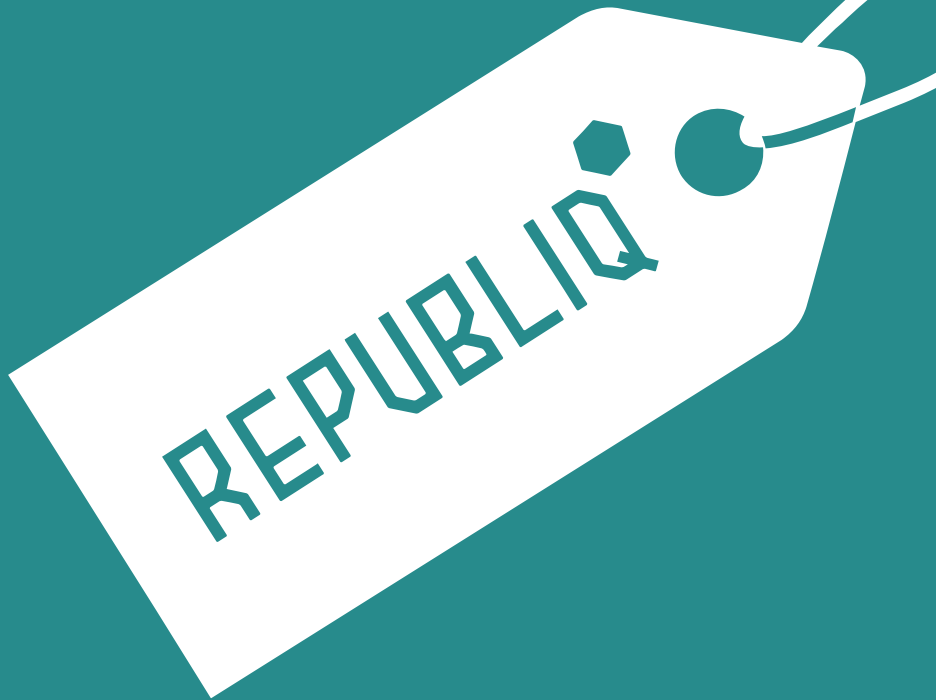




Republethiqs

Republethiqs?



Met Republiethiqs zetten we voor onze (toekomstige) medewerkers een duidelijk beeld neer van onze cultuur. Die vormt voor ons een belangrijke voorwaarde om tot successen te komen. De andere belangrijke voorwaarde is het hebben van mensen die uitzonderlijke prestaties leveren. We geloven dat deze twee voorwaarden hand in hand gaan. Daarom hebben we de belangrijkste aspecten van onze cultuur opgeschreven:

- Wat zijn onze waarden?
- Wat zijn onze drijfveren?
- Hoe werkt het bij ons?

Ons motto?

Shoot for the moon, even if you miss you will be among the stars!

Wie is

Republiq?

Wij zijn Republiq

[rie-puh-blik]



We weten nog niet precies hoe, maar wel welke richting het uitgaat. De koers van Republiq is duidelijk. Samen bouwen we aan het tofste vastgoed adviesbureau van Nederland. We willen met innovatieve oplossingen de vastgoedsector professionaliseren!

We creëren de randvoorwaarden waarbinnen iedereen kan excelleren. Nu is het aan jou om voor jezelf een fantastische baan te creëren. We geloven dat als iedereen doet waar hij/zij goed in is, dat we samen de mooiste resultaten bereiken. Dat begint met hard werken en daar ook vooral heel veel plezier in hebben.

Bureaucratie



We zijn jong en we zijn groeiend. En bedrijven die groter worden, worden complexer. In veel bedrijven worden procedures ingevoerd om grip te krijgen op deze complexiteit. Dat doen wij anders.

Wij denken dat we grip krijgen door de beste mensen aan te nemen. Wij selecteren medewerkers die prima met deze complexiteit om kunnen gaan.

