



OBOS SVERIGE AB

ORGANISATIONSNUMMER 556723-6087

Hållbara handlingar 2017



Väsentliga frågeställningar

Under hösten 2017 genomförde OBOS Sverige en väsentlighetsanalys med syftet att förankra befintligt hållbarhetsarbete samt identifiera väsentliga hållbarhetsfrågor för OBOS att arbeta på samt rapportera. Med utgångspunkt i vår intressentkartläggning genomfördes intervjuer med interna intressenter samt policys, affärsplan och andra styrande dokument studerades. Dessutom genomfördes en jämförande studie av vad andra aktörer i branschen kommunicerar som sina väsentliga frågor, för att säkerställa att vi tar branschgemensamma utmaningar och möjligheter i beaktande. Vid en workshop där hållbarhetsrådet, economichef samt HR-chef deltog diskuterades väsentliga frågeställningar kopplat till ekonomi, miljö och sociala frågor och utifrån möjligheter och risker. Resultatet från workshopen presenteras nedan och lägger en grund för vårt hållbarhetsarbete och vad som redovisas. I samband med att vi nu tar ett helhetsgrepp kring våra väsentliga frågeställningar inom hållbarhet avser vi att fortsätta arbetet med att vidareutveckla hållbarhetsarbetet och rapportering under 2018.

Våra väsentliga frågeställningar är:

- Vår samhällsnyttiga roll och vårt ansvar
- Våra kunder
- Innovation, miljö och energieffektivitet
- Kvalitet och service
- En engagerad arbetsgivare
- Arbetsmiljö och säkerhet

Om redovisningen

Detta är OBOS Sveriges första redovisning som beskriver vårt hållbarhetsarbete. Redovisningen, som är tänkt att ges ut årligen, avser verksamhetsåret 2017 och omfattar hela OBOS Sveriges verksamhet, dvs OBOS Sverige AB samt dotterbolagen OBOS Projektutveckling AB, Myresjöhus AB och SmålandsVillan AB. Redovisningen utgör även den lagstadgade hållbarhetsrapporten för koncernen.

Redovisningen har inte upprättats enligt några speciella riktlinjer, men Agenda 2030 är vägledande i vårt hållbarhetsarbete och vi har som ambition att redovisa enligt GRI Sustainability Reporting Standards i kommande redovisning. Årets redovisning har inte granskats av extern part.

Kontaktperson för redovisningens innehåll:

Ulrika Liiv

Kommunikations- och hållbarhetschef OBOS Sverige AB
0705-68 00 64 / ulrika.liiv@obos.se





Innehåll

Väsentlighetsanalys	2
Agenda 2030 - Globala målen	6
Ord från vår VD	9
Vår samhällsnyttiga roll och vårt ansvar	10
Marknaden vi verkar i	15
Våra kunder	16
Vårt erbjudande	20
Vi och våra leverantörer	26
Innovation, miljö och energi	28
Kvalitet och service	36
Medarbetare och företagskultur	38
Arbetsmiljö och säkerhet	46
Risker och riskhantering	50
Intressenter och intressentdialoger	52
Styrning	54
Styrelse och koncernledning	55

AGENDA 2030

– De globala hållbarhetsmålen

I september 2017 antog 192 länder 17 globala hållbarhetsmål för en ekonomisk, social och miljömässig hållbar utveckling samt att verka för att de uppnås till år 2030. De 17 odelbara målen har 169 delmål och är medvetet framtagna för att spegla de bredare frågorna som driver utveckling globalt med fokus på de ekonomiska, miljömässiga och sociala dimensionerna. Dessa mål är relevanta för alla världens länder men även för företag då näringslivet lyfts fram som en viktig aktör för att möjliggöra måluppfyllnad.

I OBOS Sveriges hållbarhetsredovisning har vi under 2017 valt att framförallt förhålla oss till sex mål där vi, under året, haft störst möjlighet att påverka utvecklingen av ett mer hållbart samhälle. Under 2018 kommer vi att fortsätta utveckla vårt arbete i enlighet med alla de globala målen.



Hållbar energi för alla

Vi verkar för att möjliggöra för våra kunder att använda förnybar el samt utbildar dem i på vilket sätt det bidrar till en hållbar utveckling.

Inom OBOS egna verksamhet har vi system för att spara energi och använder förnybar el från vattenkraft där vi har egna el-abonnemang.

Läs mer på sidan 30



Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Längsiktighet, engagemang och ansvar är viktiga ledord för oss inom OBOS. Vi har som mål att utveckla våra medarbetare utifrån individen. Goda arbetsvillkor, säkra arbetsplatser och goda relationer med facken är en förutsättning för vår tillväxt.

