[6]

# KULTUR HÅND BOK

TRIBIA
ADDNODE GROUP

”
Sammen skal vi
skape prosjektlykke

# Kjære leser

Du sitter nå med den 6. utgaven av vår kulturhåndbok i hånden. Boken beskriver i ord og bilder hvilken kultur vi har i Tribia og hvorfor det er et bra sted å jobbe. Kulturhåndboken vår er både et oppslagsverk, et rekrutteringsverktøy og en historieforteller. Dette er ikke en bok som er sminket med glansbilder og store ord. Vi forsøker å gi en sann beskrivelse av Tribia, som alle ansatte skal kjenne seg igjen i.

Både 2020 og 2021 har vært en utfordrende reise, med korona kom hjemmekontor og utfordringen med å skulle balansere arbeidsliv, familieliv og smittevern på en gang. Jeg er imponert over hvordan Tribianere har taklet denne perioden og gjort det beste ut av det og beholdt både humør, engasjement og innsats. Det er utfordrende å jobbe med kultur, felleskap og mening når man ikke kan sees og bygge relasjoner og dele kunnskap som man er vant med. Derfor er det desto mer inspirerende når vi nå er, mer eller mindre, samlet på kontoret igjen. Vi sees flere dager i uken på kontoret, kan slå av en uformell prat ved kaffemaskinen, utveksle gode ideer og tanker med hverandre og få tilbake litt mer følelsen av å være en Tribianer.

Camilla
Camilla
Head of HR

# Kort om Tribia

**Siden 2001 har Tribia vært en ledende aktør og leverandør av samhandlings-løsninger for prosjekter innen bygg og anlegg.**

Vi er i dag markedsleder i Norden med vår BIM Collaboration løsning - hvor prosjekter samler, kvalitetssikrer og kommuniserer bygginformas-jon i èn løsning gjennom alle prosjektets faser.

Vi er ca 80 ansatte som utvikler, leverer og eier produktene Interaxo, Unizite og Bimeye. Våre kunder har ulike prosjekter i alle verdensdeler via våre løsninger som leveres og driftes fra Norge. Vi i Tribia jobber engasjert og smidig med å realisere vår visjon: "Sammen skal vi skape prosjektlykke", både internt og for våre kunder.

Tribia er heleid av Addnode Group som er markedsledende i Norden innen IT-løsninger for design, konstruksjon og produktlivssyklus.

## Løsningene som støtter alle fasene i et prosjekt

- Fra rom- og kravspesifikasjon,
- Digitale post-it lapper,
- Felles prosjekteringsmøte,
- Mobile feltverktøy på byggeplassen med HMS og befaring i 3D,
- Revisjonshåndtering av tegninger og modeller i transparente visuelle loggførte arbeidsprosesser.

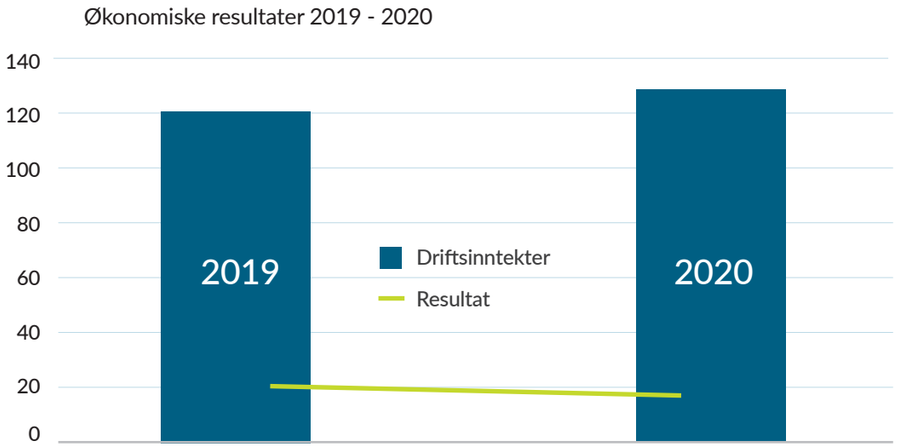
Summen av våre tre løsninger Interaxo, Unizite og Bimeye utgjør BIM-collaboration.

# Litt mer om oss

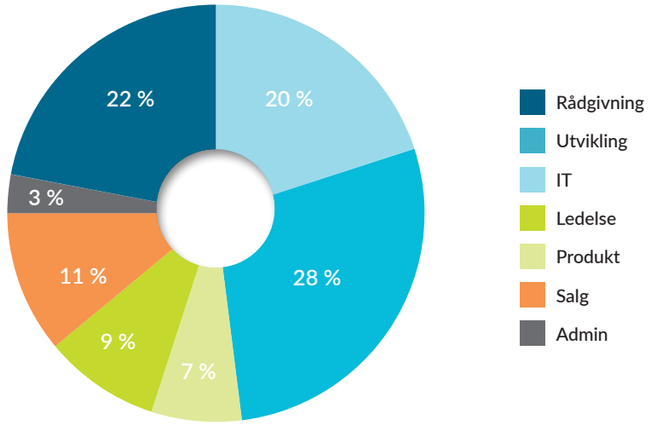
**Det er viktig for oss at alle nye medarbeidere føler seg velkomne og opplever at de er en del av kulturen i Tribia. Nettopp at alle skal være velkommen hos oss, gjør at vi søker å ansette med fokus på bredde når det kommer til blant annet bakgrunn, erfaring, etnisitet og kjønn.**

Nøkkeltallene våre viser at vi har vokst både i antall og over landegrenser. Vi ønsker å øke kvinneandelen vår, da det tradisjonelt er færre kvinner i IT bransjen. Vi er fornøyde med at kvinneandelen i ledergruppen avspeiler kvinneandelen generelt i selskapet, men vi ønsker fremdeles økt balanse i kjønnsfordeling både i ledergruppen, men også i selskapet generelt.

Vi ser at god kultur og gode resultater har skapt et miljø der sykefravær og turnover holdes naturlig lavt. Vi mener at en av vilkårene for dette er trivsel, og har av den grunn valgt å legge mest mulig til rette for alle skal trives i Tribia, og legge mest mulig til rette for de ulike behovene hver enkelt medarbeider har.




Oversikt ansatte totalt



# Dette er vi stolte av

Å bli kåret til en av Norges beste arbeidsplasser seks år på rad – er noe vi er veldig stolte av! Det har vært en spennende reise der alle ansatte har vært med på å bidra for å spille hverandre gode, samt fremme fellesskap og stolthet.

- Interaxo, Unizite og Bimeye! Vi er stolte av løsningene vi utvikler og hvordan vi samarbeider for å få til dette – og at vi sammen skal utvikle fremtidens BIM Collaboration løsning.
- Den gode kulturen vår! Tribianere er en raus og positiv gjeng som byr på seg selv og er trygge på hverandre. Det er mye latter og humor!
- Gode resultater! Tribia har hatt positive resultater siden oppstart i 2001 og dette er vi stolte av!
- Samarbeidet med våre kunder, som hjelper oss med å utvikle og forbedre våre løsninger tilpasset bransjens krav. Vi bidrar til å digitalisere byggebransjen!

