

Målbilder för Koncerngemensam HR-funktion och Inköp-/upphandlingsfunktion

Styrelsehandling nr 16
2018-02-09

Förslag till beslut i styrelsen för Förvaltnings AB Framtiden

Styrelsen föreslås besluta

Att godkänna arbetsgruppernas förslag till målbild för respektive område HR och Inköp/upphandling

Sammanfattning

I bolagsöversynen som genomfördes 2014 fick Förvaltnings AB Framtiden flera uppdrag varav ett var att genomföra en översyn av koncerngemensamma funktioner i syfte att åstadkomma effektiviseringar inom koncernen. I mål- och inriktnings dokumentet för 2018 har Framtidens styrelse beslutat att koncerngemensamma funktioner ska bildas för HR, IT och inköp/upphandling.

Syftet:

- Förenkla den egna organisationen för att frigöra resurser
- Styrning och ledning ska utvecklas
- Koncentrera dotterbolagens verksamhet på huvuduppdrag enligt ägardirektiv
- Stärka koncernens förmåga att möta utmaningarna inom HR, IT och inköp/upphandling.

Under hösten 2018 har två arbetsgrupper (för HR resp. inköp/upphandling) med representanter ifrån de politiska styrelserna i Framtiden-koncernen arbetat med att ta fram målbilden 2020 för resp. område och principer för målbilderna. IT startas under våren 2018.

Målbild HR sammanfattas

Framtidenkoncernens HR-arbete bidrar till att verksamhet, medarbetare och chefer utvecklas och når resultat genom fokus på:



Målbild Inköp/upphandling sammanfattas

Framtidenkoncernen inköps- och upphandlingsarbete bidrar till att verksamheten genom goda affärer når sina mål där koncerngemensam styrning och standard samt samarbete mellan bolagen står i fokus. Arbetet präglas av en strategisk behovsanalys, avtals- och leverantörsuppföljning och ett tydligt ansvarstagande för en väl fungerande marknad med rådighet över verksamhetskritiska avtal.

Förvaltnings AB Framtiden

Martin Blixt
tf. VD och koncernchef

Bilaga nr 1 Inköpsprocessen, Bilaga 2 – Politisk workshop bild

Koncerngemensamma funktioner:

