



DE INTAL METHODE

...er zijn geen regels en foute beslissingen bestaan niet...



A man with light-colored hair and a beard, wearing a dark blue suit jacket over a matching button-down shirt, stands in a dimly lit room. He is looking off to the side with a serious expression. The background is dark with vertical wooden slats. A purple semi-transparent box is overlaid on the bottom left, containing white text.

**REGEL 1:
ER ZIJN
GEEN REGELS**

BIJ INTAL DOEN WE DE DINGEN GRAAG ANDERS. WAAROM DOEN WE DAT? EN HOE CREËREN WE MET ELKAAR EEN BEDRIJF DAT ECHT ANDERS IS DAN ANDERE BEDRIJVEN? DE ANTWOORDEN OP DEZE VRAGEN VORMEN DE BASIS VOOR 'DE INTAL METHODE'.

Dit is de basis voor het werken binnen Intal. Van kleins af aan zijn we opgegroeid met allerlei soorten regels. Huisregels, verkeersregels, ongeschreven regels; allemaal bedacht en opgesteld om niet voor verrassingen te komen staan. Houdt iemand zich niet aan de regels, dan kunnen we mensen hier makkelijk op aanspreken en hier consequenties aan verbinden.

Bij Intal geloven wij niet in regels. Wij geloven in vertrouwen, in eigen verantwoordelijkheid, vrijheid, verbinding en openheid. Wij geloven dat persoonlijke ontwikkeling gelukkig maakt en dat er in ieder mens creativiteit zit. Het opleggen van regels zal dit naar onze mening remmen. Daarom slechts die ene regel.

De Intal Methode is opgesteld om jullie te ondersteunen tijdens jullie werkende leven, zodat jullie als team jullie zakelijke en persoonlijke doelen kunnen bereiken. Het is een leidraad voor de manier waarop wij hier met elkaar om willen gaan en wordt ingezet als stimulans om de dingen anders te benaderen. Werk moet interessant en uitdagend zijn en foute beslissingen bestaan niet. Het niet nemen van beslissingen is pas fout. Durf zelf beslissingen te nemen!

Vriendelijke groet,
Rudy Schipper

TEAMWORK

A group of four business professionals (three men and one woman) are gathered around a wooden table in a modern office environment. They are looking at a laptop on the table, suggesting a collaborative meeting or discussion. The office has large windows, a chalkboard, and various office supplies visible in the background.

UITGANGSPUNTEN VAN DE INTAL METHODE

We gaan uit van een aantal principes en overtuigingen, die we hier graag met jou delen.

VOLDOENING

Bij Intal hebben we de overtuiging dat werk voldoening moet geven. Maar hoe haal je voldoening uit je werk? Wij geloven dat daarbij vrijheid, verantwoordelijkheid en verbondenheid centraal staan. Deze komen meer specifiek in de 5 pijlers JIJ, WIJ, OPEN, GROEI en DURF tot uiting.

FOCUS OP GEDRAG

Bij Intal geloven we erin dat, bij het bouwen aan een sterke, innovatieve en toekomstbestendige organisatie, focus op gedrag cruciaal is. Met gedrag bedoelen we alles wat je, bewust of onbewust, doet (of laat). Bouwen aan een sterke organisatie betekent consequent en gezamenlijk steeds opnieuw de discussie voeren over welke dingen we doen, hoe we de dingen doen, waarom we die dingen doen en wat er anders kan. Gedrag in het hier en nu, gedrag in de dagelijkse gang van zaken. Wil jij (andere) resultaten behalen? Pas consequent het gedrag aan, hoe klein ook, en het resultaat volgt!

TEAMWORK

Bij Intal geloven we erin dat we het samen doen. Alleen door samen te werken en elkaar te helpen komen we verder. Dit betekent dat we werken met kleine, sterke teams van maximaal 9 mensen waarin je volledige vrijheid hebt. We vinden het belangrijk dat teamleden zich veilig genoeg voelen om zich kritisch uit te laten over verbeterpunten. Willen jullie als team afspraken maken die het werken binnen Intal prettiger maken? Ga ervoor!

WIJ ZIJN INTAL!