Läs mer på sidan 9, 10, 12, 38-48



Hållbar industri, innovationer och infrastruktur

Vi ställer höga hållbarhetskrav på vår egen produktion i allt från säkerhetsföreskrifter till energieffektivitet och materialval.

Forskning och utveckling som en prioriterad del i vår verksamhet är en förutsättning för att framtidssäkra våra erbjudanden, inte minst för att göra dem ännu mer hållbara.

Läs mer på sidan 26 & 28-32



Minskad ojämlikhet

Vi tror på att en organisation utvecklas genom mångfald bland sina medarbetare. Vår ambition är alltid att män, kvinnor, unga och äldre samt personer med olika kulturell bakgrund ska kunna arbeta och trivas tillsammans. Vi verkar också för att Hela Sverige ska leva där stad i och landsbygd lever i symbios och där varje individ har möjlighet till att bo och leva var den helst önskar i vårt land.

Läs mer på sidan 9, 12, 20-25, 38-39 & 42-43



Hållbara städer och samhällen

OBOS utvecklar bostäder för alla grupper i samhället i alla upplåtelseformer. Samhällsfastigheter för vård och omsorg, skolor och förskolor och andra kommersiella fastigheter ingår också vårt utbud. Främjande av ett gott liv mellan husen är en viktig del när vi utvecklar nya områden.

Via programmet OBOS ger tillbaka värnar vi för att fler, framförallt barn och ungdomar, ska få en rik fritid präglad av fysiskt och/eller kulturell aktivitet.

Läs mer på sidan 10, 12 & 34-35



Hållbar konsumtion och produktion

Majoriteten av det material som vi bygger i inom OBOS Sverige är trä som kommer från skogarna runt omkring oss. Trä är ett förnybart byggmaterial som lagrar koldioxid under hela sin livstid. Att tillverka ett trähus kräver i sig väldigt lite energi. Och när husets stomme består av trä i stället för andra material minskar koldioxidutsläppen med upp till 40 procent.

Läs mer på sidan 30



För säkerhet och nöjda kunder

2017 ligger nu bakom oss – och vilket år det har varit. Våra två välkända varumärken Myresjöhus och SmålandsVillan firade tillsammans 110-årsjubileum. Och vårt varumärke OBOS, som här i Sverige fortfarande är relativt nytt, firar 90 år på den norska marknaden 2019. Under året som gått har vi arbetat med många intressanta områden både inom vår bostadsutveckling, men även på medarbetar- och kundnivå. Vi har fortsatt vårt mångfaldsarbete i fabrikena, och vi har gjort flera insatser för ännu nöjdare kunder.

Småhustillverkare och samhällsutvecklare

De senaste åren har vi gjort en spännande men också utmanande resa inom koncernens svenska verksamhet. Vi har gått från att vara en småhustillverkare, genom våra varumärken Myresjöhus och SmålandsVillan, till att också innefatta en projektutvecklingsverksamhet där OBOS växer fram sida vid sida med systerbolaget Kärrhem. Det innebär att vi idag verkar i hela värdekedjan, från markköp till utveckling av nya områden med både bostäder och kommersiella fastigheter. Vi har idag ett stort mandat från våra norska ägare att återinvestera våra vinster i bättre arbetsmiljö, i produktutveckling och i mark. Bara under 2017 gjorde vi markinvesteringar värda 1,3 miljarder kronor. Det är investeringar som görs för att ge trygghet för framtiden. Och det gör oss till en både långsiktig och ansvarstagande samhällsutvecklare.

Säkerheten först

Alla våra medarbetare har rätt att komma hem oskadda efter sin arbetsdag. Det kan tyckas självklart, men för att det ska realiseras krävs att vi arbetar med vårt säkerhetstänk i hela organisationen – varje dag. Det säkerhetsarbete vi gör i koncernen faller under namnet "Our Safety", och här arbetar vi kontinuerligt med olycksfallsrapportering samtidigt som vi givetvis gör det viktiga förebyggande arbetet för att olyckor inte ska ske. Under 2016 och 2017 anordnade vi en säkerhetsdag i koncernen för att lyfta säkerhetsfrågorna och höja medvetenheten bland alla medarbetare. Denna dag kommer under 2018 att istället bli en säkerhetsvecka – både för att den extra tiden behövs, men också för att tydliggöra hur viktigt det faktiskt är att arbeta med den här typen av frågor.

