



[4]

KULTUR HAND BOK

”

Tillsammans skapar vi
lyckade projekt!



Bäste läsare

Du sitter nu med den fjärde 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 har gått från att vara en personalhandbok till något vi är riktigt stolta över: ett uppslagsverk, en berättelse om vår företagskultur, en guide över vad som varit, men också mycket mer än så. Det är inte en bok med glansiga sidor och stora ord. Vi har istället försökt ge en så sann bild av Tribia som möjligt, tanken är att alla anställda ska känna igen sig i det vi berättar - detta är nämligen vår bok!

Resan för Tribia slutar knappast där. I själva verket har den precis börjat! I år har Tribiafamiljen nämligen utökats med ännu fler kunniga kollegor, samt med nya produkter i portföljen med förvärvet av BIMEYE - en produkt som innebär att vi kan erbjuda våra kunder ännu bättre lösningar. Tillsammans ska vi utveckla framtidens BIM Collaboration-lösning! Genom att arbeta över landsgränserna och integrera flera avdelningar i arbetet, kan vi hjälpa våra kunder att skapa lyckade projekt. Tillsammans är vi starka.

Trevlig läsning!

Camilla Bredal Antonsen
HR chef

Kort om Tribia

Tribia grundades 2001 med en vision om att leverera webbaserade samarbetslösningar till «alla som bygger något».

Tribia är ett produktutvecklingsföretag med cirka 70 medarbetare i Norge och Sverige och en omsättning på drygt 100 miljoner kronor. Våra kunder driver olika projekt runtom i världen med hjälp av våra lösningar som levereras och hanteras från Norge.

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



Resan med Interaxo och BIMEYE

Vilken resa vi har haft med Interaxo från lanseringen 2013 fram till idag! Varje dag hjälper vi våra kunder och användare att få full kontroll över sina projekt. Allt vi gör genomsyras av kundfokus och nöjda kunder är ett måste för vår överlevnad. Därför gör vi alltid vårt yttersta för att möta kundernas behov.

Under 2019 har BIMEYE tillkommit i vår produktportfölj. Med BIMEYE får kunderna bättre kontroll över modeller och BIM-data. Tillsammans ska vi utveckla framtidens BIM Collaboration-lösning.

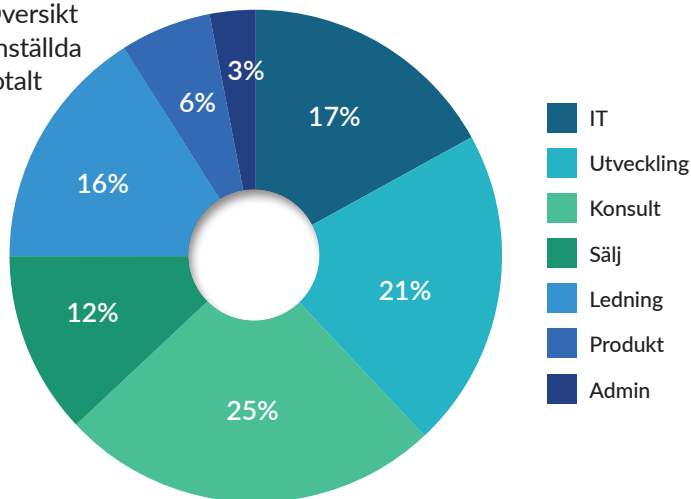
Lite mer om oss

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 bakgrund, erfarenhet, etnicitet och kön.

