

“Samen kom je verder”



Inhoud

4

Het verhaal van ICM

16

Werven & verwelkomen

26

Inspireren

32

Vieren

38

Spreken

44

Bedanken

50

Luisteren

56

Ontwikkelen

62

Zorgen

70

Delen



Het verhaal van ICM

Het verhaal van ICM

IN DEN BEGINNE

Herinner je je 2003 nog? We gingen dat jaar naar de stembus, de bioscopen liepen vol voor *Finding Nemo* en we zongen massaal mee met de hit *Ik wou dat ik jou was* van Veldhuis & Kemper.

Wat er óók gebeurde: Erik Smithuis en Harrie-Peter Roefs richtten ICM opleidingen & trainingen op. Het plan was helder: een organisatie met een unieke spirit opzetten. Waar persoonlijke ontwikkeling van klanten, ICM'ers en degenen met wie ICM samenwerkt centraal staat. Waar naast het behalen van resultaat en het bieden van kwaliteit aandacht is voor elkaar. En waar plezier wordt gemaakt.



“Het plan was helder: een organisatie met een unieke spirit opzetten.”



Hoera!

Dit jaar bestaan we vijftien jaar en hebben we al meer dan 150.000 mensen helpen groeien. We behoren tot de top vijf van opleidingsinstituten en zijn meerdere jaren achter elkaar uitgeroepen tot Beste Opleider van Nederland. Daar zijn we enorm trots op!

Onze verjaardag in combinatie met onze voorliefde én ons talent voor vieren is reden genoeg om er dit jaar een feestje van te maken. Een jaar lang maken we mensen extra blij. We geven cadeautjes aan onze collega's, klanten en partners. We verstoppen gouden tickets in

chocoladerepen die cursisten bij hun diploma krijgen. En als klap op de vuurpijl organiseren we een reis naar Ibiza voor onze vaste medewerkers in het voorjaar van 2019.

Bij als dit feestgedruis hoort natuurlijk ook een speciaal ICM-logo. Met feesthoed.

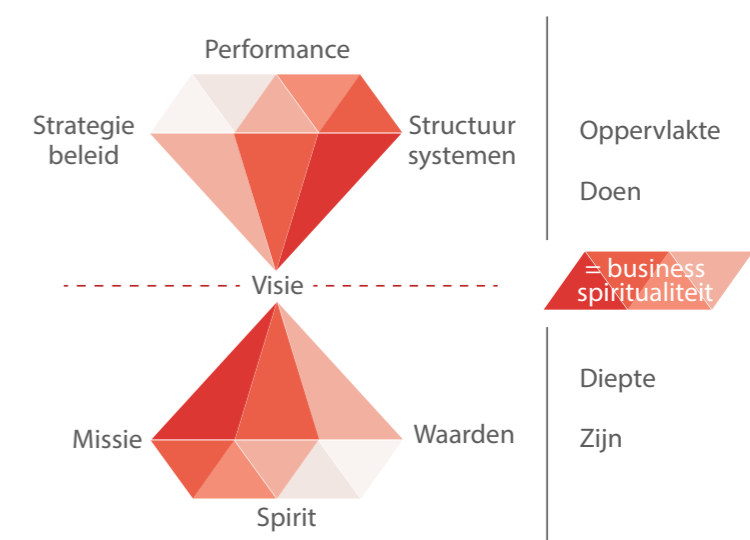
“Bij ICM ben je eerst vooral mens en vervolgens medewerker.”



De dubbele diamant

Het organisatiemodel van ICM is gebaseerd op business-spiritualiteit. In onderstaand model is goed te zien dat binnen ICM twee niveaus centraal staan. Dat is het niveau van ‘doen’ en van ‘zijn’. Bij het eerste niveau horen kenmerken van de organisatie die direct zichtbaar zijn. Deze kenmerken bevinden zich aan de oppervlakte. Het tweede niveau gaat dieper. Hier zitten waarden en overtuigingen: “zo doen wij het hier.”

ICM onderscheidt zich door zich bewust te zijn van de relatie tussen deze niveaus. Bij ICM ben je eerst vooral mens en vervolgens medewerker. Het ‘doen’ en het ‘zijn’ zijn essentieel om organisatiedoelen te bepalen en op een fijne manier met elkaar samen te werken. Bij ICM noemen we dit daarom de Dubbele Diamant.



ICM organisatiemodel: de dubbele diamant



De organisatie-structuur van ICM

De afdelingen zijn elk op hun eigen manier verantwoordelijk voor een deel van de keten en kunnen niet zonder elkaar. Stel je voor dat de materiaalafdeling niet op de hoogte is van locatiewijzigingen. Dat de studieadviseurs niet met de programmaontwikkelaars kunnen sparren om veelgevraagde cursussen aan ons aanbod toe te voegen. Of dat maatwerk het marketingteam niet kan bereiken om een nieuwsbrief te versturen. Samenwerken is cruciaal. ICM heeft daarom een platte organisatiestructuur waarin we snel met elkaar kunnen schakelen. De lijntjes zijn kort, de werkplekken flexibel en het vertrouwen is groot.

Op kantoor werken ongeveer 60 vaste medewerkers die ondersteuning krijgen van 50 toppartimers (TPT'ers). Zij zijn studenten of net afgestudeerden die bij ons werken als bij- of tussenbaan. Zij zijn onmisbaar voor ICM. Onze directie bestaat uit de twee oprichters en eigenaren van ICM: Harrie-Peter en Erik. Het management bestaat uit acht managers.

Terug naar de bedoeling

In 2017 beleefden we hoogte- en dieptepunten. Commercieel liep het stroef. De inschrijvingen liepen terug. Dit zorgde voor de nodige druk binnen de organisatie. We stelden ons de vraag of de tijd van klassikaal onderwijs over zijn hoogtepunt was en of onze producten nog aansloten bij de wensen van onze klant.

In het najaar grepen de oprichters in. Erik en Harrie-Peter stapten weer aan boord en hielden bevlogen speeches over idealen en bestaansrecht. Zowel in grote bijeenkomsten met het hele bedrijf als één op één bij het koffiezetapparaat vertelden zij hoe ze samen studeerden in de Verenigde Staten en elkaar na een mindere periode in hun leven weer tegenkwamen.

Ze vertelden over de eerste ICM-klanten en de dansjes die er gedaan werden als er via de fax (!) weer een inschrijving binnenkwam. De eerste lustrumreis naar Barcelona en ICM'ers van het eerste uur kwamen ter sprake.

Daarnaast traden we in dialoog met ICM'ers. Wat maakt dat jij bij ICM werkt? Hoe ervaar jij ICM op dit moment? Waar kom jij je bed voor uit? Soms waren de gesprekken pijnlijk, veelal ontroerend. Zorgen kwamen boven tafel zodat we elkaar weer beter gingen begrijpen en de verbondenheid nam toe.

Volle kracht vooruit

Begin 2018 zagen we al tekenen van commercieel herstel. Het vertrouwen, de trots en het teamgevoel keerden terug. Het werd weer tijd om de richting voor de toekomst te bepalen.

Onze ambities zijn groot. We geloven dat groei en ontwikkeling mensen dichterbij zichzelf en elkaar brengt, talent laat groeien en de wereld mooier maakt. We dromen ervan dat heel Nederland ICM kent en werken daarom hard aan onze naamsbekendheid.

In juni 2018 lanceerden we onze eerste radioreclame en we brengen onze cultuur en signatuur steeds meer naar buiten.





Het aanbod is groot

Op onze website en in onze brochure vind je informatie over onze ruim 200 opleidingen en trainingen op bovenstaande vakgebieden. We kunnen ons voorstellen dat je bij zo'n ruim aanbod door de bomen het bos niet meer ziet. Daarom bellen we iedereen die een brochure heeft aangevraagd na. Om te checken of de aanvrager onze brochure goed heeft ontvangen en om te vragen of we kunnen helpen bij het maken van de juiste studiekeuze.



Klik op de knop links voor onze visie op kennisdeling en groei

Onze belofte aan de klant

Een training of opleiding volgen kan bij veel organisaties. Waarom zou je als klant voor ons kiezen? Omdat wij je een belofte doen: bij ons verander je ook echt. En daarbij stellen we inspiratie, waardering en persoonlijke begeleiding centraal. Dat is waar we het als ICM'ers voor doen.

Vooraf

Het leertraject van de deelnemer begint met een goed inhoudelijk studieadvies gebaseerd op zijn of haar leerbehoeftes en een persoonlijke intake voorafgaand aan de cursus. Zo kan de docent de bijeenkomsten optimaal afstemmen op de doelen van de deelnemers.

