



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.

*Den verkställande ledningen - Styrgruppen - skyddar information endast när de är tvungna enligt lag eller när det inte enbart är upp till dem att dela.

Sammanfattning

Vi tillämpar en öppen organisation. Det innebär att alla medarbetare har fullständig insyn i företagets affärer och beredning av beslut.

Med tillgång till kunskap och förståelse för organisationens processer och dess grunder för beslut har alla möjlighet att vara delaktiga och erhålla förståelse för hur den egna insatsen påverkar våra kvalitativa och kvantitativa resultat.

Att dela information och kunskap är en förutsättning för att fler ska kunna fatta väl grundade beslut. Detta stärker vår kollektiva intelligens.

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

Distribuerat affärsmannaskap

Ett gott affärsmannaskap är en del av vår kultur.

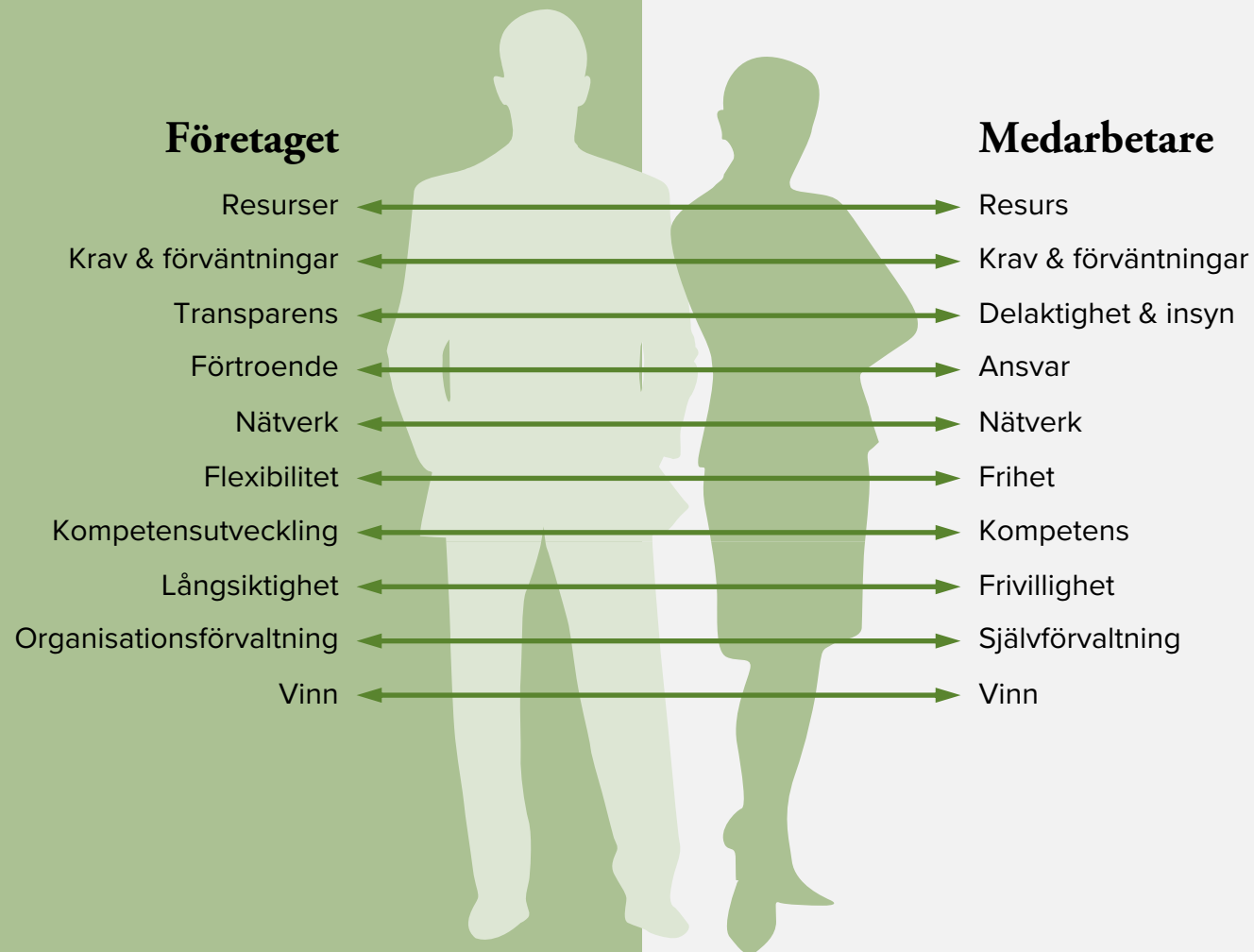
När vi delar all denna information behöver vi även tillhandahålla stöd och utbildning i hur informationen ska tolkas och förstås. Detta är starkt kopplat till begreppet affärsmannaskap. Ett gott affärsmannaskap är vinn-vinn i alla relationer och transaktioner. Vinn-vinn mellan företaget och våra kunder,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