32 nationaliteter i fabrikena

Under de närmaste åren, fram till 2025, behöver Sverige bygga över 600 000 bostäder, enligt Boverket. Det ska naturligtvis ses som en fantastisk möjlighet i vår bransch, men den kommer inte utan utmaningar. En av de mer självklara utmaningarna är att möta arbetsbristen som detta för med sig, och det tycker vi att vi har lyckats med på OBOS – mycket tack vare att vi har tagit till vara på den arbetskraft som faktiskt finns därute. Idag har vi 32 olika nationaliteter i våra fabriker som arbetar och trivs tillsammans. Att hitta en gemensam språkgrund har givetvis varit den tuffaste utmaningen – något som vi valde att lösa genom att anställa en egen SFI-lärare till våra nyanlända medarbetare. En sak är säker, och det är att den här spännande och lärorika integrationsresan som fortfarande pågår i vår organisation aldrig hade varit möjlig utan våra medarbetares starka mod och stora engagemang.

Löften till våra kunder

Våra kunder är bland det viktigaste vi har, och vi arbetar aktivt med kundnöjdhet i hela organisationen. I koncernen har vi tagit fram fyra kundlöften som vi håller "top of mind", inte bara i möten med våra kunder, utan även i det dagliga samarbetet med våra kollegor. Vi lovar att vi ska: möta dig med ett leende, lyssna till dina behov, hålla det vi lovar och alltid ge ett svar. Det är stora ord som kräver att vi var och en som individer tänker efter en extra gång i de möten vi gör med våra medmänniskor. Men det är genomförbart, och det är en säker väg mot nöjdare kunder.

Våra hem blir smartare...

Majoriteten av det material som vi bygger i inom OBOS i Sverige kommer från skogarna runt omkring oss. Vi bygger sunda hus för flera generationer framåt och är stolta över att vara en av branschens ledare när det gäller felfria leveranser. Men som samhällsutvecklare behöver vi tänka innovativt och hela tiden hålla oss uppdaterade med de senaste lösningarna. Och när vi i våra varumärken tar fram nya husmodeller och funktioner är det vårt ansvar att göra det på ett sätt som förenklar livet för våra kunder samtidigt som vi tar hänsyn till miljön. Under 2017 har vi introducerat konceptet "Smarta Hem" i våra hus. Med Ett smart hem kan kunderna bland annat reglera belysning, värme, och ventilation och följa upp drift och energiförbrukning via en och samma plattform och därmed minska energianvändningen. Smart och hållbart, och ett steg i rätt riktning mot "Smart Cities".

...och det blir lättare för kunderna att bygga hus online

Vi har också satsat stort under året för att göra det lättare för våra kunder att bygga sitt hus online. Husbyggaren är ett digitalt verktyg på SmålandsVillans webbsida, där kunden kan bygga sin villa och se i realtid hur prislappen ändras beroende på de val och tillval som görs. Vi vet nämligen att framtidens kunder får högre förväntningar, lite kortare tålamod och förväntar sig snabbare respons – både vad gäller kundservice och deras upplevelse på våra webbsidor. Därför kan vi inte stanna upp i utvecklingen, utan vi måste hela tiden sträva efter att ligga i framkant och se kundernas behov redan innan de uppstår.

Ja, det är en spännande resa vi har gjort – och den är inte slut än. Mot framtiden.

Joakim Henriksson
VD

Vår samhällsnyttiga roll och vårt ansvar

Inom OBOS Sverige utvecklar vi bra bostäder och goda bostadsmiljöer över hela landet. Det vi gör idag ska gynna oss och vår omvärld nu och fler generationer fram i tiden. Därför är hållbar utveckling en integrerad del i hela vår verksamhet.

Långsiktighet och samhällsengagemang

Långsiktighet, ansvar och engagemang är viktiga ledord för oss i OBOS. Vårt samhällsengagemang sträcker sig över såväl ett miljömässigt som socialt och ekonomiskt perspektiv. Det vi gör idag ska gynna oss och vår omvärld nu och flera generationer fram i tiden. Vår interna dialog om hur vi ska agera för att bidra till en trygg och hållbar värld pågår ständigt. Vi står för det vi har sagt, vi är transparenta med det vi gör och vi kan därför känna stolthet för vår verksamhet.