Een organisatie is niets meer of minder dan een groep mensen met een gemeenschappelijk doel voor ogen. Intal is niet een aparte eenheid, is niet het gebouw, zijn niet de eigenaren, is niet een selecte groep mensen. Jij kunt persoonlijk het verschil maken, want wij zijn samen Intal!

ONGOING

Bij Intal is alles vloeibaar en staat alles open voor vernieuwing of verbetering. Dat betekent dat ook deze Intal Methode steeds verder bijgeslepen wordt. Heb jij ideeën hoe we dingen anders kunnen aanpakken? Laat je gelden en neem het initiatief voor verandering!

KIES JULLIE KOERS

De Intal Methode biedt een brede basis voor jouw loopbaan binnen Intal. De principes en pijlers zijn geen vaste regels (zie regel 1), maar richtinggevend. Haal voor jullie team dié elementen uit De Intal Methode die jullie uitdagen, voldoening geven en werkplezier brengen en creëer zo jullie eigen Intal Methode op maat.



JIJ

WEES JEZELF!



De pijler JIJ gaat over verantwoordelijkheid en vrijheid. Aan zet zijn en niet achteroverleunen en wachten tot je iets aangereikt krijgt. Je kansen pakken en zo de ideale balans creëren die bij jou past. Daar krijg jij alle ruimte voor omdat wij jou zien en behandelen als de volwassene die je bent. De verantwoordelijkheid ligt altijd bij jezelf. De vrijheid begint ook bij jou. Je krijgt van ons de vrijheid om jezelf te zijn op basis van vertrouwen. We verwachten dat jullie elkaar als team een veilige basis bieden waarin iedereen het beste uit zichzelf en elkaar kan halen.

VRIJHEID IN ONTWIKKELING

Intal ontwikkelt zich als Intalisten zich ontwikkelen. Alle verschillende talenten benutten we graag volop! De verantwoordelijkheid voor groei ligt bij jou en bij jouw team. Pak zelf het initiatief en maak je hard voor jouw keuze. Stimuleer ook jouw collega's om zich te ontwikkelen zodat jullie als team nooit stilstaan. Maak met elkaar afspraken over de manier waarop jullie als team met ontwikkeling om willen gaan. Zonder ontwikkeling is er geen groei.

VRIJHEID IN WERKEN

Bij Intal kun je flexibel werken omdat jouw eigen behoeften belangrijk zijn. Maar stel jezelf altijd eerst de kritische vraag: is de keuze die ik maak ook in het belang van Intal? We vinden het met elkaar belangrijk dat werk volgens gemaakte afspraken uitgevoerd wordt, maar wanneer en in welke setting dit gedaan wordt is minder belangrijk. Maak onderling transparante afspraken en check de behoeftes van andere teams over jullie beschikbaarheid als team. Jullie zijn als team samen verantwoordelijk voor een goede en betrouwbare output

VRIJHEID IN VRIJE DAGEN

Bij Intal geloven we dat niemand onmisbaar is. We streven ernaar dat teamleden elkaar kunnen opvangen tijdens vakanties of andere perioden van afwezigheid. We geloven in het belang van ontspanning; dit houdt ons gezond en veerkrachtig. Alle vakantiedagen nemen we – gelijkmatig verdeeld over het jaar - op. Het is aan jullie als team om onderling heldere afspraken te maken over verlof en afwezigheid.

VRIJHEID IN BELONING

Bij Intal is er geen limiet aan wat je kunt verdienen. We vinden het belangrijk dat beloningsvraagstukken in het team eerlijk en open met elkaar worden besproken. Het initiatief voor een gesprek over jouw beloning ligt bij jou! Het kan natuurlijk voorkomen dat we van gedachten verschillen over wat een eerlijk salaris concreet inhoudt. Wij gaan hierover graag het gesprek met jou aan en nemen hiervoor de tijd.





WIJ

BINNEN INTAL DOEN WE HET SAMEN!

De pijler WIJ gaat over het belang van samen. Bij Intal geloven we erin dat we het samen doen. We werken met krachtige, compacte teams. Samen zijn we sterk omdat we elkaars talenten benutten. Wij vinden het belangrijk dat het belang van onze Intalisten, het belang van het team en het belang van Intal nooit met elkaar botsen. Dat lukt goed omdat wij onszelf goed kennen en elkaar altijd in de gaten houden om te signaleren hoe het met iemand gaat. We zorgen samen voor een veilige omgeving waarin we optimaal kunnen presteren. Samen gaan we voor duurzaam succes.