Tijdens

Tijdens onze afwisselende, interactieve en resultaatgerichte opleidingen en trainingen staan de praktijk en ervaringen van de deelnemers dan ook centraal.

De bijeenkomsten plannen wij bewust niet meerdere dagen achter elkaar, waardoor je als deelnemer de ruimte krijgt om tussen de bijeenkomsten door het geleerde toe te passen in jouw praktijk. Wanneer je weer samenkomt met de docent en je groepsgenoten kun je gezamenlijk reflecteren, elkaar een spiegel voorhouden en leren van andermans ervaringen.

Na afloop

Na afloop blijven we je graag inspireren met tips, suggesties voor passende (of nieuwe) vervolgcursussen, opzienbarende filmpjes en relevante lezingen. Het gevolg? Daadwerkelijk resultaat: betere prestaties en meer (werk) plezier. Dat is onze belofte aan onze klant.

Voornaamste klanten

We zijn enorm trots op en dankbaar voor het vertrouwen dat onze klanten in ons hebben. Hieronder tref je er een aantal aan.





**Werven en
verwelkomen**

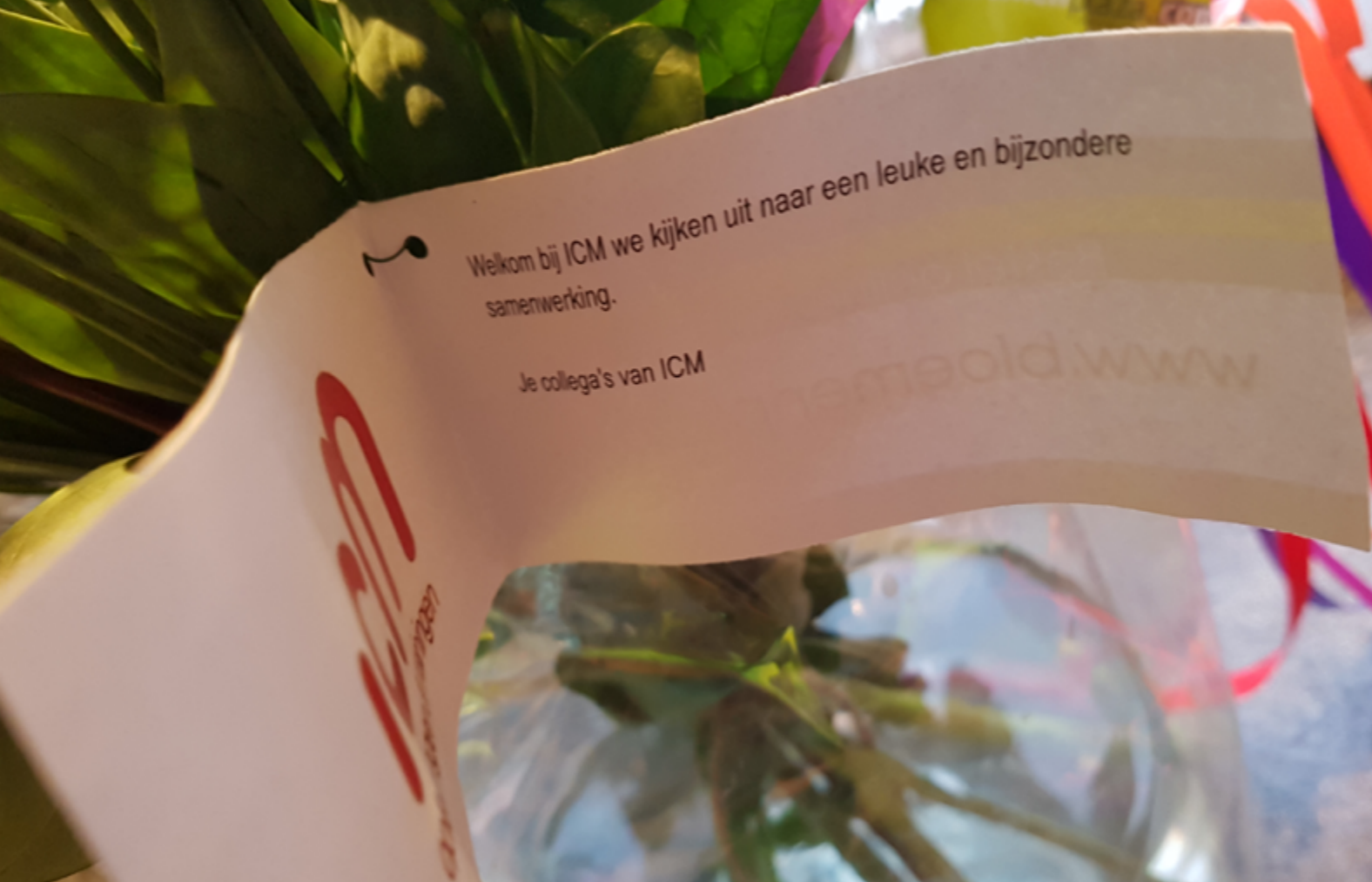


Werven en verwelkomen

EEN ZACHTE LANDING

De arbeidsmarkt verandert: er zijn meer vacatures dan medewerkers en om de juiste mensen aan boord te krijgen kijken we continu hoe we ons wervingsproces kunnen optimaliseren. Zo hebben we bijvoorbeeld onlangs onze vacatureteksten aangepast met een duidelijke beschrijving van onze cultuur. We beschrijven hoe je dag eruit kan zien, wat je kunt verwachten van de sollicitatieprocedure en op welke afdeling je terechtkomt. HR en marketing hebben samengewerkt om tot deze wervende teksten te komen. En niet zonder resultaat! Bij de zoektocht naar onze nieuwe Coördinator docenten en trainers kregen we mooie complimenten op onze teksten:

“Via de site van Indeed kwam ik de vacature ‘Coördinator docenten en trainers’ tegen en ik werd er erg enthousiast van. Wat een leuk beschreven vacature!”



De gesprekken

In onze sollicitatieprocedure kijken we verder dan de harde eisen die we aan een functie stellen. Wij vinden het belangrijk dat iemand binnen ICM en onze cultuur past. Wij zijn dus altijd op zoek naar de ideale match op alle gebieden. Iedereen binnen ICM is bekend met de DISC-gedragsstijlentest. We gebruiken dit model dan ook in de gesprekken om te kijken welk profiel een goede aanvulling zou zijn binnen het team, zodat er een mooie diversiteit ontstaat.

Het eerste gesprek is echt een kennismaking van beide kanten. We willen dus alles van onze sollicitant weten, maar we vertellen ook over ICM en alle ins en outs van de functie. We creëren een ontspannen sfeer door ook te vragen naar interesses buiten je professionele leven en delen deze zelf ook in het gesprek. Zodat iemand zich vertrouwd voelt, zichzelf kan zijn en een goede indruk krijgt van ICM en de functie.

Ook zijn we blijvend op zoek naar de juiste wervingskanalen, waarbij ons grootste wervingskanaal ons eigen netwerk is. We vragen onze eigen ICM'ers veel om onze vacatures te delen, maar delen zelf ook op LinkedIn, Facebook en in de 4YoungPeople-nieuwsbrief. We zijn blij dat er veel (oud-)deelnemers op gesprek komen bij ICM. We zijn er trots op dat hun ervaring met ICM zo positief is dat zij onze website in de gaten houden voor vacatures.

Iedere vacature en ieder profiel is uniek. Dus bekijken we per vacature hoe de procedure eruit gaat zien, hoeveel gesprekken er nodig zijn en met wie. In ieder geval spreekt een potentieel nieuwe medewerker altijd een directe collega, de manager van de afdeling en een HR-Adviseur.

Lieke (HR-manager): "Bij de zoektocht naar een nieuwe Incompany Consultant was het hele team betrokken. Samen hebben we bekeken wat er nodig was binnen het team qua functie, persoonlijkheid en ervaring. We hebben cv's doorgenomen en wezen één iemand aan die de uiteindelijke beslissing mocht nemen. Er was grote betrokkenheid vanuit het team."



In het tweede gesprek gaan we meer de diepte in. We willen een nog beter beeld van de kandidaat krijgen om te achterhalen wat hem of haar heeft gevormd. We stellen open en verdiepende vragen. Op basis van het gesprek krijgen we een profiel van de kandidaat en dat bouwen we vervolgens uit met de DISC-gedragstijltest en op basis van intuïtie. In sommige gevallen volgt er nog een derde en laatste gesprek met een van de directieleden voor een compleet beeld.

