



[6]

KULTUR HAND BOK



Bäste läsare,

Du sitter nu med den sjätte upplagan av vår kulturhandbok i din hand. Boken beskriver företagskulturen på Tribia i ord och bilder och den berättar även varför det är en sådan bra arbetsplats. Kulturhandboken är både ett uppslagsverk, ett rekryteringsverktyg och en berättelse. Det är inte en bok med glansiga sidor och stora ord. Vi har istället försökt ge en så sann bild av Tribia som möjligt där tanken är att alla anställda ska känna igen sig i det vi berättar.

Både 2020 och 2021 har hittills varit en utmanande resa, med Corona kom hemmakontoret och utmaningen att behöva balansera arbetsliv och familjeliv på ett helt nytt sätt. Jag är imponerad av hur alla Tribianer har klarat av denna period och gjort det bästa av den och behållit både humör, engagemang och ansträngning. Det är utmanande att arbeta med kultur, gemenskap och mening när vi inte kan ses och bygga relationer och dela kunskap som vi är vana vid.

Därför är det desto mer inspirerande när vi nu, mer eller mindre, är samlade på kontoret igen. Vi ses flera dagar i veckan på kontoret, kan få en informell pratstund vid kaffemaskinen, utbyta goda idéer och tankar med varandra och få tillbaka lite mer känslan av att vara en Tribian.

Camilla

Camilla
Head of HR

”
Tillsammans skapar
vi projektlycka.

Kort om Tribia

Sedan 2001 har Tribia varit en ledande aktör och leverantör av samarbetslösningar för projekt inom byggbranschen.

Vi är idag marknadsledande i Norden med vår BIM-Collaboration lösning – där projekt samlar, kvalitetssäkrar och kommunicerar byggnadsinformation i en lösning genom projektets alla faser.

Vi är 80 anställda som utvecklar, levererar och äger produkterna Interaxo, Unizite och Bimeye. Våra kunder har olika projekt på alla kontinenter via våra lösningar som levereras och drivs från Norge. Vi på Tribia arbetar engagerat och agilt för att förverkliga vår vision: "Tillsammans skapar vi projektlycka", både internt och för våra kunder.

Tribia är helägt av Addnode Group som är marknadsledande inom IT-lösningar för design, konstruktion och produktlivscykelhantering på den nordiska marknaden.



Lösningarna som stöttar alla faserna i projektet

- Från rums- och kravspecifikation,
- Digitala post-it-lappar till ert gemensamma projekteringsmöte,
- Mobila fältverktyg på byggarbetsplatsen med HMS och besiktning i 3D,
- Till revisionshantering av ritningar och modeller i transparenta visuellt loggade arbetsprocesser.

Summan av våra tre lösningar Interaxo, Unizite och Bimeye utgör BIM-Collaboration.

Lite mer om oss

För oss är det viktigt att alla nya medarbetare känner sig välkomna och upplever att de är en del av företagskulturen här på Tribia. Och vi menar verkligen alla: vi söker aktivt medarbetare med fokus på bredd när det gäller bland annat bakgrund, erfarenhet, etnicitet och kön.

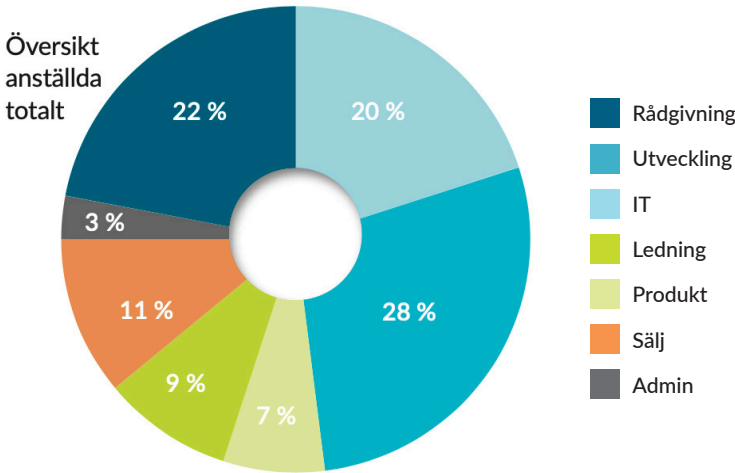
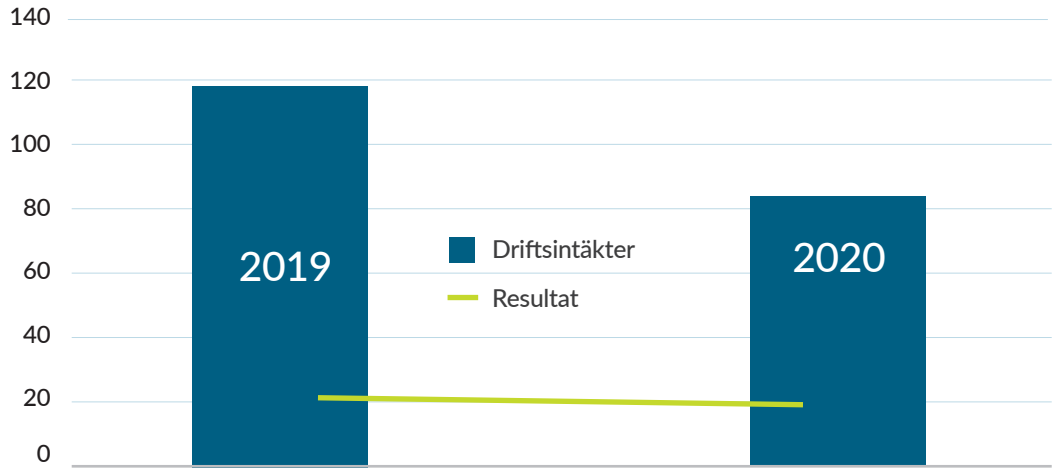
Våra nyckeltal visar att vi vuxit både i antal och över landsgränserna. Vi har medvetet fokuserat på att öka andelen kvinnor, eftersom det traditionellt sett är färre kvinnor i IT-branschen. Vi är nöjda över att andelen kvinnor i ledningsgruppen återspeglar andelen kvinnor i företaget i allmänhet, men i framtiden hoppas vi få en ännu jämnare könsfördelning både i ledningsgruppen och i företaget.

Tack vare en bra företagskultur och bra resultat har vi lyckats skapa en miljö med låg sjukfrånvaro och låg personalomsättning.

Vi tror att en av förutsättningarna för detta är välmående och lägger därför stor vikt vid att underlätta vardagen för våra anställda och deras enskilda behov.



