



# Kultur händer.

Alla företag har en kultur. Oavsett om man planerar för den eller inte.

*Så varför inte försöka skapa en som vi tycker om?*

# Vår kulturkod

Vår kulturkod sammanfattar och beskriver i 6 st punkter vad vi tänker på när vi tänker på kultur – och vad vi gör för att befästa och utveckla den.

*Detta är delvis vad vi är och delvis vad vi strävar efter att vara.*

01

**Vi är en öppen organisation**

*– vi delar (nästan) allt.*

02

**Vi fokuserar på kvalitativa resultat**

*– vi väljer kvalitet före kvantitet.*

03

**Vi vet varför vi gör detta**

*– vi utgår från vårt varför.*

04

**Vi stödjer självförvaltning**

*– vi har stödjande strukturer och processer*

05

**Vi hedrar humankapitalet**

*Vi vet att vår största tillgång är förträffliga människor.*

06

**Vi värnar välmåendet**

*Vi vet att människor som mår bra presterar bra resultat.*

# 01

## Vi är en öppen organisation

– vi delar (nästan) allt.

Vi tillämpar en öppen organisation där alla medarbetare har närmast fullständig insyn i företagets affärer och beredning av beslut som ytterst fattas av en styrgrupp. Detta ger oss möjlighet att skapa de bästa förutsättningarna för varje medarbetares upplevelse av engagemang, delaktighet och möjlighet att påverka organisationen. Varje medarbetare får också möjlighet att urskilja och förstå hur deras egen insats bidrar till företagets kvalitativa och kvantitativa resultat.

Därför tillämpar vi en öppen organisation med radikal transparens och delar (nästan) allt. Detta tar oss en god bit på vägen i vår strävan att vara en inkluderande organisation. Det stärker också både vår sociala och ekonomiska hållbarhet.

*Inflytande skapas genom  
att dela kunskap,  
inte genom att hamstra den.*

Att dela information och kunskap är en förutsättning för att fler ska kunna fatta väl grundade beslut.

Med kunskap och förståelse för organisationens processer och dess grunder för beslut har du möjlighet att vara delaktig samt få förståelse för hur din egen insats påverkar våra kvalitativa och kvantitativa resultat.

Exempel på vad vi delar och diskuterar med alla medarbetare:

- Styrgruppens möten (du får vara med om du vill och kan)
- Strategiska beslut
- Taktiska aktiviteter
- Resultat och balansräkning – varje månad
- Nyckeltalsanalyser
- Styrelsens protokoll

*Vi delar (nästan) allt.*

Ett ömsesidigt utbyte kräver transparens – att kunna se och följa summan av sin insats. Vi ser till att en ovanligt hög nivå av information är tillgänglig för *alla i företaget*. Vi skyddar information endast när vi är tvungna enligt lag eller när det inte enbart är upp till oss att dela.

***Ett gott affärsmannaskap är en del av vår kultur.***

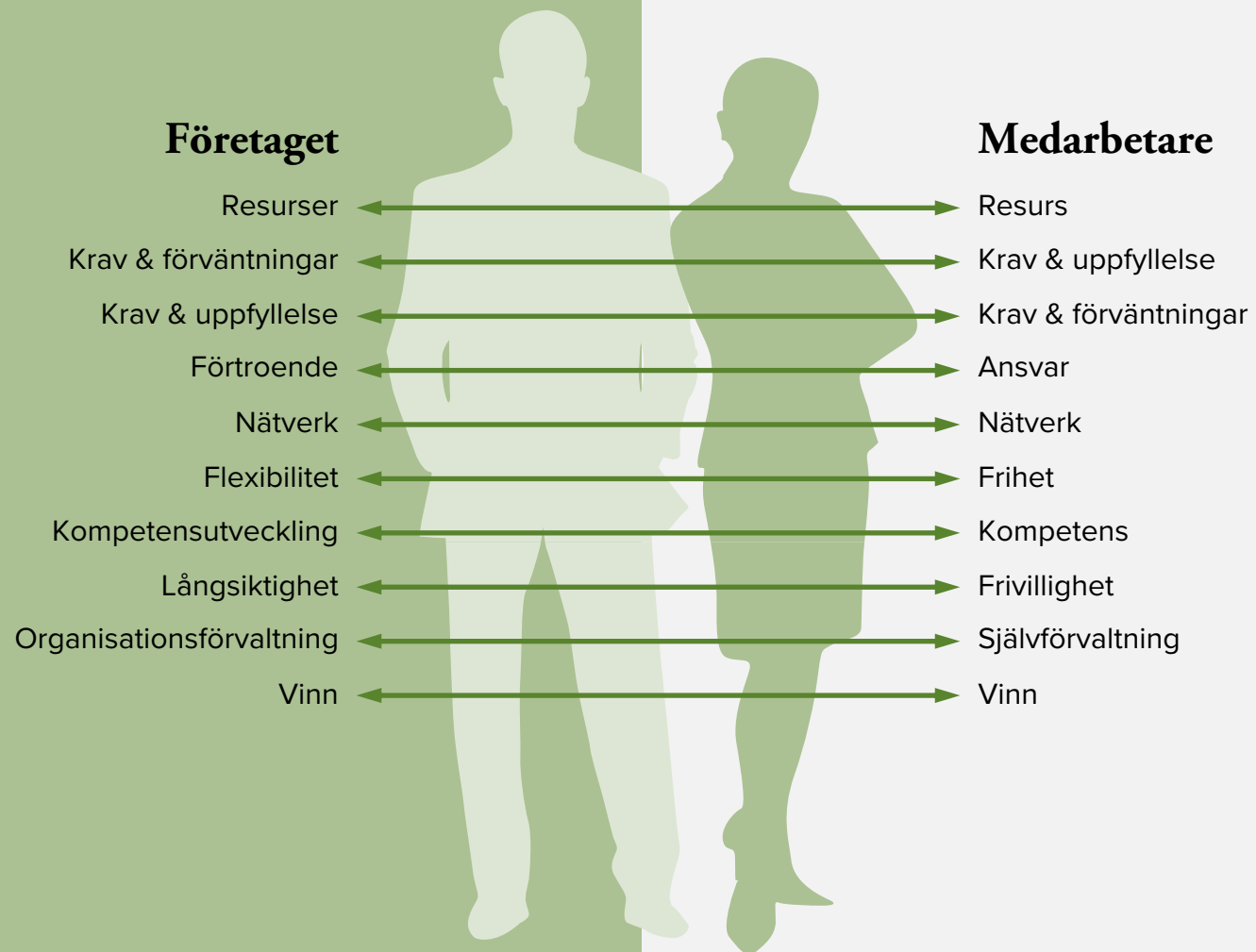
När vi delar all denna information behöver vi även tillhandahålla stöd och utbildning i hur informationen ska tolkas och förstås. Detta är starkt kopplat till vad vi kallar affärsmannaskap. Ett gott affärsmannaskap är vinn-vinn i alla relationer och transaktioner. Vinn-vinn mellan företaget och våra kunder, mellan företaget och medarbetare likväl som i relationer och transaktioner mellan medarbetare.