Grunden i ett gott affärsmannaskap är god kunskap om både företagets och våra kunders affär. Genom att distribuera och tillhandahålla stöd för denna kunskap bygger vi värdefull kompetens och förmåga för vår yrkesutövning som projektledare. Detta är till gagn för våra kunder såväl som för företaget.

En öppen organisation bygger på tillit.

Att våga ge insyn förutsätter att det finns tillit.

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



Vinn–vinn!

Alla företag åtrår medarbetarnas engagemang

- Engagemang förutsätter delaktighet.
- Delaktighet förutsätter insyn.
- Att våga ge insyn förutsätter att det finns tillit.

En öppen organisation skapar därmed bästa möjliga förutsättningar för att vinna engagerade medarbetare.

Samband och sammanhang

Målet och ändamålet är att förvalta organisationen på så sätt att resurser och inneboende krafter i varje individ tillvaratas.

Transparens och tydlighet av samband och sammanhang ger vår sysselsättning en större mening.

02

Vi fokuserar på kvalitativa resultat

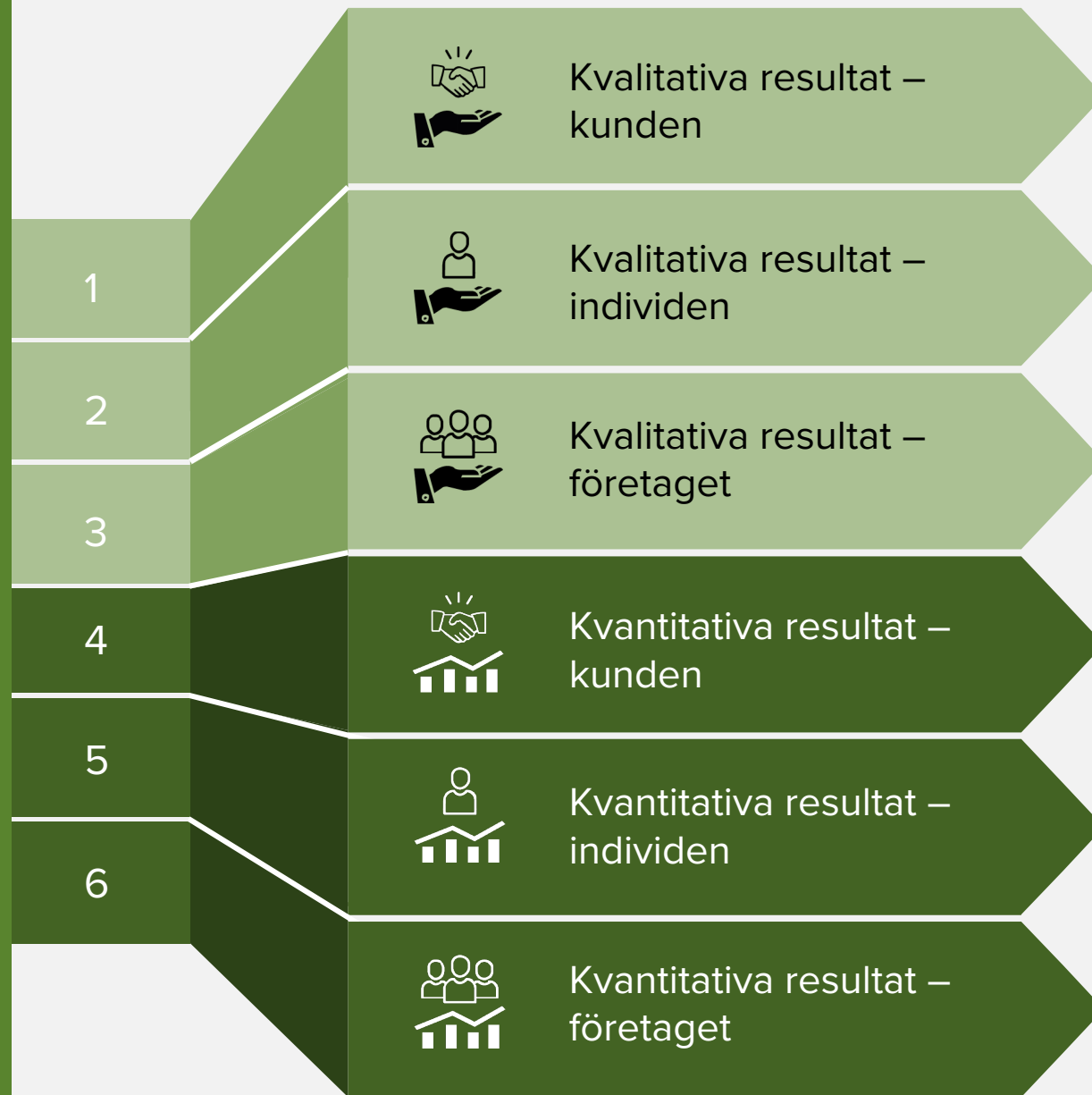
– vi väljer kvalitet före kvantitet.