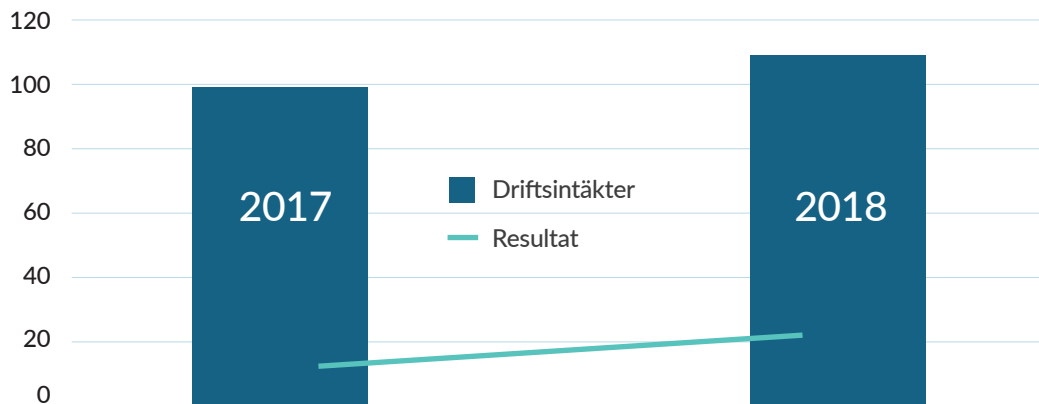
Våra nyckeltal visar att vi vuxit både i antal och över landsgränserna. Vi har medvetet fokuserat på att öka andelen kvinnor, eftersom det traditionellt sett är färre kvinnor i IT-branschen. Vi är nöjda över att andelen kvinnor i ledningsgruppen återspeglar andelen kvinnor i företaget i allmänhet, men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

Tack vare en bra företagskultur och ett bra resultat har vi lyckats skapa en miljö med låg sjukfrånvaro och låg personalomsättning. Vi är övertygade om att en av de bakomliggande orsakerna till detta är trivsel och lägger därför stor vikt vid att underlätta vardagen för våra anställda och deras enskilda behov.

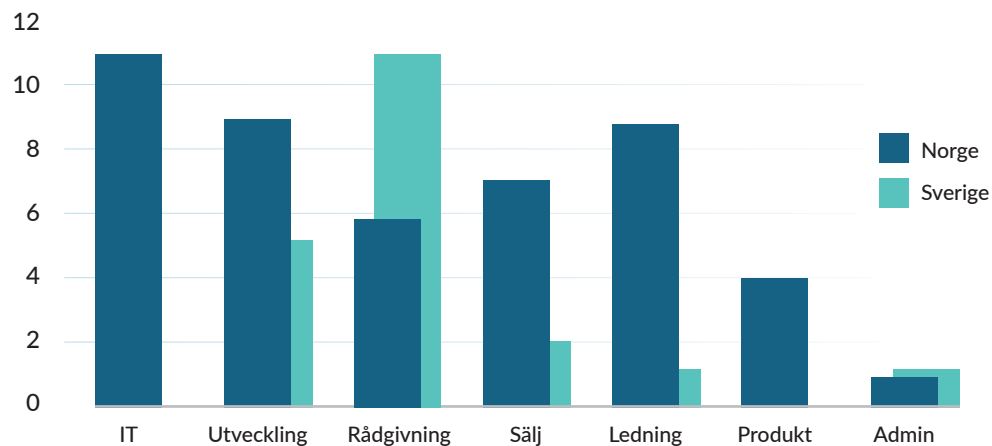
Översikt
anställda
totalt



Ekonomiska resultat 2017 - 2018



Översikt över anställda i Norge och Sverige



Klart vi är stolta!

Att utses till en av Norges bästa arbetsplatser, tre år i rad, är självklart något vi är stolta över. 2019 hamnade vi allra högst upp! 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. Vi är särskilt stolta över:

- Interaxo 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!
- Sättet vi samarbetar på över landsgränserna för att uppnå gemensamma mål. Alla är med på resan!
- Bra resultat. Tribia har visat positiva resultat sedan starten 2001. Det är vi verkligen stolta över!



[INTRODUKTION]

”
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. Kanske känner du rentav igen dig i filmen – då är du garanterat en äkta Tribian! Vi rekommenderar att du har en kudde i närheten.

För oss är det viktigt att det blir en bra "matchning" för både oss och dem 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 matchning 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 kan identifiera sig med våra värderingar och vad de står för och då måste det vara en del av deras personlighet.



”

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 generositet. Alla bidrar till gemenskapen och vi sätter stort värde på kollegor som stöttar varandra, och har det trevligt tillsammans. 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.





.....

Per-Olof, Prosjektledare/RTE

Här har jag fått vara med på en fantastisk resa med vår produkt, helt från första lansering till där vi är idag. Och de ambitioner vi har för framtiden gör det bara ännu mer spännande. Tribia utvecklar sig hela tiden i takt med våra produkter, vilket gör det till en spännande plats att vara på.