90 år som stabil aktör i både Sverige och Norge

Under 2017 firade OBOS svenska verksamhet 90 år. 1927 grundades nämligen det som sedermera skulle bli Myresjöhus AB, och som idag är en del i OBOS Sverige AB. OBOS svenska historia präglas av ett antal långsiktiga ägare. Koncernen har varit både familjeägd och Skanska-ägd i flera decennier. Under en period i början av 2000-talet ägdes den svenska verksamheten av investmentbolaget Kapital-Inves. 2007 köptes den svenska verksamheten av norska BWG Homes för att 2014 uppgå till 100 procent i OBOS. Med BWG Homes och OBOS som ägare har den svenska verksamheten haft möjlighet att utveckla en ekonomisk styrka och stabilitet med långsiktighet i alla led

Vinsten återinvesteras i verksamheten

OBOS Sveriges ägs till 100 procent av koncernmodern, norska OBOS BBL (grundat 1929) som i sin tur ägs av sina drygt 430 000 medlemmar. OBOS BBL:s långsiktiga ägande och engagemang i OBOS Sverige AB märks främst genom långsiktiga investeringar i det svenska bolaget men också genom att OBOS Sverige själva behåller hela sin vinst i bolaget för nya investeringar i medarbetare, forskning och utveckling, fabriker och mark. Det gör att OBOS Sverige och dess dotterbolag Myresjöhus och Smålandsvillan kan garantera en stabil närvaro på marknaden och har styrkan att fortsätta utveckla bostäder även i svagare konjunkturer. Under 2017 gjorde OBOS Sverige sina största investeringar i ny mark, verksamhetsutveckling inklusive digitalisering och produktionseffektivisering, forskning och utveckling samt olika typer av insatser för våra medarbetare.

Markportföljen

OBOS-koncernen är en av Nordens största bostadsutvecklare men vårt åtagande sträcker sig också till bostädernas kringliggande miljöer. Samhällsfastigheter för vård och omsorg, skolor och förskolor och andra kommersiella fastigheter ingår i vårt utbud. Kontinuerliga investeringar i mark där bolaget på kort och lång sikt kan utveckla bostäder och fastigheter är därför en viktig del i strategin. Vid utgången av 2017 uppgick OBOS Sveriges markportfölj till 1,3 miljarder svenska kronor.

Forskning och Utveckling

Under 2017 har OBOS Sverige satsat på forsknings- och utvecklingsrelaterade initiativ med fokus på utveckling av tekniska plattformar för högre trähus i upp till 6 våningar, samt att säkerställa att koncept och produkter är anpassade för kommande digitala plattformar. Strategiska samarbeten med universitet och högskolor, leverantörer och entreprenörer är en viktig och integrerad del i OBOS forsknings- och utvecklingsverksamhet.

Digitalisering och produktionseffektivisering

Den digitala transformationen påverkar och driver oss i utvecklingen av vår verksamhet och vårt erbjudande. Under 2017 satsade OBOS på system, plattformar och anpassningar för att vår verksamhet ska ligga i framkant inom alla de områden där vi verkar. Exempel på investeringar 2017 är utveckling av Husbyggaren, en digital bostadskonfigurator som erbjuder kunden att bygga sin Smålandsvilla på webben. Andra exempel på investeringar är utveckling och uppgradering av affärssystem, digital slutlig beställning samt plattformen Ett smart hem från Myresjöhus.

Medarbetare

Vi har som mål att långsiktigt utveckla våra medarbetare utifrån individen, verksamheten och i takt med framtida behov. Rekrytering av rätt medarbetare för varje roll är en förutsättning för att lyckas med våra mål. Goda ledare är en av de viktigaste förutsättningarna för att attrahera och behålla de bästa medarbetarna. För att säkerställa ett gott ledarskap utbildar vi löpande våra ledare för att höja och bredda deras kompetenser. Läs mer på sid 38.

OBOS ger tillbaka

OBOS ger tillbaka till samhället. Det gör vi både för att främja ett socialt välmående i de regioner där vi utvecklar bostäder men också för att värna om vår gemensamma miljö. Bidrag till samhället har OBOS gett sedan bolaget grundades i Oslo 1929. Idag arbetar vi i ett strukturerat program där vi avsätter en del av vår vinst i miljömässiga och socialt främjande insatser. I Norge kan frivilligorganisationer ansöka om ekonomiska stöd via OSOS ger tillbaka. Under 2018 kommer även idrottsföreningar och andra frivilligorganisationer i Sverige att kunna ansöka om anslag.

« Vi har en långsiktig ambition att avsätta 10 procent av vår vinst efter skatt i miljömässiga och socialt främjande insatser.»



Vision

Vi ska utveckla framtidens samhälle och uppfylla människors bostadsdrömmar.

Affärsidé

Vi ska vara en av Sveriges ledande bostadsutvecklare. Genom effektivt byggande och strategiska markköp finns vi där människor vill bo och leva.