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.

*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, och på så sätt.....
- Attrahera förträffliga medarbetare som utför meningsfulla uppdrag



Output nr. 4

Kvantitativa resultat - kunden

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

- Vara affärsmässiga ¹
- 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 ² (det är endast med dessa nyckeltal 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 skapar trygghet och hjälper oss att vinna resurser till ökade kvalitativa resultat.

Vi är lika engagerade i båda, men kvantitativa frågeställningar är inte lika omfattande till antalet som de kvalitativa frågeställningarna, och 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.

Varför har vi valt att vara projektledande ingenjörer inom samhällsbyggnad?

Vi har genom vårt yrke och våra uppdrag goda möjligheter att påverka både omständigheter och resultat av vår bebyggda miljö. *Det är en viktig roll och ett stort ansvar.*

Att trivas med oss innebär därmed att man har utmärkande intresse, kompetens och förmåga att leda, genomföra och förbättra uppdrag inom bygg- och anläggningsprojekt för ändamålet samhällsnytta och en god bebyggd miljö.

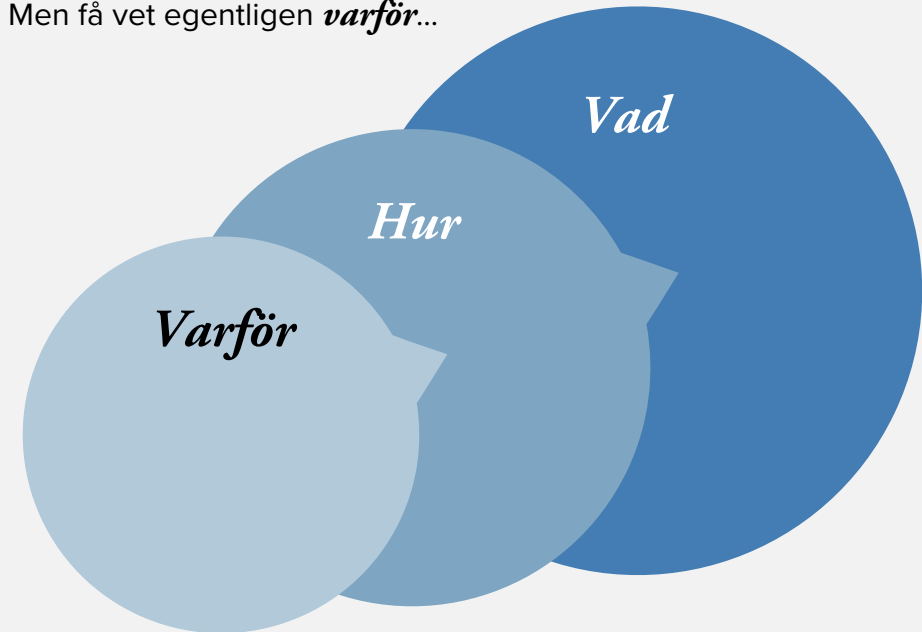
Varför har vi valt att organisera oss i en öppen och chefslös organisation?

Vårt organisatoriska varför handlar om former för sammanhang och gemenskap, de ekonomiska och sociala hållbarhetsaspekterna av vår organisation. Att lägga grunden för en trygg anställning och arbetsmiljö. Att förena och utveckla individer i en professionell och avslappnad anda och gynna den kollektiva intelligensen.

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 vi tror att varje medarbetare behöver dela 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**

Därför Leder vi projekt, projektering och genomförande av bygg- och anläggningsprojekt för ändamålet samhällsnytta och en god bebyggd miljö.

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.

”Att framgångsrikt leda ett projekt kräver utbildning, erfarenhet och engagemang. En projektledare på Tector kombinerar djupgående kunskaper inom arkitektur, byggande och fastighetsbranschen med förmågan att kommunicera branschspecifikt språk, förstå dess experter och leda team mot uppsatta mål.”