SAMEN VOOR EEN VERLIEFDE KLANT

Wij geloven dat mensen die goed in hun vel zitten en met plezier naar hun werk gaan, dit uitstralen naar andere mensen binnen én buiten Intal. We willen klanten verliefd laten worden op Intal. Hoe doen we dat? Door FEEL CONNECTED waar te maken! Laat klanten en bezoekers niet wachten, maar geef iedereen persoonlijke aandacht en respect. Wees eerlijk over deadlines, prijzen en servicevoorwaarden en doe geen loze beloftes. Behandel een klant zoals jij zelf als klant ook behandeld wilt worden en laat de klant het 'Intal-gevoel' ervaren.

SAMEN GELIJKWAARDIG (MAAR NIET GELIJK)

Bij Intal zijn er geen mensen met hoge of lage posities. We zien iedereen als gelijkwaardig en zo behandelen we elkaar ook. De rol die iemand heeft zou nooit een reden mogen zijn om iemand op een andere manier te benaderen. Bij Intal werken we niet met managers, maar met coördinatoren of teamleiders van procesdelen. Coördinatoren worden op democratische wijze gekozen door de teamleden en staan in dienst van het team, niet andersom.

De coördinator ondersteunt en coacht het team, is woordvoerder namens het team en zorgt dat het team functioneert volgens gemaakte afspraken met andere teams en volgens principes vanuit De Intal Methode.



Voorgaande betekent niet dat er geen verschillen tussen mensen kunnen zijn, integendeel! Iedere Intalist heeft een unieke set aan kwaliteiten, eigenschappen en bijzonderheden die we juist met elkaar willen benutten. Vanuit deze unieke mix aan talenten streven we ernaar om gebalanceerde teams te creëren en mensen zoveel mogelijk in hun kracht te zetten.

SAMEN BESLISSEN

Bij Intal waarderen we ieders mening om gezamenlijk tot een goed besluit te komen. We beslissen binnen teams democratisch. Dit betekent dat ieder teamlid een stem heeft en dat de meerderheid van het aantal stemmen leidt tot een beslissing. We vragen niet aan teamleden in hoeverre zij het eens zijn, maar in hoeverre ze bezwaren zien voor Intal als geheel. Samen beslissen betekent ook dat Intalisten de vrijheid hebben om deel te nemen aan alle gesprekken binnen Intal en via hun deelname mee kunnen beslissen, bijvoorbeeld bij werving & selectie en rolwijzigingen. Wil jij mee graag beslissen? Sluit dan aan bij het gesprek en laat jouw mening horen.

SAMEN VOOR EEN VEILIGE WERKPLEK

Een veilige werkplek is een verantwoordelijkheid van ons allemaal samen. Merk jij dat we op het gebied van veiligheid dingen kunnen verbeteren? Geef het aan! Gebruik als dat nodig is altijd je veiligheidsuitrustingen, ook als het hinderlijk is. Spreek elkaar aan als er zaken zijn die de veiligheid in werken belemmeren.

Veiligheid in werken gaat ook over prettig en professioneel samenwerken met elkaar. Zie jij dat er sprake is van pesten of grensoverschrijdend gedrag? Spreek iemand daarop aan of ga naar onze (interne of externe) vertrouwenspersoon. Maak het bespreekbaar!

Vanuit onze gelijkwaardigheid krijgt iedereen dezelfde kansen bij Intal. We accepteren niet dat er gediscrimineerd wordt. Zet jij je ook actief in om van Intal een gelijkwaardige plek te maken waar iedereen zich thuis voelt en zichzelf kan zijn?

SAMEN IS PRATEN MET ELKAAR IPV OVER ELKAAR

Bij Intal zijn we samen één. Hoewel we uit verschillende teams bestaan, werken we met z'n allen voor dezelfde doelen en zijn we allemaal gelijkwaardig aan elkaar. Dit laten we tot uiting komen in de manier van spreken. Daarom hebben we het graag over mensen, collega's of teamleden en niet over personeel, medewerkers of werknemers. Ook spreken we met elkaar in de 'wij'-vorm. Spreken in de 'zij'-vorm geeft de indruk dat je niet werkzaam bent bij Intal.