.....

Tania, Senior Konsult

Jag blev en del av Tribia när Apricon köptes upp år 2017. Att tillhöra ett mindre företag i flera år och sen bli en del av ett större, har bjudit på många utmaningar. De flesta har såklart varit positiva och tillsammans med kompetenta och engagerade kollegor skapar vi något jag är väldigt glad över att få vara en del av!



.....

Nima, Konsult

Min tid på Tribia har varit fylld med spännande uppdrag. En stor variation av arbetsuppgifter gör att jag växer i min roll samt har möjlighet att utmana mig själv. Det är högt i tak, vilket innebär att det finns utrymme att vara delaktig i förändringsarbeten inom företaget. Sist men inte minst har jag underbara kollegor som alltid stöttar samt delar med sig av sin kompetens.

Hur blir man en del av laget?

Den första tiden följer våra nya medarbetare ett introduktionsprogram som alla medarbetare går igenom. Detta innefattar en yrkesmässig introduktion till den rollen vederbörande ska ha, praktisk information och en inblick i våra värderingar och kultur. Information om våra värderingar, vision och historia är viktig för att nyanställda ska förstå kulturen och hur vi jobbar.

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 avdelningschefer, så att de vet hur de olika avdelningarna jobbar och vad de jobbar med.

Nyanställda besöker 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 hur vi utvecklar våra produkter samt säljer och anpassar dem enligt kundens behov. Dessutom får de större ägarskap och kunskap om den lösning vi utvecklar och levererar.

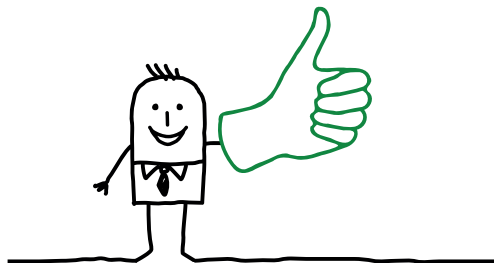


Anställningsprocessen

Alla som deltar internt i anställningsprocessen hos Tribia genomgår 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. Kravspecifikationen 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 rekryteringsbyrån känner oss, våra värderingar och den typ av kultur vi har. Rekryteringsbyrån 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 annonsen är färdig och publicerad kommer rekryteringsbyrån kombinera sökandet med de ansökningar som kommit in och söka potentiella kandidater. På några av de marknader där vi är aktiva är det mycket svårt att få tag i resurser, därför har vi bland annat tagit tillbaka tidigare anställda. Det faktum att tidigare anställda vill jobba hos oss igen, ser 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 intervjuguider på förhand som innehåller fasta frågor, så att alla kandidater ska mätas på samma skala. Genom att strukturera intervjun på detta sätt vill vi kvalitetssäkra processen så att möjligheten till att anställa den bästa och mest lämpande kandidaten ökar.
- 4. Personprofil.** Rekryteringsbyrån skickar ut kunskapstest till aktuella kandidater. Beroende på kravspecifikationen används olika verktyg för att testa kandidaternas analytiska förmågor och personliga egenskaper. Rekryteringsbyrån 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 angående kompetens som är viktig för tjänsten. Frågorna 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.** Rekryteringsbyrån 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 nyanställde och börjar räkna ner internt tills vi har fått ytterligare en i laget!

Den första tiden



En Tribian ska känna sig välkommen! För oss är det viktigt att man snabbt känner sig som en del av gemenskapen. De intryck och förväntningar kandidaten fick i rekryteringsprocessen ska vi nu bekräfta och leva upp till.

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 utbildningsåtgärder internt inom organisationen, beroende på den roll och kompetens medarbetaren har. Det är viktigt med så mycket information som möjligt om sin egen roll och hur Tribia fungerar för att man snabbt ska 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 introduceras på nästa gemensamma möte, där hela företaget närvarar, som går under namnet "Rikets Tillstånd" och får ett varmt välkomnande!