Våra strategier

- Vi styr våra affärer genom hela värdekedjan; genom markköp, produktion, och försäljning projektutvecklare vi hela områden.
- Vi utnyttjar styrkan i vår kärnverksamhet; i att ha egen produktion, i våra byggsystem och i standardprodukter
- Vår ekonomiska långsiktighet möjliggör för kontinuerliga investeringar i mer mark runt om i landet. Våra produkter anpassade till både stad och landsort.
- Hållbar utveckling, såväl miljömässig som social och ekonomisk, är en integrerad del i hela vår verksamhet.
- I utvecklingen av vår verksamhet är innovation och digital transformationen en prioriterad och integrerad del.
- Genom ett gott ledarskap, där hjärna och hjärta samt hög etik och moral är grunden, och med konkurrenskraftiga villkor strävar vi ständigt för att vara en attraktiv arbetsgivare.
- Vi värnar om att hela Sverige ska leva. Vi har såväl huvudkontoret som våra produktions-enheter på landsort.

Våra värderingar

OBOS Sverige är främst ett värderingsstyrt bolag där våra gemensamma värderingar samlar alla medarbetare i samma riktning för att därigenom gemensamt nå bättre resultat för helheten. Uppsatta mål för respektive enhet ska bidra till resultatet av en koncernövergripande målsättning.

Med en gemensam syn i hållbarhetsfrågor där miljömässig, social och ekonomisk hållbar utveckling står i fokus ska vi vara en långsiktig aktör i det svenska samhället.

Kundlöfte

Hur vi hanterar våra kunder, såväl internt som externt:

- Vi möter dig med ett leende
- Vi lyssnar till dina behov
- Vi ger dig alltid ett svar
- Vi håller det vi lovar

Våra nyckeltal (mkr)

	2015	2016	2017	Mål 2018
Omsättning	2409	3044	3496	3202
EBITDA	194	333	350	
Budget EBITDA	125	179	323	269
Medarbetare	700	900	1000	1000
Antal bostäder	1133	1403	1530	1411

Hela Sverige ska leva!

Centraliseringen och urbaniseringen av Sverige fortgår. Många hävdar att det är en obeveklig utveckling. Men landsbygden bidrar inte bara med den mat som även stadsborna konsumerar, utan också med betydelsefulla resurser som skog, vatten- och vindkraft, malm och inte minst arbetskraft.

OBOS Sverige verkar för att hela Sverige ska leva och vi anser att Sverige mår bäst om hela landet tas i bruk då stad och landsbygd behöver varandra. Det gör vi genom att ha vår verksamhet liksom minst hälften av våra kunder på landsort, men också genom att lyfta landsbygdsfrämjande bostads- och byggnationsfrågor på den politiska agendan.

Vi finns där människor vill bo och leva

Vi investerar i mark både i stad och på landsort och har en relevant produktportfölj som passar såväl i stadsmiljöer som på landsbygden. Vi har som mål att investera 50 procent av den mark vi köper i kommuner som inte tillhör de tio största. Under 2017 levererade vi bostäder till 161 av Sveriges 290 kommuner.

Våra byggsystem gör det möjligt

Genom egna byggsystem och egen produktion kan vi få lönsamhet även i mindre projekt utanför storstadsregionerna där våra konkurrenter aldrig eller sällan väljer att investera.

Arbetskraft

Med fabriksstillverkning av bostäder ser vi en stor fördel i att ha våra anläggningar belägna utanför storstadsregionerna,

på orter där vi är en betydelsefull och ansvarstagande arbetsgivare. Vi har lojala medarbetare som känner ansvar och stolthet i att vara en del av vår koncern, vilket i sig ger oss som bolag och våra varumärken ökad konkurrenskraft.

Lokal närvaro

Vi är stolta över att ha huvudkontoret och våra fabriker belägna på landsorten med närhet till vår viktigaste råvara, dvs skogen. Våra drygt 40 kontor finns över hela landet och vår lokala närvaro är en starkt bidragande faktor till vår framgång.

« Under 2017 levererade
OBOS Sverige bostäder i 161
av landets 290 kommuner. »





Marknaden – möjligheter och utmaningar

I Boverkets rapport "Beräkning av behovet av nya bostäder till 2025" från juli 2017 sammanfattas branschens möjligheter och utmaningar i fyra punkter:

- Vi har ett fortsatt stort behov av bostäder i Sverige.
- Hög konkurrens om arbetskraft både inom byggnation av bostäder men även för infrastrukturbyggnad.
- Bostadsbristen finns främst inom ekonomiskt svaga grupper.
- Populationen växer genom att vi blir fler men också äldre, vilket ställer krav på de bostäder som byggs.

Branschens omställning till högre årliga volymer

Det stora behovet av nya bostäder, över lång tid, gör att branschen behöver ställa om från de ca 25 000 bostäder årligen som producerades för en handfull år sedan till ungefär tre gånger så mycket framöver. Detta är en omställning som tar tid och som handlar om resurser men också om själva produktionsprocessen och bostadsvaran i sig.