Ekonomiska resultat Tribia AB och Tribia AS 2019 - 2020



Klart vi är stolta!

Att utses till en av Norges bästa arbetsplatser sex år i rad är självklart något vi är stolta över. Det har varit en spännande resa där alla medarbetare har bidragit till att stödja varandra och främja gemenskap och stolthet över att arbeta på Tribia såväl som över de arbetsuppgifter som genomförs.



- Interaxo, Unizite och Bimeye. Vi är stolta över de lösningar vi utvecklar och hur vi samarbetar för att nå resultat – tillsammans kommer vi att utveckla framtidens BIM Collaboration-lösning.
- Det unika i vår kultur. Medarbetarna på Tribia är ett glatt och generöst gäng som bjuder på sig själva och litar på varandra. Hos oss är det aldrig långt till skratt och humor!
- Bra resultat! Tribia har visat positiva resultat sedan starten 2001. Det är vi verkligen stolta över!
- Samarbetet med våra kunder som hjälper oss att utveckla och förbättra våra lösningar anpassade efter branschens krav. Vi bidrar till att digitalisera byggbranschen!



”
Vi gör varandra bättre!

Anställning och välkomnande

För oss på Tribia är det viktigt att hitta rätt person till rätt jobb. När vi anställer tittar vi därför på en kombination av personliga egenskaper, bakgrund och att personen passar in hos oss. Bästa tänkbara "Employer Branding" vi kan få är om alla vi träffar talar om oss i positiva ordalag. Därför ska vi alltid behandla alla vi möter professionellt, med respekt och insikt om att våra vägar kan korsas igen.

För att locka till oss nya medarbetare har vi skapat en film om hur vi har det på jobbet. Vi rekommenderar att du går in på YouTube eller vår karriärsida och tar del av filmen som kammade hem silvret i "Öppna klassen" vid Magnet Awards 2019. Kanske känner du rentav igen dig i filmen – då är du garanterat en äkta Tribian! Vi rekommenderar att du har en skämskudde i närheten...

För oss är det viktigt att det blir en bra match för både oss och de vi rekryterar. Därför är vi tydliga med vad vi förväntar oss av våra anställda och hur saker och ting fungerar. För att få bästa möjliga träff har vi en trygg och genomarbetad rekryteringsprocess som vi alltid följer – från kravspecifikation till val av urvalsmetoder och anställning. Vi vill minimera risken för felanställningar och genom att följa denna process har vi märkt att vi lyckas väldigt bra!

I anställningsprocessen letar vi efter förhållningssätt och egenskaper som är förenliga med våra värderingar: smidig, engagerad och genuin. Det är viktigt att medarbetarna identifierar sig med våra värderingar, vad de står för och att de följs av alla anställda.



”
En rekrytering
ska kännas rätt
för alla parter.

En sann Tribian

En Tribian är engagerad och tar ansvar för sina arbetsuppgifter. En Tribian gör alltid sitt yttersta för att prestera och leverera kvalitet i samtliga led.

Vi låter oss inspireras av kollegor som gör ett bra jobb och lyfter gärna fram andras prestationer genom att dela med oss av deras framgångskoncept till övriga Tribia-medarbetare. En sann Tribian har roligt på jobbet och delar med sig av sin kunskap och erfarenhet, så att vi alla kan utvecklas och leverera bättre resultat!

Stark kultur och gemenskap. En av våra främsta styrkor är den företagskultur och gemenskap som finns här på Tribia. För oss är det viktigt att hitta medarbetare som passar in i vår kultur. Vår kultur kännetecknas av att vi sätter stort värde på generositet.

Alla bidrar till gemenskapen och vi sätter stort pris på kollegor som stöttar varandra. Vi skrattar mycket, både tillsammans och med varandra. En stark kultur betyder dock inte att alla är lika. Tvärtom. Om man betraktar oss som en enhet, kompletterar vi varandra såväl utbildningsmässigt som socialt och personligt. Mångfald är en inspirationskälla och ökar värdet av kunskapsdelning.



• • • • •
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!

Hur blir man en del av laget?

Den första tiden följer våra nya medarbetare ett introduktionsprogram som alla går genom. Detta innefattar en yrkesmässig introduktion till den roll vederbörande ska ha, praktisk information och en inblick i våra värderingar och kultur.

I Tribia har vi en onboarding-handbok som innehåller den viktigaste informationen du behöver som nyanställd. Vi har samlat denna information på ett ställe så att det blir lättare för en ny medarbetare att få kunskap om organisationen. I onboarding-handboken kan du bland annat läsa om organisationen, vilka verktyg vi använder, kund- och branschkunskap, informationskanaler, marknadsinformation, utvecklingsmetodik och mycket mer.

Alla nya medarbetare deltar i olika interna möten, i alla delar av företaget, för att få så stor inblick som möjligt i verksamheten. De går även på introduktionsmöten med alla avdelningscheferna, så att de vet hur de olika avdelningarna jobbar och vad de jobbar med.

Nyanställda är med på olika avdelningar, t.ex. produkt, försäljning och rådgivning. De deltar också i kundmöten och workshops som en fluga på väggen. På detta vis får de se och uppleva hur vi utvecklar våra produkter, säljer och anpassar dem enligt kundens behov. Dessutom får de större ägarskap och kunskap om den lösning vi utvecklar och levererar.



Anställningsprocessen

Alla som deltar internt i anställningsprocessen hos Tribia går genom en upplärning för att göra processen mer träffsäker och för att öka förståelsen för vad som kännetecknar en bra rekryteringsprocess.

- 1. Vad behöver vi?** Det börjar med att avdelningschefen och HR utarbetar en kravspecifikation. Den är utgångspunkten och grunden för allt som sedan händer i anställningsprocessen. Vi använder oss av rekryteringsbyråer, som hjälper oss med delar av rekryteringen. Det är viktigt för oss att rekryteringsföretaget känner oss, våra värderingar och den typ av kultur vi har. Rekryteringsbyråer är på många sätt vår förlängda arm på marknaden och vi har fokus på att de behandlar kandidater på samma sätt som vi hade gjort; professionellt och med respekt.

- 2. Annonsering och sökande efter kandidater.** När tjänsten är utannonserad kombinerar rekryteringsbyråer sökandet med de ansökningar som kommer in och potentiella kandidater. På några av de marknader där vi är aktiva är det mycket svårt att få tag i resurser, därför har vi ibland tagit tillbaka tidigare anställda. Det faktum att tidigare anställda vill jobba hos oss igen, tolkar vi som ett tecken på att vi behandlar anställda på ett bra sätt under såväl anställningstiden som efter ett avslut av denna.