”
Vi gjør hverandre gode!

# Ansettelse og velkomst

**I Tribia er vi opptatt av å finne de riktige menneskene til de riktige jobbene. Når vi ansetter ser vi etter en kombinasjon av personlige egenskaper, bakgrunn og om personen passer inn i vår kultur. Den beste "Employer Branding" vi kan få er at alle som er i kontakt med oss, omtaler oss  i positive ordelag. Derfor skal vi behandle alle vi er i kontakt med profesjonelt og med respekt, i tilfelle våre veier møtes igjen.**

For å tiltrekke oss nye Tribianere har vi laget en film som viser hvordan vi har det på jobb. Vi anbefaler at du går inn på YouTube eller på våre karrieresider og ser filmen som tok sølv i «Åpen klasse» under kåringen på Magnet Awards 2019. Kjenner du deg igjen, er du kanskje en ekte Tribianer? Vi anbefaler at du har en pute i nærheten..

Vi er opptatt av at det skal være en god "match", både for oss og for den vi rekrutterer. Derfor er vi er ærlige på hva vi forventer av den ansatte og «hvordan ting fungerer». For å få en best mulig match har vi en trygg og gjennomarbeidet rekrutteringsprosess som vi alltid følger; fra en grundig kravspesifikasjon til valg av seleksjonsmetoder og ansettelse. Vi ønsker å redusere risikoen for feilansettelse mest mulig ved å gjennomføre det på denne måten, og vi ser at vi lykkes med det!

I ansettelsesprosessen ser vi etter holdninger og egenskaper som er forenlige med våre verdier: Smidig, ekte og engasjert. Det er viktig at ansatte identifiserer seg med våre verdier, hva de står for og at de etterleves av alle ansatte.

# En ekte tribianer

**En Tribianer er engasjert og tar eierskap til sine arbeidsoppgaver. En Tribianer er opptatt av å prestere godt og levere kvalitet i alle ledd.**

Vi lar oss inspirere av kolleger som gjør en god jobb – og ønsker å fremme andres prestasjoner ved å dele det med resten av Tribia. En ekte Tribianer har det gøy på jobben og deler av sin kunnskap slik at vi alle kan utvikle oss og levere enda bedre også hver for oss!

**Sterk kultur og fellesskap!** En av våre styrker er kulturen og det fellesskapet vi har i Tribia. Vi ser etter ansatte som passer inn i kulturen vår. Kulturen vår bærer preg av raushet. Alle bidrar til fellesskapet og det å være en støttende kollega verdsettes høyt. Vi ler mye, både sammen og med hverandre. En sterk kultur betyr ikke at alle er like. Tvert imot. Ser man oss under ett så utfyller vi hverandre både faglig, sosialt og personlig. Mangfold er en kilde til inspirasjon og øker verdien av kunnskapsdeling.

### Pierre, Account Manager

Vi är ett sammansvetsat och transparent företag som stöttar varandra med nära kontakt till alla avdelningar. Det är kul att gå till jobbet helt enkelt!

### Mats, Director of Business Development & Partnerships

För mig som jobbar mestadels på distans, utan möjlighet att ta in till kontoret när jag har lust, så karaktäriseras min känsla att vara ”Tribianer” av den energi och det engagemang som mina kollegor ger ifrån sig i de dagliga dialogerna vi har om hur vi på bästa sätt kan ge våra kunder ett gott digitalt stöd till deras verksamhet, samt en ännu bättre upplevelse i hur vi hjälper dem att implementera detta på ett lyckosamt sätt.

### Christina, Account Manager

Min nærmeste leder og teamet er gode sparringspartnere i hverdagen. De besitter solid kunnskap og erfaring som de mer enn gjerne deler med meg og jeg merker godt at de gleder seg på mine vegne og ønsker at jeg skal lykkes. Jeg er veldig stolt av å få lov til å være en del av denne ekte, smidige og ikke minst engasjerende store gjengen her på Tribia og ser frem til å få flere Tribianere med på teamet vårt!

# Hvordan bli med på laget?

**Den første tiden følger den nyansatte et opplæringsprogram som alle nyansatte går gjennom. Dette innebærer en faglig introduksjon til den rollen vedkommende skal ha og et innblikk i vår kultur og verdier. Introduksjon til våre verdier, visjon og historikk er viktig for at nyansatte skal forstå kulturen vår og hvordan vi jobber.**

I Tribia har vi en onboardinghåndbok som inneholder den viktigste informasjonen man trenger som nyansatt. Vi har samlet denne informasjonen ett sted slik at det skal være lettere for en nyansatt å tilegne seg kunnskap om organisasjonen. I onboardingshåndboken kan man, blant annet, lese om organisasjonen, hvilke verktøy vi bruker, kunde- og bransjekunnskap, informasjonskanaler, markedsinformasjon, utviklingsmetodikk og mye annet.

Alle nyansatte har ulike møter på tvers av selskapet for å få mest mulig innblikk i hvordan ting gjøres. De har informasjonsmøte med alle avdelingslederne slik at de vet hvordan de ulike avdelingene jobber og hva de jobber med, i tillegg til å bli kjent med de ulike avdelingslederne.

Nyansatte er hospitanter i ulike avdelinger f.eks. produkt, salg og rådgivning. De deltar også i kundemøter og workshops som flue på veggen. På denne måten får de se og oppleve hvordan vi utvikler produktene våre, selger og tilpasser dem i henhold til kundens behov. I tillegg får de større eierskap og kunnskap om løsningen vi utvikler og leverer.



## Ansettelsesprosessen

Alle som deltar internt i ansettelses-prosesser i Tribia går gjennom en opplæring for å gjøre prosessen mer treffsikker, og for å øke forståelsen for hva som kjennetegner en god rekrutteringsprosess.

1. **Hva trenger vi?** Det starter med at avd.leder og HR utarbeider en kravspesifikasjon. Kravspesifikasjonen er utgangspunktet og grunnlaget for alt som skjer videre i ansettelsesprosessen. Vi benytter rekrutteringsbyråer for å hjelpe oss med deler av rekrutteringen. Det er viktig for oss at rekrutteringsselskapet kjenner oss, verdiene våre og hva slags kultur vi har. Rekrutteringsbyrået er på mange måter vår forlengede arm ut i markedet og vi er opptatt av at de behandler kandidater på lik måte som vi ville ha gjort; profesjonelt og med respekt.

2. **Annonsering og søk etter kandidater.** Når annonsen er ferdigstilt og annonsert, vil rekrutteringsbyrået kombinere søk med innkomne søknader og screener potensielle kandidater. I noen av de markedene vi opererer, er det svært vanskelig å få tak i ressurser, derfor har vi blant annet hentet tilbake tidligere ansatte. Det at tidligere ansatte vil jobbe hos oss igjen, tar vi som et tegn på at vi behandler ansatte på en ordentlig måte i alle faser av ansettelsesforholdet.