***-”Man behöver inte vara ”affärskvinna” eller ”affärsman” för att tillämpa ett gott affärsmannaskap på Techoor.***

Grunden i ett gott affärsmannaskap är god kunskap om både företagets och våra kunders affär. Genom att tillhandahålla stöd för denna kunskap bygger vi också kompetens hos våra medarbetare.

# *En öppen organisation bygger på tillit.*

Tillit kräver ett ömsesidigt utbyte i organisationen mellan  
medarbetare och företaget.



*Vinn–vinn!*

Alla företag efterfrågar medarbetares engagemang, men...  
...fullt engagemang *kan inte* uppnås utan delaktighet, och...  
...delaktighet i sin tur *kan inte* uppnås utan transparens.

***Därför delar vi (nästan) allt.***

Vi skapar därmed goda förutsättningar för att vinna engagerade  
medarbetare och upplevelse av delaktighet i retur.



*Tillhörighet i något  
som är större*

Vi vill verka inom en gemenskap och i ett sammanhang där individen bidrar till organisationens bästa och där organisationen i sin tur bidrar till både individens och samhällets tillfredsställelse och utveckling.

Målet är att förvalta detta på så sätt att vi kan tillvarata resurser och inneboende krafter i varje individ och att varje medarbetare upplever att de är en del av något meningsfullt och känner stöd i en inkluderande organisation och tillhörighet i något som är större än man förmår att skapa på egen hand

Vår öppna organisation gör oss flexibla och anpassningsbara. Den skapar också förutsättningar för bästa möjliga resultat i både kvalitativa och kvantitativa termer.

## 02

### Vi fokuserar på kvalitativa resultat

– vi väljer kvalitet före kvantitet.

I regel ställer företag i första hand upp kvantitativa mål för omsättning, tillväxt och ekonomiskt resultat och frågar sig därefter vad de behöver göra för att uppnå dessa mål.