- 3. Första intervjun med kandidater.** Avdelningschef och/eller HR genomför en första intervju med fokus på information om företaget, arbetsuppgifter och motivation hos kandidaten. Det har skapats intervjuguidar på förhand som innehåller fasta frågor, så att alla kandidater kan mätas på samma skala. Genom att strukturera intervjun på detta sätt kvalitetssäkrar vi processen så att möjligheten för att anställa den bästa och mest lämpade kandidaten är störst.

- 4. Personprofil.** Rekryteringsbyråer skickar ut kunskapstest till aktuella kandidater. Beroende på kravspecifikationen används olika verktyg för att testa kandidaternas analytiska förmågor och personliga egenskaper. Rekryteringsbyråer ger avdelningschefen och HR återkoppling på de genomförda testerna, så att vi får en bättre grund att utvärdera kandidaterna på. Vi använder oss av tester som är DNV GL-certifierade.

- 5. Intervju.** Nästa steg är intervjun där kandidaterna får frågor som är kompetensbaserade och handlar om hur man har agerat tidigare i olika situationer. Kandidaten får ta del av ett case på förhand som sedan ska presenteras under intervjun. På detta sätt får kandidaten möjlighet att visa hur han/hon tar sig an en problemställning som är relevant för tjänsten och hur denna hanteras. En engagerad VD deltar under delar av intervjun, för att på så vis lägga fokus på hur viktig en anställning är för oss. Beroende på tjänst får kandidaten också träffa några av sina framtida kollegor.

- 6. Referenskontroll och anställning.** Rekryteringsbyråer kontrollerar referenser, minst 3 stycken (det ska vara en chef, en på samma nivå och en under kandidaten). Rätt kandidat får erbjudande om att bli en Tribian! Om ett avtal signeras skickar vi givetvis blommor till den nyanställda och börjar räkna ner internt tills vi har fått ytterligare en i laget!

Den första tiden

En Tribian ska känna sig välkommen! Vi tycker att det är viktigt att man snabbt känner sig som en del av gemenskapen. Vi ska nu visa att de intryck och förväntningar kandidaten fick under rekryteringsprocessen faktiskt stämmer och det gör de!

Allt det administrativa är ordnat innan den nya medarbetaren börjar så att teknik, passerkort och utrustning är på plats. På förhand har det skapats en introduktionsplan där den nya medarbetaren har bokats in på olika möten och upplärningsåtgärder internt inom organisationen, beroende på roll och kompetens. Det är viktigt med så mycket information som möjligt om sin egen roll och hur Tribia fungerar för att snabbt komma igång och känna att man bidrar. Detta är också ett bra tillfälle att lära känna varandra vilket gör att samtalen kommer att flyta på lite lättare nästa gång man träffas.

Under den första dagen tas medarbetaren med på en hälsningsrunda i våra lokaler tillsammans med sin närmsta chef. Bild och information angående den medarbetaren har då redan publicerats på vårt intranät. Alla är medvetna om att en ny Tribian är på väg. Medarbetaren introducerades på nästa gemensamma möte där hela företaget närvarar som går under namnet "State of the Tribe" och får ett varmt välkomnande!

På Tribia vill vi gärna dela med oss av kunskap och erfarenheter till nya Tribianer. Hos oss ska ingen kämpa om plats eller känna att de måste navigera i ett landskap där det finns dolda agendor. På Tribia är det avslappnade axlar och högt i tak. Alla pratar med alla och man kan fråga alla om hjälp. Vi är en kompetensmiljö och är beroende av att dela kunskap för att leverera så bra resultat som möjligt.

”
Det är något äkta
och uppriktigt med
sättet man tas
emot på.



I **onboarding-handboken** har vi samlat in den viktigaste informationen du behöver som nyanställd, så att det blir lättare för en nyanställd att få kunskap om organisationen. I onboarding-handboken kan du bland annat läsa om organisationen, vilka verktyg vi använder, kund- och branschkunskap, informationskanaler, marknadsinformation, utvecklingsmetodik och mycket mer.

Den första tiden följer medarbetaren ett upplärningsprogram som alla medarbetare går genom. Denna innefattar en yrkesmässig introduktion till den roll vederbörande ska ha och en inblick i våra värderingar och kultur. Information om våra värderingar, vision och historia är viktig för att medarbetare ska förstå kulturen och hur vi jobbar.

Alla nya på företaget har olika möten inom hela verksamheten för att få så stor inblick som möjligt i hur saker och ting görs på Tribia. På detta vis får de se och uppleva hur vi utvecklar våra produkter, säljer och anpassar dem enligt kundens behov. Dessutom får de större ägarskap och kunskap om den lösning vi utvecklar och levererar.

Nya medarbetare får en fadder på sin avdelning. Faddern är extra tillgänglig under den första tiden för att det alltid finns någon man kan fråga. Faddern har också ett extra ansvar för att få medarbetaren att känna sig välkommen, ta med vederbörande på luncher och ta med den nya Tribianen till sociala informella arenor – faddern fungerar som ett socialt stöd och vägledare vid behov.



Faddern bidrar till att den nyanställda blir trygg i sin nya roll och nya arbetsplats och gör att han/hon känner sig extra välkommen, vilket är viktigt för oss.

Vår vision visar oss riktningen

Tribias vision och värderingar är starka inom företaget och används aktivt av ledning och medarbetare. "Tillsammans ska vi skapa projektlycka" berättar hela tiden för oss var vi är på väg och ger oss den riktning och inspiration vi använder varje dag i arbetet. Det är viktigt för oss att alla i företaget känner ett ägarskap för vår vision och våra värderingar. Varje dag ska vi sträva efter att skapa en bättre vardag för våra kunder.



"Tillsammans" är viktigt för oss och gäller både medarbetare, ledning och våra kunder. Med "ska vi skapa" menar vi att utveckla, leverera, ge råd och inte minst, anpassa. Med "projektlycka" menar vi en bättre vardag för projektsamarbeten och för våra kunder.

Vi passar också på att markera vikten av lyckade projekt internt i företaget, som till exempel när en försäljning slutförs – då klämtar det i en försäljningsklocka och alla får ta del av framgången! Vi använder också begreppet projektlycka aktivt när vi delar framgångshistorier och erkännande internt. Detta skapar stolthet för våra lösningar och de duktiga människorna vi har på Tribia.



”

Alla anställda känner
väl till våra värderingar
och identifierar
sig med dem.



Våra värderingar är vår grund

Våra värderingar är grunden till kulturen på Tribia. De berättar för oss hur vi ska jobba, uppträda mot varandra och inte minst uppfattas. Alla anställda känner till våra värderingar, identifierar sig med dem och försöker leva upp till dem i största möjliga grad. Våra värderingar är också utgångspunkten när det mest prestigefyllda priset delas ut internt på företaget. Priset "Årets Tribian" delas ut varje år till den medarbetare som har följt våra värderingar på bästa sätt.