3. **Førstegangsintervju med kandidater.** Avd.leder og/eller HR gjennomfører et første intervju med fokus på informasjon om selskapet, arbeidsoppgaver og motivasjon hos kandidaten. Det er utarbeidet intervjuguider på forhånd med faste spørsmål, slik at alle kandidater måles mot det samme. Ved å strukturere intervjuet slik, ønsker vi å kvalitetssikre prosessen slik at vi øker muligheten for å ansette den best egnede kandidaten.

4. **Personprofil.** Rekrutteringsbyrået tester aktuelle kandidater. Avhengig av kravspesifikasjonen så benyttes ulike verktøy for å teste kandidatens analytiske evner og personlige egenskaper. Rekrutteringsbyrået gir avd.leder og HR en tilbakemelding på de gjennomførte testene, slik at vi får et bedre grunnlag å vurdere kandidatene ut fra. Vi benytter tester som er DNV GL sertifiserte.

5. **Dybdeintervju.** Neste steg er dybdeintervjuet der kandidatene får spørsmål knyttet til kompetanse som er viktige for stillingen. Spørsmålene er kompetansebasert og knyttet til hvordan man har agert tidligere i ulike situasjoner. Kandidaten får utdelt et case på forhånd som må presenteres i intervjuet. På den måten får kandidaten mulighet til å vise hvordan han/hun tilnærmer seg en problemstilling som er relevant for stillingen og hvordan denne løses. En engasjert adm. dir. deltar i deler av intervjuet, dette for å understreke hvor viktig en ansettelse er for oss. Avhengig av stilling, så får også kandidaten møte noen av sine kommende kolleger.

6. **Referansesjekk og ansettelse.** Rekrutteringsbyrået sjekker referanser, minimum 3 stykker (som helst skal være en leder, en på samme nivå og en under kandidaten). Rett kandidat får tilbud om å bli en Tribianer! Signeres en avtale sender vi selvsagt blomster til den nyansatte og starter å telle ned til vi har en til på laget ;)

# Den første tiden

**En Tribianer skal føle seg velkommen! Vi er opptatt av at man raskt opplever at man er en del av fellesskapet. Det kandidaten fikk av inntrykk og forventninger i rekrutteringsprosessen, skal vi nå vise at stemmer. Og det gjør det!**

Alt administrativt er ordnet før den ansatte begynner slik at PC, adgangskort og utstyr er på plass. I forkant er det laget en opplæringsplan der den nye er booket inn på ulike møter og opplæringstiltak internt i organisasjonen, avhengig av rolle og den kompetanse den ansatte har. Det er viktig at våre nye medarbeidere får mest mulig informasjon om egen rolle og hvordan Tribia fungerer slik at man kommer raskt i gang og kan føle at man er til nytte. Dette er også en flott anledning til å bli litt kjent med hverandre slik at praten går lettere neste gang man møtes.

Den første dagen blir den ansatte tatt med på en hilserunde rundt i våre lokaler sammen med sin nærmeste leder. Bilde og informasjon om den nyansatte er da allerede publisert på intranettet vårt "Vi i Tribia". Alle er klar over at en ny Tribianer er på vei. Den nyansatte blir introdusert på det neste allmøtet, såkalte «State of the Tribe» og mottar applaus og heiarop.

I Tribia er vi ivrige etter å dele kunnskap og erfaringer med nye Tribianere. Hos oss skal ingen kjempe om plassen, i Tribia er det lave skuldre og høyt under taket. Alle snakker med alle og det er rom for å spørre alle om hjelp.
Vi er et kompetansemiljø og er avhengig av å dele kunnskap for å levere best mulige resultater.

”
Det er noe ekte og oppriktig med måten man blir tatt imot

**I introduksjonshåndboken** har vi samlet den viktigste informasjonen man trenger som nyansatt, slik at det skal være lettere for en nyansatt å tilegne seg kunnskap om organisasjonen. I introduksjonhåndsboken kan man blant annet lese om organisasjonen, hvilke verktøy vi bruker, kunde- og bransjekunnskap, informasjonskanaler, markeds-informasjon, utviklingsmetodikk og mye annet.

Den første tiden følger den nyansatte et opplæringsprogram som alle nye går gjennom. Dette innebærer en faglig introduksjon til den rollen vedkommende skal ha og et innblikk i våre verdier og kultur. Informasjon om våre verdier, visjon og historikk er viktig for at nyansatte skal forstå kulturen vår og hvordan vi jobber.

Alle nyansatte har ulike møter på tvers av selskapet for å få mest mulig innblikk i hvordan ting gjøres i Tribia. Alle har intromøte med alle avdelingslederne slik at de vet hvordan de ulike avdelingene jobber og hva de jobber med, i tillegg til å bli kjent med de ulike avdelingslederne. Nyansatte er hospitanter i ulike avdelinger f.eks. produkt, salg og rådgivning. De deltar også i kundemøter og work-shops som «flue på veggen». På denne måten får de se og oppleve hvordan vi utvikler produktene våre, selger og tilpasser dem i henhold til kundens behov. I tillegg får de større eierskap og kunnskap om løsningen vi utvikler og leverer.

Nyansatte får utnevnt en fadder i sin avdeling. Fadderen er ekstra tilgjengelig den første tiden slik at det alltid er noen man kan spørre. Fadderen har også et ekstra ansvar for å få den nyansatte til å føle seg velkommen, ta vedkommende med til lunsj og ta med den nye Tribianeren til sosiale

uformelle arenaer, fadderen fungerer som en sosial spydspiss. Fadderordningen bidrar til at den nyansatte blir trygg i sin nye rolle og nye arbeidsplass, samt får han/henne til å føle seg ekstra velkommen, noe som er viktig for oss.

Det foretas oppfølgingssamtaler med den nærmeste leder etter èn og fem måneder etter at den nyansatte har startet. Her er typiske tema som tas opp den ansattes rolle og dens innhold, trivsel og også å få avklart dersom noe savnes. Om det er noe som ikke stemmer blir man her enige om eventuelle tiltak fremover som skaper en bedre hverdag for den nyansatte.

# Vår visjon gir oss retning

Tribias visjon og verdier står sterkt i selskapet og benyttes aktivt av ledelse og medarbeidere. "Sammen skal vi skape prosjektlykke" forteller oss hele tiden hvor vi er på vei og gir oss retning og inspirasjon. Det er viktig for oss at alle i selskapet har et eierskap til visjonen og verdiene våre. Etter oppkjøp hvor vi ble mange nye Tribianere, arrangerte vi kick off der alle ansatte var med på en bevisstgjøringsprosess i forhold til hva verdiene våre.