Dit houdt ons bedrijf figuurlijk klein. En klein en wendbaar houdt ons innovatief en klaar voor de toekomst.

Wat zijn

onze waarden?

Onze waarden



Samen zijn we Republic.

Onze mensen beschikken allemaal over de volgende kernwaarden:

- Grit
- Nieuwsgierig
- Lef
- Oprecht
- Sociaal
- Vol energie

Grit



Je bent vastberaden in wat je doet en hebt passie en doorzettingsvermogen voor lange termijn doelen.

Je houdt vast aan je doelen, ook als het even tegen zit en je werkt hard om die doelen te behalen.

Je weet dat vastberadenheid en doorzettingsvermogen belangrijker zijn dan talent of intelligentie (niet dat je dat laatste niet hebt, integendeel).

Kortom: je hebt grit!

Nieuwsgierig



Je bent nieuwsgierig en wilt altijd alles zeker weten.

Je zoekt altijd alles op en hebt er een hekel aan als iemand anders het beter weet.

Je houdt van uitdagingen en begint liever aan iets nieuws dan nog een keer exact hetzelfde te doen.

Je bekijkt een probleem nog een keer van een andere kant, ook als er al een oplossing in beeld is.

Je stelt jezelf altijd de volgende vragen: Kan het anders? Kan het beter? Kan het slimmer?

Lef



Je hebt het lef om onconventionele oplossingen voor te stellen.

Je hebt het lef om aan tafel een opdrachtgever tegen te spreken als je denkt dat het anders moet.

Je hebt het lef om je eigen mening te vormen en daar ook voor te staan.

Je hebt het lef om te denken in oplossingen zonder dat je de route naar die oplossing al weet (daar gaan we later wel over nadenken).

Oprecht



Je doet wat je zegt. En dat verwacht je ook van je collega's en je opdrachtgevers. Je houdt niet van mooie praatjes die niet gemeend zijn.

Je past je advies niet aan omdat het resultaat je opdrachtgever niet goed uitkomt.

Als je het ergens niet mee eens bent of iets je niet bevalt zeg je er wat van.

Je geeft een collega een compliment als het goed gaat, maar spreekt hem of haar ook aan als iets niet goed gaat. Daar worden we beter van.

Sociaal



Je bent sociaal en houdt rekening met je teamgenoten.

Je maakt tijd om collega's te helpen, ook als je het druk hebt.

Je bent afhankelijk van je collega's en onderkent dat ook.

Je maakt er samen het beste van en je helpt elkaar als dat nodig is.

Je laat nooit een collega alleen met een berg werk zitten, je zorgt er altijd samen voor dat het werk af is.

Je hebt interesse in je collega's.

Vol energie



Je wilt de beste zijn in je vak en daar morgen nog iets extra's aan toevoegen. Je beseft dat daarom meer gevraagd wordt dan de 9-tot-5 mentaliteit (dat past ook helemaal niet bij jou).

Je gelooft dat een tandje extra erbij kan leiden tot extra inzicht voor onze opdrachtgevers en tot nieuwe kansen voor ons.

Je tomeloze inzet is een voorbeeld voor anderen.

Je krijgt energie van wat je doet.

Wat zijn

onze drijfveren?

Autonomie



De ideale medewerker voor Republic:

- Is zelf motiverend
- Is zelfbewust
- Is zelf startend
- Vernieuwt zichzelf
- Is gedisciplineerd
- Gedraagt zich als een leider
- Ruimt de vaatwasser uit en zet het glas bij de glasbak

Onze mensen worden gelukkig van vrijheid en eigen verantwoordelijkheid. En ze verdienen die ook.

Meesterschap



Bij Republiq geloven we in meesterschap.