Smidig betyder att vi ska vara flexibla, lösningsorienterade och använda oss av vår gemensamma kompetens och branschkunskap för att lösa kundens behov och utmaningar. Vi ska vara smidiga även i hur vi är mot varandra och sättet vi samarbetar på internt. Vi ska verkligen anstränga oss för att skapa framgång.

Genuin betyder att vi är ärliga, pålitliga och har tillit till varandra, våra kunder och vår omgivning. Det ska vara trevligt, personligt och givande att träffa oss och jobba med oss. En äkta Tribian delar med sig av sig själv.

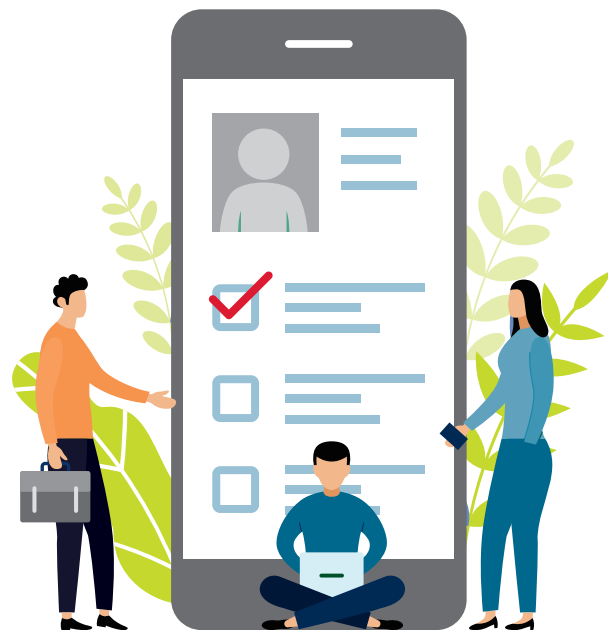
Engagerad betyder att vi tar initiativ, bjuder på oss själva, har kul och utmanar varandra och omvärlden. Vi ser på utmaningar som nya möjligheter och vi anstränger oss för att överträffa förväntningar och flytta gränser.

Inspiration och input

Vi behöver alla inspiration och feedback. Vi inspirerar varandra genom att utmana varandra yrkesmässigt, dela kunskap och dessutom ha roligt tillsammans. Målet är att de anställda får inspiration och feedback även i vardagen och inte bara när vi är på kick-off eller andra evenemang.

Vi inspireras av så mycket och därför är det viktigt att vi ser till att vi kan få inspiration från olika källor. Vissa älskar att småprata vid kaffemaskinen eller under en fika och bli inspirerad av positiva kollegor som delar med sig av både nyttig information, professionellt och på ett personligt plan. Vissa inspireras av att lära sig nya saker och dela den kunskapen med andra, så att vi kan dela med oss av vår kunskap på bästa möjliga sätt. Att äta lunch tillsammans och dela med sig av bra historier inspirerar också till att ta tag i väntande arbetsuppgifter när man går tillbaka, mätt och glad.

Vi inspireras av att se hur mycket vi kan få till och hur effektiva vi är – tillsammans! Det ringer i klockan, det pratas om nya kunder och projekt och det utvecklas nya lösningar. Det är inspirerade att vi rör oss framåt med tillväxt på alla fronter och att vi upplever att vi gör det tillsammans. Vi delar på framgången!





Kick-off. Alla medarbetare på Tribia samlas i januari varje år för ett två dagar långt yrkesmässigt och socialt evenemang. Den första dagen är huvudtemat strategi och riktning under det kommande året, samt presentation av budget. En gemensam uppfattning av vilken riktning vi ska ta och hur vi ska komma dit är viktigt för att skapa ägarskap hos alla och för att uppnå bra resultat. Under denna dag bidrar många, inte bara chefsgruppen, till innehållet. Detta anser vi bidra till ökat engagemang och inspiration. Nästa dag fyller vi med teambyggande aktiviteter och på kvällen avslutar vi med en festmiddag. Detta är den enda dagen under året då män måste ha på sig slips!

Årets kick-off är något alla ser fram emot och är ett fantastiskt sätt att lära känna sina kollegor ännu bättre. Dessutom bygger vi stolthet i förhållande till vem och vad vi levererar tillsammans till våra kunder.

2021 blev det ingen resa på grund av corona, men vi åkte på en virtuell resa till Bora Bora. Flygbiljetter skickades ut i förväg som en inbjudan, intervju av anställda om förväntningar på resan, tävling om bästa Bora-Bora outfit/ tropisk atmosfär! Kick off-dagen sändes från vår egen studio med paraplydrinkar och Bora Bora-outfits för alla som deltog.



Yrkesmässig inspiration. Vi jobbar systematiskt med kompetens på Tribia. För de anställda är det viktigt att låta sig inspireras genom yrkesmässig feedback. Detta gäller för både externa och interna åtgärder. Anställda deltar också på externa evenemang såsom frukostmöten, temamöten, fackdagar m.m. och får inspiration från hur andra gör. Vi inspireras också av kollegor som lyssnar och bidrar till att hjälpa andra, på så vis kan vi få inspiration av varandras kompetens.



Flera mötesplatser

Bra kommunikation är viktigt och vi jobbar kontinuerligt med att förbättra oss här, på alla nivåer.

Många av de kanaler vi använder för att kommunicera med varandra är formella, de är strukturerade som definierade processer i förhållande till hur vi ska jobba tillsammans. Detta är till exempel "State of the Tribe", avdelningsmöten och chefsmötet. Men kommunikation sker inte bara via formella kanaler. För att bygga kultur är de informella kanalerna minst lika viktiga.

Den dagliga informella kontakten mellan medarbetare är viktig för oss. För att uppmuntra till detta har vi etablerat flera trevliga sociala zoner i kontorslandskapet med behagliga stolar, soffor, växter, fotografier och inredning. Fotografierna är tagna av och med flera av våra nuvarande och tidigare anställda och påminner oss om tidigare händelser som vi tycker om att se tillbaka på.

Vår köksdel är naturligtvis en samlingspunkt för oss. Här levereras färsk uppskuren frukt varje morgon och ibland finns det också något gott, till exempel när någon har tagit med kaka eller tårta. Köksdelen är vår viktigaste arena för informell kommunikation, här förekommer livliga samtal och ibland hanteras även jobbrelaterade utmaningar här utan att man har avtalat ett möte på förhand.