Hver dag skal vi tilstrebe å skape en bedre prosjekt-hverdag for våre kunder. "Sammen" er viktig for oss og gjelder både medarbeidere, ledelse og kundene våre. Med "skal vi skape" mener vi å utvikle, levere, gi råd og ikke minst tilpasse. Med "prosjektlykke" mener vi en bedre hverdag for prosjektsamhandling og for våre kunder.

Vi passer også på å markere prosjektlykke internt i selskapet som for eksempel når et salg går igjennom – da klinges det i salgsbjella og alle får ta del i suksessen! Vi bruker også prosjekt- lykkebegrepet aktivt når vi deler suksesshistorier og anerkjennelse internt. Dette bygger stolthet for våre produkter og de flinke folkene vi har i Tribia.

> Alle ansatte kjenner godt til verdiene våre og identifiserer seg med dem.

# Våre verdier er vårt fundament

**Verdiene våre er fundamentet for kulturen i Tribia. De forteller oss hvordan vi skal jobbe, være mot hverandre og ikke minst oppfattes. Alle ansatte kjenner godt til verdiene våre, identifiserer seg med dem og prøve å etterleve dem i størst mulig grad. De skal ikke puttes i en skuff, men brukes aktivt i vår hverdag. Verdiene våre er også utgangspunktet når den gjeveste prisen i selskapet deles ut. Prisen "Årets Tribianer" deles hvert år ut til den kollega som har etterlevd verdiene våre best.**

**Smidig** betyr at vi skal være fleksible, løsningsorienterte og bruke vår samlede kompetanse og bransjekunnskap for å løse kundens behov og utfordringer. Vi skal være smidige også overfor hverandre og måten vi samarbeider på internt. Vi skal strekke oss langt for å skape prosjektlykke.

**Ekte** betyr at vi er ærlige, pålitelige og til å stole på i forhold til hverandre, våre kunder og omgivelsene. Det skal være hyggelig, personlig og givende å møte oss og jobbe med oss. En ekte Tribianer gir av seg selv.

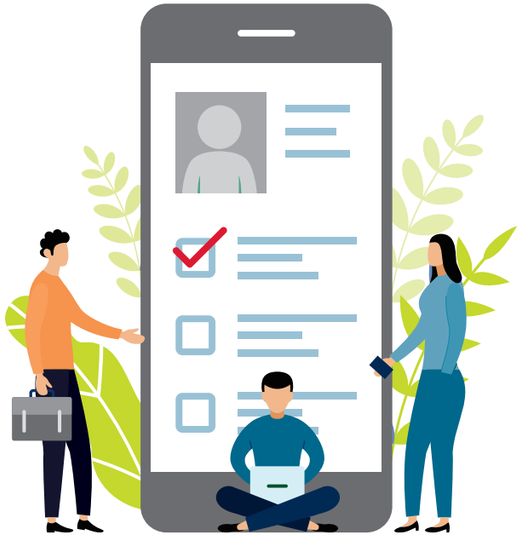
**Engasjert** betyr at vi tar initiativ, byr på oss selv, har det gøy og utfordrer hverandre og omverdenen. Vi ser på utfordringer som nye muligheter og vi strekker oss langt for å overgå forventninger og flytte grenser.

# Inspirasjon og påfyll

**Alle trenger vi inspirasjon og påfyll. Vi inspirerer hverandre ved å utfordre hverandre faglig, dele kunnskap og i tillegg ha det moro sammen. Målet er at ansatte opplever inspirasjon og påfyll i det daglige og ikke bare når vi er på kick off eller andre arrangementer.**

Vi inspireres av så mangt, derfor er det viktig å legge til rette for at vi kan hente inspirasjon fra ulike kilder. Noen digger praten ved kaffemaskinen eller på fika og bli inspirert av positive kolleger som deler både nyttig og mindre nyttig informasjon ;). Noen inspireres av å lære nye ting og å lære bort til andre slik at vi får delt kunnskapen vår best mulig. Å spise lunsj sammen og dele gode historier inspirerer også til å ta fatt på liggende arbeidsoppgaver når man vender tilbake, god og mett.

Vi inspireres av å se hvor mye vi får til og hvor effektive vi er- sammen! Det plinger i bjella – det snakkes om nye kunder og prosjekter, og det utvikles nye løsninger. Det er inspirerende at vi beveger oss fremover med vekst på alle fronter og at vi opplever at vi gjør det sammen. Vi deler på suksess!



**Kick off.** Alle medarbeiderne i Tribia samles i januar hvert år til et todagers faglig og sosialt arrangement. Den første dagen er hovedbudskapet strategi og retning for kommende år, samt presentasjon av budsjett. Felles oppfatning av hvilken retning vi skal og hvordan vi skal komme dit er viktig for å skape eierskap hos alle og for å oppnå gode resultater. På fagdagen bidrar mange, ikke bare ledergruppen. Dette mener vi bidrar til økt engasjement og inspirasjon. Neste dag fyller vi med teambyggende aktiviteter, vi avslutter med en festmiddag på kvelden. Dette er den eneste dagen i året hvor gutta må ha på slips! Årets kick off er noe alle ser frem til og er en flott måte å bli enda bedre kjent med kolleger på. I tillegg bygger vi stolthet i forhold til hvem vi er, og hva vi leverer sammen til kundene våre.

I 2021 ble det ikke noe tur på grunn av korona, men vi dro på en virtuell reise til Bora Bora. Det ble i forkant sendt ut flybilletter som invitasjon, intervju av ansatte om forventninger til turen, konkurranse om beste Bora-Bora-antrekk/ tropisk stemning! Kick off dagen ble sendt fra eget studio med paraplydrinker og Bora Bora antrekk på alle som deltok.

**Faglig inspirasjon.** Vi jobber systematisk med kompetanse i Tribia. For de ansatte er det viktig å la seg inspirere ved faglig påfyll. Dette gjelder både eksterne og interne tiltak. Ansatte deltar også på eksterne arrangementer som frokostmøter, temamøter, fagdager mm. og inspireres av hvordan andre gjør det. Vi inspireres også av kolleger som lytter og bidrar for å hjelpe andre, slik får vi utnyttet hverandres kompetanse.

# Mange møteplasser

**God kommunikasjon er viktig og vi jobber kontinuerlig med å forbedre oss på alle nivåer.**

Mange av kanalene vi bruker for å kommunisere med hverandre på er formelle, de er lagt opp som definerte prosesser i forhold til hvordan vi skal jobbe sammen. Dette er for eksempel «State of the Tribe», avdelingsmøter og ledermøter. Men kommunikasjon skjer ikke bare gjennom formelle kanaler. For å bygge kultur er de uformelle kanalene minst like viktige.