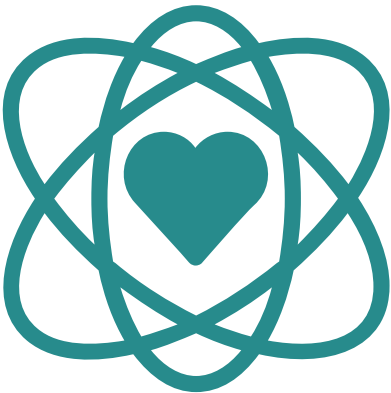
We leggen de lat hoger voor onszelf, onze klanten en de sector.

En dat begint dus bij jezelf. Kies waar je goed in bent. Zorg dat je daar de allerbeste in wordt. Liever een rapport met twee 10-en en drie 6-en dan een rapport met drie 8-en en twee keer een 7.

Hoe dit dan werkt voor jou?
Proef van alles maar kies je eigen focus. Wat vind je leuk en waar ben je goed in? En dan nu zorgen dat je de allerbeste wordt.

Hoef je dan nooit iets te doen wat je niet leuk vindt? Natuurlijk niet, wat denk je zelf?

Zingeving



Wij willen een 'disruptive' rol spelen binnen het maatschappelijk vastgoed en daarmee impact maken. Beslissingen op basis van onderbuikgevoelens zijn echt niet meer van deze tijd. Evidence based is ons adagium. Altijd en overal.

Data helpt ons hierbij. Open data, big data, linked data. Daarmee creëren we de bewijslast die onze opdrachtgevers nodig hebben voor het nemen van complexe beslissingen met grote maatschappelijke impact.

We versnellen dit door AI-first te werken. Omdat je alleen impact kunt maken als je vooroploopt.

Champions League



Wij werken op Champions League-niveau.
Niet af en toe, maar altijd.

Dat betekent dat je, ook als de opdracht zelf
niet van dat niveau is, jouw werk er wél op
dat niveau uitgooit.

Juist dan laat je zien wat je waard bent. Een
CL-speler mist geen training omdat de
wedstrijd van zondag "maar" een
bekerwedstrijd is.

De lat ligt hier hoog. Dat weten we. En dat is
precies waarom we hier willen werken.

Hoe werken

wij dan?

Hoe we met elkaar werken



Als het echt ingewikkeld wordt dan wordt het pas leuk. Wij doen nooit 2x hetzelfde: als we iets al eens gedaan hebben doen we het de volgende keer beter, slimmer, sneller en mooier. Daar stimuleren we elkaar in.

Onze eigen lat leggen we als het kan hoger dan de lat van de klant.

Hiërarchie bestaat niet. Ervaring en kennisvoorsprong wel.

Heb ik dan geen baas hoor ik je denken?
Nee. Een hond heeft een baas.

Hoe het bij ons werkt



We zijn best wel een bijzonder bedrijf (vinden we zelf). We proberen eerst om iets niet te regelen, pas als dat niet lukt gaan we het wel regelen.

Als je bij ons werkt, ben je allergisch voor bureaucratie. Interne afspraken kennen we nauwelijks (terugkerende afspraken zijn verboden). We overleggen met elkaar als dat nodig is en zo vaak als dat nodig is: soms 5 minuten, soms 4 uur.

We zijn zelf verantwoordelijk voor ons werk en voor onze werkomgeving. We hebben geen ondersteuning van secretariaat, financiën, inkoop, etc. Iedereen draagt zijn/haar steentje bij.

New ideas



Heb je een goed idee? Mooi zo, snel 'maken' en uitproberen.

Fouten snel kunnen herstellen vinden wij belangrijker dan veel energie steken in het voorkomen van fouten.

Fail fast.

Fail often.

Van je fouten leer je tenslotte ook.

Vorm & inhoud



Wij houden van mooie dingen maken. Vorm & inhoud vormen een onafscheidelijk duo.

We beseffen dat alles wat we aan producten, documenten, presentaties, et cetera maken ons visitekaartje naar buiten toe is.

We hebben een stijl die we waarderen en koesteren. Onze medewerkers maken zich deze stijl eigen en tornen hier niet aan. Ook dit maakt het merk Republic.