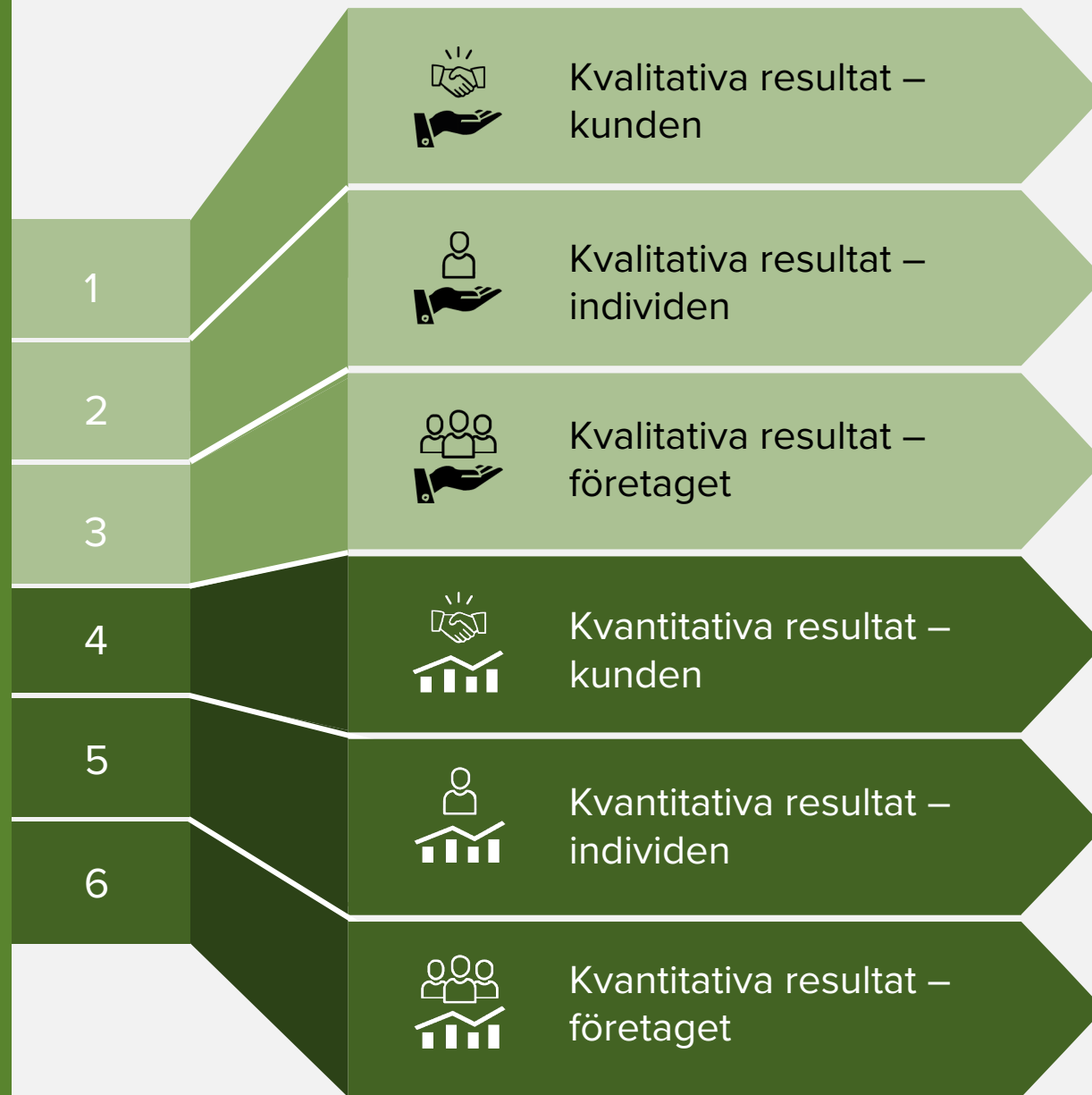
På Techtor ställer vi i första hand istället upp kvalitativa mål för hur vi ska bidra till samhällsnytta och en meningsfull tillvaro för varje medarbetare. Därefter säkerställer vi att vi uppnår dessa mål inom ekonomiskt hållbara ramar.

Detta är vad vi menar när vi säger att kvalitet går före kvantitet.

Vårt existensberättigande är beroende av ett positivt utbyte som resultat av vår mission – för alla inblandade:

***kund – individ – företag.***

*Utbytet i våra uppdrag  
har 6 st outputs*





## *Output nr. 1*

Kvalitativa resultat - kunden

Vi säkrar ***kvalitativa resultat*** för våra ***kunder*** genom att:

- Vi väljer uppdrag som svarar mot kompetens och intresse hos dem som ska leda uppdragen
- Vi kan genomföra dessa med framgång med stöd av vår projektmodell

Kvalitativa resultat = resultat som har att göra med kvalitet – i detta avseende upplevda ”högkvalitativa” resultat.



## *Output nr. 2*

Kvalitativa resultat - individen

Vi säkrar ***kvalitativa resultat*** för ***individen*** genom att:

- Erbjuder utvecklande och meningsfulla uppdrag  
*En god portion av utmaning uppmuntras alltid*
- Tillhandahåller kraftfulla och enkla verktyg som stöd i uppdragen



## *Output nr. 3*

Kvalitativa resultat - företaget

Vi säkrar ***kvalitativa resultat*** för ***företaget*** genom att:

- Skapa en tydlig identitet och tillhörighet för att...
- Attrahera förträffliga medarbetare som utför meningsfulla uppdrag



## *Output nr. 4*

Kvantitativa resultat - kunden

Vi säkrar **kvantitativa** resultat för våra **kunder** genom att:

- Vara affärsmässiga <sup>1</sup>
- Fokusera på de kvalitativa resultaten

Affärsmässighet är en kvalitativ förmåga. När vi gör rätt saker på ett föredömligt sätt så blir positiva kvantitativa resultat en naturlig följd av detta.



## *Output nr. 5*

Kvantitativa resultat - individen

Vi säkrar ***kvantitativa*** resultat för ***individen*** genom att:

- Fokusera på hur vi bäst skapar de kvalitativa resultaten

Kvantitativa resultat är inget annat än resultatet av våra samlade *kvalitativa* insatser.