Den daglige uformelle kontakten mellom medarbeidere er viktig for oss. For å oppmuntre til dette har vi etablert flere hyggelige sosiale soner i kontorlandskapet med gode stoler, sofaer, planter, fotografier og interiør. Fotografiene er tatt av og med flere av nåværende og tidligere ansatte og minner oss om tidligere hendelser vi liker å se tilbake på. Kjøkkensonen vår er midt i lokalet og utgjør naturligvis et samlingspunkt for oss. Her kommer det fersk oppskåret frukt hver morgen, en godbit i ny og ne som for eksempel kake som noen har tatt med. Kjøkkensonen er vår viktigste arena til uformell kommunikasjon, praten går livlig her, noen ganger løses også faglige utfordringer nettopp i denne sonen uten at man har avtalt et møte i forkant.

Fussballbordet har også en sentral plass i våre lokaler og innbyr til et befriende avbrekk i en hektisk hverdag. Konkurransedriften er sterk, og pulsen er høyt i taket og nivået har etter hvert blitt nokså solid.

# Våre informasjonskanaler

**Vi har flere kanaler for å ivareta informasjonsbehovet i Tribia. Dette er spesielt viktig når Tribia har vokst og vi er mer spredt geografisk med krav om økt samarbeid på tvers av landegrenser.**

**"Vi i Tribia"** Vi har et felles intranett på Workplace fra Facebook. Det gjør at det er lav terskel for ansatte å dele informasjon. Delebehovet har vært økende og "Vi i Tribia" er en etablert og viktig informasjonskanal. Her deler vi stort og smått som kan være av allmenn interesse. Her heier vi på hverandre, gratulerer dersom noen oppnår gode resultater, gifter seg eller får barn – høydepunkter fra sosiale aktiviteter - og vi minner hverandre på kommende aktiviteter. Vi ønsker å ha stor takhøyde og tillit til hverandre, og har derfor valgt å ikke innføre restriksjoner omkring hva som kan publiseres. Med "Vi i Tribia" reduserer vi avstanden mellom ansatte og bygger kultur – sammen.

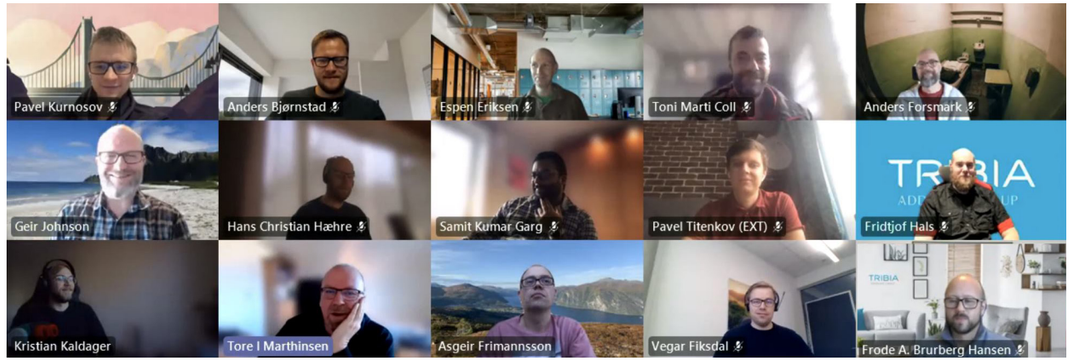
I tillegg til "Vi i Tribia" som er vår felles gruppe, så har vi opprettet andre grupper slik at vi kan differensiere informasjonen som legges ut. Vi har en gruppe for Sverige og Norge, slik at informasjon som ikke gjelder hele selskapet deles her. Det er også opprettet grupper på tvers som ikke nødvendigvis har med den formelle kommunikasjonen i selskapet å gjøre, som f.eks. "Just for fun" og "Workoutplace".

**Infoskjermer i lokalene.** Vi har montert opp informasjonsskjermer i de viktigste sonene i lokalene våre – på kjøkkenet ved kaffemaskinen hvor det er naturlig å mingle med andre kolleger – og i resepsjonen hvor kunder og besøkende kommer inn til møter. Kommunikasjonen kan målrettes mot de to målgruppene. I den sosiale sonen informeres om kommende sosiale aktiviteter, nedtelling til neste fest, videoer fra kundecase, løpende trafikkinformasjon fra våre løsninger med mer. I resepsjonen er det mer kunderelevant informasjon som deles.

”
Kommunikasjon er for samspill det som pusten er for å leve

*[ Søren Kierkegaard ]*

# Vi møtes ofte




**Det siste året har vi ikke møttes så ofte som overskriften tilsier, det vil si fysisk. Hverdagen har endret seg og vi har funnet nye møteplasser for å dele informasjon og være sosiale - sammen.**

Teams brukes flittig over hele organisasjonen, ikke bare til formelle møter, men også uformelle 1-1 møter og den daglige kaffepraten. Men nå er vi tilbake på kontoret og det er inspirerende å møte kolleger fysisk igjen, enten det er ideer som luftes eller en uformell prat ved kaffemaskinen. Til og med lyden av fussballbordet og tilhørende heiarop er et kjærkomment tilskudd til kontorfellesskapet.

**"State of the Tribe"** er et allmøte som holdes seks ganger i året, hvor ledelsen informerer. Avdelingsledere gjennom status på resultater innen salg, produktutvikling og økonomi for selskapet som helhet. Andre ting som kan være tema her er resultater fra siste brukerundersøkelse, nytt fra våre eiere Addnode Group osv. Alle ansatte deltar på State of the Tribe, mange via Teams.



**Allmøte** benyttes ved behov og kun ved større organisatoriske og strategiske endringer i selskapet.

**Ledermøte** holdes hver uke. Ledergruppen har en egen saksliste som benyttes i møtene, slik at man er forberedt og bruker tiden sammen mest effektivt. I ledermøtene tas det opp aktuelle temaer som gjenspeiler den daglige driften i selskapet, samt strategiske diskusjoner og beslutninger.

**Avdelingsmøter** gjennomføres i alle av avdelinger. I disse møtene tas det opp ting som omhandler den respektive avdelingen, samt informasjon om organisasjonen som har betydning for alle. Det varierer noe hvor ofte de ulike avdelingene har møte. Alle avd. ledere skal gjennomgå en fast agenda (regnskapstall, antall salg, nye kunder, info fra ledelsen/ledermøte) som sikrer at den samme informasjonen når ut til alle ansatte. Avdelingsmøte er også en arena for å prioritere saker og forbedre samarbeidet i respektive avdeling og på tvers av avdelingene.

**MiniCamp** Vi arrangerer avdelingsvise minicamper der fokus er på kunnskapsdeling, felles løsning på utfordringer og hvordan avdelingen kan bidra til at Tribia kan nå sine mål.

**Utviklingssamtalen** gjennomføres to ganger per år mellom medarbeider og nærmeste leder. Hos oss har vi utviklingssamtale i stedet for medarbeidersamtale fordi vi har fokus på utvikling, det som skjer fremover og på å bli bedre på det vi gjør. I disse samtalene er temaene samarbeid, trivsel, utvikling og forholdet mellom leder og ansatt.