På Tribia vill vi gärna dela med oss av kunskap och erfarenheter till nya tribianer. Hos oss ska ingen behöva kämpa för sin plats eller känna att de måste navigera i ett landskap med 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

Den första tiden följer man 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. Alla har informationsmöten med samtliga avdelningschefer så att de vet hur de olika avdelningarna jobbar och vad de jobbar med, och dessutom lär man känna de olika avdelningscheferna. Nyanställda får besöka 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 samt 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 ska finnas 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. Genom att ha ett faddersystem på Tribia motverkar vi osäkerhet och får den nya medarbetaren att känna sig extra välkommen, något som är väldigt viktigt för oss.

Det genomförs uppföljningssamtal med den närmsta chefen efter en och fem månader efter att den nya medarbetaren har börjat. Under dessa diskuterar man bl.a. medarbetarens roll och dess innehåll, trivsel och om det är något som saknas. Om det är något som inte stämmer kommer man här fram till eventuella åtgärder framöver som ska skapa en bättre vardag för medarbetaren.

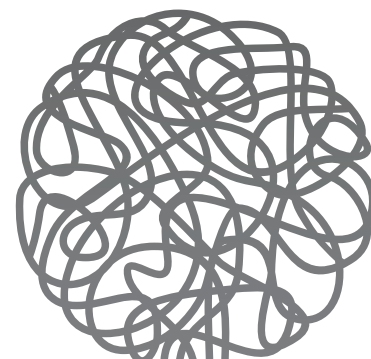


Vår vision visar oss riktningen

Tribias vision och värderingar är starka inom företaget och används aktivt av ledningen och medarbetare. "Tillsammans ska vi skapa lyckade projekt" berättar hela tiden för oss vart 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. Därför arrangerade vi i september en kickoff där alla medarbetare var med på aktiviteter som bidrog till medvetenheten om vad vår vision, och våra värderingar står för och betyder för oss.

Varje dag ska vi sträva efter att skapa en bättre projektvardag 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 "lyckade projekt" 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! Det är viktigt för oss att alla får ta del av och känna på framgången. Försäljningen har ju inte skapats av en person eller avdelning, detta har vi ju lyckats med tillsammans!







”

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 väl till våra värderingar och identifierar sig med dessa. Våra värderingar är också utgångspunkten när det mest prestigefyllda priset delas ut internt på företaget. Priset "Årets Tribian" delas varje år ut till den medarbetare som har följt våra värderingar på bästa sätt (se mer under Engagerad).

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.

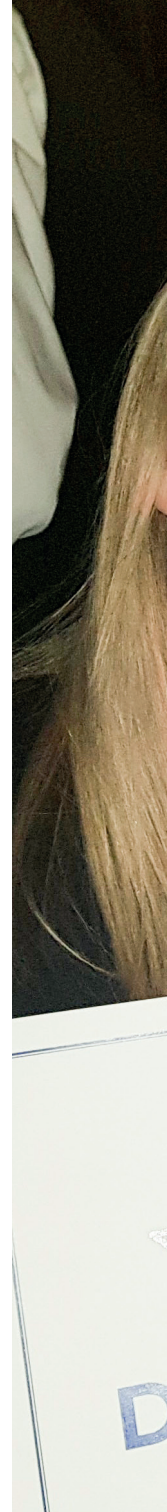
Engagerad betyder att vi tar initiativ, bjuder på oss själva, har kul och utmanar varandra och omvärlden. Vi ser på utmaningar som nya möjligheter och vi anstränger oss för att överträffa förväntningar och flytta gränser.

Inspiration och input

Vi behöver alla inspiration och feedback och för oss är detta en viktig del av vår kultur. Vi inspirerar varandra genom att utmana varandra yrkesmässigt, dela kunskap och dessutom ha roligt tillsammans. Vi delar med oss och skrattar tillsammans. Målet är att de anställda får inspiration och feedback även i vardagen och inte bara när vi är på kickoff 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 i en nyrenoverad matsal 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!






DIPLOM
tildeles
hørsten ...atotyping 2019


DIPLOM

Kickoff. Alla medarbetare på Tribia samlas i januari varje år för ett tre 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 kickoff 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.

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.