Ook vragen we sollicitanten geregeld een dag mee te lopen om te bepalen of er een wederzijdse klik is. Als we mensen moeten afwijzen na een gesprek doen we dit telefonisch en altijd met onderbouwde feedback. Ook geven we aan wat we goed vonden aan het gesprek en soms kunnen we mensen verder helpen door tips te geven voor sollicitatiegesprekken buiten ICM.



“Wij zijn het kloppend hart van de organisatie...”
Zijn we dat niet allemaal?

Als we een match hebben voor een functie, bespreken we de arbeidsvoorwaarden. Het voorstel versturen we per mail, zodat iemand zich goed kan voorbereiden. Ook sturen we direct een concept-arbeidsovereenkomst mee. Als we eruit zijn met elkaar nodigen we de kandidaat uit bij ICM om het contract te tekenen. Dat vinden wij een feestelijk en officieel moment: de sollicitant is een collega! Nog voor de eerste werkdag ontvangt onze nieuwe collega thuis een bos bloemen.

Je eerste werkdag

We willen dat mensen zich thuis voelen bij ICM en dat je als nieuwe collega een zachte landing maakt. Daarom ontvang je bij je contract al onze ICM/Northface-rugzak met daarin een voucher voor een gratis lunch op je eerste werkdag. Dan hoef je daar in ieder geval niet meer over na te denken. Op je eerste werkdag ontvangt onze gastvrouw Christel je hartelijk en drink je jouw eerste kopje koffie.

Jouw coördinator of buddy haalt je op en maakt je wegwijs tijdens je inwerkprogramma bij ICM. Na een kennismaking met je eigen team heb je al direct wat zaken te regelen. De laptop ligt klaar bij onze ICT-mannen. Even opstarten en je hebt al mail in je mailbox, een instructie voor Yammer. En een opdracht: schrijf een voorstelberichtje op Yammer, zodat iedereen weet wie je bent.

Daarnaast een instructie voor AFAS, dan weet je meteen hoe je jouw verlof aanvraagt en je loonstroken bekijkt. En natuurlijk inlogcodes voor de online leeromgeving, waarin je alle belangrijke informatie voor een goede start terugvindt.

Voorbeelden van wat je op de online leeromgeving vindt zijn de missie en visie van ICM en hoe we hier met elkaar werken maar ook praktische zaken zoals het doorgeven van je gewerkte uren. Je vindt er filmpjes die je een beter beeld geven van ICM als organisatie en de cultuur van ICM.

Samen met je collega haal je jouw toegangspas op, dan kun je morgen zonder aan te bellen naar binnen. Het voorstelrondje begint. Handenschuddend loop je door het pand, waarbij collega's van iedere afdeling vertellen wat ze doen en waarvoor je ze kunt benaderen. Vrijwel iedere afdeling start met de zin: “Wij zijn het kloppend hart van de organisatie...” Tja. Zijn we dat niet allemaal?

Tijdens de lunchpauze mag je jouw tafeltenniskwaliteiten laten zien. En uiteraard helpen je collega's je om alle formele en informele activiteiten van ICM in je agenda te zetten. Met de collega's van je eigen afdeling en collega's met wie je veel gaat samenwerken plan je een persoonlijk kennismakingsgesprek in. Zowel werk en privé komen daarin aan bod, om elkaar echt te leren kennen.

Inwerkprogramma

De afdeling zorgt voor een goed inhoudelijk inwerktraject. Je krijgt interne trainingen over bijvoorbeeld ons CRM-platform, de DISC-persoonlijkheidsanalyse, ons interne sociale netwerk Yammer en Skype for Business.

We standaardiseren hierbij steeds meer. Zo werkt ons online team momenteel aan een standaard CRM E-learning.

Bij indiensttreding heb je een kennismakingsgesprek met je eigen HR-adviseur. Die vertelt je alles over het HR-beleid bij ICM en polst hoe je eerste dagen verliepen.

Daarnaast komt onze ICM pensioenadviseur langs op kantoor. Hij geeft je een uitgebreide toelichting over het pensioenfonds.

We stimuleren collega's om zich aan te melden voor seminars van onze non-profit-stichting 4YoungPeople en om aanwezig te zijn bij ICM activiteiten. Op deze manier leer je de organisatie en je nieuwe collega's op een ontspannen manier goed kennen.

In ons pand is veel zorg en aandacht voor welzijn. Er is ruim daglicht door de grote ramen en de daglichtlampen die in het hele kantoor te vinden zijn. Dagelijks is er voor iedereen een gratis stuk fruit en heerlijke verse bonenkoffie.

“We stimuleren collega's om zich aan te melden voor seminars van onze non-profit-stichting 4YoungPeople.”

Diversiteit

Ons personeelsbestand is nu onvoldoende afspiegeling van onze samenleving. Zowel in leeftijd, opleidingsniveau als achtergrond. Daarnaast zouden we ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen willen bieden. Diversiteit en inclusie zijn daarom de aankomende jaren belangrijke thema's binnen ICM. In de afgelopen maanden zetten we een mooie eerste stap.

We namen in augustus 2018 voor het eerst twee sollicitanten aan via het UAF (een stichting die hoogopgeleide vluchtelingen helpt bij hun studie en het vinden van een baan). Ook stonden we in mei 2018 voor het eerst op de banenmarkt van *Onbeperkt aan de Slag*, speciaal voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door langdurige werkloosheid of een arbeidsbeperking.





Inspireren

Inspireren

BRANDSTOF VOOR ONTWIKKELING



Wij zijn er als ICM niet alleen voor onszelf, we zijn er om deelnemers, docenten en elkaar te helpen groeien. En de deelnemers zijn er op hun beurt weer om anderen verder te helpen. Dit willen we ook overbrengen in onze trainingen.

Dienend leiderschap

Dienend leiderschap leidt volgens ons tot meer bevoegdheid van ICM'ers. In dialoog zoeken onze managers naar de intrinsieke motivatie en talenten van hun collega's. Onze managers hebben een faciliterende rol waarin zij mensen de ruimte geven om te werken aan waar hun hart sneller van gaat kloppen.

Roy (manager Klantsupport): "Ik concurrer niet met andere managers over wie een betere positie of salaris heeft en ik acteer niet vanuit mijn ego. Ik ben er als manager om onze medewerkers te laten schitteren."

We gaan ervan uit dat mensen zin hebben om aan de slag te gaan en ondersteunen dat.

Als manager helpen we barrières weg te nemen die ICM'ers ondervinden op hun pad en helpen ze de juiste weg te vinden.

Hans (manager Leren en Presteren): "Iedere dienend leider moet minimaal een goed gevulde snoeppot op zijn afdeling hebben staan, anders mag je jezelf niet zo noemen."

Onze HR-Manager Lieke start in november 2018 met een opleiding bij het Greenleaf Center voor Servant Leadership, met daarin de opdracht om met een plan te komen voor het borgen van dit gedachtegoed in de organisatie.





Omgekeerd delegeren

Geen enkele ICM'er is te beroerd om een handje te helpen waar nodig in de uitvoering. Je zou uit economisch oogpunt kunnen zeggen dat een manager daar te duur voor is. Toch dragen ook zij geregeld hun steentje bij, wanneer er bijvoorbeeld in ons Adviescentrum hulp nodig is om de bereikbaarheid te garanderen.

Besluitvormingsprocessen

Besluiten worden hier vaak bottom-up geïnitieerd. Hierdoor ontstaat veel draagvlak. Iedereen wordt hierbij betrokken, via Yammer, strategiebijeenkomsten, brainstorms of simpelweg bij het koffiezetapparaat. Dit kost soms wat meer tijd, maar levert uiteindelijk meer op doordat iedereen ook achter de beslissing staat.

ICM Extra en seminars

De website ICM Extra biedt inspiratie voor deelnemers, docent-trainers, klanten en ICM'ers. Op deze site staan onder andere artikelen, events en e-books die te maken hebben met ons aanbod en extra kennis en inspiratie. Ook organiseert ICM regelmatig seminars met uiteenlopende onderwerpen, altijd gericht op werkenden. Zoals *De psychologie van samenwerking* en *Persoonlijk leiderschap*. Deze seminars zijn bedoeld voor klanten, deelnemers, ons netwerk en natuurlijk ook voor ICM'ers. ICM stimuleert ook vrienden en familie mee te nemen.

Je kan en mag jezelf zijn

Binnen ICM is er balans tussen inspanning en ontspanning, bijvoorbeeld tussen hard werken en samen lunchen en tafeltennissen. Er is veel aandacht voor elkaar waardoor iedereen zichzelf kan en mag zijn. Werken bij ICM is veel meer dan alleen een baan. Ook buiten het werk hebben veel ICM'ers contact met elkaar, er ontstaan hier vriendschappen en zelfs relaties. Deze ruimte voor de mens achter de medewerker zorgt ervoor dat iedereen zich ten volste kan ontwikkelen. ICM'ers gaan met plezier naar het werk en er is onderling vertrouwen.