**I Tribia benytter vi oss av SAFe som utviklingsmetode.** Vi har flere produkter og enda flere utviklingsteam, og dette gjør at vi har behov for koordinering for å ha forutsigbarhet i leveranser og for å sikre at vi når våre langsiktige mål. Vi behøver samtidig å være smidige og tilpasse oss endringer og nye muligheter når de dukker opp. Derfor er et "agile mindset" viktig for oss. For å få til dette møtes alle som jobber med produkt og utvikling fysisk fire ganger i året for å samkjøre hele utviklingsprosessen. Dette gjøres både digitalt og fysisk.

På disse samlingene oppstår gode relasjoner på tvers av fag, avdelinger og landegrenser. SAFe er Tribias måte å samle og involvere alle på, samtidig som det gir oss en felles forståelse av hva vi jobber med og hvorfor.

# Alle stemmer skal bli hørt

**Det er viktig å sikre at alle stemmer blir hørt. Alle ansatte skal involveres og få si sin mening og være trygg på å bli behandlet med respekt og bli imøtegått uansett budskap.**

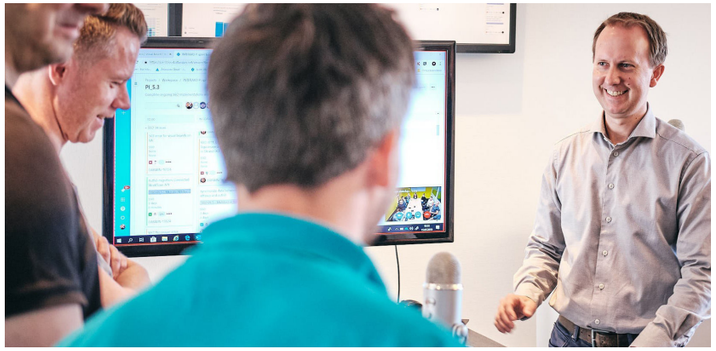
**Tilgjengelig og imøtekommende.** Vi praktiserer åpen dialog, er lett tilgjengelige og ønsker å være transparente. Det skal være lett å spørre en kollega når du står fast, enten det er en formel i Excel, status på et prosjekt eller man trenger litt support. En Tribianer er en god kollega og hjelper deg gjerne!

**Medarbeiderundersøkelsen** sendes ut én gang i året til alle ansatte. Dette er et av de viktigste verktøyene ledelsen har til å jobbe med medarbeidertilfredsheten i Tribia og kjenne på pulsen hvordan det egentlig går. Vi jobber sammen i avdelingsvise workshops med resultatene for å sammen komme frem til de fokusområdene som vi mener det bør lages tiltak for. Dette gir føringer for hvilke fokusområder HR legger opp til i sine handlingsplaner.

**Utviklingssamtalene** er en viktig arena for å gi ansatte muligheten til å komme med innspill på hva som fungerer og hva som kan gjøres bedre, samt forholdet mellom leder og ansatt. Men man må ikke vente på utviklingssamtalen for å få si sin mening eller ta opp ting. Det er lagt opp til 1:1 møter og statusmøter utover disse, for å sikre tilgjengelige ledere og oppfølging.



## ”Stor takhøyde og tillit er viktig



Noen synes det er lettere å gi tilbakemelding i en uformell setting og kick off, sommerfest og andre sosiale samlinger er eksempler på dette. Her knyttes nye bånd og muligheten for å komme i tettere dialog med ledere og kolleger du kanskje ikke har så mye å gjøre med til daglig.

# Anerkjennelse motiverer

**Vi mener at anerkjennelse er avgjørende for motivasjon og innsatsvilje blant våre medarbeidere. Det er viktig å skryte av hverandre og benytte små og store anledninger til å løfte frem og dele prestasjoner. Vi er opptatt av at rosen skal være troverdig og ekte.**

Ekstra viktige milepæler skal feires litt ekstra som når vi f.eks. når vi releaser ny og viktig funksjonalitet i løsningene våre. Da samles alle Tribianere for å feire og applaudere de kollegene som har bidratt i prosessen! Vi liker å sette pris på Tribianer som gir det lille ekstra. Har man levert kvalitet, jobbet ekstra eller engasjert seg i noe utover sine egne arbeidsoppgaver, vanker det ofte blomster, vin eller håndskrevet kort med en stor takk. «Vi i Tribia» blir også brukt for å anerkjenne Tribianere for strålende innsats. Da kommenterer og «liker» kolleger raust.

**På «State of the Tribe»** har vi som mål på hvert møte å fremheve en ansatt eller et team som fortjener anerkjennelse og for å synliggjøre hva kundene og vi internt jobber med. Dette bygger stolthet! På kvinnedagen, 8. mars, får damene i selskapet en god konfekt med håndskrevet kort. Det er lov å sette litt ekstra pris på alle de dyktige kvinnelige kollegene vi har i selskapet. På Valentinesdagen fikk alle ansatte sjokoladehjerter med kortet «Lykken er en god kollega! Happy Valentines day!»

**Håndskrevet julekort** til alle medarbeidere fra sin respektive leder. Anerkjennelse er menneskets drivstoff og vi er opptatt av at alle skal vite at de er med på å skape prosjektlykke og at de er en del av Tribias suksess over mange år.



**Avdelingsvise kampanjer.** Vi har arrangert ulike kampanjer for å motivere litt ekstra til måloppnåelse. I perioder der det har vært mye å gjøre for enkelte avdelinger og de skal nå mange milepæler på kort tid, har vi lagt opp til en bonustur til utlandet for å feire både måloppnåelse og anerkjenne den ekstra innsatsen de ansatte har lagt ned for å nå målet, sammen.

**Kollektiv bonusordning.** Alle ansatte i Tribia har enten en provisjons- eller bonusavtale i tillegg til fastlønn. Størrelsen på bonusen er knyttet opp mot omsetning og resultat i selskapet.

**Feiring av små og store milepæler.** Å bake kake når noe skal markeres har nærmest blitt en tradisjon. Noen er flinkere til å bake en kake enn andre, men kake blir det ;) Da samles vi på kjøkkenet for å markere og for å anerkjenne de som fortjener det! Når større milepæler nås, for eksempel ved lansering av ny funksjonalitet, går vi enda lengre. Da er det gjerne en stor milepælskake på kjøkkenet – eller minifyrverkeri i kontorlokalene. Og kanskje noe godt i glasset! Vi tilpasser selvfølgelig godsakene i forhold til de som har allergier, så alle ansatte får noe godt de kan kose seg med, hos oss skal alle med ;)

**Jubileumsturer.** Tribia har tradisjon med å ta med hele firmaet på tur ved årsjubileum. Vi har arrangert turer når vi har vært 3, 5, 10 og 15 år. Turene har gått til København, Palma, Kroatia og Roma. Vi bor på fine hoteller, spiser god mat og bygger relasjoner på tvers av selskapet. Turene er ment å være en inspirasjon og en anerkjennelse overfor de ansattes innsats. I 2021 ble det ikke noen jubileumstur grunnet korona, men i 2022 drar hele selskapet på tur til Barcelona i mai, det gleder vi oss til!