Våra informationskanaler

Vi har flera kanaler för att hantera informationsbehovet inom Tribia. Detta är särskilt viktigt när Tribia har vuxit och har större geografisk spridning med krav på ökat samarbete över långa avstånd.

"Vi i Tribia" Vi har en gemensam grupp på Workplace från Facebook. Det gör att det är låg tröskel för anställda när de vill dela med sig av information. Behovet för att dela med sig har ökat och "Vi på Tribia" är en etablerad och viktig informationskanal. Här delar vi med oss av stort och smått som kan vara av allmänt intresse. Här hejar vi på varandra, gratulerar om någon har uppnått bra resultat, gifter sig eller får barn – höjdpunkter från sociala aktiviteter – och vi påminner varandra om kommande aktiviteter. Vi vill ha högt i tak och förtroende för varandra och har därför valt att inte införa begränsningar på vad som kan publiceras. Med Vi på Tribia minskar vi avståndet mellan anställda och bygger kultur – tillsammans.

Förutom Vi i Tribia, som är vår gemensamma grupp, har vi skapat andra grupper så att vi kan skilja på informationen som publiceras. Vi har en grupp för Sverige och Norge, så att information som inte gäller för hela företaget delas här. Tvärgrupper har också skapats som inte nödvändigtvis har att göra med den formella kommunikationen i företaget, t.ex. "Just for fun" och "Workoutplace".

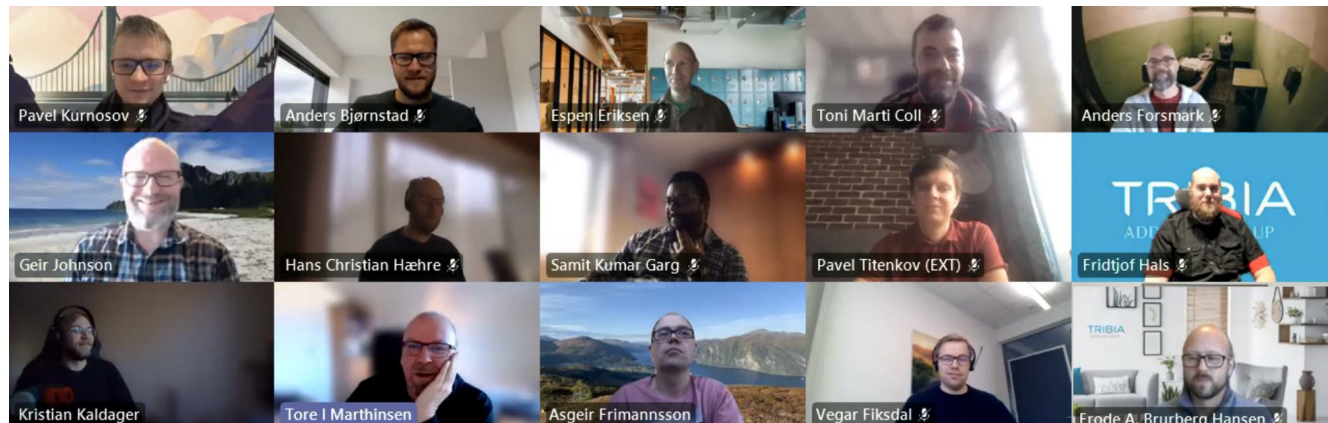
Informationsskärmar i lokalerna. Vi har monterat informationsskärmar i de viktigaste delarna av våra lokaler – i köksavdelningen vid kaffemaskinen där det är naturligt att umgås med andra kollegor – och på kontoret i Oslo har vi även en skärm i receptionen där kunder och besökare kommer in när de ska på möte. Kommunikationen kan anpassas efter de två målgrupperna. I den sociala zonen informeras det om kommande sociala aktiviteter, nedräkning till nästa fest, videor från kundcase, löpande datapresentation från våra lösningar med mera.



”
Kommunikation är för samspel - det
som andningen är för att leva.

[Søren Kierkegaard]

Vi möts ofta



Det senaste året har vi inte träffats så ofta som rubriken antyder, det vill säga fysiskt. Vardagen har förändrats och vi har hittat nya mötesplatser för att dela information och vara sociala – tillsammans. Teams används flitigt i hela organisationen, inte bara för formella möten, utan även informella 1-1 möten och det dagliga kaffesnacket. Men nu är vi tillbaka på kontoret och det är inspirerande att träffa kollegor fysiskt igen, oavsett om det är idéer som luftas eller en informell pratstund vid kaffemaskinen.

"State of the Tribe" är ett gemensamt möte som hålls sex gånger om året, där ledningen kommer med information. Avdelningschefer går igenom status för resultat inom försäljning, produktutveckling och ekonomi för företaget som helhet. Andra saker som kan tas upp här är resultat från den senaste användarundersökningen, nyheter från våra ägare Addnode Group osv. Alla anställda är med på "State of the Tribe" där många är med via Teams.

Gemensamma möten används vid behov och endast vid större organisatoriska och strategiska förändringar inom företaget.

Chefsmöten hålls varje vecka. Chefsgruppen har en egen dagordning som används i mötena, så att man är förberedd och använder den gemensamma tiden så effektivt som möjligt. Under chefsmötena tas det upp aktuella punkter som återspeglar den dagliga verksamheten i företaget.

Avdelningsmöten genomförs i alla avdelningar. Under dessa möten tas det upp saker som gäller respektive avdelning, samt information om organisationen som har betydelse för alla. Det varierar något hur ofta de olika avdelningarna har möte. Alla avdelningschefer ska gå igenom en fast dagordning (ekonomisk redovisning, nya kunder, info från ledningen/chefsmöte) som säkerställer att samma information når ut till alla avdelningar. Ett avdelningsmöte är också en arena för att prioritera saker och förbättra samarbetet inom respektive avdelning och mellan avdelningarna.

MiniCamp Vi arrangerar avdelningsvisa minicamps där fokus ligger på kunskapsdelning, gemensamma lösningar på utmaningar och hur avdelningen kan bidra till att Tribia kan nå sina mål.

Utvecklingssamtal genomförs två gånger per år och dessa sker mellan anställda och närmsta chef. Hos oss har vi utvecklingssamtal istället för medarbetarsamtal för att vi har fokus på utveckling, det som sker

framöver och på att bli bättre på det vi gör. Under dessa samtal är det fokus på samarbete, trivsel, utveckling och förhållandet mellan chef och anställd. Det sätts upp två kompetenshöjande mål per anställd under varje utvecklingssamtal.