Iedereen heeft meerwaarde

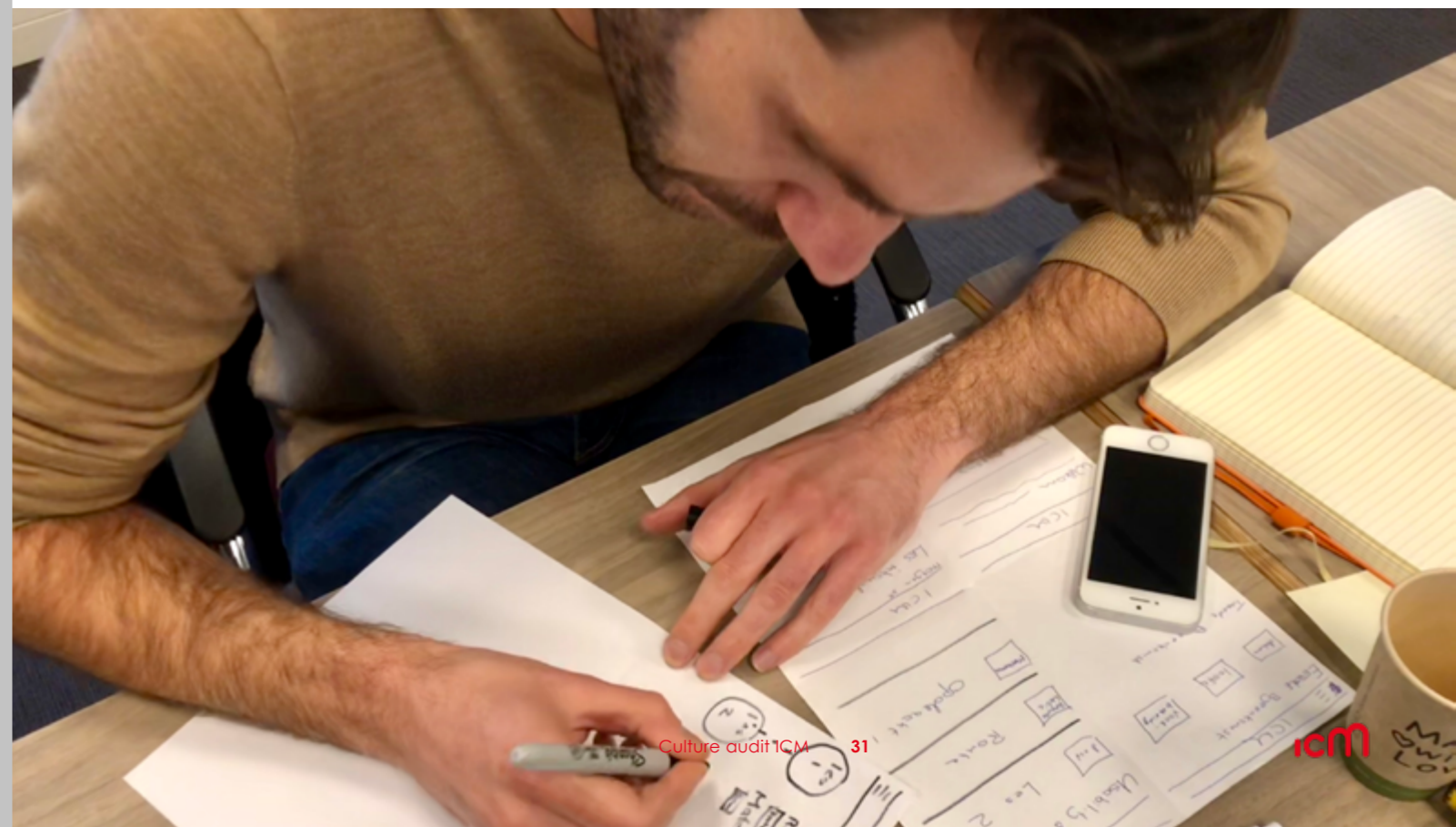
Bij ICM vinden we het heel belangrijk dat iedere medewerker weet wat hij moet doen, maar vooral ook waarom. Zowel ICM'ers die uitvoerend werk doen als de coördinatoren hebben een belangrijk aandeel in het grote geheel. De betekenis van ieders werk, in welke rol dan ook, staat centraal binnen ICM en dit wordt regelmatig benadrukt en gewaardeerd.

Creëren van trots

Op Yammer worden in de groep *Succesverhalen* regelmatig berichten geplaatst die door deelnemers of docenten aan ons zijn gestuurd. Enthousiaste reacties of dankwoorden, maar ook klachten en kritiekpunten worden doorgestuurd zodat wij daar allemaal van kunnen leren. Het delen van de positieve reacties van deelnemers en docenten zorgt voor heel veel trots. Zo was er een deelnemer wiens diploma scheurde omdat zijn neefje erop sabbelde. Kristie, coördinator van het Examenbureau, stuurde hem een nieuw diploma toe samen met een speen en een persoonlijk bericht. Zijn reactie:

"Hoi Kristie,

Dit is echte aandacht voor je klanten en voor mij een onvergetelijke ervaring. Ik zal de speen binnen handbereik houden en mijn diploma goed wegstoppen. Hahahaha. Wat onwijs leuk, bedankt voor de goede zorgen. Topper."





AVI oplos-
singen & training

Vieren

icm



Vieren

VIEREN ZIT IN ONS DNA

Ieder succes vieren we samen. We vinden het belangrijk om onze successen te vieren, omdat dit ervoor zorgt dat we er met zijn allen bij stil staan waarvoor we ons werk doen. Daarnaast motiveert het, geeft het energie en een blijk van waardering.

Tijdens het werken is er altijd ruimte voor humor en plezier. Watergevechten in de zomer, ballen die door de gang vliegen of grappige Yammer-berichten.

Naast deze momenten organiseert onze activiteitencommissie verschillende evenementen om plezier en collegialiteit te bevorderen. We hebben regelmatig diners, borrels, feestjes of andere activiteiten, met als doel om elkaar beter te leren kennen en plezier te maken. De gebruikelijke vrijdagmiddagborrel kennen wij natuurlijk ook. Iedere maand vindt die extern plaats, maar eigenlijk wordt er iedere vrijdag wel op initiatief van ICM'ers een borrel georganiseerd.

“We vinden het belangrijk om onze successen te vieren, omdat dit ervoor zorgt dat we er met zijn allen bij stil staan waarvoor we ons werk doen.”

Viermomenten

Verjaardagen vieren wij uitgebreid. We versieren de werkplek, zorgen voor een cadeau en zingen uit volle borst een verjaardagslied. De jarige trakteert het team en de hele organisatie altijd door iets lekkers in de brasserie te leggen.

Als een TPT'er bij ons als vaste medewerker in dienst komt wordt dat ook gevierd! Bij het tekenen van het contract zorgen wij altijd voor een feestelijk momentje met een bos bloemen en een versierde werkplek.

Bij een 5- of 10-jarig jubileum wordt er iets persoonlijks bedacht. Dit kan een basketbaltoernooi zijn, een zelfgemaakte escaperoom met live camera waarop het hele bedrijf kan meegenieten, een flashmob waaraan elke afdeling meedoet of een glossy met artikelen en interviews van collega's.

Ook binnen het werk vinden wij het belangrijk dat we successen vieren. Bijvoorbeeld de lunch met onze CRM-proceseigenaren, die jaarlijks de CRM-migratie in goede banen moeten leiden.

De 'Driehuis-Basketbalcup' werd voor het jubileum van collega Ronald Driehuis georganiseerd.





De Startperiode

De startperiode is de periode waarin de meeste opleidingen en trainingen van start gaan. Dit betekent drukke werkmaanden voor ons en hard werken. Aan het begin van deze periode hebben we altijd een gezamenlijk moment, 'de start van de start'. Ieder jaar doen we iets nieuws om mensen te motiveren. Het opleidingsjaar 2018/2019 zijn we gestart met een Haka, een ceremoniële oorlogsdans van de Maori uit Nieuw-Zeeland.



Klik op de knop links om de haka te bekijken.

Het einde van de start viert iedere afdeling ook afzonderlijk. Zo bedankt de afdeling Klantsupport haar TPT'ers voor het harde werk met een borrel en een quiz over de afgelopen periode.