Balans werk-privé



Je mag je tijd indelen zoals jij wilt, er zijn geen vaste werktijden. Maar ons werk gaat nu eenmaal gepaard met deadlines en is niet te plannen tussen 9 en 5. We zijn groeiend en veeleisend. Werken buiten kantooruren is voor ons vanzelfsprekend als dit nodig is. Niet standaard, maar om impact te hebben kan het soms niet anders. Als je energie krijgt van je werk vind je dat niet erg.

De boog kan niet altijd gespannen zijn, je moet zelf de balans zoeken die bij je past. Daar laten we je vrij in.

Hard werken doen we wel altijd samen. Samen ergens de schouders onder zetten om een deadline te halen geeft ook energie.

**Wij zijn een
voetbalteam**



Niet letterlijk natuurlijk. Al lijkt het er af en toe wel veel op.

We houden van een dolletje en houden elkaar met regelmaat voor de gek, pas dus op je tellen! Maar zodra we de 'kleedkamer' verlaten sluiten de rijen en staan we er voor elkaar. Je zegt nooit tegen een opdrachtgever: "dat heeft mijn collega verkeerd gedaan".

We werken er samen hard voor en vieren die successen ook samen. Zonder je collega's lukt het je nooit.

Zeuren (tegen de scheids of elkaar) doen we niet: bevalt iets je niet? Verander het!

Opleiding & coaching



Je ontwikkelt je door ervaring, zelfreflectie, kunst afkijken, lezen, feedback en discussie. Maar we laten het daar niet bij. We hebben een opleidingsprogramma met interne en externe modules: van presenteren en schrijven tot adviesvaardigheden en inhoudelijke verdieping in sectoren, skills en vastgoedthema's.

Ontwikkeling is bij ons geen standaardprogramma dat iedereen op dezelfde manier doorloopt. We onderscheiden drie fasen in je loopbaan, elk met een eigen aanpak en een eigen type begeleiding. In elke fase verschuift de balans: aan het begin investeren wij vooral in jou, daarna neem jij steeds meer de regie.

Fase 1

Het Fundament

(0-2 jaar)



In je eerste twee jaar ontwikkel je je tot volwaardig adviseur. We investeren flink in jou: je krijgt trainingen, structurele begeleiding en regelmatige gesprekken. Het initiatief ligt vooral bij ons. Wij organiseren, jij doet mee en leert. Concreet betekent dit dat je een opleidingsprogramma doorloopt met zowel interne sessies als externe trainingen op het gebied van adviesvaardigheden en persoonlijke effectiviteit.

We verwachten dat je aan het einde van deze fase drie dingen beheerst. Je begrijpt hoe je je bij klanten gedraagt en wat professioneel werken betekent. Je beschikt over de kernvaardigheden: presenteren, schrijven, rekenen. En je hebt voldoende kennis van het vastgoeddomein.

Fase 2

Talentontwikkeling

(2-6 jaar)



Je bent nu een goede adviseur. De volgende stap is ontdekken waar je unieke kracht ligt. Het initiatief verschuift: wij faciliteren, maar jij neemt actief regie. Samen met je begeleider ga je op zoek. Waar ben je goed in? Wat vind je leuk? Waar lever je de grootste bijdrage?

We ondersteunen je met een persoonlijk ontwikkelplan, opleidingen en gerichte trainingen die passen bij jouw ambities. Dat kan een inhoudelijke verdieping zijn, een certificering, een leergang strategisch adviseren of iets heel anders. Dit is de fase waarin het kwartje valt en je van een goede adviseur uitgroeit tot iemand met een herkenbaar eigen profiel.