Bostadsbristen finns hos ekonomiskt svaga grupper

Bostäder på en marknad produceras inte i förhållande till behov utan för efterfrågan. Därför kommer bostäder inte

att byggas om de inte efterfrågas till gällande pris- och kostnadslägen. En utmaning som förstärks genom att en stor andel av den framtida förväntade hushållstillväxten sker i grupper där de ekonomiska förutsättningarna många gånger är begränsade. Även om dessa grupper inte behöver få sitt bostadsbehov tillgodosett direkt i nyproduktionen ställer det krav på väl fungerande flyttkedjor som genererar bostäder som sedan kan efterfrågas.

Nya bostadsområden ställer krav på fungerande infrastruktur

Då många nya bostäder sannolikt behöver byggas i exploateringsområden och vara attraktiva där, ställs krav på en infrastrukturbyggnad i form av t.ex. skolor och annan service som måste dimensioneras för att klara en högre efterfrågan. Möjligheterna att bygga nya bostäder förbättras av en ökad infrastrukturbyggnad samtidigt som det konkurrerar om samma resurser.

Vi blir inte bara fler utan också äldre

Befolkningen blir större och individerna äldre vilket medför fler hushåll och därigenom ett större behov av bostäder. Att antalet hushåll med äldre individer ökar kraftigt medför också att bostadsbeståndet kan behöva anpassas efter denna gruppens förutsättningar.

Våra kunder

Nöjda kunder och säkra arbetsplatser står alltid högst på vår agenda. Vi strävar ständigt efter att bli ännu bättre på allt vi gör och har som långsiktigt mål att ha branschens nöjdaste kunder inom alla områden där vi verkar.

Våra kunder finns i alla samhällsgrupper

Våra kunder finns i så gott som alla grupper i samhället. Inom våra varumärken Myresjöhus och SmålandsVillan dominerar äganderätten av villor medan flerfamiljshusen inom varumärket OBOS främst utgörs av bostadsrätter. I takt med det ökande behovet av hyrda bostäder ökar vi även utvecklingen av andelen hyresrätter.

Felfria leveranser för högre kundnöjdhet

Sedan början av 90-talet har vi mätt antal levererade hus med 0 fel. I arbetet med att hålla en hög kundnöjdhet i alla våra leveranser arbetar vi metodiskt för att alla medarbetare ska förstå sin del i kedjan av händelser till dess att kunden får nyckeln i sin hand och har bott in sig i sin nya bostad. Våra kundlöften guidar oss genom hela processen. Och i mötet med kunden strävar vi efter att vara tydliga gällande leveransens innehåll och för att vi ska förstå kundens förväntningar genom hela resan. Idag är nästan 90 procent av alla våra hus inom marginalen 0-5 fel.

Marknadsundersökningar med kunden i fokus

I OBOS svenska verksamhet har vi arbetat med kundnöjdhetsundersökningar sedan 1990-talet. Från start har samma externa part genomfört marknadsundersökningarna: IMA Marknadsutveckling. Från och med 2017 är det istället

Prognoscenter som kommer att genomföra undersökningarna, som skickas ut till kunden 1-2 månader efter att de har flyttat in i sitt nya hem.

Kundundersökningarna har visat att vi som medarbetare kan påverka 70-80 procent av resultatet med vårt eget beteende. Det i kombination med den ökade försäljningen i samtliga varumärken de senaste åren gör att vi under 2017 har intensifierat vårt kundnöjdhetsarbete.

NKI-workshops och kundansvariga

Under året har vi haft särskild fokus på NKI och bl.a. arbetat med interna workshops. Syftet med workshopen är att diskutera hur vi ska arbeta för att få ännu nöjdare kunder, samt försöka kartlägga vilka drivkrafter det är som ligger bakom begreppet "nöjd kund". Målsättningen med workshopen är att den ska leda till nya insikter, arbetssätt och rutiner som ger oss en fortsatt ökad kundnöjdhet.

I vår projektverksamhet har vi också anställt kundansvariga för att ha kontroll över hela säljprocessen från ax till limpa.



Vårt kundlöfte

Vi har en nollförelöftevision i vår koncern, som har visat sig skapa goda förutsättningar för nöjda kunder. Men vi får aldrig stanna upp i vårt engagemang – aldrig luta oss tillbaka. Därför har vi, som ett led i att arbeta med mer kundnöjdhet i hela koncernen, tagit fram ett kundlöfte som vi vill att alla i organisationen ska kunna uttala till och ha i åtanke i mötet med både kunder och medarbetare.