Feestdagen

De feestdagen krijgen bij ons speciale aandacht. Op 5 december kruipen ICM'ers in de huid van Sint en Piet om de kinderen en collega's te verrassen met leuke en stoute verhalen van het afgelopen jaar.

Daarna is het tijd voor de jaarlijkse kerstversiering in de brasserie. De kerstperiode wordt afgesloten met een inspirerende lezing en knallend kerstfeest, met playbackshow!

Weektarget

Ons meest voorkomende en in het oog springende viermoment is het halen van de weektarget. In ons Adviescentrum, waar alle inkomende telefonie binnenkomt, hangt ons targetbord. Er wordt voor iedere week een target vastgesteld voor het aantal ingeschreven deelnemers van die week. Als dit target wordt gehaald klinkt er een groot alarm en rent iedereen naar het Adviescentrum om daar de collega's te high fiven (met twee handen tegelijk) in een lange rij van alle aanwezige collega's. Op deze manier vieren we dat we met zijn allen weer ons target hebben gehaald.

Nieuwe medewerker Christopher: "Als bedrijf succesvol zijn is leuk, maar als bedrijf verbonden zijn, dat is pas echt bijzonder. Het vieren van een succes met high fives aan de ongeveer honderd medewerkers met het euforische geluid van een loeier op de achtergrond zou ik plaatsen onder het kopje verbonden zijn. De eerste keer weet je niet wat je meemaakt!"

Mooie resultaten

Wanneer er mooie resultaten zijn behaald of projecten goed zijn afgesloten wordt dat gevierd met taart in de brasserie, een glas champagne, een extra borrel of een ander extraatje.

Floris (Kwaliteitsmanager): "In september 2018 hadden wij de hoogste NPS ooit! Dat hebben we gevierd. Iedere medewerker heeft een gepersonaliseerde bioscoopbon ontvangen."

Individuele successen

Successen hoeven natuurlijk niet alleen van een groep te komen. Wanneer wij zien dat iemand uitzonderlijk werk verricht wordt hij of zij persoonlijk bedankt met een kaart en een cadeau. Bijvoorbeeld een etentje voor twee naar keuze of een Ritualspakket. Je voelt je daardoor als persoon gewaardeerd in je werk.





Spreken

Spreken

WEET WAT ER SPEELT



Weten wat er in de organisatie speelt helpt niet alleen om doelgerichter je werkzaamheden uit te voeren, maar vergroot ook de betrokkenheid bij ICM en bij je collega's. Daarom vinden wij transparantie belangrijk. Daar geven wij op verschillende manieren invulling aan.

Discussies op Yammer

ICM zonder Yammer is ondenkbaar. Niet alleen delen we via dit sociale netwerk kennismakingsberichtjes van nieuwe collega's of huishoudelijke mededelingen over traktaties en borrels, we gaan er ook graag discussies met elkaar aan. En daar worden de managers niet in gespaard.

Verantwoording over de radiocommercial, vragen over facturen, het pitchen van nieuwe ideeën: allerlei onderwerpen passeren de revue en iedereen mag meedenken. Graag zelfs.

Bijkomend voordeel: het interne e-mailverkeer is sinds de invoering van Yammer een stuk minder geworden.

Geen geheime MT-overleggen

Iedereen is van harte welkom om aan te schuiven bij een MT-overleg. Vooraf deelt het MT op Yammer de agenda van het overleg, waarna je bij een van de MT-leden aangeeft of je erbij wilt zijn. We verwachten niet alleen luisteraars, maar nodigen je van harte uit om ook jouw mening te delen in het overleg.

Managementdagen

Twee keer per jaar zijn de managementdagen. De directie en het management nemen twee dagen de tijd om te reflecteren en vooruit te kijken. Een mooi moment om de strategische richting van ICM te bespreken. Een van de managers maakt hier een verslag van en deelt die op Yammer zodat voor iedereen inzichtelijk is wat het MT besprak.



De bedrijfsresultaten

Ieder kwartaal worden de bedrijfsresultaten, trends in de markt en ontwikkelingen binnen ICM met de gehele organisatie gedeeld in een plenaire bijeenkomst: ICM Live. In deze sessie is er ook een carrousel van projecten: in een uur tijd word je door de projectleiders van vier verschillende projecten bijgepraat.

Op deze manier zijn onze ICM'ers niet alleen volledig op de hoogte, maar gaan ze ook weer met frisse ideeën aan het werk. Kun je er niet bij zijn? Dan zijn er ook geregeld herkansingsmogelijkheden om toch op de hoogte te worden gebracht van de commerciële en financiële cijfers.

Dit doen wij omdat we het belangrijk vinden dat iedereen betrokken en goed op de hoogte is van wat er speelt.

Flexplekken

Bij ICM werken we met flexplekken: je hebt je eigen laptop en kunt gaan zitten waar je wil. Dat geldt voor iedereen. Geen directiekantoor of gesloten deuren, maar openheid en ruimte voor overleg: zowel binnen als tussen afdelingen.

“Op deze manier zijn onze ICM'ers niet alleen volledig op de hoogte, maar gaan ze ook weer met frisse ideeën aan het werk.”

Strategie-avonden en strategiecafés

Naast de managementdagen zijn er volop andere momenten waarop we aan de ICM-strategie werken en waarbij input van alle ICM'ers gevraagd wordt. Zo hebben we strategie-avonden en strategiecafés.

Tijdens deze bijeenkomsten gaan we in kleinere groepen in op de strategie voor de komende jaren en is er ruimte om vragen te stellen, aan te vullen en mee te denken over hoe we ervoor gaan zorgen dat de strategie een succes wordt.



VAILLANT GROUP

Adecco

better work, better life®

samhoud|media

Ajilon

novo nordisk®

GREAT PLACE TO WORK
Best Workplaces
Nederland

GREAT PLACE TO WORK
Best Workplaces
Nederland

LL2

ICM
Opleidingen

Lean Consultancy Group



Bedanken

Bedanken

WAT MOETEN WE ZONDER ONZE COLLEGA'S?



We werken aan dezelfde doelen, leven met elkaar mee in moeilijke én mooie tijden en maken van alles samen mee. Niet meer dan logisch om af en toe onze waardering te tonen. Want wat je geeft, krijg je terug! Momentjes zoals verjaardagen, successen en geluismomenten vieren we dan ook graag met passende, persoonlijke presentjes.

Verjaardagsjoker

Jarig zijn is niet niets. We kunnen ons goed voorstellen dat je even moet bijkomen van het feit dat je weer officieel 365 dagen bij je leeftijd mag optellen. Daarom krijgen alle ICM'ers van ons een verjaardagsjoker: op deze bijzondere dag mag je een uurtje later beginnen of een uurtje eerder naar huis.



Chocolade

Bij ICM zijn we dol op chocolade en toevallig weten we dat er mensen zijn die deze liefde delen. Daarom ontwikkelden we ter ere van ons 15-jarig bestaan gepersonaliseerde wikkels voor Tony Chocolonely repen. Bestaat ICM 15 jaar? Dan krijg jij chocolade. Heb jij je diploma behaald? Chocolade! Heb je een mooie prestatie geleverd? Je snapt hem wel.

Ontwikkeling delen

Alle vaste medewerkers en TPT'ers die langer dan zes maanden in dienst zijn mogen kosteloos opleidingen en trainingen uit ons aanbod volgen. Een mooi cadeau dat je natuurlijk ook het liefst je naaste familieleden en vrienden gunt.

Aan die wens geven we graag gehoor. Met ons 15-jarig jubileum boden we in april 2018 daarom alle vaste medewerkers de mogelijkheid om een cursus aan iemand cadeau te doen.

Going to Ibiza

Hoe kunnen we hard werk beter belonen dan met een vakantie? Helemaal verzorgd door ICM? Met Hemelvaart 2019 gaan alle vaste medewerkers voor een lang weekend naar Ibiza. Met een cocktail in de hand op een hagelwit strand onder de wuivende palmbomen een feestje vieren: we kunnen niet wachten!





Rugzak

Ter ere van ons 15-jarig jubileum kreeg iedere ICM'er een Northface rugzak. Uiteraard in ICM-rood. Wie op de meest originele plek een foto met de rugzak maakt wint een mooie prijs. Ondertussen hebben we al vele foto's van ICM'ers binnen.

Aan alles komt een einde...

Wij geloven erin dat een mooi afscheid hoort bij goed werkgeverschap. Dit geldt zowel voor de vertrekkende collega als de ICM'ers die hem of haar uitzwaaien. Om onze waardering te tonen aan ICM'ers die vertrekken zorgen we voor een bijzonder afscheid. Denk aan uitgebreide speeches, gepersonaliseerde quizzen, een afscheidsknutsel, zelfgemaakte video's, een boek over werkgeluk, uitbundige borrels en een afscheidsetentje met tien collega's naar keuze.