Detta är sammantaget hur vi på Tector 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 självförvaltande team och självförvaltande medarbetare.

Ett viktigt samspel

Självorganisering – Självförvaltning – Organisationsförvaltning

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 förstärker varje medarbetares förmåga till självorganisering genom självförvaltning de gemensamma målen och övergripande syftet med organisationsförvaltningen.

Cirkeln blir sluten

Medarbetarens mål, mening, ambition och passion

Medarbetarens mål är i harmoni med organisationens mål och 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:

I en professionell och avslappnad anda samt i en trygg anställning och arbetsmiljö förena och utveckla människor som har utmärkande intresse, kompetens och förmåga att leda, genomföra och förbättra uppdrag inom bygg- och anläggningsprojekt för ändamålet samhällsnytta* och en god bebyggd miljö.

Organisationens mål:

Att etablera verksamheten på marknaden med ett tydligt positionerat varumärke i en öppen organisation byggd på en omsorgsfull företagskultur med tjänsteleveranser genom en förstklassig projektmodell**.

Organisationens vision:

Techtor ska 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:

Vi tror inte att människan behöver kontrolleras, styras och följas upp för att prestera. Vi bejakar att var och en bär på energi, förmåga och vilja att uträtta storverk för andra och för sig själv om förutsättningarna är de rätta.

När affärsmannaskapet distribueras till var och en i vår öppna organisation försvinner behovet av chefer i den traditionella bemärkelsen. Beslutet är enkelt:

Du slipper därför dåliga chefer

Vi har inga förträffliga chefer heller. Vi har helt enkelt inga chefer. ³

Coach och mentor – dina bollplank

Att det inte finns några chefer innebär inte att någon är ensam och utlämnad eller att det saknas stöd eller ledarskap. Till allas tjänst står funktioner som Styrgruppens ansvar och arbete med organisationsförvaltningen, rådgivningsprocesser och inte minst alla kollegor och medarbetare.

Utöver alla andra kollegor finns två dedikerade personer till stöd - en coach och en mentor. Coach och mentor är en form av distribuerat ledarskap, precis som självförvaltningen.

En **coach** är dedikerat bollplank i frågor gällande **resultat i uppdrag**.

