voor: je kijkt naar je rol   n je onderbouwt scherp waar je staat op de leerweg met duidelijke voorbeelden.

Verdiep je bijvoorbeeld in de leerweg boven en onder je voorgestelde plek. Dat geeft houvast in wat je al laat zien en waarin je je nog kunt ontwikkelen.

De rest van het gesprek is bedoeld om je verder te helpen: de anderen stellen scherpe vragen, prikkelen, dagen uit en houden het eerlijk. Zo wordt het geen formaliteit, maar een gesprek dat echt duidelijk maakt waar je staat en wat je volgende stap is.





Kortom

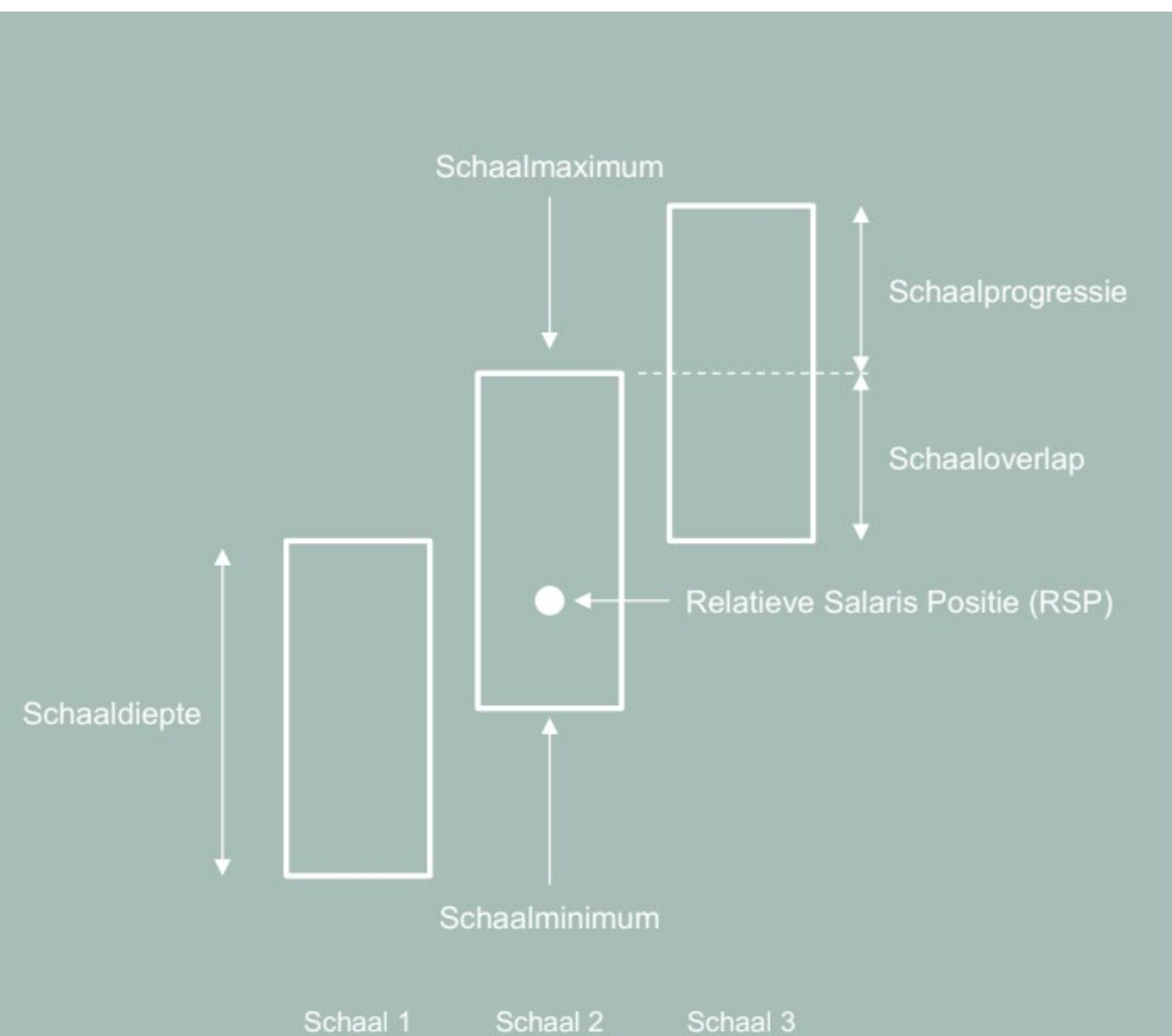
Hoe ziet de salarissessie eruit?

- Geen individueel voorstel meer. Je groei is voor de komende jaren duidelijk.
- Als je groeit binnen de leerweg (bijv. van junior naar medior) kun je daar een aanvullend indelingsgesprek voor voeren.
- Wel zullen we jaarlijks besluiten over een collectief deel. Bijvoorbeeld over inflatie en de winstdeling. En in uitzonderlijke gevallen ook over het individuele deel.



Hoe werkt verhogen?

Voorbeeld van Relatieve Salaris Positie (RSP)



RSP	Regelaar
+100%	0,0%
90-100%	1,75%
80-90%	2,5%
70-80%	4,0%
Onderschalig (<70%)	5,5%



Hoe werkt verhogen?

Schalen en indelingen