# Årets Tribianer

**Under vårt årlige Kick Off i januar kåres Årets Tribianer, i både Norge og Sverige! Ansatte både nominerer og stemmer frem den de mener best har etterlevd våre verdier; ekte, smidig og engasjert. Det at kolleger nominerer og stemmer frem gjør at prisen er høyt verdsatt.**

Det er stor spenning omkring hvem som vinner prisen. Alle nominerte får ære og berømmelse før vinnerne kåres med brask og bram. Vi har en egen «Wall of Fame» i en av våre sosiale soner hvor alle årets Tribianere henger i glass og ramme.

# Juryens begrunnelse

## Mikael

Mikael tar sig an den vardagliga rutinen och alla särskilda utmaningar med samma professionella och genuina inställning och utstrålning. Det sätt på vilket han tar ansvar för mer än vad som kan begäras är ett engagemang som gynnar alla oss som jobbar med Mikael, vare sig man är kollega eller kund/användare. Hans ständiga kundnärvaro och engagemang har gett oss mycket nöjda och framförallt lojala kunder.

Därutöver är han en stämningsspridare som får oss alla att lämna möten och samtal med bättre humör. Mikael har alltid glimten i ögat och en ordvits redo i Stand-up-chatten.

## Henrik

Henrik er en enorm ressurs for oss på support. Han er alltid rask til å si ja når vi ber om hjelp til vanskelige saker og han kontakter oss når han trenger hjelp til å teste ting han holder på med og holder oss oppdatert jevnlig når det kommer nye funksjoner i Interaxo.

I tillegg har han alltid et smittende godt humør, noe som gjør det veldig behagelig å jobbe sammen med ham. Henrik etterlever virkelig Tribias kjerneverdier!

# Utvikling og mestring

**Vi er helt avhengig av medarbeidere som leverer for å kunne nå våre mål. Vår erfaring er at en medarbeider som får vokse og utvikle seg, presterer mer og bedre. Opplevelsen av utvikling og mestring er viktig for alle oss som jobber i Tribia. Derfor har vi fokus på å legge til rette for at det skal skje.**

Utgangspunktet for utvikling av kompetanse er den strategien og målene vi har satt oss. Det utarbeides avdelingsvise kompetanseplaner, samt settes individuelle kompetansemål i utviklingssamtalene. I denne samtalen diskuteres personlig utvikling og hvilke faglige styrker og utfordringer man har. Det handler om å bli den beste utgaven av seg selv. Vi vil gjerne at medarbeiderne selv kommer med innspill på hva de ønsker av faglig påfyll. Det motiverer og gir mer eierskap. I samarbeid med leder kommer man frem til en individuell plan utfra hvilke behov den enkelte medarbeider har. Målet er å kunne definere to kompetansehevende mål i hver samtale. HR har jevnlige møter med avdelingsledere der dette blir fulgt opp.

**Karriere i Tribia.** Vi ønsker at alle skal oppleve at de kan vokse og samtidig ha mulighet til å gjøre karriere. Derfor har vi laget noen alternative karriereveier som ansatte kan gå. Vi har vi tre ulike ledernivåer, og har ledere med og uten personalansvar i tillegg til ledere som er ansvarlig for et fagområde. Man kan også bli teamleder uten personalansvar, men med ansvar for koordinering og opplæring av team. Vår kompetansemodell tar utgangspunkt i hva slags kompetanse vi ønsker å utvikle i selskapet og som vi mener er viktig når det gjelder å skape prosjektlykke internt og eksternt. Vi har også en del internrekruttering i Tribia, ansatte bytter roller både i samme og til andre avdelinger. Internrekruttering gir oss en bredde i kompetanse og gjør at ansatte kan utvikle seg videre i nye roller.

”
I never lose,
I either win or learn.

*[ Nelson Mandela ]*

**Innovasjon og kreativitet.** Vi ønsker å stimulere til kreativitet og innovasjon i større grad enn vi har gjort før. Vi mener dette er viktig å oppfordre til, slik at medarbeiderne våre får brukt sin kreativitet og problemløsningsevne på ting som engasjerer. Vi har blant annet innført forskningsdager som utviklingsteamet kan benytte seg av når de vil dypdykke og utforske mer. I produktutvklingsprosessen er det også lagt til rette for økt innovasjonstenkning i de siste fasene av prosessen.

**Lederutvikling.** Tribia har en relativt flat organisasjon med kort vei til nærmeste leder. Vi er likevel opptatt av at våre ledere, på alle nivåer, skal ha utviklingsmuligheter. Lederutvikling kan være på gruppenivå eller individuelt, avhengig av behovet.

**Ledergruppen har egne ledersamlinger.** Målet med disse samlingene er å oppdatere oss faglig, men også delta på teamaktiviteter for å styrke teamfølelsen. Vi har ledersamlinger hvor både ledergruppen og mellomlederne deltar, med ulike temaer.

# Alle skal trives

**Det er viktig for oss at våre medarbeidere trives godt på jobben.** Vi vet at trivsel henger tett sammen med prestasjon. Mange av våre medarbeidere er i en fase i livet hvor familien er viktig, små barn og livet kan oppleves som hektisk. Det er derfor viktig for oss i Tribia å skape en arbeidsplass som fremstår som profesjonell, men samtidig vise takhøyde og forståelse for viktigheten av å skape en god og sunn balanse mellom jobb og privatliv for den enkelte.

Vi legger vekt på gjensidig tillit og strekker oss langt for å praktisere fleksibel arbeidstid, slik at en tribianer kan tilpasse sin arbeidsdag når det er behov for det. Vi ønsker også å være realistiske i forhold til at alle mennesker møter perioder i livet hvor de trenger ekstra fleksibilitet og omtanke. I slike perioder ønsker vi å være en arbeidsgiver som viser forståelse for situasjonen og tilrettelegger så godt det lar seg gjøre for den ansatte.

Ansatte får tilsendt blomster ved familieforøkelse, og vi har også tradisjon med å gi bort et bilde av en anerkjent kunstner til de som gifter seg. Vi feirer også ansatte som har runde år, da blir det kake og gavekort og gjerne en ekstra oppmerksomhet på kontoret.

Vi sender blomster til nyansatte før de begynner for å ønske dem velkommen og vise at vi ser frem til de de blir en del av teamet. Det blir svært godt mottatt av den nyansatte.

> Vi vet at trivsel henger tett sammen med prestasjon.