På Tribia använder vi oss av SAFe som utvecklingsmetod Vi har flera produkter och ännu fler utvecklingsteam och detta gör att vi måste koordinera för att kunna ha förutsägbara leveranser, samt för att säkerställa att vi når våra långsiktiga mål. Samtidigt måste vi vara smidiga och anpassa oss efter förändringar och nya möjligheter när de dyker upp. Därför är ett "agile mindset" viktigt för oss. För att lyckas med detta möts alla som jobbar med produkt och utveckling fysiskt fyra gånger om året för att samköra hela utvecklingsprocessen. Detta görs både digitalt och fysiskt.

Under dessa möten uppstår goda relationer tvärs över roller, avdelningar och landsgränser. SAFe är Tribias sätt att samla och involvera alla på, samtidigt som det ger oss en gemensam förståelse av vad vi jobbar med, och varför.

Alla röster ska höras

Det är viktigt att se till att allas röster hörs. Alla medarbetare ska involveras och få säga vad de tycker och vara säkra på att de blir behandlade med respekt och besvaras oavsett budskap.

Tillgänglig och tillmötesgående. Vi använder oss av en öppen dialog, är lättillgängliga och vill vara transparenta. Det ska vara lätt att fråga en kollega när du inte kommer vidare, oavsett om det handlar om en formel i Excel, status på ett projekt eller när man behöver lite stöd. En Tribian är en bra kollega och hjälper dig gärna!

Medarbetarundersökningen skickas ut en gång om året till alla anställda. Detta är ett av de viktigaste verktygen ledningen har för att jobba med medarbetarnöjdheten på Tribia och ta pulsen på hur det egentligen går. Vi jobbar tillsammans i avdelningsbaserade workshops med resultaten för att tillsammans komma fram till de fokusområden vi anser att det bör utformas åtgärder för. Detta ger riktlinjer för vilka fokusområden HR tar med i sina handlingsplaner.

Utvecklingssamtalen är en viktig arena för att ge anställda möjligheten att komma med input på vad som fungerar och vad som kan förbättras. Man måste däremot inte vänta på utvecklingssamtalet för att få säga vad man tycker eller ta upp saker man tänker på. Det planeras 1:1-möten och statusmöten utöver dessa, för att säkerställa tillgängliga chefer och uppföljning.



”
Högt i tak och
förtroende är viktigt.



Vissa tycker att det är lättare att ge feedback i ett informellt sammanhang och kick-off, sommarfest och andra sociala samlingar är exempel på detta. Här knyts nya kontakter och du har möjlighet att ha en närmre dialog med chefer och kollegor som du kanske inte har så mycket kontakt med i det dagliga arbetet.



Erkännande motiverar

Vi anser att erkännande är avgörande för motivation och insatsvilja bland våra medarbetare. Det är viktigt att ge varandra beröm och använda små och stora anledningar till att lyfta fram och dela prestationer. Vi tycker att det är viktigt att beröm ska vara trovärdigt och äkta.

Extra viktiga milstolpar ska firas lite extra, som när vi t.ex. lanserar nya funktioner i våra lösningar. Då samlas alla Tribianer för att fira och applådera de kollegor som har bidragit till processen! Vi tycker om att uppskatta de Tribianer som ger det lilla extra. Om man har levererat kvalitet, jobbat extra eller engagerat sig i något utöver sina egna arbetsuppgifter, kommer det ofta blommor, vin eller ett handskrivet kort med ett stort tack. "Vi på Tribia" används också för att erkänna Tribianer som gjort en strålande insats. Då kommenterar och gillar kollegorna i stora mängder.

På "State of the Tribe" har vi som mål på varje möte att lyfta fram en anställd eller ett team som förtjänar ett erkännande och för att synliggöra vad kunderna och vi internt jobbar med. Detta bygger stolthet! På kvinnodagen, 8 mars, fick alla kvinnor på företaget läcker konfekt med ett handskrivet kort. Det är tillåtet att uppskatta alla de kompetenta kvinnliga kollegor vi har på företaget lite extra.

Handskrivna julkort till alla medarbetare från sin respektive chef. Erkännande är människans drivmedel och vi tycker att det är viktigt att alla ska veta att de bidrar till att skapa lyckade projekt och att de är en del av Tribias framgång under många år.

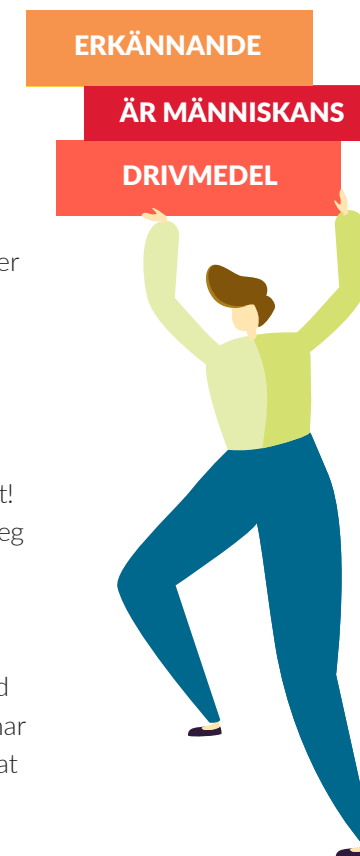


Avdelningsvisa kampanjer. Vi har arrangerat olika kampanjer för att motivera lite extra när det gäller att nå vissa mål. Under perioder då det har varit mycket att göra för vissa avdelningar och de måste nå många milstolpar på kort tid, har vi lagt in en bonusresa till utlandet för att fira både att målet har nåtts och för att erkänna den extra insats som de anställda har bidragit med för att nå målet, tillsammans.

Kollektivt bonussystem. Alla anställda på Tribia har antingen ett provisions- eller bonusavtal i tillägg till sin fasta lön. Storleken på bonusen beror på företagets omsättning och resultat.

Firande av små och stora milstolpar. Att baka kaka när något ska markeras har i det närmsta blivit en tradition. Vissa är bättre på att baka än andra, men kaka blir det ;) Då samlas vi i köket för att markera och för att erkänna de som förtjänar det! När större milstolpar nås, till exempel vid lansering av nya funktioner, går vi ett steg längre. Då serveras ofta en stor milstolpstårta i köket – eller minifyrverkeri i kontorslokalerna och kanske något gott i glaset!

Jubileumsresor. Tribia har som tradition att ta med hela företaget på en resa vid årsjubileum. Vi har arrangerat resor när vi har firat 3, 5, 10 och 15 år. Resorna har gått till Köpenhamn, Palma, Kroatien och Rom. Vi bor på fina hotell, äter god mat och bygger relationer över hela företaget. Resorna är tänkta som en inspirationskälla och ett erkännande av de anställdas insatser. I 2021 blev det inte någon jubileumsresa på grund av corona, men i 2022 åker hela företaget på en resa till Barcelona i maj, och det ser vi framemot.