## *Output nr.6*

Kvantitativa resultat - företaget

Vi säkrar ***kvantitativa*** resultat för ***företaget*** genom att:

- Attrahera förträffliga medarbetare som utför meningsfulla uppdrag
- Vara fenomenala på att upprätta kalkyler (fenomenal grad av affärsmässighet)
- Noga följa upp 3 st ekonomiska nyckeltal <sup>2</sup> (det är så, och bara så, vi mäter och följer upp de kvantitativa resultaten)

*Våra kvantitativa  
resultat skapas i  
första hand av våra  
kvalitativa insatser.*

Om vi fokuserar på att göra rätt saker på rätt sätt, må bra och ha roligt – så blir de kvantitativa resultaten också bra – som ett kvitto på att vi har gjort rätt.

Dessutom:

Vårt engagemang i *kvalitativa* resultat hjälper oss att vinna nya uppdrag.

Vårt engagemang i *kvantitativa* resultat hjälper oss att vinna resurser till ökade kvalitativa resultat.

Vi är lika engagerade i båda, men vi vet att våra kvantitativa resultat i första hand skapas av våra kvalitativa insatser.

Allt detta engagemang i resultat blir mer värt om vi också vet

***varför vi gör detta.***

# 03

## Vi vet varför vi gör detta

– vi utgår från vårt varför.

Vi behöver skilja på vårt **yrkesmässiga varför**; varför vi har valt att vara projektledande ingenjörer inom samhällsbyggnad, och vårt **organisatoriska varför**, varför vi har valt att organisera företaget på det sätt som vi gör.

Mellan alla våra medarbetare behöver vårt yrkesmässiga varför upplevas som gemensamt. När det inträffar betyder det att varje medarbetares personliga mål och mening på ett professionellt plan är i synergi med företagets övergripande affärsmål och organisationens syfte. Våra affärsmål ska alltid linjera med vårt yrkesmässiga varför, och vårt yrkesmässiga varför är i sin tur kopplat till vår mission, kärnan i det vi dagligen uträttar.

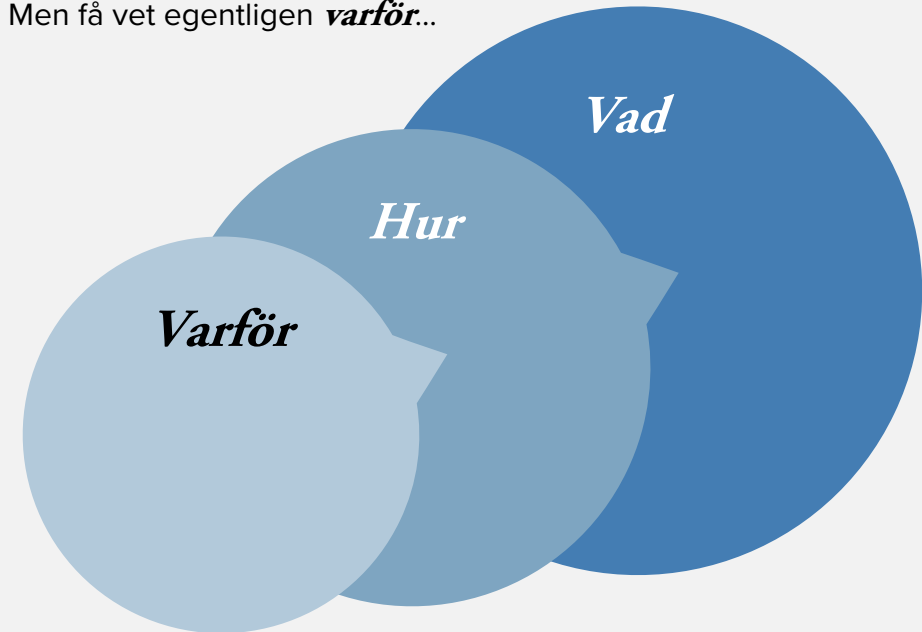
Vårt organisatoriska varför är grunden till våra val och beslut beträffande de omständigheter och strukturer som definierar ramarna för vårt företag inom vilka vi förverkligar vårt yrkesmässiga varför.

Vårt organisatoriska varför handlar om former för sammanhang och gemenskap, de ekonomiska och sociala hållbarhetsaspekterna av vår organisation och som behöver vara accepterade av varje enskild medarbetare.

Vårt organisatoriska varför beskrivs övergripande i sammanfattningen av del 1 och avses i övrigt kommuniceras genom samtliga formuleringar i denna kulturkod.

*Varför varför?*

Alla vet ***vad*** de säljer och de flesta vet ***hur***.  
Men få vet egentligen ***varför***...



”Varför” skapar själen, hjärtat och samstämmigheten i en inspirerande organisation.

- Varför existerar vi?
- Varför kliver vi upp på morgonen?
- Varför skall någon annan över huvud taget bry sig?

Lönsamhet är aldrig en orsak (varför) till vårt agerande i sin helhet  
Lönsamhet är endast ett resultat av våra samlade insatser.

## Vårt yrkesmässiga varför

Vårt yrkesmässiga varför som du behöver dela med oss för att trivas och bidra i organisationen:

### ***Varför är vi projektledande ingenjörer inom samhällsbyggnad?***

- För att det är ***meningsfullt*** och ***viktigt***
- För att vi har ***förmåga*** och ***kompetens***
- Och för att vi tycker det är ***roligt***

Leder vi projekt-, projektering och genomförande av bygg- och anläggningsprojekt för en god bebyggda miljö till det bättre för de många människorna.