Målbild 2020

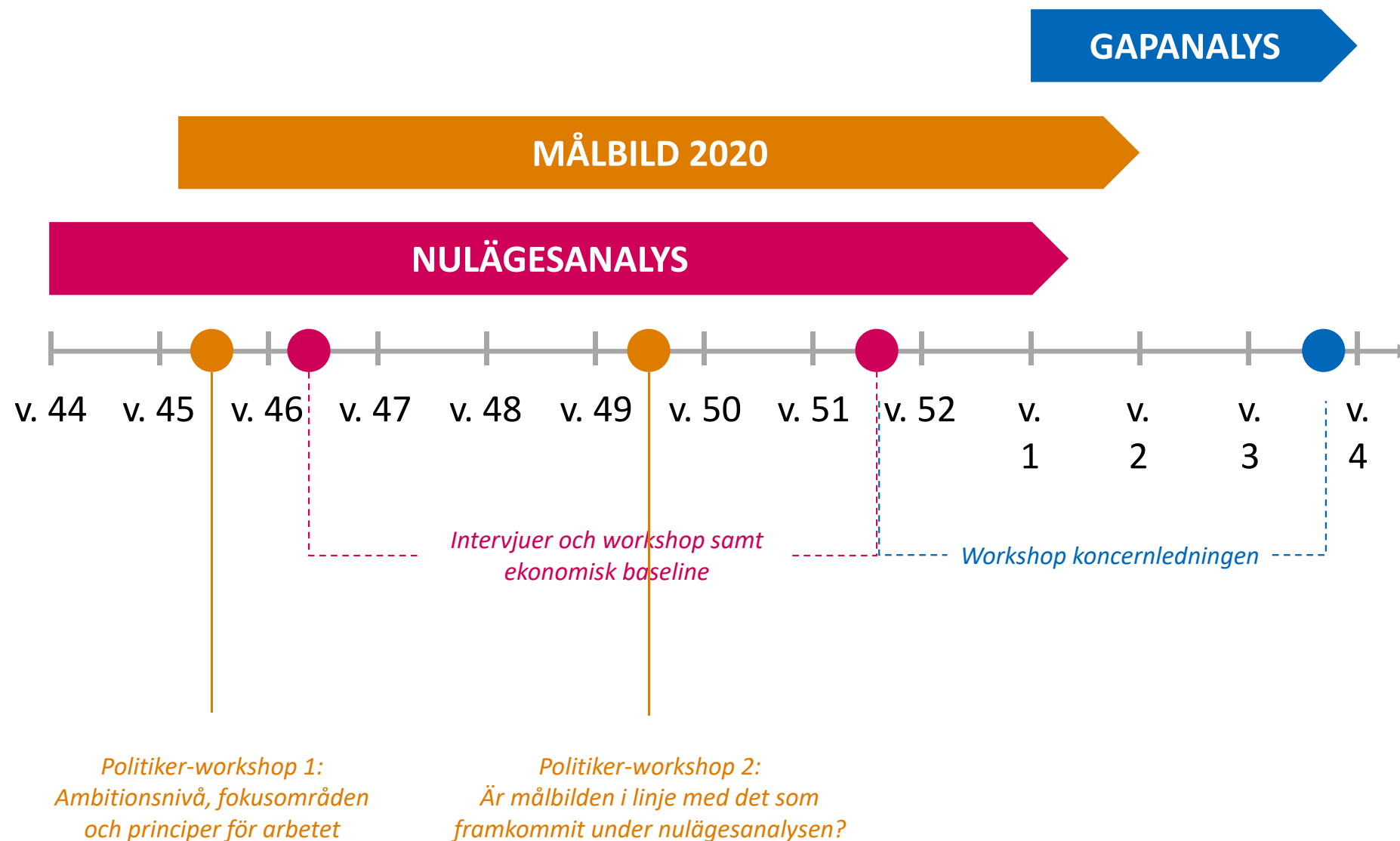
Styrelsemöte

9:e februari 2018

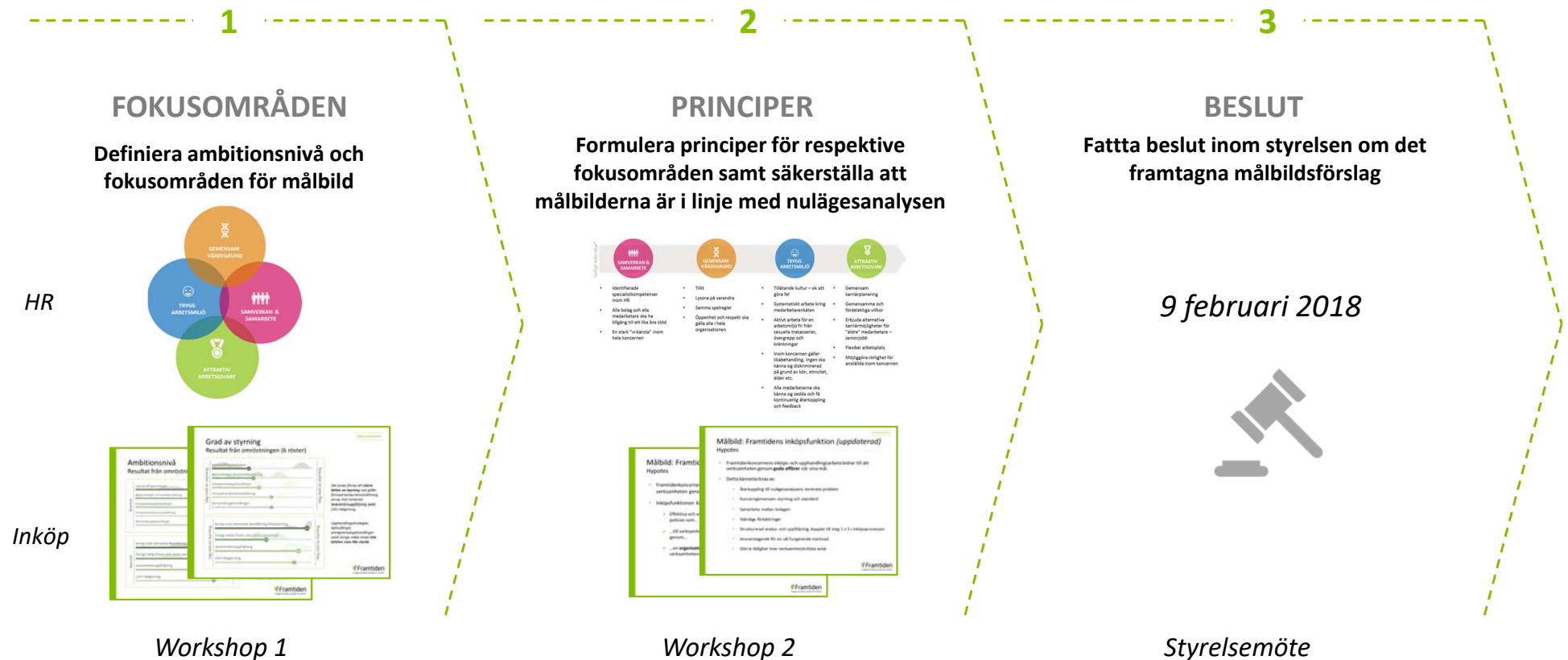
Styrelsehandling nr 16
Bilaga 1
2018-02-09