Daarnaast spreken we niet over elkaar, maar met elkaar. Juist omdat iedereen binnen Intal de vrijheid heeft om te zeggen wat hij/zij denkt, moeten we met elkaar alert zijn op geruchten en geroddel. Ben jij het ergens niet mee eens of heb je vraagtekens bij bepaalde keuzes? Ga daar dan niet met elkaar over klagen en val elkaar niet af. Maar stel je vragen direct aan de juiste persoon. Spreek openlijk en opbouwend over ideeën voor verbetering en neem initiatief voor verandering!

SAMEN TROTS

Als Intalist sta je voor Intal. Je bent er trots op onderdeel te zijn van team Intal. Deze trots komt voort uit de manier waarop we met elkaar werken en de kwaliteit die we met elkaar leveren. Ben je eenmaal een Intalist, dan blijf je dit wat ons betreft altijd. Dus ben je toe aan een volgende stap in je loopbaan en is dit niet (meer) binnen Intal? Wees hier open over! Ook als je nog niet precies weet wat je graag wilt, ga het gesprek aan. Misschien zijn er mogelijkheden die je zelf nog niet had bedacht. En wil je in de toekomst terugkomen naar Intal? Je bent altijd welkom voor een verkennend gesprek.



GROEI

BIJ INTAL KAN ALLES ALTIJD BETER!

De pijler GROEI gaat over continue verandering en verbetering. Over het belang van experimenteren en dagelijks een stapje in de goede richting zetten. Bij Intal geloven we dat alles altijd nóg beter kan.

VERANDERING IS GOED, VERANDERING IS LEUK

Bij Intal zijn we vooruitstrevend. We omarmen verandering en zien verandering als een constante beweging die noodzakelijk is om onderscheidend en succesvol te blijven. Gevolg hiervan is dat binnen Intal van tijd tot tijd grote veranderingen kunnen voorkomen. Kijk naar deze veranderingen met interesse en probeer te begrijpen waarom die veranderingen nodig zijn, het zijn typische kenmerken van Intal.

VERANDERING IS VAN ONS ALLEMAAL

Verandering creëren we met elkaar, iedere dag. We geloven dat verandering vooral tot stand komt door samen continu te verbeteren. Kijk jij kritisch naar je eigen werkwijze en die van collega's? Zorg dat jouw team tijd vrijmaakt voor dagelijks verbeteren, het is cruciaal om op langere termijn te kunnen groeien!

VERANDERING CREEREN

Wil jij structurele verandering teweegbrengen binnen Intal? Neem het initiatief en start een werkgroep met collega's die vanuit hun rol met deze verandering te maken hebben. Bedenk goed dat elk klein stapje al een grote verandering kan betekenen. Als werkgroep kunnen jullie afspraken onder de loep nemen (bijvoorbeeld op het gebied van samenwerken, procesinrichting en de koers van Intal). Hieruit kunnen voorstellen voor verbetering voortvloeien die bijdragen aan een nóg sterker Intal.

VERANDERING IS ONTWIKKELING

Intal ontwikkelt zich als Intalisten zich ontwikkelen. Omdat Intal altijd in beweging is, vraagt dit ook continue ontwikkeling van onze Intalisten. Deels gebeurt dit via scholing en opleiding, maar net zo belangrijk is het dagelijks leren en ontwikkelen via het overdragen en uitwisselen van informatie. Besteed als team voldoende tijd en aandacht aan kennisuitwisseling en leer van elkaar!

VERANDERING VAN ROL

Bij Intal vinden we het belangrijk dat we mensen de gelegenheid geven om zichzelf zo breed mogelijk te ontwikkelen. Vanuit deze gedachte bieden we collega's de mogelijkheid om van werkplek, team of procesdeel te veranderen en een zo passend mogelijke rol te vervullen. Bij nieuwe rollen geven we in de basis de voorkeur aan collega's die al werkzaam zijn bij Intal ten opzichte van sollicitanten.