*För att det är meningsfullt*

De projekt vi väljer att arbeta med har ett positivt värde för andra människor och för samhället. Vi tillför värden i bygg- och anläggningsprojekt som är till gagn för den mänskliga gemenskapen och bidrar till förbättringar av vår bebyggda miljö och samhället i stort. Det är samhällsnytta – och det är meningsfullt.

Att känna mening i sitt arbete omfattas även av att kunna använda sin fulla kapacitet, att vara intellektuellt stimulerad och att utvecklas. Egennyttan kan då uppnås samtidigt som vi utför samhällsnytta - det är meningsfullt i dubbel bemärkelse.

*För att det är viktigt*

***Jätte viktigt!***

Vi är med och påverkar utformningen av vårt samhälle, långt efter det att vi själva har lämnat det.

Dessutom är vi ofta ansvariga för upprätthållandet av en god social och ekonomisk hållbarhet under genomförandet.

Resan är lika viktig som målet.

## *För att vi har förmåga*

***Förmåga = sätt att tänka och uppträda som t.ex. organiserat eller kreativt***

Ett byggprojekt är idag allt för komplext för att en enskild individ ska ha sakkunskap i alla frågor.

*Investeringsbeslut, prioriteringsbeslut, utformningsbeslut, upphandlingsbeslut, planeringsbeslut, omfattningsbeslut, samordningsbeslut, systemvalsbeslut, metodbeslut...*

Vi förväntas både kunna bereda och fatta värdeskapande beslut i dessa frågor och mycket, mycket mer.

Att ”kunna” innebär därför att ha minst lika stor förmåga att hantera vad man inte vet, som hur man hanterar vad man vet – och att vara just ledare.

Ledarskap är i första hand kopplat till förmåga, i andra hand till kompetens.



## *För att vi har kompetens*

Projektledarens yrkeskunskaper är till viss del av generell karaktär, men stora delar är specifika. Det är inte ett generalistyrke, vi projektleder inte vad som helst.

*”Den sammansatta uppgiften att leda ett projekt kräver utbildning, erfarenhet och ett fullt engagemang. En professionell projektledare i Techtor är väl förankrad inom arkitektur, byggande och fastighetsföretagande och har djup kunskap om branschen, kan tala dess språk och förstår dess specialister.”*

Detta är sammantaget hur vi på Techtor definierar kompetens inom vårt yrke.

*Och för att vi tycker det  
är roligt*

***Inte för att vi måste.***

Vi gör detta för att vi älskar vårt yrke, uppskattar meningsfulla uppdrag och meningsfulla relationer.

Att göra något meningsfullt och viktigt tillsammans med andra när man har både förmåga och kompetens för uppgiften

– det är roligt.

## 04 | Vi stödjer självförvaltning

– vi har stödjande strukturer och processer

### *Förvalta – att sköta om något man fått ansvar för*

Begreppet självförvaltning handlar om förmåga att inom ramarna för organisationen utifrån ett eget perspektiv och egna beslut använda och utveckla sin kompetens och sina förmågor (talanger, gåvor) för att bidra i organisationen och uppnå sin fulla potential och ett genuint välbefinnande på både kort och lång sikt.

Att stödja självförvaltning innebär i sin tur att organisationen måste tillse att det finns stödjande och inkluderande strukturer och processer, tydliga mål och förväntningar och tydliga affärsmässiga och relevanta ramar inom vilka förvaltning och utveckling av organisationen sker.

Tillsammans avser dessa två företeelser stimulera och utveckla både en självförvaltande organisation och självförvaltande medarbetare.

## *Ett viktigt samspel*

### ***Självorganiserande och självmotiverande***

När våra medarbetares mål, mening, ambition och passion i arbetslivet och livet är i synergi med organisationens övergripande syfte, mål och vision blir detta två processer som kan förstärka varandra. Cirkeln blir sluten när organisationens kultur, strukturer och processer säkerställer förutsättningarna för dessa två processer att länkas samman.

Som medarbetare på Techtor förvaltar man inte bara sina uppdrag gentemot företagets kunder. I vår öppna organisation blir det tydligt att man är med och förvaltar hela organisationen och inte minst sitt eget sammanhang.

När cirkeln är sluten kanaliseras varje medarbetares förmåga till självförvaltning genom självorganisering och självmotivering i ett gemensamt övergripande syfte och mål.

## *Cirkeln blir sluten*

### ***Medarbetarens mål, mening, ambition och passion***

Kontroll sker att medarbetarens mål är i harmoni med organisationens mål och att erforderliga förutsättningar finns för måluppfyllelse.

### ***Organisationens mål och vision***

Dessa mål bryts ned i strategiska formuleringar eller taktiska aktiviteter möjliga att stämma av och följa upp på individnivå.

***Organisationens syfte***



### ***Förutsättningar för självförvaltning***

Stödstrukturer och stödprocesser.

## *Syfte, mål och vision*

### ***Organisationens syfte:***

Föreina och utveckla människor som har utmärkande intresse, kompetens och förmåga att leda och genomföra uppdrag inom bygg- och anläggningsprojekt för ändamålet samhällsnytta\* och en god bebyggd miljö.

### ***Organisationens mål:***

Etablera sig på marknaden med ett tydligt positionerat varumärke i en öppen organisation byggd på en omsorgsfull företagskultur med tjänsteleveranser genom en förstklassig projektmodell\*\*.