2018-01-31

Målbilden för HR och inköp har definierats parallellt med nulägesanalysen



Utvalda politiker i styrelserna från moderbolaget och dotterbolagen har formulerat fokusområden och principer för målbild 2020 vid två workshop-tillfällen



Två politiska arbetsgrupper har utsetts där följande deltagare har bidragit i arbetet med att ta fram respektive områdes målbild

Koncerngemensam HR-funktion

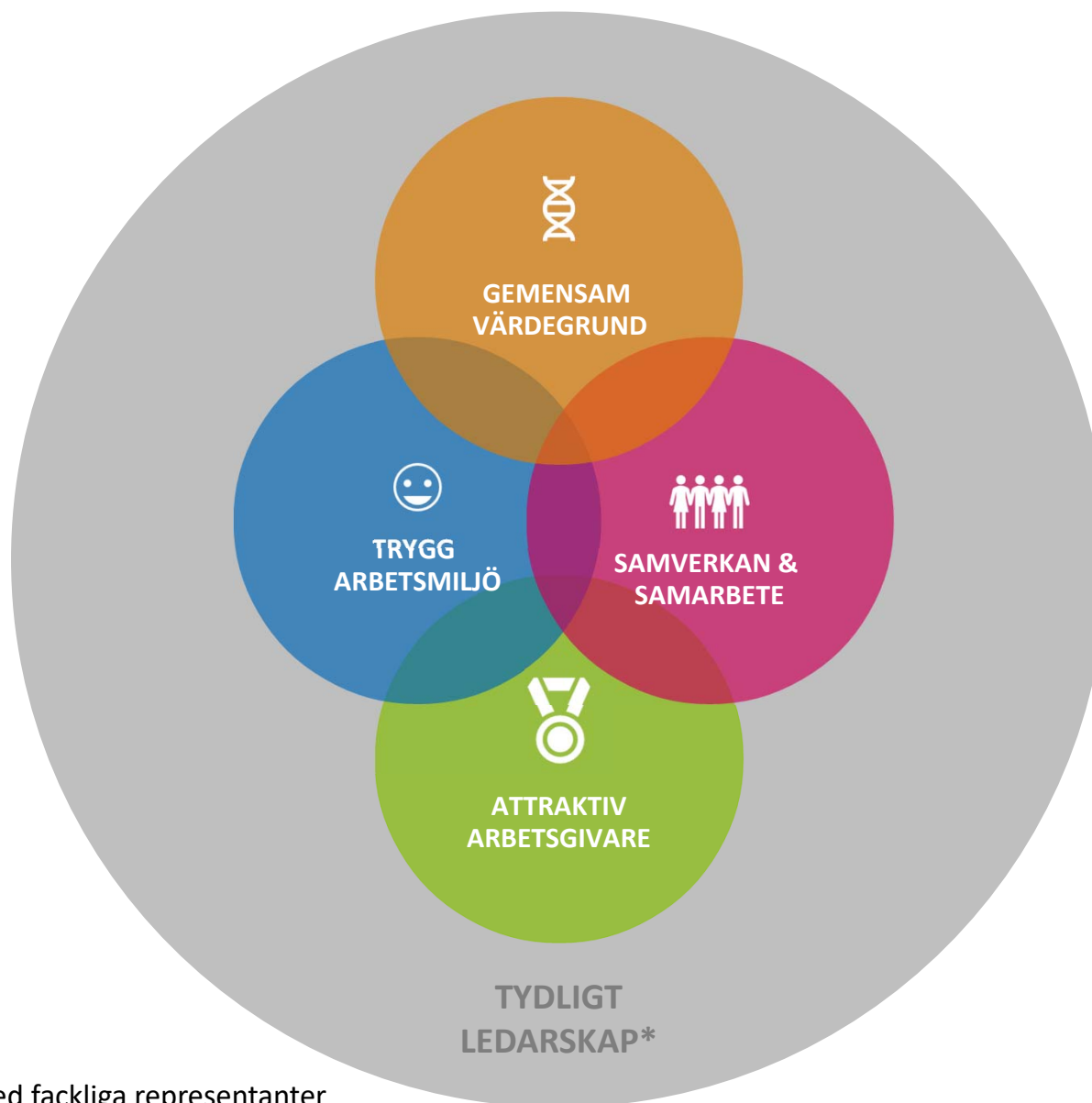
Namn	Parti	Bolag
Ulf Albinsson	S	Bostadsbolaget
Inger Bergsten	M	Bostadsbolaget
Helén Ohlsson	MP	Familjebostäder
Kristina Holmgren	M	Familjebostäder
Mats Arnsmar	S	Poseidon
Monica Beiring	M	Poseidon
Pelle Bratell	M	Egnahemsbolaget
Henrik Nilsson	S	Egnahemsbolaget
Kjell Björkqvist	L	Framtiden
Shadiye Heydari	S	Framtiden