Vi inspireras av att vara en av Norges bästa arbetsplatser. Nästa år kanske vi är med och konkurrerar om Sveriges bästa arbetsplats i tillägg till den norska tävlingen. I samband med utnämmandet i Norge i år hade vi en intern tävling på förhand där man skulle göra en video och säga något om varför Tribia var ett "Great Place to Work". Detta skapade ett stort engagemang. Vi fick in många bra och inspirerade videor med allt från egenkomponerade sånger till filmer från skidbacken. Det blev tydligt för oss alla att Tribia verkligen är ett "Great Place to Work" när vi tittade på videorna som publicerades internt. Vinnaren av den interna tävlingen valdes och fick, utöver heder och ära, ett resepresentkort på 10 000:-.



Höst-kickoff. I år samlade vi också hela organisationen ytterligare en gång, nämligen för en gemensam höst-kickoff där målet var att skapa ägarskap till vår vision och våra värderingar. Vi hade en gemensam genomgång där alla anställda skulle ge sin åsikt om vad "lyckade projekt" är och vad våra värderingar står för. Det blev en härlig och lite kaotisk genomgång där de bästa alternativen gemensamt röstades fram. På detta sätt fick alla ägarskap till vad värderingar och visionen ska betyda för oss på Tribia, samtidigt som vi hade roligt under tiden.



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 Rikets Tillstånd, avdelningsmöten och ledningsgruppmötet. 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 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.

Foosballbordet har också en central plats i våra lokaler i Oslo och bjuder in till ett befriande avbrott i en hektisk vardag. Bordet används flitigt av våra anställda – tävlingsinstinkten är stark, pulsen är hög och nivån har allt eftersom också blivit ganska stabil.



”

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

[Søren Kierkegaard]

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 på Tribia”. Vi har en gemensam grupp på 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.

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 trafikinformation från våra lösningar med mera. I receptionen visas mer kundrelevant information.

Vi träffas regelbundet

“Rikets Tillstånd” 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 Rikets Tillstånd, många är med via Teams.

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

ledningsgruppmötet 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 på 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 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.

Under dessa möten uppstår goda relationer tvärs över yrken, avdelningar och landsgränser. SAFe är Tribias sätt att samla och involvera alla, samtidigt som det ger oss en gemensam förståelse av vad vi jobbar med, och varför. Dessutom är det alltid väldigt trevligt att träffas och se varandra fysiskt i några timmar, även utanför arbetstid!

”
Vi samarbetar
ofta mellan
avdelningar

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 vi egentligen går. Vi jobbar tillsammans i avdelningsbaserade workshops med resultatet 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.

Vissa tycker att det är lättare att ge feedback i ett informellt sammanhang och kickoff, sommarfest och andra sociala samlings 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.

”

Högt i tak
och förtroende
är viktigt.



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 Interaxo eller BIMEYE. Då samlas alla tribianer för att fira och applådera de kollegor som har bidragit till processen! Vi tycker om att uppmärksamma 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 Rikets Tillstånd 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 uppmärksamma 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.

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 uppmärksamma den extra insats som de anställda har bidragit med för att nå målet, tillsammans.



Erkännande är människans drivmedel.

Firande av små och stora milstolpar. Att baka kaka när något ska markeras har i det närmaste 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 uppmärksamma 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.



Årets Tribianer

Under vår årliga kickoff i januari koras Årets Tribianer, både i Norge och Sverige! De anställda både nominerar och röstar fram den de anser bäst ha levt upp till våra värderingar; smidig, engagerad och genuin. Det faktum att kollegor nominerar och röstar fram gör att priset är mycket uppskattat.

Det råder stor spänning kring vem som vinner priset. Alla nominerade får ära och berömmelse innan vinnarna koras med pompa och ståt. Vi har en egen "Wall of Fame" i en av våra sociala zoner där alla Årets Tribianer hänger inramade.



Juryns motivering



Tania

Tania är alltid redo att hjälpa till, för kunder såväl som för kollegor, med kunnande och engagemang. Tania har, med en gedigen bakgrund inom branschen präglats av en nyfikenhet och en ständig vilja att hitta "best practice" såväl internt som för kunden och deras projekt. Det skapar trygghet att ha en sådan medarbetare. Hon är en klippa att luta sig mot!