Bättre support för kunden

På OBOS är vi glada och stolta över att vi finns och verkar lokalt för våra kunder – bland annat via våra många säljkontor runt om i landet. Men vi ser att dagens och framtidens kunder kommer att förvänta sig mer – vilket är naturligt både med tanke på den investering som ett hus köp faktiskt är och med tanke på den snabba, digitaliserade samhälle vi lever i.

Det är viktigt för oss att ligga i framkant och möta våra kunders behov. Därför har vi under 2018 som mål att starta upp ett kundcenter, där syftet är att bättre kunna möta upp och erbjuda kundvänlig service både mot interna och externa intressenter. I vår strävan att bli ett mer kundfokuserat bolag ska vi öka vår tillgänglighet och servicegrad till att bli den mest kundvänliga bostadsutvecklaren i Sverige.

Sociala medier

En annan viktig aspekt av kundnöjdhet är sociala media. Våra kunder tycker om att dela med sig av sina erfarenheter av hus- eller lägenhetsköpet via exempelvis Facebook och Instagram. När de skriver om vad som har varit bra ska vi känna oss stolta. Men när de istället berättar om någonting som de inte är helt nöjda med så måste vi möta det med stor respekt, förståelse och god respons. Våra kundlöften kommer väl till pass även här vad gäller att ge kunderna snabba och bra svar samtidigt som vi lyssnar till deras behov.

« OBOS kundlöften:
Vi möter dig med ett leende
Vi lyssnar på dina behov
Vi ger dig alltid ett svar
Vi håller vad vi lovar. »

Trygghet och ett pris att lita på

Natalie Ojala och Andreas Haglund från Borås funderade på att

köpa en begagnad villa. Men budgivningarna mötte inte deras förväntningar, och till slut valde de att bygga ett nytt hus från SmålandsVillan.

– Vi är förvånade över hur snabbt det gick och hur bra det blev, säger de båda.

Paret bor i Fristad norr om Borås. Natalie är uppvuxen på orten och ville gärna bo kvar. Tanken var från början att köpa en begagnad villa för att bara kunna flytta in. Att bygga nytt tycktes krångligare och mer riskfyllt. I verkligheten blev det tvärtom. Rätt tomt hittade de i ett nyexploaterat område i Fristad.

– Inte långt därifrån har mina föräldrar byggt ett Myresjöhus, berättar Natalie. Deras goda erfarenheter bidrog till valet av ett nytt hus, samtidigt som vi tyckte om SmålandsVillans koncept med ett hus byggt i fabrik, som lyfts på plats och är tätt samma dag.

Efter att ha besökt några visningshus föll de för SmålandsVillan och modellen Villa Eksjö. Att bygga sig ett hus innefattar en hel del pappersarbete. Det ska sökas bygglov, presenteras ritningar och rekryteras en kvalitetsansvarig. SmålandsVillans säljare Peter Andersson och bygglidaren Freddie Holm såg till att paret projekt flöt på.

– Det har servats med papper som vi bara har behövt skriva under, konstaterar Natalie.

27 april 2016 var det dags för montage. Grunden, som ingick i entreprenaden, var det enda som fanns på tomten. Långtradarna med huset åkte från fabriken i Vrigstad dagen innan, så att arbetet kunde börja klockan sju på morgonen.

– Det var fullt pådrag från start med drönare som filmade montage, minns säljare Peter Andersson.

Den flygande filmaren var Natalies bror och hela den imponerande processen med en stor mobilkran som lyfter två husvolymer på plats finns dokumenterad. Men särskilt imponerade var Natalie och Andreas av när gavelpetsarna

restes och taket kom på. Natalie liknar det vid Kalle Ankas husvagn på julafton.

– Vid klockan två var huset tätt. Imponerande, säger Andreas. Sedan följde 20 dagar med resning av garage, målning och andra installationer.

– Vi har lokala entreprenörer som har byggt 100–150 hus och vet vad som krävs för att uppfylla SmålandsVillans och kundernas krav, säger bygglidaren Freddie som var på plats nästan varenda dag för att följa upp arbetet.

1 juli 2016 var det dags för inflyttning. Det blev ett snyggt och personligt hus på 164 kvadratmeter i två plan, med tillval som köksö och fyra takfönster på övervåningen.

– Samarbetet med SmålandsVillan fungerade perfekt. De gjorde bland annat energibalansberäkningen med värmepump, vilket krävdes för bygglov, berättar Natalie. Anmärkningarna vid slutbesiktningarna var försumbara; ett fönsterbleck som fått sig en smäll vid transporten och en estetiskt mindre tilltalande skarv. Felen åtgärdades direkt.