En **mentor** är dedikerat bollplank i frågor om **resultat i vår organisation**.

Coach och din mentor är alltid två olika personer. Vem som helst inom organisationen har möjlighet att tillägna sig kompetens för rollen som coach eller 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 ⁴ för självorganiserande team och individer att fatta beslut och ta initiativ som bidrar till organisationens **syfte och 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 vårt dagliga arbete. Dessa är del av vårt strukturkapital. Detta stöd är omfattande och tryggar kvalitetssäkrandet av våra uppdrag för medarbetare, 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,
självförvaltande
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 kvalitativa och kvantitativa resultat av vår tjänsteleverans.

Detta är kärnan i det vi dagligen uträttar och är organisationens syfte nedbrutet på daglig basis.

*Ett exempel på
kvantitativt mål baserat
på kvalitativa
målsättningar*

Övergripande mål för medarbetare

Varje medarbetare uppnår en debiteringsgrad om minst 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! Alla har alltid stöd i processen att finna meningsfulla och utmanande uppdrag.⁴

*Det är viktigt med tydliga mål säger skolboken. Skolboken säger dock inget om hur mycket tankearbete som behöver läggas ned för att målet ska bli tydligt.



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.

En person vars **värderingar** är i synk med vår kultur

En person som äger **förmågor** som till stor del motsvarar behoven för yrkesrollen

En person vars **kompetens** motsvarar vad som krävs*, eller...

Som vill bygga din kompetens till att motsvara vad som krävs*

Är 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 Tectors 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 kan vara möjligt att uppnå genom att extrahera komplexitet

Att kunna navigera i komplexa frågor eller system innebär förmåga och kompetens att identifiera giltiga och relevanta perspektiv och dess ömsesidiga beroenden. Om möjligt sedan sätta samman till en ny och enklare eller mindre komplex 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 inte sällan inför komplexitet i dubbel bemärkelse. Och då krävs det ännu lite mer av dig, som t.ex. 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 =>

Vi är ett team, inte en familj

Vi är säkra på att din riktiga familj inte skulle uppskatta att du har en annan familj.

06

Vi värnar välmåendet

Vi vet att människor som mår bra presterar bra resultat.

Vi vet att människor som mår bra presterar bra resultat – Vi vill värna välmåendet bland annat genom att tillämpa några grepp som spar oss alla tid:

- ***Vi undviker att generera olästa/ooanvända rapporter.*** All (nödvändig) information finns tillgänglig för alla.
- ***Vi undviker oproduktiva interna möten.*** Vi har kreativa möten i kreativa mötesformer
- ***Vi undviker onödiga regler.*** Använd gott omdöme
- ***Vi automatiserar manuella processer.*** Vi digitaliserar så långt vi bara kan.
- ***Vi skär bort ovidkommande processer.*** Vi har inga utvecklingssamtal. Vi har ingen budgetprocess heller förresten ⁷

Helt Ego

Vårt egna konkreta initiativ för välmående: ***Helt Ego***

Helt Ego är checkpoint för

- 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.

Det handlar om att ha ***ett helt ego*** (jaget, självet)

– inte om att vara helt ”ego”. 😊

*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

Fast månadslön som marknadsmässigt står sig väl – ***Stabilitet.***

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

Vi fokuserar på hur vi tillsammans kan göra hela kakan större (inte på hur någon enskild medarbetare ska kunna få den största biten)

Övriga initiativ för lärande och välmående

Obegränsat fri litteratur

Köp en relevant bok på företagets bekostnad. *Lär dig något – dela kunskapen.* Gör ett utlägg. *Inget godkännande krävs.*

Obegränsat måltidsprogram

Bjud ut någon smart person på ett mål mat. *Lär dig något – dela kunskapen..* 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 själv är skoltrött?

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 Techcor. 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 t.ex. ramavtal, konsultförmedling och egna nätverk.
6. Visst har vi möten, men vi anstränger oss för att genomföra dessa i kreativt och avslappnat format
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).