Årets Tribianer

Under vår årliga kick-off i januar i koras Årets Tribianer, både i Norge og Sverige! De anställde både nominerar og röstar fram den de anser bäst ha levt opp till våra värderingar; smidig, engagerad og genuin. Det faktum att kollegor nominerar og röstar fram g r att priset är mycket uppskattat.

Det råder stor spänning kring vem som vinner priset. Alla nominerade f r  ra og berömmelse innan vinnarna koras med pompa og st t. Vi har en egen "Wall of Fame" i en av våra sociala zoner där bilder på alla  rets Tribianer hänger inramade.



Juryns motivering

Mikael



Mikael tar sig an den vardagliga rutinen og alle särskilde utmaningar med samma professionella og genuina inställning og utstrålning. Det sätt på vilket han tar ansvar för mer än vad som kan begäras  r ett engagemang som gynnar alle oss som jobbar med Mikael, vare sig man  r kollega eller kund/ans ndare. Hans ständiga kundn rvaro og engagemang har gett oss mycket nöjda og framförallt lojala kunder.

Därutöver  r han en st mningsspridare som f r oss alle att lämna möten og samtal med bättre hum r. Mikael har alltid glimten i  gat og en ord-vits redo i Stand-up-chatten.

Henrik



Henrik er en enorm ressurs for oss på support. Han er alltid r sk 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 humör, noe som g r det veldig behagelig   jobbe sammen med ham. Henrik etterlever virkelig Tribias k rneverdier!

Utveckling och kompetens

Vi är helt beroende av medarbetare som levererar för att vi ska kunna nå våra mål.

Vår erfarenhet är att en medarbetare som får växa och utvecklas presterar mer och bättre.

Upplevelsen av utveckling och att man behärskar något är viktig för alla oss som jobbar på Tribia. Därför har vi fokus på att underlätta detta.

Utgångspunkten för utveckling av kompetens är den strategi och de mål vi har satt upp för oss själva. Vi skapar en kompetensplan och sätter upp individuella mål under utvecklingssamtalen. Under detta samtal diskuteras personlig utveckling och vilka yrkesmässiga styrkor och utmaningar man har. Det handlar om att bli den bästa versionen av sig själv. Vi vill gärna att medarbetarna själva ska komma med förslag på vad de vill ha när det gäller yrkesmässig input. Det motiverar och ger mer ägarskap. I samarbete med chefen kommer man fram till en individuell plan utifrån vilka behov den enskilde medarbetaren har. Målet är att kunna definiera två kompetenshöjande mål under varje samtal. HR har regelbundna möten med avdelningscheferna där detta följs upp.

Karriär på Tribia. Vi vill att alla ska känna att de kan växa och samtidigt ha möjlighet att göra karriär. Därför har vi skapat några alternativa karriärvägar som anställda kan gå. Vi har tre olika chefsnivåer och har chefer med och utan personalansvar, utöver chefer som är ansvarig för ett yrkesområde. Man kan också bli teamchef utan personalansvar, men med ansvar för koordinering och upplärning av team. Vår kompetensmodell tar sin utgångspunkt i vilken typ av kompetens vi vill utveckla i företaget och som vi anser är viktig när det gäller att skapa lyckade projekt internt och externt. Vi har också en del internrekrytering i Tribia, anställda byter roller både i samma och i andra avdelningar. Internrekrytering ger oss en bred kompetens och gör det möjligt för medarbetarna att utvecklas vidare i nya roller.

”
I never lose,
I either win or learn.

[Nelson Mandela]

Innovation och kreativitet. Vi vill uppmuntra kreativitet och innovation i högre grad än vad vi har gjort tidigare. Vi tycker att det är viktigt att uppmuntra till detta för att våra medarbetare ska få använda sin kreativitet och problemlösningsförmåga på saker som engagerar dem. Vi har bland annat infört forskningsdagar som utvecklingsteamet kan använda sig av när de vill djupdyka eller utforska mer. I produktutvecklingsprocessen underlättas också ökat innovationstänkande under slutet av processen.

Chefsutveckling. Tribia har en relativt platt organisation med kort väg till närmsta chef. Vi tycker ändå att det är viktigt att våra chefer, oavsett nivå, ska ha möjligheter att utvecklas. Chefsutveckling kan ske på gruppnivå eller individuellt, beroende på behovet.

Chefsgruppen har egna chefssamlingar. Målet med dessa samlingar är att uppdatera oss yrkesmässigt, men också att delta på teamaktiviteter och stärka teamkänslan. Vi har chefssamlingar där både chefsgruppen och mellancheferna deltar, med olika teman.



Yrkeskompetens

Hög yrkeskompetens, vara proaktiv enligt krav

Personlig kompetens

Utveckla färdigheter och kompetens

Chefskompetens

Ledarskap & Management
Kunskap & Färdighet

Kund- och branschkunskap

Vi ska känna kunden och branschen

Alla ska trivas



Det är viktigt för oss att våra medarbetare trivs bra på jobbet. Vi vet att trivsel och prestation har ett starkt samband. Många av våra medarbetare befinner sig i en fas i livet där familjen är viktig, ofta handlar det om husköp och småbarn, vilket kan göra att livet upplevs som stressigt. Därför är det viktigt för oss på Tribia att skapa en arbetsplats som framstår som professionell, samtidigt som det är högt i tak och det finns en förståelse för hur viktigt det är att skapa en bra och hälsosam balans mellan jobb och privatliv för alla anställda.

Vi lägger vikt vid förtroende och anstränger oss för att praktisera flexibel arbetstid, så att en Tribian kan anpassa sin arbetsdag när det finns behov för det. Vi vet också att människor ibland befinner sig i perioder av livet där de behöver extra flexibilitet och omtanke. Under sådana perioder vill vi vara en arbetsgivare som visar förståelse för situationen och anpassar så bra som möjligt för den anställde.

Anställda får blommor när familjen utökas. Vi har också som tradition att ge bort en tavla av en erkänd konstnär till de som gifter sig. Vi firar också anställda som fyller jämnt, då blir det tårta och presentkort och ofta ett extra uppmärksammande på kontoret.

Vi skickar också blommor till nyanställda innan de börjar för att önska dem välkomna och visa att vi ser fram emot att de blir en del av teamet.



”

Vi vet att trivsel och
prestation har ett starkt samband.

Förmåner

Vi önskar ge våra medarbetare goda sociala förutsättningar som kan ge mervärde i jobbsammanhang och privat.