# Vi liker å feire!

**Er det noe vi i Tribia kan, så er det å feire – sammen! Det er gøy på jobben! Vi ler både av – og med hverandre. Og når vi ler av hverandre er det utelukkende godt ment. Det er mye latter, godlynt erting og glede over å være sammen. Vi har en gjennomgående høy smilefaktor og det er vi stolte av.**

**Kick off** er en arena for å feire gode resultater, "Årets Tribianer" og mulighetene som ligger foran oss. Stemningen er alltid «i-taket» på kick-off! Da vi stadig vokser både i antall og på tvers av landegrenser, er det viktig for oss at vi samler hele selskapet for å bygge relasjoner og bli kjent. Vi er opptatt av å bygge kultur sammen og stimulere til samarbeid og sterkere VI!

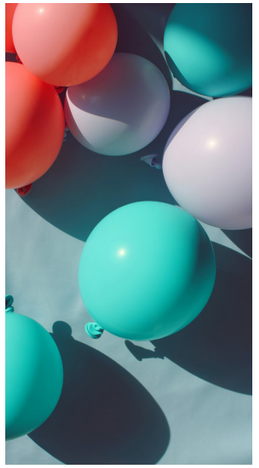
**Sommerfesten.** Etter sommerferien er det fint å samle alle Tribianere til en hyggelig sosial tilstelning med en sommerlig festmiddag. En fin måte å komme i gang med et nytt halvår på jobben. Her bygges relasjoner på tvers, og gode historier og opplevelser blir til et godt fellesskap.

# Vi liker å feire – ingen anledning er for liten!

**Julebordet** er også en årlig tradisjon. Da møtes vi etter arbeidstid på en av byens bedre restauranter gjerne i et "chambre separè». En av årets høydepunkter er når nyansatte skal presentere seg under julebordet og dele noe som gjør oss bedre kjent med dem. Dette er kveldens eneste offisielle underholdning. Tema og form er valgfritt. Dette har medført mange gode og humoristiske innslag i årenes løp og spenner fra sang, capoeira, historiefortelling til video-fremvisning og musikkinnslag med rock'n-roll.

**Sosiale Samlinger** Flere ganger i året samles Tribianere til en uformell samling etter jobb, in-house, på terrassen eller på et lokalt utested. Vi prøver å lage en aktivitet i tillegg til å spise for få med oss flest mulige. Shuffleboard, stand up show og minigolf er populært. På disse samlingene kommer vi litt nærmere hverandre og bygger broer på tvers av avdelinger. De uformelle rammene gjør at vi senker skuldrene og åpner oss både som arbeidstakere og privatpersoner.

**Jubileumsturer** Dette er fantastiske turer hvor vi feirer hverandre og det vi har oppnådd i fire dager til ende. Disse turene gir oss mange fine felles minner  og historier som knytter oss sammen. I 2022 drar vi til Bacelona på en forsinket jubileumstur!



# Sosiale goder

**Vi ønsker å gi ansatte sosiale goder som oppleves som en merverdi i jobbsammenheng. Vi tilbyr en god miks av goder og ulike aktiviteter i hverdagen som de ansatte setter pris på.**

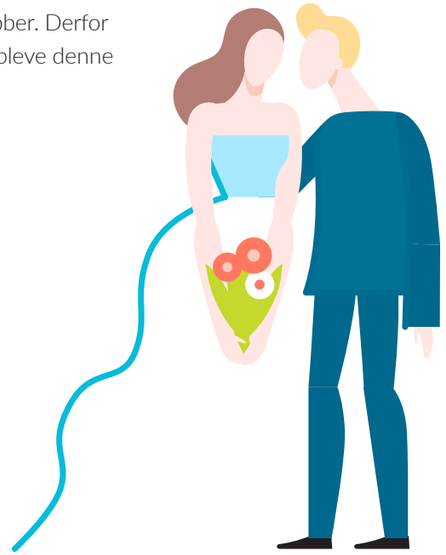
Det har vært ulike former for aktiviteter i Tribias historie; fra løpekurs, skikurs, bedriftsfotball, klatring med mer. Felles for disse aktivitetene er at det er de ansatte selv som kommer med innspill på hva vi kan gjøre - sammen. Så vi er alltid åpne for gode forslag som bidrar til at vi blir kjent på ulike arenaer og som øker samholdet.

- Full lønn utover 6G ved sykdom og foreldrepermisjon
- Gode forsikringsordninger inkludert helseforsikring og meget god innskudds- og uførepensjon
- Gratis parkering. Førstemann til mølla!
- Ladeplass til EL bil
- 2 timers treningsfri i arbeidstiden per uke
- Redusert pris på SATS Elixia
- Hver påske kommer påskeharen med påskeegg
- I stedet for julegave til de ansatte går pengene til Leger uten Grenser
- Diverse knekkebrød, pålegg, saft, kjeks til ansatte som trenger litt ekstra påfyll i løpet av dagen
- Tribia Open: Vår egen golfturnering! Pokalen for "Årets spiller" og "Nærmest Tribia pinnen" henger svært høyt blant golfinteresserte Tribianere. Her stiller man opp med seriøse ambisjoner om å få den gjeveste tittelen!

# Velferdspermisjoner

I Tribia har vi tro på at ansatte som opplever en god balanse mellom privatliv og arbeidsliv, vil yte mer og være lojale. Det kan oppstå hendelser i nær familie som gjør at man må ha litt fleksibilitet i forhold til når og hvor man jobber. Derfor har vi ulike ordninger som hjelper ansatte til å oppleve denne balansen som positiv.

- Tilvenning barnehage
- Repetisjonsøvelser
- Første skoledag
- Hjemmekontor
- Eget bryllup
- Begravelser
- Flytting
- Eksamen



”
Vi tar del av
et samfunnsansvar



# Vi bidrar litt til en bedre verden...

**Bærekraft** Våre løsninger gir samfunnet en mulighet til å utvikle eiendommer og infrastruktur digitalt, og gjennom innovasjon og kontinuerlig utvikling gjør vi det mulig å bygge et mer bærekraftig samfunn. Vår negative miljøpåvirkning er gjennom kontorene vi jobber i, elektrisiteten vi forbruker og transporten vi foretar for å utføre vårt arbeid.

**Julegave** Hvert år går julegaven til ansatte i Norge som en donasjon til Leger uten grenser. Summen vi gir rekker f.eks. til 1736 porsjoner nødmat eller over 10.000 doser med vaksiner mot lungebetennelse til de som trenger det mest! Vi i Tribia ønsker å gi noe tilbake til samfunnet ved å bidra på denne måten.

De siste to årene har Tribia Sverige donert julegaven til Cancerfonden. Mange av oss kjenner noen som kjemper mot kreft og med denne gaven ønsker vi å hjelpe i den kampen. Cancerfondens jobb er å beseire kreft og finansiere den beste kreftforskningen i Sverige.

Innleggene på intranettet vårt «Vi i Tribia» som vi legger ut i forhold til bistand til Leger uten Grenser og UNICEF får flest likes av alle...Tribianere vil gjerne hjelpe!

## Notater

# Sammen skaper vi prosjektlykke