Kristoffer

Kristoffer utmärker sig själv på ett mycket positivt sätt. Både på telefon och under möten framstår Kristoffer som en anställd som verkligen tror på det han säljer och det han håller på med. Kristoffers sätt att presentera och formulera sig på genomsyras av yrkes stolthet och ärlighet.



Utveckle färdigheter

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 för hela företaget vartannat år 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 ansvariga 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 i förhållande till att skapa lyckade projekt internt och externt.





Innovation och kreativitet. Vi vill uppmuntra kreativitet och innovation i större 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 SAFE-processen 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.

ledningsgruppen 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 mellan-cheferna deltar, med olika teman.

Avdelningsvis kick off. Försäljningsavdelningen hade i år en tre dagar lång kickoff där alla kommersiella resurser i Norden träffades för att höja kompetensen på BIMEYE, samt jobba tillsammans med de budskap som går ut till kunderna.

Teambyggande över landsgränser. Vi har två team med utvecklare baserade i Minsk och Sarajevo. För att öka kompetensen och skapa en bättre teamkänsla mellan utvecklingsteamerna arrangeras regelbundna träffar. Fyra gånger om året träffas alla som bidrar till att utveckla våra produkter för en två dagar lång samling där man involverar alla i utvecklingen av produktfunktionalitet. Med uppemot 70 deltagare blir detta en härlig blandning av kunskap, samarbete, brainstorming, processer, relationsbyggande och mycket mer; tillsammans skapar vi lyckade projekt.

Vår erfarenhet är att det inte är vilket land eller stad du sitter i som avgör hur engagerad eller kompetent du är och därför är det viktigt för oss att alla upplever att de är en del av teamet och har något att bidra med.



Tillsammans
ska vi skapa
lyckade projekt

Yrkeskompetens

Hög yrkeskompetens, vara proaktiv enligt krav.

Personlig kompetens

Utveckla färdigheter och kunnande.

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 har också förståelse för 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 ordnar det 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.



”

Vi skapar
mervärde både på och
utanför arbetsplatsen

Förmåner

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

- Friskvård: Företaget tillhandahåller subvention till motion i form av årskort på olika träningsinstitut med upp till 4000,-/ år och anställd. Erbjudandet gäller alla fast anställda.
- Kreditkort: Företaget täcker den årliga avgiften, upp till 600,- för ett kreditkort till anställda.
- Efter karensavdrag får den anställda under de första 14 dagarna i sjukperioden enligt lag 80 procent av lönen betald av Tribia. Från sjukdag 15 får den anställda sjukpenning från Försäkringskassan motsvarande 80 procent av lönen upp till 8 prisbasbelopp.
- Tribia betalar dessutom sjuklön under sjukdag 15-90 så att du får 80 procent av din lön även över 8 prisbasbelopp.
- Olycksfallsförsäkring för alla (TFA, Tjänstereseförsäkring via Addnode)
- Efterlevandeskydd för alla (TGL)
- TFA (Trygghetsförsäkring vid arbetsskada)
- TGL (Tjänstegrupplivförsäkring)

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 kickoff är en arena för att fira bra resultat, “Årets Tribianer” och möjligheterna som ligger framför oss. Vi samlas i januari varje år för ett tre dagar långt yrkesmässigt och socialt evenemang. Stämningen är alltid på topp under kickoff! 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. Efter sommarens semester är det fint att samla alla Tribianer till en trevlig social sammankomst med en somrig festmiddag. Detta är ett fint sätt att komma igång med ett nytt halvår på jobbet. Här skapas relationer över alla gränser och bra historier och upplevelser bidrar till en härlig gemenskap.

Lanseringsfester där vi firar olika milstolpar har vi också arrangerat. Vi hade 100 miljoners-fest när omsättningen nådde, ja just det, 100 miljoner. Vi har haft fest när vi har lanserat nya värderingar och när vi har lanserat nya funktioner i Interaxo. Då firar vi oss själva och ger oss en klapp på axeln för det mål vi har uppnått tillsammans.



”

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 separée”. 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. Vi har som tradition att ta med hela företaget på en resa vid stora årsjubileum. 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. Den senaste jubileumsresan gick till Rom då vi firade 15-årsjubileum.



Tillsammans
skapar vi
lyckade projekt!