### ***Organisationens vision:***

Vara en förebild i branschen avseende produktutveckling och leveranser av de kärntjänster vi tillhandahåller samt ett föredöme i branschen avseende företagskultur och organisation.

\*Samhällsnytta tillskrivs sådant som är till gagn för den mänskliga gemenskapen och bidrar till förbättringar av samhället. "God bebyggd miljö" utgör ett av Sveriges 16 miljökvalitetsmål som i sin tur är direkt kopplade till ett antal av FN:s 17 globala mål om hållbar utveckling.

\*\*Detta avser produkten för våra kunder – den beskrivs i annan handling

## *Slipp dåliga chefer*

Vårt beslut om tillit till individen via självförvaltning har samma grund som vårt beslut att tillämpa en öppen organisation. I grund och botten handlar det om en människosyn:

*”Antingen så tror man att människan behöver kontrolleras, styras och följas upp för att prestera. Alternativt tror man att var och en bär på energi, förmåga och vilja att utverka storverk för andra och för sig själv om förutsättningarna är dom rätta.”*

– Vi tar avstamp i det senare.

Denna människosyn leder oss också naturligt till ifrågasättandet av behovet av chefer i vår organisation. Beslutet är enkelt:

***Du slipper därför dåliga chefer***

Vi har inga förträffliga chefer heller. Vi har helt enkelt inga chefer. <sup>3</sup>

## *Coach och mentor – dina bollplank*

Att det inte finns några chefer innebär inte att du är ensam och utlämnad eller att det saknas stöd eller ledarskap. Till din tjänst står funktioner som styrgruppen och rådgivningsprocesser. Och inte minst alla dina medarbetare.

Utöver alla andra kollegor har du två dedikerade personer till ditt stöd - en coach och en mentor.

Coach och mentor är en form av distribuerat ledarskap, precis som självledarskapet.

Din **coach** är ditt dedikerade bollplank i frågor om dina **kvantitativa resultat**.

Din **mentor** är ditt dedikerade bollplank i frågor om dina **kvalitativa resultat**.

Din coach och din mentor är alltid två olika personer.

Du kan själv ha rollen som både coach och mentor, om du vill.

Du får själv välja vem du vill ha som coach respektive mentor.



## *Självorganiserande team*

Det behövs definitivt ingen byråkrati för att sätta ramar och för att motivera och skapa energi.

Genom vårt **strukturkapital** och **humankapital** skapar och förankrar vi förutsättningar <sup>4</sup> för självorganiserande team och individer att fatta beslut och ta initiativ som bidrar till organisationens **måluppfyllelse**.

Vårt humankapital är värdet av det som går hem kl. 17:00. Vårt strukturkapital är värdet av vad som är kvar när humankapitalet har gått hem.

*”People want direction  
on where they are going.  
Not micro-directions on  
how to get there.”*

Simon Sinek

Vårt kvalitetsledningssystem och vår projektmodell är viktiga stöd i ditt dagliga arbete. Dessa är del av vårt strukturkapital, är omfattande och garanterar kvalitetssäkrandet av ditt uppdrag för vårt företag och för våra beställare.

Du kan följa detta till punkt och pricka och vara säker på att du har utfört vad som krävs och vad som minst förväntas av dig i din roll och i ditt uppdrag...

...eller så använder du verktygen som en kvalitetskontroll för att vara säker på att du inte missat något.

# *Använd Gott Omdöme*

Vi har inte en lunta med policys eller andra krav och riktlinjer för ditt agerande när det gäller till exempel:

- Sociala media-policy
- Resepolicy
- Sjukdagspolicy
- Arbeta hemifrån-policy
- Representationspolicy
- Semesterpolicy

Vår policy för allt detta (och mer): ***Använd gott omdöme***

*Vår formel för  
hållbar, skalbar  
tillväxt*



*Smarta,  
självmotiverande  
människor*

Handlingsfriheten att göra  
vad som bäst för oss  
framåt.

**Bidrar till:**

Ökad beslutseffektivitet  
Anpassningsförmåga  
Snabbrörlighet  
Innovation



*Tydliga och  
övertygande  
mål och visioner*

Delad förståelse av mål  
och mission.

**Bidrar till:**

Motivation  
Samhörighet  
Delaktighet



*Hållbar och  
skalbar tillväxt*

*Vår mission är kärnan i  
det vi dagligen uträttar*

Vår mission är en av ramarna inom vilka vi alla organiserar oss.

**Vår Mission**

*Vår mission är att leverera framgångsrik projektledning där hållbarhet, samhällsansvar och individers välmående är i harmoni med våra beställares förväntan på resultat.*

Detta är organisationens syfte nedbrutet på daglig basis.

*Ett kvantitativt mål  
baserat på kvalitativa  
målsättningar*

### ***Övergripande mål för medarbetare***

Varje medarbetare uppnår en debiteringsgrad om 85% av sin årsarbetstid debiterbar till 100% i uppdrag som denne upplever meningsfulla och stimulerande.

Förståelse för nyckeltalet debiteringsgrad är en av hörnstenarna i affärsmannaskap.