OPEN

WE ZIJN TRANSPARANT EN WE DOORBREKEN TABOES

De pijler OPEN gaat over het belang van openheid. Om er-
gens een mening over te kunnen vormen of mee te kunnen
denken, is het belangrijk dat je beschikt over de juiste infor-
matie. Door zoveel mogelijk informatie te delen met elkaar,
kan iedereen invloed hebben op de koers van Intal. Jij dus
ook! De pijler OPEN gaat ook over het belang van eerlijk-
heid. Over je ongezouten mening geven en soms gewoon
het lastige gesprek met elkaar aangaan. Omdat we het be-
langrijk vinden om taboes zoveel mogelijk te doorbreken.
Vanuit het geloof dat we hierdoor sterker en succesvoller
worden.

OPENHEID IN (OPBOUWENDE) KRITIEK

Bij Intal vinden we het belangrijk dat iedereen kritiek durft te geven, maar ook durft te ontvangen. Zie kritiek als iets waardevols. Alleen door het geven van kritiek, zowel positief als negatief, kunnen we met elkaar blijven verbeteren. Kijk vanuit een kritische blik naar jouw eigen functioneren, dat van je collega's, je coördinator, de leveranciers, de klant en de organisatie. Zie jij dingen die je niet bevallen? Laat het weten! Doe dit op een open, eerlijke en constructieve wijze.

OPENHEID IN CIJFERS

Regelmatig delen we met elkaar de financiële resultaten. Van teams, maar ook van Intal als geheel. Bekijk de resulta-
ten en stel alle vragen die je wilt – er zijn geen onderwerpen die niet besproken kunnen worden. Maak gebruik van
deze openheid, ook jij draagt bij aan de totstandkoming van deze cijfers!