Op de laatste werkdag van ICM-collega Kirsten, die in haar vrije tijd graag danst, werd ze verrast door een flashmob.

Klik op de knop links om de video te bekijken.

“Wij geloven erin dat een mooi afscheid hoort bij goed werkgeverschap.”

ICM-redacteur Sander laat zijn ouders zien wat voor werk hij bij ICM doet



Familie betrekken

Ieder jaar organiseren wij een Running Diner waarbij iedereen zijn of haar partner mee kan nemen. ICM'ers bereiden de voor- en hoofdgerechten thuis, waar groepjes ICM'ers in shifts langskomen. Het dessert wordt gezamenlijk op een mooie locatie gegeten met tot slot een gezellige borrel.

Zo leren collega's elkaar thuis kennen en komen ook partners met ICM in aanraking. Een andere mogelijkheid is om je familie een middag mee te nemen naar ICM om te zien hoe het er bij ons op de werkvloer aan toe gaat. ICM'ers krijgen een middag vrij om hun familie rond te leiden, lekker te lunchen en een boottocht door de grachten van Utrecht te maken.

Sander Heithuis: “Het was zo'n leuke dag. Mijn vader is er wel vijf keer op teruggekomen hoe leuk hij mijn collega's vond. Mijn moeder vond het inhoudelijke stuk vooral erg gaaf, ze heeft eindelijk een idee van wat ik dagelijks doe.”



Luisteren

Luisteren

OPRECHTE AANDACHT



Natuurlijk zijn er ICM'ers die het spannend vinden om feedback uit te spreken, maar met het delen van deze spanning is de eerste stap al gezet. Zowel de directie als het management luistert oprecht naar feedback. We blijven het gesprek met elkaar aangaan om te weten wat de ander bezighoudt. Daarnaast vragen we ICM'ers een 360-graden-feedbackformulier in te vullen voor onder andere hun managers.

Feedback kan altijd en overal

Het geven van feedback kan binnen ICM altijd: in de wandelgangen, in overleggen of tijdens een rondje wandelen buiten. Er zijn echter ook een aantal officiële momenten voor feedback. Zo zijn er de eerder genoemde ICM Lives, maar ook de Resultatenmeeting, Focusdagen, Ontbijtsessie en ICM Samen. De Resultatenmeeting is een avondsessie. Er wordt voor eten gezorgd en daarna worden alle bedrijfsresultaten gedeeld en toegelicht.

De Focusdagen zijn twee dagen waarin alle vaste medewerkers meepraten over strategie en beleid. We reflecteren dan gezamenlijk op het afgelopen jaar en brainstormen over de komende jaren.

Een perfect moment om echt te luisteren naar elkaar, en dit jaar ook te luisteren naar jezelf. Het programma van de Focusdagen werd in 2018 heel bewust afgestemd op de fase waar ICM in zit. Dit deden we op het strand, met werkvormen over wat voor ICM van belang is en wat je als individu belangrijk vindt. Wat is jouw 'why' en wat is die van ICM? Hoe verbind je die aan elkaar?

De Ontbijtsessie is voor alle medewerkers. Zoals de naam doet vermoeden starten we 's ochtends vroeg (al om 7 uur!) met een uitgebreid ontbijt, waarna de bedrijfsdoelstellingen en de strategie voor het komende jaar worden gedeeld. Vanzelfsprekend voor ICM is hier alle ruimte voor vragen, opmerkingen en feedback.

Voor ICM Samen kunnen ICM'ers zich opgeven als spreker of publiek. In deze sessies, waar altijd een lunch bij wordt verzorgd, kun je jouw project delen en waardevolle input ophalen bij je collega's. Zo hebben bijvoorbeeld onze marketingcollega's Ilse en Manouk een presentatie verzorgd over hun Adwords-werkzaamheden.



ICM heeft een cultuur waarin iedereen wordt aangemoedigd te zeggen wat hij of zij denkt en voelt. We motiveren nieuwe ICM'ers, maar ook bestaande collega's, partners en leveranciers om feedback te geven en ICM hierdoor verder te laten ontwikkelen en groeien.



Gastvrouw Christel

Waar kun jij je verhaal kwijt?

Wanneer ongewenste situaties ontstaan of als een medewerker ergens mee zit, kan hij/zij naar naar zijn of haar manager stappen, de directie benaderen of het probleem met HR of de OR bespreken. Daarnaast zijn er in de zomer van 2018 twee 'verse' vertrouwenspersonen opgeleid die altijd klaar staan voor onze medewerkers.

En dan is er nog onze gastvrouw Christel, die voor velen een luisterend oor biedt en een fijn officieus aanspreekpunt is. Deze opties staan voor iedereen open. Zo kan iedere medewerker iemand zoeken waarbij ze zich prettig voelen en bij wie ze goed hun verhaal kwijt kunnen. Conflicten komen binnen ICM zelden voor maar als het gebeurt, wordt de nadruk gelegd op het samen werken naar een oplossing.

Ondernemingsraad

Naast de officiële overlegvergadering van de OR met de directie is er veel informeel overleg met de ondernemingsraad. Zij nemen een belangrijke plek in bij ICM. Iedere vier weken is er een OR/HR-overleg, waarin de OR geluiden van de werkvloer deelt met HR.

Andersom deelt HR over de stand van zaken, waar de zorgen zijn en welke aanvragen de OR kan verwachten. We beperken ons daarbij niet alleen tot de wet, maar delen in breder perspectief om te leren van elkaar en ICM nog mooier te maken.

Andere visie

Natuurlijk komt het voor dat een medewerker het ergens niet mee eens is, maar dat een beslissing vanuit het managementteam wel genomen moet worden. We gaan dan met elkaar in gesprek om beslissingen toe te lichten en te kijken of de feedback van de medewerker iets toe kan voegen of kan veranderen aan de beslissing.



Ontwikkelen





Ontwikkelen

PERSOONLIJKE & ZAKELIJKE GROEI

Onze missie is bijdragen aan de persoonlijke en zakelijke groei van werkenden. Dit geldt niet alleen voor onze klanten, we faciliteren de ontwikkeling van onze ICM'ers ook!

Persoonlijk ontwikkelplan

Aan de hand van de ontwikkelcyclus kijken we naar de dingen die goed gaan en waar nog ontwikkelmogelijkheden zijn. Aan de hand daarvan worden persoonlijke doelstellingen opgesteld aan het begin van het jaar, zowel op zakelijk als op persoonlijk vlak. De voortgang van deze doelstellingen bespreekt de medewerker gedurende het jaar met zijn of haar manager.

In de ontwikkelcyclus neemt de medewerker het initiatief om op basis van zelfevaluatie en evaluaties door de manager en anderen (360-graden-feedback) hun gewenste ontwikkeling en ontwikkeldoelen in kaart te brengen. Deze worden in een planningsgesprek met de manager besproken, evenals de individuele resultaatafspraken. Tijdens voortgangsbesprekingen worden deze afspraken gemonitord. Zo zijn medewerker en manager zich beiden bewust van prestaties en functioneren gedurende het jaar.

Leren & Ontwikkelen

Er zijn binnen ICM tal van mogelijkheden tot ontwikkelen. Allereerst is er natuurlijk ons eigen aanbod in opleidingen en trainingen. Alle ICM'ers mogen hier, wanneer ze minimaal zes maanden in dienst zijn, gratis gebruik van maken. Het aanbod van 4YoungPeople is tevens vrij toegankelijk voor alle ICM'ers. Onze vaste medewerkers krijgen zes studiedagen vanuit ICM waarbinnen ze hun opleiding of training kunnen volgen. Naast ons eigen aanbod is het mogelijk om verder te kijken en extern een opleiding of training te volgen. Ook worden er met regelmaat teamtrainingen verzorgd om teams blijvend te ontwikkelen en een volgende stap te laten zetten.





Coaching

ICM stelt externe coaches beschikbaar voor ICM'ers die daar behoefte aan hebben. Een coach helpt je bij de persoonlijke ontwikkeling binnen ICM en het behalen van de persoonlijke doelstellingen die je hebt opgesteld. Ook als ICM er niet direct baat bij heeft helpen we ICM'ers graag.

Het is bijvoorbeeld mogelijk om een loopbaancoachtraject te volgen wanneer je twijfelt over je functie of over je volgende stap. Sinds het najaar van 2018 doen we een pilot waarin er eens per maand een coach bij ICM aanwezig is zodat er meerdere medewerkers laagdrempelig gecoacht kunnen worden.