***OBS!*** Du har alltid stöd i processen att finna meningsfulla och utmanande uppdrag. <sup>4</sup>

05

## Vi hedrar humankapitalet

*Vi vet att vår största tillgång är förträffliga människor.*

### ***Värdet av det som går hem kl. 17:00***

Vi vet att vi aldrig blir mer framgångsrika än den samlade förmåga och kompetens vi lyckas attrahera, förvalta, utveckla och behålla – vårt humankapital.

För att stödja social och ekonomisk hållbarhet inom ramarna för vår kultur måste vi vara betänksamma med vilka vi anställer.

*Mångfald är fakta  
Inkludering är ett val*

Vårt samhälle präglas av mångfald. Därför ska också vår organisation vara präglad av mångfald.

Humankapital (eller förträfflighet för den delen) känner inga gränser i kön, etnisk tillhörighet, religion, ålder eller sexuell läggning.

- ✓ fler perspektiv
- ✓ högre kreativitet
- ✓ mervärde till organisationen.
- ✓ bättre lönsamhet



*Vi rekryterar efter:  
Värderingar - Förmåga - Kompetens  
(I den ordningen)*

Kompetens är föränderligt och kan erhållas genom erfarenhet eller utbildning - till skillnad från värderingar och förmågor som är mindre benäget att förändras över tid.

Om dina **värderingar** är i synk med vår kultur

Om du äger **förmågor** som till stor del motsvarar behoven för yrkesrollen

Om din **kompetens** motsvarar vad som krävs\*, eller...

Om du vill bygga din kompetens till att motsvara vad som krävs\*

Då är du antagligen en bra matchning för oss.

\*se sid 25"- För att vi har kompetens"

## *Förmågor som vi efterfrågar*

Det finns 3 speciella utmärkande förmågor som vi efterfrågar:

1. Du kan ***tänka långsiktigt***
2. Du kan ***extrahera komplexitet***
3. Du är en ***balanserad individualist***

# *1. Du tänker långsiktigt*

Hela begreppet hållbarhet står och faller på vår förmåga att tänka och förvalta långsiktigt. Det gäller såväl individer som organisationer.

Det är en djupt rotad benägenhet vi alla har att vi föredrar belöningar som är omedelbara och säkra framför dem som är ovissa och som ligger i framtiden.

Hur vi prioriterar nuet över framtiden är ett relativt stabilt personlighetsdrag (förmåga).

Det krävs en särskild förmåga till abstrakt tänkande för att på ett förnuftigt vis kunna väga kortsiktiga och mer långsiktiga mål mot varandra.

Vi begär dock inte det omöjliga av dig.

- Vi vet att för att kunna agera långsiktigt måste det finnas en trygghet i nuet.
- Det är Techtors ansvar att tillse att du upplever att din anställning är trygg.

## *1. Du tänker långsiktigt*

Det är en trygghet i sig att börja tänka och agera långsiktigt. Techtor har ett långsiktigt perspektiv och lägger stor vikt vid långsiktiga strategier för att förebygga brister i verksamheten och ge medarbetarna det stöd de behöver.

Äger du en förmåga att tänka långsiktigt så betyder det att vi har ett gemensamt mål och intresse att bygga och förvalta en verksamhet som säkrar såväl medarbetarnas behov av en trygg anställning som säkrandet av samhällets, våra kunders och våra ägares behov av kontinuiteten i social-, ekonomisk-, och ekologisk hållbarhet.

## *2. Du kan extrahera komplexitet*

Dilemmat är att man inte kan addera enkelhet till komplexa problem eller frågor. Inte utan att skapa nya och andra problem.

### ***Enkelhet uppnås genom att extrahera komplexitet***

För att ha enkla svar på svåra frågor behöver du först se allt det som är komplext med frågan.

Därefter förstå alla aspekter och beroenden, bryta ned dem och se vad som kan förenklas för att sedan sätta samman till en ny och enklare helhet.

Det innebär att du sannolikt:

- har en god analytisk förmåga och kan se orsak och verkan, samband och beroenden, där andra kanske går bet.
- också vet att om du inte kan förklara något på ett enkelt sätt så har du inte förstått det tillräckligt bra

### 3. Du är en balanserad individualist

Eftersom vi jobbar med människor, och i projekt, ställs vi inför komplexitet i dubbel bemärkelse.

Och då krävs det ännu lite mer av dig, som att vara en **balanserad individualist**.

I en positiv bemärkelse är en individualist, en person som har känsla av ägarskap, är rådig och inflytelserik.

En balanserad individualist är lite mer än så.....

Du är en balanserad individualist om:

- **du vet att ensam är inte stark.** Att förstå detta är också en del av att vara affärsmässig (och ödmjuk). Resultat som skapas i ett team eller en organisation skapas alltid i kraft av teamet eller organisationen som helhet, i någon grad – förr eller senare.
- **delar generöst med dig av din kunskap.** Därför att om man är god mot andra, är man bäst mot sig själv
- **är ödmjuk och empatisk.** När det går bra så tenderar ödmjuka människor att dela framgången – och när det går dåligt så delar de ansvaret.
- **är självmedveten och respektfull.** Eftersom alla människor är jämlikar - och varje person är unik.

### *3. Du är en balanserad individualist*

Du är en ***ruskigt balanserad*** individualist om du är en ***altruistisk individualist***.