Det har funnits olika former av aktiviteter i Tribias historia, från löparkurser, företagsfotboll, cykling till arbete, Strava-tävlingar och mer. Gemensamt för dessa aktiviteter är att det är anställda själva som ger information om vad vi kan göra - tillsammans. Så vi är alltid öppna för bra förslag som hjälper oss att lära känna varandra på olika arenor och som ökar sammanhållningen.

Vi subventionerar friskvård och motion, erbjuder träning på arbetstid och har ett gott försäkringsskydd för alla anställda i form av sjukersättning, olycksfallsförsäkring, vårdförsäkring, efterlevandeskydd, trygghetsförsäkring vid arbetsskada samt tjänstegrupplivförsäkring. Vi erbjuder en god pensionslösning för att du ska känna dig trygg inför framtiden. Vi erbjuder även ersättning för den årliga avgiften för ett kreditkort för anställda. Du kan läsa mer om vad vi erbjuder i vår personalhandbok.

”
Vi ger mervärde
både på och utanför
arbetsplatsen.



Vi tycker om att fira!

Om det är något vi på Tribia kan, så är det att fira – tillsammans! Det är kul på jobbet! Vi skrattar både åt – och med varandra och när vi skrattar åt varandra är det bara på ett bra sätt. Det är mycket skratt, vänligt retande och glädje över att vara tillsammans. Vi har en genomgående stor andel leenden och det är vi stolta över.

En kick-off är en arena för att fira bra resultat, "Årets Tribianer" och möjligheterna som ligger framför oss. Stämningen är alltid på topp under kick-off! Då vi hela tiden växer både i antal och över landsgränser, är det viktigt för oss att hela företaget samlas för att bygga relationer och lära känna varandra. Vi tycker att det är viktigt att tillsammans bygga en kultur och stimulera till samarbete och ett starkare vi.

Sommarfesten. Innan sommarens semester är det fint att samla alla Tribianer till en trevlig social sammankomst med en somrig festmiddag. Detta är ett fint sätt att avsluta ett halvår på jobbet. Här skapas relationer över alla gränser och bra historier och upplevelser bidrar till en härlig gemenskap.





” Vi tycker om att fira – ingen anledning är för liten!

Julbordet är också en årlig tradition. Då träffas vi efter arbetstid på en av stans restauranger i en "chambre separè". En av årets höjdpunkter är när nya medarbetare ska presentera sig under julbordet och dela med sig av något som gör att vi lär känna dem bättre. Detta är kvällens enda officiella underhållning. Tema och form är valfritt. Detta har lett till många bra och humoristiska inslag under åren och innefattar allt från sång, capoeira och historieberättande till videovisning och musikinslag med rock'n-roll.

Sociala sammankomster. Flera gånger om året samlas Tribianerna för en informell sammankomst efter jobbet, in-house, på terrassen eller på en lokal uteplats. Vi försöker att få till en aktivitet utöver att äta tillsammans, för att så många som möjligt ska följa med. Shuffleboard, stand up-show och minigolf är populärt. På dessa sammankomster kommer vi lite närmre varandra och bygger broar mellan avdelningar. De informella ramarna gör att vi slappnar av lite mer och öppnar upp oss både som yrkespersoner och privatpersoner.

Jubileumsresor. Detta är roliga resor där vi firar varandra och det vi har uppnått under fyra hela dagar. Dessa resor ger oss många fina gemensamma minnen och historier som förenar oss.
I 2022 åker vi till Barcelona på en försenad jubileumsresa.



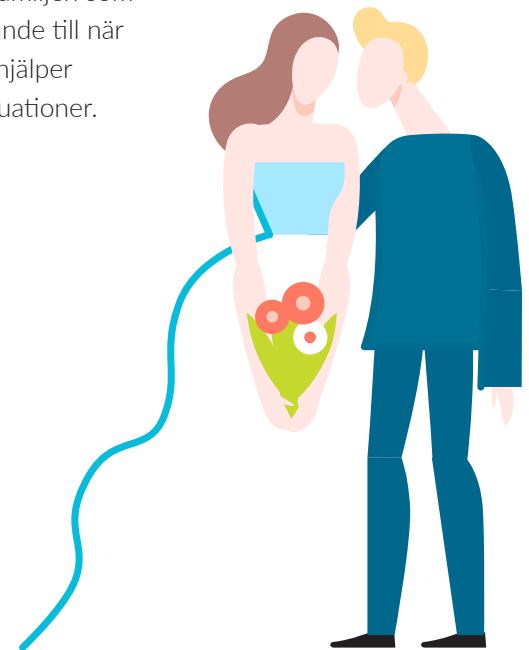


”
Vi tror på
balans mellan privat-
och arbetsliv.

Permission och tillfällig anpassning

På Tribia tror vi att anställda som upplever en bra balans mellan privatliv och arbetsliv kommer att prestera mer och vara lojala. Det kan finnas händelser i närmsta familjen som innebär att du måste ha viss flexibilitet i förhållande till när och var du arbetar. Därför har vi olika sätt som hjälper anställda att få denna balans vid en rad olika situationer.

- Inskolning till förskola
- Repövningar
- Första dagen på skolan
- Eget bröllop
- Begravningar
- Flytt
- Examen





”

Vi deltar i socialt ansvar.

Vi bidrar till en lite bättre värld...

Hållbarhet. Våra lösningar ger samhället möjlighet att utveckla fastigheter och infrastruktur digitalt, och genom innovation och kontinuerlig utveckling gör vi det möjligt att bygga ett mer hållbart samhälle. Vår negativa miljöpåverkan sker genom de kontor vi arbetar på, elen vi förbrukar och de transporter vi gör för att utföra vårt arbete.

Julgåva. Varje år går julklappen till anställda i Norge som en donation till Läkare utan gränser. Summan vi ger räcker t.ex. till 1736 portioner akutmat eller över 10 000 doser med vaccin mot lunginflammation för dem som behöver det mest! Vi på Tribia vill ge något tillbaka till samhället genom att bidra på detta sätt.

De senaste två åren har Tribia Sverige skänkt julklappen till Cancerfonden. Många av oss känner någon som kämpar mot cancer och med denna gåva vill vi hjälpa till i den kampen. Cancerfondens uppgift är att besegra cancer och finansiera den bästa cancer-forskningen i Sverige.

Inläggen på vårt intranät "Vi i Tribia" som vi publicerar i samband med bistånd till Cancerfonden, Läkare Utan Gränser och UNICEF får mest gillar av alla. Vi Tribianer vill gärna hjälpa!

Anteckningar

Tillsammans
skapar vi
projektlycka!