“Leren en ontwikkelen zit in onze vezels”

Trends

Voor de inhoudelijke ontwikkeling van ICM'ers is het belangrijk om op de hoogte te blijven van trends in de markt. Leren en ontwikkelen zit in onze vezels: als we hier belangrijke input over op kunnen halen, doen we dat. Ook als het aan de andere kant van de wereld is. Zo waren er ICM'ers aanwezig bij *The Association for Talent Development Conference* en *Elliott Masie's Learning* in de Verenigde Staten en bij *Learning Technologies* in Londen. Inspiratie wordt ook kleinschaliger en dichterbij opgehaald, zoals op het *Connect Festival* in Utrecht of *HR Live* in Den Haag.

Didactische Trainingsdag & Learning Meet-ups

Ook onze externe collega's worden uitgedaagd om te blijven leren en ontwikkelen. ICM faciliteert regelmatig dat docent-trainers elkaar ontmoeten en kennis en ervaringen met elkaar delen. Dat doen we in maandelijkse learning meetups, inclusief lunch. Deze meetups worden steeds verzorgd door een van de docent-trainers.

Daarnaast organiseert ICM twee keer per jaar een didactische trainingsdag. Dit is een dag waarop docent-trainers zelf een training naar keuze kunnen volgen en dus zelf in de rol van deelnemer mogen. De eigen ontwikkeling staat die dag centraal. Ook 'kantoor-ICM'ers' zijn van harte welkom aan te sluiten bij deze trainingsdagen.



Zorgen

Zorgen

TROTSE ONTMOETINGSPLEK

ICM steunt ICM'ers op verschillende manieren in hun werkgeluk. De uitvalsbasis hiervoor is onze Trotse Ontmoetingsplek. In het oude militair hospitaal aan de Joseph Haydnlaan in Utrecht is een vleugel omgebouwd tot inspirerend kantoor. Het is een plek waar we trots op zijn. De onderstaande visie op deze Trotse Ontmoetingsplek (TOP) maakt duidelijk hoe belangrijk ICM het vindt om haar ICM'ers te ondersteunen in hun werkgeluk.

Het ICM-kantoor is een Trotse Ontmoetingsplek (TOP) waar de pijlers resultaat, kwaliteit, plezier en persoonlijke aandacht centraal staan. Het werken op kantoor wordt gestimuleerd omdat ICM gelooft in de synergie die ontstaat als je samen bent. In verbinding staan met collega's draagt bij aan de sociale vitaliteit van ICM'ers (werkplezier, samen doelen halen, successen vieren en ontspannen). Om te stimuleren dat ICM'ers graag naar de TOP komen en zich er thuis voelen, is veel aandacht besteed aan een gezonde, prettige en goed bereikbare werkomgeving. In het kader van de fysieke en mentale vitaliteit biedt ICM ruimte voor flexibiliteit in werkritme en werkplekken. Hierbij is aandacht voor een mix van flexibiliteit en gezamenlijkheid. ICM gelooft dat het werken op deze manier bijdraagt aan jouw plezier en geluk en dus aan de groei van ICM. Samenkomen om van elkaar te leren, te verbinden en te delen.



“Wij zijn er voor onze medewerkers in goede en minder goede tijden zodat iedereen zich gezien en gehoord voelt. Ook dat is goed werkgeverschap.”

Balans vinden

Bij ICM geven we onze mensen de ruimte om een goede balans tussen werk en privé te vinden. Hier geven we op verschillende manieren vorm aan.

Doordat iedereen een persoonlijk kluisje heeft om de eigen laptop en werkzaken in te bewaren na een werkdag moedigen we ICM'ers aan hun werk op kantoor achter te laten. Wanneer iemand behoefte heeft aan een paar dagen vrij passen we daar altijd een mouw aan. Zo is sinds september 2018 het kopen van extra verlof een optie.

Daarnaast zijn er vertrouwenspersonen én een interne coach beschikbaar wanneer je extra ondersteuning nodig hebt. Managers en de afdeling HR letten sowieso goed op overuren, de belasting van hun team en hoe teamleden in hun vel zitten. Ook bieden we thuiswerkmogelijkheden en denken we mee en geven ruimte voor flexibiliteit in werk en sabbaticals.

Wat we al langer hanteren is het verdubbelde wettelijk adoptieverlof om ouders en kind de kans te geven intensief samen te zijn vanaf het moment van adoptie. We bieden een week betaald kraamverlof voor alle kersverse vaders bij ICM vanuit de overtuiging dat het wettelijke kraamverlof van twee dagen voor vaders te kort is. Hierin lopen we landelijk gezien al jaren voorop.

“We moedigen ICM'ers aan hun werk op kantoor achter te laten”

Mindfulness

In november 2018 starten we met een pilot rondom mindfulness. We willen aansluiten bij onderzoeksresultaten waaruit blijkt dat spanning en stress steeds vaker voorkomt bij jong en oud. De training Mindfulness Based Stress Reduction (MBSR) kan hierbij (preventief) helpen.

Twaalf ICM'ers kunnen deelnemen aan deze training. Een aantal van hen wordt opgeleid om zelf mindfulnessbreaks te kunnen geven. Op deze manier kunnen meer mensen kennismaken met de positieve effecten van mindfulness.



Sportend kom je verder

Bij ICM weten we dat een gezonde geest samengaat met een gezond lichaam. Daarom organiseren we in de lente en zomer wekelijkse bootcamps waar iedere ICM'er gratis aan kan deelnemen. We hijsen ons meteen na werktijd snel in ons sportpak om een uur te knallen! Meedoen is om die reden heel laagdrempelig.

Ieder jaar in september doen we met een team van ICM mee aan de Singelloop in Utrecht. Daarnaast bieden we een volledige vergoeding voor een abonnement op de fietsenstalling op Utrecht Centraal Station om ICM'ers te stimuleren op de fiets te stappen in plaats van de bus te nemen.



“We stimuleren ICM'ers op de fiets te stappen in plaats van de bus te nemen.”

Ondersteunen: de mens gaat vóór het resultaat

Wanneer mensen ziek zijn, niet lekker in hun vel zitten of er een andere belangrijke gebeurtenis afspeelt in hun leven, is ICM erg betrokken. Veel initiatieven komen niet vanuit het management maar vanuit ICM'ers zelf. ICM'ers met wie het even niet zo goed gaat worden bedolven onder kaartjes, knutselwerkjes, bloemen en andere cadeautjes van collega's.

We proberen vanuit ICM mensen alle ruimte te geven om op hun eigen tempo op krachten te komen en weer te integreren in hun werk, bijvoorbeeld in de vorm van kortere werkdagen en meer thuiswerken. Dit gebeurt altijd vanuit maatwerk.

We bieden zoveel mogelijk ondersteuning aan (coaching, hulp in belasting, vrije dagen, et cetera) en we sturen graag een bloemetje of fruitmand wanneer iemand uitvalt. Ook versturen we bloemen bij verhuizing en een gepersonaliseerd boekje van Woezel & Pip aan ouders bij de geboorte van een kind.

Lekker lunchen

Voor maar € 2,50 per dag (en een financiële bijdrage vanuit ICM) wordt er iedere dag een lunch door onze gastvrouw Christel verzorgd: van lekkere salades tot luxe broodbeleg. Je schuift aan bij één van de vele tafels, zodat je ook nog eens een collega van een andere afdeling spreekt.

Goed voor ons fysiek gestel

Om het hoofd even te legen vullen we de pauzes sportief in met ons dartbord of tafeltennis. Ook wordt dagelijks tijdens de lunch en in de middag een aantal 'rondes om de tafel' gespeeld door iedereen die wil aansluiten. Onze speciale zit-/stabureaus stimuleren ICM'ers om te staan en om nek- en rugklachten te voorkomen.

Verder krijgt iedere vaste medewerker sinds jaar en dag maandelijks een stoelmassage van onze vaste masseuse Kitty. Ook hebben we een balkon waar je de nodige zonnestralen op kunt vangen terwijl je werkt. Om het hoofd koel te houden wordt in de zomer bij hoge temperaturen regelmatig de mobiele ijsman ingeschakeld. Uiteraard samen: de buurkinderen van het AZC genieten mee!





Delen

Delen

WAARDEREN EN BELONEN

ICM waardeert en beloont iedereen voor zijn werkzaamheden. ICM'ers, trainers en docenten delen in het succes. Met onze maatschappelijke projecten delen wij ook met organisaties en mensen die niet direct verbonden zijn aan het ICM netwerk.