Skämt åsido, vi begär inte det omöjliga, men finns du där ute så försök att bli president istället, det skulle världen behöva =>

Men, Tector är ingen utopisk arbetsplats.

Vi är inte en perfekt matchning för alla.

Och varenda förträfflig person är inte en perfekt matchning för oss.

Våra bästa medarbetare inte bara passar i vår kultur, de utvecklar den.

*Vi är ett team, inte en familj*

Vi anställer och utvecklar så att vi har stjärnor på varje position.

***Vi har en inga åsnor-regel***

(Vi försöker hårt att inte rekrytera åsnor. Men, kanhända de tillfälligt dyker upp i organisationen trots detta)

Vi vill rekrytera människor som kan lära oss någonting. Som höjer vårt genomsnitt.



# 06

## Vi värnar välmåendet

Vi vet att människor som mår bra presterar bra resultat.

Vi vet att människor som mår bra presterar bra resultat – bl.a. genom att tillämpa några grepp som spar oss alla tid:

- **Sluta generera olästa/oanvända rapporter.** All (nödvändig) information finns tillgänglig för alla.
- **Ställa in oproduktiva möten.** Vi har kreativa möten i kreativa mötesformer
- **Ta bort onödiga regler.** Använd gott omdöme
- **Automatisera manuella processer.** Vi digitaliserar så långt vi bara kan.
- **Skära bort ovidkommande processer.** (Vi har ingen budget heller förresten 7)

## *Helt Ego*

"Företagets" egna konkreta initiativ för ditt välmående: ***Helt Ego***

Det handlar om att ha ***ett helt ego*** (jaget, självet) – inte om att vara helt "ego". =)

- Initiativ som fokuserar på att uppmärksamma och vårda vårt sinne, kropp, hjärta och själ.
- Att uppmärksamma och utveckla vad företaget gör för att vårda dessa – och vad du själv kan göra.
- Analys och verktyg för balans mellan arbete och fritid, utvecklat av medarbetare för mänskligheten.

*Lön är en hygienfaktor – inte en  
motivationsfaktor*

Val av lönomodell påverkar trivsel. Fel modell riskerar intern konkurrens – vår modell passar inte alla, men den är tydlig och är en del av vår kultur.

***Vår lönomodell erbjuder både stabilitet och möjlighet***

Vi ersätter våra konsulter med fast månadslön som är norr om marknadsmässig och målet av upplevd rättvisa – ***Stabilitet***.

En betydande del av resultatet vi skapar tillsammans fördelas i bonus till samtliga anställda – ***Möjlighet***.

Vi fokuserar mer på hur kakan ska bli större än hur du eller någon annan ska få den största biten.

## *Övriga initiativ för lärande och välmående*

### ***Obegränsat fri litteratur***

Köp en bok via Bokus utan utläggshantering på företagets bekostnad. *Lär dig något.*

### ***Obegränsat måltidsprogram***

Bjud ut någon smart person på ett mål mat. Lär dig något. Gör ett utlägg. *Inget godkännande krävs.*

Använd gott omdöme!

*Och avslutningsvis...*

***Egen utbildningsbudget***

En viss del av din omsättning sätts av till din fortbildning. Du bestämmer själv hur du utnyttjar den.

Varför inte sponsra en kollega om du är skoltrött? =)

Eller sponsra en medmänniska i ett annat land. Vi samarbetar med Give Directly.

***Vår projektmodell...***

har som syfte att säkra leveranser på expertnivå.

Då mår man gott!

## *Noter*

1. Affärsmässighet är en kvalitativ förmåga som ökar förutsättningar för goda kvantitativa resultat.  
Att vara affärsmässig innebär för oss en förståelse för, och insikt i, vår beställares affär och villkor i allmänhet och för den aktuella investeringen i synnerhet. Vi är en del av denna investering och behöver därför ha insikt i hur vårt agerande påverkar affären. Affärsmässighet inbegriper även en förståelse för affären mellan medarbetare och Tector.  
Affärsmässighet är alltid vinn/vinn i alla relationer och transaktioner där båda parter får sina målsättningar uppfyllda.
2. Soliditet (för vår långsiktiga betalningsförmåga), kassalikviditet (för att säkerställa att vi kan betala våra löner) och debiteringsgrad (för att säkra de första två).
3. Om någon mot förmodan kan påvisa nyttan med en chef i vår organisation så anställer vi en (eller fler).
4. Ansvar för förankring av kvalitativa och kvantitativa mål för organisationen vilar huvudsakligen på styrgruppen. Organisationen måste vara stödjande och tydlig med klara mål och förväntningar så att varje medarbetare har rätt förutsättningar att agera inom affärsmässigt relevanta ramar.
5. Vi vinner uppdrag via ramavtal, konsultförmedling och egna nätverk.
6. Visst har vi möten, men vi träffas under trevligare omständigheter, helst utan whiteboard eller projektor, och talar om vad vi tillsammans inför tillfället anser vara viktigt.
7. Att budgetera vår verksamhet eller inte har ingen som helst betydelse för företagets resultat, varken kvantitativt eller kvalitativt (vi har istället örnkoll på våra kalkyler – och det är vi asbra på).