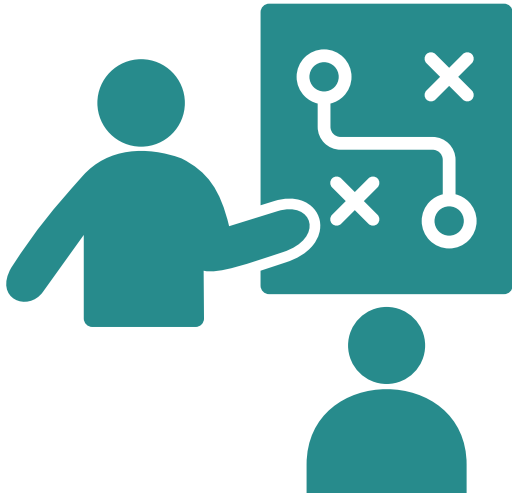
Fase 3
Volwassenheid
(6+ jaar)



Je bent een ervaren professional met duidelijke talenten. Je weet wat je kunt en waar je naartoe wilt. Het initiatief ligt nu hoofdzakelijk bij jou. Je bepaalt zelf wat je nodig hebt: intervisie met peers, samen met een collega nieuwe diensten ontwikkelen, een masterclass bij een gerenommeerd instituut, of een training die je weer een stap verder brengt.

We wijzen iemand aan die het overzicht houdt en met wie je het jaarplangesprek voert, maar het initiatief ligt bij jou. Je bent verantwoordelijk voor je eigen pad. Die vrijheid geldt ook voor je opleidingskeuzes: als je iets ziet dat je beter maakt, dan maken we het mogelijk.

Begeleiding



Bij elke fase hoort een begeleider. Niet je baas, want die hebben we niet, maar iemand die je helpt groeien. In fase 1 is dat iemand die structuur biedt en het opleidingsprogramma vormgeeft. In fase 2 is het een coach die de juiste vragen stelt en je buiten je comfortzone brengt. In fase 3 is het een sparringpartner die beschikbaar is wanneer jij dat nodig hebt.

Die begeleiders doen dit er niet "even bij". Het is een bewuste keuze. Ze overleggen regelmatig met elkaar en stemmen aanpakken af. Want ontwikkeling is bij Republic geen individueel project, het is iets waar we samen verantwoordelijkheid voor nemen.

Beoordeling



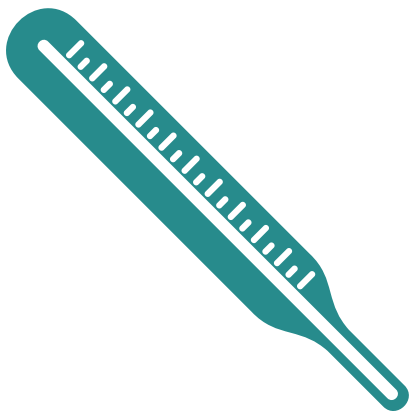
Je beoordeling aan het einde van het jaar kan geen verrassing zijn. We communiceren het hele jaar met elkaar.

Onze meetlat? Heb jij er uit gehaald wat er in zit?

Je beloning (salaris)? Goede mensen verdienen een goed salaris. Dat meten we af aan de hand van de volgende vraag: wat zijn we bereid om te betalen voor je opvolger als je besluit om ergens anders te gaan werken?

Een functiehuis hebben we niet, dat zorgt voor een verkeerde incentive. Ieder volgt zijn eigen ontwikkelpad.

Ziek



Ziek? Vervelend.

Informeer je team, zodat je met een gerust hart beter kunt worden en iedereen hier rekening mee kan houden.

Verder stuur je een email voor de administratie.

En ziek vooral goed uit. Je hebt er niks aan als je weer half gaat werken en er twee dagen later weer uit ligt.

Geen match



Wij realiseren ons dat we geen normaal bedrijf zijn. Het kan dus voorkomen dat je along the way tot de conclusie komt, dat je jezelf niet oud ziet worden bij Republic en we niet de match zijn die we dachten.

Even goede vrienden, dat bespreken we gewoon met elkaar en dan komen we tot een oplossing waar we allebei gelukkiger van worden.

REPUBLIC[®]