Koncerngemensam inköpsfunktion

Namn	Parti	Bolag
Ronny Johansson	S	Bostadsbolaget
Piotr Kiszkiel	L	Bostadsbolaget
Morgan Bodin	S	Familjebostäder
Lars Lorentzon	M	Familjebostäder
Ingvar Gräns	L	Poseidon
Ulf Johansson	S	Poseidon
Mats Arnsmark	S	Poseidon
Micha Zurowetz	MP	Egnahemsbolaget
Per Lind	L	Egnahemsbolaget
Claes Roxbergh	MP	Framtiden
Anna Jivén	S	Framtiden

Målbild 2020: HR

Utifrån dialogen har fyra fokusområden identifierats



*Tillägg efter samtal med fackliga representanter

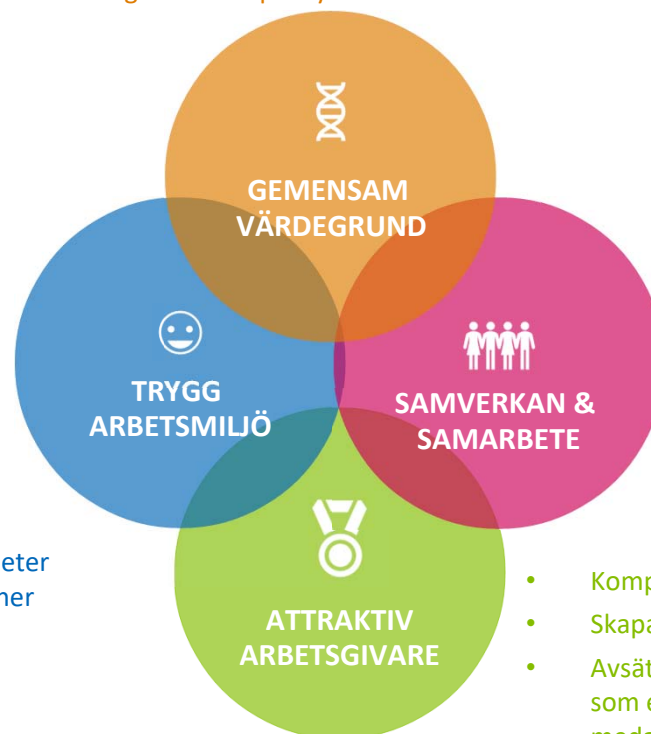
2018-01-31

Exempel på viktiga frågor inom respektive område som diskuterats i arbetsgruppen

- Vem är vi till för?
- Kontinuerlig utvärdering och utveckling
- Gemensamt regelverk
- Vad är vårt uppdrag?
- Hur vill vi förverkliga detta uppdrag?
- Allt som vi gör måste gynna våra hyresgäster
- Samarbete och engagemang
- Viktigt att arbeta mot det gemensamma målet
- Kommunicera värdegrunden på ett tydligt sätt
- Koncerngemensam policy

- Nätverk
- Fortbildning
- Blandning av kompetenser
- Hitta sätt att ta inspiration från
- Tydligt definiera mål och målbild
- Skapa möjligheter till att låna ut funktioner inom koncernen
- All samverkan är till för att stärka det egna bolaget
- Specialkompetens inom koncernen
- Minimera dubbelarbetet och använda de resurserna vi har på ett bättre sätt
- Gemensamma HR processer
- Skapa en vi-känsla

- Möjlighet att få personlig utveckling
- Positiv arbetsmiljö
- Ledord: Tillåtande, ok att misslyckas så länge det är ett lärande
- Viktigt att veta vad som förväntas av en
- Rätt resurser och kompetens i olika arbetssituationer
- Öppen och transparent arbetsmiljö
- Förståelse för olikheter och familjesituationer