Belonen

We vinden het heel belangrijk om eerlijk te belonen. We proberen bij ICM zo transparant mogelijk te zijn over de salarissen, bonussen en andere compensaties. Het Baardamodel beschrijft onze functie- en salarisindeling en is openbaar waardoor iedereen per functie kan bekijken wat de onder- en bovengrens is in salaris. Dit model kent acht verschillende rollen met per rol vier leerwegen (Junior, Medior, Kern, Senior). Iedere leerweg is gekoppeld aan een salarisschaal.

Het model is gebaseerd op probleemoplossend vermogen, dat toemeemt per rol. Aan de hand van een vragenlijst per rol en leerweg, kun je als medewerker samen met je manager toetsen of je al voldoet aan de gewenste rol en leerweg en waar je nog zou moeten ontwikkelen om te groeien (dus ook in salaris). Dit model sluit aan bij ICM omdat het transparant en helder is en uitgaat van ontwikkeling van mensen.



“We vinden het heel belangrijk om eerlijk te belonen.”



ICM'ers kunnen jaarlijks groeien binnen de salarisschaal aan de hand van de persoonlijke beoordeling. Als doelstellingen worden behaald en ontwikkeling zichtbaar is, groei je respectievelijk 2% of 4% in salaris (afhankelijk van de score). Ook is er een beoordeling op de bedrijfsresultaten. Als deze worden behaald is er een extra verhoging van respectievelijk 1% of 2% (afhankelijk van de score). Voor onze InCompany collega's (met een eigen omzetdoelstelling) is er een bonusregeling voor het team, bij het (gedeeltelijk) behalen van het target wordt er een bonus uitgekeerd.

Daarnaast worden de salarissen jaarlijks geëvalueerd door de managers om te zien of iedereen eerlijk wordt beloond. Wanneer ICM'ers het idee hebben dat ze meer verdienen, dan staat ICM altijd open voor dit gesprek. In eerste instantie bespreek je dit met je manager die dit weer afstemt met de afdeling HR en de directie.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

De afgelopen jaren hebben we veel gedaan aan onze secundaire arbeidsvoorwaarden om een zo compleet mogelijk pakket aan te kunnen bieden. Het gaat daarbij om:

- Verzekeringen voor werknemers op het gebied van verzuim (WGA Hiaat en WIA Excedent)
- Aanpassen van de pensioenregeling in verband met de verhoging van de wettelijke AOW leeftijdsgrens
- Invoeren van mogelijkheid tot het kopen van extra verlofdagen
- Aanbieden van een zorgverzekering met collectiviteitskorting

En naast het secundaire pakket dat we al hebben: een volledige reiskostenvergoeding, zes studiedagen, het volgen van opleidingen uit het eigen aanbod en workshops en seminars buiten ICM.

Bijdragen aan de maatschappij

Naast onze impact via onze opleidingen en trainingen vinden wij het belangrijk om een zo groot mogelijke positieve impact te hebben op de maatschappij. Met grote en kleine maatschappelijke initiatieven dragen we graag ons steentje bij aan organisaties en mensen die niet direct verbonden zijn aan het ICM netwerk. We zijn er namelijk niet primair voor onszelf, maar juist voor de ander. Daarom laten we onze bijdrage aan een mooiere wereld de aankomende jaren flink toenemen.

Wat doen we zelf?

We stellen ons kantoor meer open voor andere mensen. Sociaal-ondernemers kunnen gebruik maken van een ICM-werkplek. Wat ze hiervoor moeten doen? Hun motivatie als sociaal ondernemer met ons delen. We hebben jaarlijks plek voor vijf aanjagers van sociale verandering. We organiseren iedere maand in de avonden ontmoetingen rondom groei en ontwikkeling en sociaal maatschappelijke initiatieven.

Ieder steentje draagt bij

In het teken van duurzaamheid staat iedere maandag in het teken van Meatless Monday. Deze dag zijn er geen vleeswaren te vinden bij de lunch en zorgt Christel voor vegetarische alternatieven.

Bijkomend voordeel hiervan is dat de maandag voor veel ICM'ers een favoriete lunchdag is vanwege de heerlijke soepen die onze gastvrouw Christel vers maakt. Daarnaast zijn we overgestapt van plastic koffiebekertjes naar glazen om milieubewuster koffie te drinken.

4YoungPeople

Hét initiatief van ICM om een positieve bijdrage te leveren aan de maatschappij is 4YoungPeople. We blijven dicht bij onze kern: toegankelijke topprogramma's aanbieden voor young professionals. 4YoungPeople biedt een inspirerend en divers programma aan waarvan de inschrijving open staat voor alle young professionals (20-35 jaar) van Nederland. Het aanbod bestaat uit interactieve workshops, seminars en masterclasses. Sinds 2006 hebben duizenden young professionals hun talenten bij 4YoungPeople ontdekt en verder ontwikkeld. En dat tegen zeer lage tarieven.

Naast onze eigen stichting 4YoungPeople werkt ICM samen met een aantal andere non-profit initiatieven. De gemene deler is dat zij een positieve bijdrage leveren aan de wereld en dat groei en ontwikkeling centraal staat. ICM stelt afhankelijk van de stichting mensen, munten en/of middelen ter beschikking.

JINC

JINC werkt samen met het onderwijs en partners uit het bedrijfsleven. Ook ICM draagt haar steentje bij. Dit doen we door middel van:

- Mensen: ICM'ers leveren een bijdrage aan een bliksemstage, sollicitatietraining of begeleiden jongeren als carrièrecoach.
- Munten: ICM betaalt jaarlijks € 6.000 zodat JINC haar activiteiten kan voortzetten.
- Middelen: medewerkers van JINC kunnen gratis bij ICM opleidingen en trainingen volgen.

ICM krijgt hier iets waardevols voor terug: de kans om een verschil te maken in het leven van kinderen en de mogelijkheid voor ICM'ers om zelf te groeien. We versterken onze binding met de maatschappij en bieden collega's een inspirerende ervaring. JINC vecht voor een Nederland waarin de postcode geen voorspeller is van succes op de arbeidsmarkt. ICM doet graag mee!

“JINC vecht voor een Nederland waarin de postcode geen voorspeller is van succes op de arbeidsmarkt.”

Stichting de Vrolijkheid

De Vrolijkheid investeert door middel van kunst in de ontwikkeling en empowerment van kinderen, jongeren en hun ouders in asielopvangcentra. De Vrolijkheid vindt de samenleving verantwoordelijk om jonge mensen in de asielopvang welkom te heten. ICM werkt graag mee om er voor te zorgen dat jonge azc-bewoners dat blijven. Mede omdat het onze burens zijn!

- Mensen: ICM'ers leveren een bijdrage aan Burendag. We ontwikkelen activiteiten waarbij kinderen spelenderwijs meer van zichzelf ontdekken. We geven ze hiermee een dosis zelfvertrouwen.
- Middelen: medewerkers van De Vrolijkheid kunnen gratis bij ICM opleidingen en trainingen volgen.

Stichting UAF

ICM en Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF zijn een partnership aangegaan om de stap voor hoogopgeleide nieuwe Nederlanders naar de arbeidsmarkt te verkleinen. Primair richten wij ons op het laten starten van een aantal mensen via het UAF bij ICM. Deze medewerkers leren, net als alle andere ICM'ers, vooral door aan de werkzaamheden van de functie goed invulling te geven. Ze worden daarbij begeleid door een ICM-coach. In 2018 startten we met twee UAF'ers. Samen zetten we stappen om goed geïntegreerd te raken op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ze mogen gebruikmaken van het aanbod van 4YoungPeople en ICM. Ook krijgen ze een speciaal voor deze doelgroep ontwikkelde training *Personal Branding*. Naast de mensen die hier op kantoor werken stellen we deze training ook open voor andere UAF'ers.

Taal Doet Meer

Taal Doet Meer zorgt er al ruim 30 jaar met 900 vrijwilligers per jaar voor dat nieuwe anderstalige Utrechters, jong en oud, kunnen meedoen in de Utrechtse samenleving. ICM helpt door middel van:

- Mensen: ICM'ers leveren een bijdrage aan *de Voorleesexpress*, *School is cool* en *Utrechters praten met Utrechters*.
- Munten: ICM betaalt jaarlijks € 5.000 aan Taal Doet Meer. Als businesspartner verbeteren we hiermee de toekomst van vijf jonge stadsgenoten.
- Middelen: medewerkers van Taal Doet Meer kunnen gratis bij ICM opleidingen en trainingen volgen.

ICM-marketeer Ilse leest voor in de bibliotheek