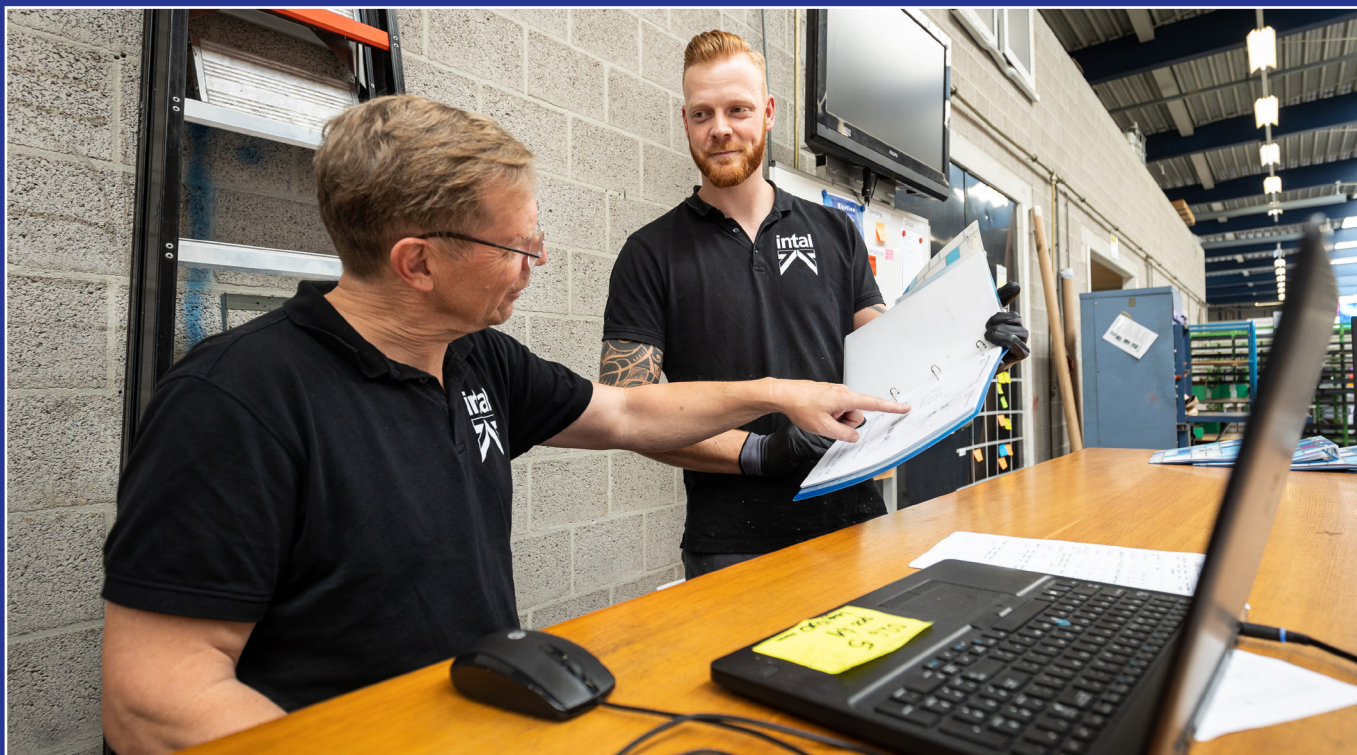
OPENHEID IN GESPREK

We gaan bij Intal open met elkaar om. Deuren staan altijd open en het staat iedereen vrij deel te nemen aan werkoverleggen, altijd. Daag jezelf, je collega's en directie uit.

Alles bij Intal is gebaseerd op vertrouwen. Geloof wat er gezegd wordt binnen Intal en vraag, wanneer je twijfelt, om uitleg. Er wordt van je verwacht dat je zaken meldt die een nadelige invloed hebben voor Intal als geheel. Deel dit zoveel mogelijk met de persoon in kwestie zelf, of informeer je coördinator of één van onze vertrouwenspersonen hierover. Wordt er toch oneerlijkheid geconstateerd? Dan nemen we met elkaar passende maatregelen.

OPENHEID IN AFSPRAKEN NAKOMEN

Stel jezelf de kritische vraag; kan ik me houden aan de inhoud van de gemaakte afspraak? Is het antwoord nee of twijfelachtig? Dan is jouw proactieve actie nodig, zowel naar klanten als naar collega's. Laat ze niet wachten, kom je afspraken na en spreek mensen erop aan als er afspraken niet nagekomen worden.





DURF



WE DURVEN GROOTS TE DENKEN EN TE DOEN

De pijler DURF gaat over het belang van lef en eigen ondernemerschap. Over het belang van experimenteren, over risico's durven nemen en de geijkte paden juist niet volgen. Creëer je eigen pad! Omdat we met elkaar geloven dat dit leidt tot creativiteit en nieuwe kansen.

GA DROMEN

Als je iets graag wil, dan zul je er moeite voor moeten doen. Durf groots te dromen en denk er elke dag heel bewust aan. Geloof erin en zet stappen om te bereiken wat je wil. Soms kleine stapjes en soms iets groter. Door te dromen kom je in beweging.

GA EXPERIMENTEREN

Bij Intal geloven we in doen. Geen grootste plannen maken die niet uitgevoerd worden, maar gewoon in de dagelijkse praktijk kleine verbeterstappen zetten in de richting van het doel. Door te veranderen in de vorm van experimenteren kun je nooit falen. Ieder experiment levert een zinvolle conclusie op waarmee je een volgende stap kunt zetten.

GA FOUTEN MAKEN

Falen bestaat niet. Liever een verkeerde keuze waar je van hebt geleerd dan een 'wat als'. Uiteindelijk gaat het niet om het aantal gemaakte fouten, maar om het aantal leermomenten waardoor groei is ontstaan. Dit geldt voor individuele collega's, teams maar ook voor Intal als geheel.

GA HET REGELEN

Intal is gebouwd op actieve betrokkenheid en participatie, niet op achterover leunen of iets proberen te regelen. Als je de verantwoordelijkheid oppakt om een taak te volbrengen, regel dit dan ook. Strand niet bij een halve poging om iets te doen, maar doe het gewoon. Je zult zien hoeveel voldoening het geeft om een lastige taak op te pakken.

GA ALS JEZELF

Bij Intal is altijd ruimte voor uniek talent. We zoeken unieke persoonlijkheden met passie. Je wordt niet aangenomen op een rol alleen, maar vooral op de match met onze waarden. We gaan verbintenissen aan voor lange tijd, vanuit het geloof dat samen investeren in elkaar leidt tot duurzaam succes.





intal

ALUMINIUM SYSTEMS