- Kompetens- och karriärutveckling
- Skapa en unik arbetsplats
- Avsätta tid och resurser för employer branding arbete som ett verktyg i att attrahera och behålla medarbetarna
- Synliggöra de lediga jobben inom koncernen
- Ökad rörlighet inom koncernen

Målbilden 2020 för HR består av fyra specifika områden med tillhörande principer

Framtidenkoncernens HR-arbete bidrar till att verksamhet, medarbetare och chefer utvecklas och når resultat genom fokus på:

Tydligt ledarskap



- Identifierade specialistkompetenser inom HR
- Alla bolag och alla medarbetare ska ha tillgång till ett lika bra stöd
- En stark "vi-känsla" inom hela koncernen



- Tillit
- Lyssna på varandra
- Samma spelregler
- Öppenhet och respekt ska gälla alla i hela organisationen



- Tillåtande kultur – ok att göra fel
- Systematiskt arbete kring medarbetarenkäten
- Aktivt arbeta för en arbetsmiljö fri från sexuella trakasserier, övergrepp och kränkningar
- Inom koncernen gäller likabehandling. Ingen ska känna sig diskriminerad på grund av kön, etnicitet, ålder etc.
- Alla medarbetarna ska känna sig sedda och få kontinuerlig återkoppling och feedback



- Gemensam karriärplanering
- Gemensamma och fördelaktiga villkor
- Erbjudna alternativa karriärmöjligheter för "äldre" medarbetare – *seniorjobb*
- Flexibel arbetsplats
- Möjliggöra rörlighet för anställda inom koncernen

Målbild 2020: Inköp och upphandling

Målbilden har utgått från följande inköpsprocess



■ Strategiskt inköp ■ Taktiskt inköp ■ Operativt inköp

Målbilden för inköp består av ett antal olika principer och riktlinjer

- Framtidenkoncernen inköps- och upphandlingsarbete bidrar till att verksamheten genom goda affärer* når sina mål där koncerngemensam styrning och standard samt samarbete mellan bolagen står i fokus. Arbetet präglas av en strategisk behovsanalys, avtals- och leverantörsuppföljning och ett tydligt ansvarstagande för en väl fungerande marknad med rådighet över verksamhetskritiska avtal.
- Detta kännetecknas av:
 - Återkoppling till nulägesanalysens konkreta problem
 - Koncerngemensam styrning och standard
 - Samarbete mellan bolagen
 - Ständiga förbättringar
 - Strukturerad analys- och uppföljning, framförallt kopplat till steg 1 och 5 i inköpsprocessen (strategisk behovsanalys resp. leverantörs- och avtalsuppföljning)
 - Ansvarstagande för en väl fungerande marknad
 - Större rådighet över verksamhetskritiska avtal

*Goda affärer - en strategi för hållbar offentlig upphandling (SOU 2013:12)

Målbilden har utgått från den *goda affären* (SOU 2013:12)

Den goda affären innebär att de upphandlande myndigheterna och enheterna, inom ramen för regelverket:

- tillgodoser verksamheternas behov genom att ställa och följa upp krav på kvalitet där servicen till medborgarna står i fokus,
- tillgodoser behoven till lägsta möjliga totalkostnad vilket innebär att, så långt möjligt, hänsyn tas till livscykelkostnaden,
- tar ansvar för en miljömässigt och socialt hållbar utveckling när upphandlingens art motiverar detta,
- beaktar möjligheterna att ta tillvara nya och innovativa lösningar som möter verksamheternas behov, samt
- tillvaratar och vårdar konkurrensen på de aktuella upphandlingsmarknaderna vilket bland annat innebär att överväga åtgärder för att underlätta de mindre företagens deltagande.

Utvecklingspotentialen befinner sig främst i processens båda extremiteter – vid planering och vid uppföljning



■ Strategiskt inköp ■ Taktiskt inköp ■ Operativt inköp

Inköp och upphandling - workshop 6 december 2017

Underlag till politisk målbild

- Framtidenkoncernens inköps- och upphandlingsarbete bidrar till att **verksamheten** genom **goda affärer** når sina mål.
- Detta kännetecknas av:
 - Återkoppling till nulägesanalysens konkreta problem
 - Koncerngemensam styrning och standard
 - Samarbete mellan bolagen
 - Ständiga förbättringar
 - Strukturerad analys- och uppföljning, framförallt kopplat till steg 1 o 5 i inköpsprocessen
 - Ansvarstagande för en väl fungerande marknad
 - Större rådighet över verksamhetskritiska avtal