– Jag är förvånad över att det var så få fel. Huset blev precis som vi tänkt oss, säger Andreas och Natalie fyller på:

– Efter att vi bott in oss känns det ännu bättre. Det har blivit ett hem.

En viktig erfarenhet av bygget som paret har fått med sig är att det lönar sig att köpa ett så färdigt hus som en Smålandsvilla, istället för att lägga ned en massa eget arbete. Tiden har istället använts för att anlägga trädgård, altan, murar och gräsmatta.

– Men det bestående minnet för oss kommer alltid att vara den 27 april 2016, säger paret. Klockan sju fanns bara en grund på tomten. Sju timmar senare stod där ett till synes nästan färdigt hus.



Vårt erbjudande

– ett svar på marknadens behov och kundens önskemål

OBOS Sverige AB är uppdelad i de operativa verksamheterna projektutveckling av bostäder och kommersiella fastigheter inom varumärket OBOS. I koncernen ingår även styckehusverksamheterna Myresjöhus och SmålandsVillan. Inom de tre affärsbenen utvecklas bostäder för olika målgrupper i olika upplåtelseformer.

Bostäder och andra fastigheter från OBOS

Det är behovet av en viss typ av bostäder som styr när OBOS utvecklar nya hem. Som leverantör av småhus, flerbostadshus och andra fastighetsprojekt erbjuder OBOS olika typer av bostäder för alla målgrupper.

Inget projekt är för litet eller för stort. OBOS är en helhetsleverantör av bostäder och andra fastigheter. Inom den svenska projektutvecklingsverksamhet finns en organisation vars uppgift är att utveckla, planera och leda projekt, i egen regi eller tillsammans med samarbetspartners. Samhällsfastigheter för vård och omsorg, skolor och förskolor samt kommersiella byggnader och infrastruktur kan också vara en del i de projekt OBOS utvecklar.

För att främja trygghet i närområdet och möten mellan människor är livet mellan husen med goda mötesplatser en integrerad del i de projekt OBOS utvecklar. Det kan handla om allt från bättre utomhusbelysning än standard till fellesthus, gemensamma odlingsmöjligheter och lekplatser.



Hem från Myresjöhus

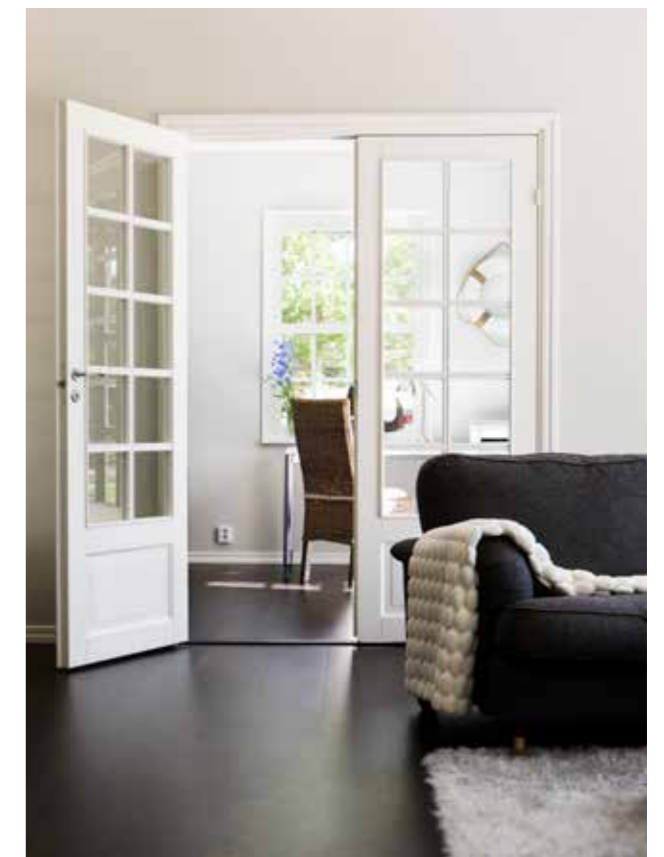
Sedan starten 1927 har Myresjöhus ambition alltid varit att sätta kunden i centrum och att vara en trygg partner i köpet av ett nytt hem. Det gör vi främst genom att finnas där kunderna finns. Genom bolagets 34 kontor runt om i Sverige är avståndet till kund aldrig långt.

Smarta lösningar som förenklar livet för kunden och som helst också bidrar till ett mer hållbart leverne är en utgångspunkt när nya husmodeller och funktioner utvecklas inom Myresjöhus. Ett bra exempel är plattformen Ett smart hem från Myresjöhus som lanserades under 2017. Med Ett smart hem kan kunderna bland annat reglera belysning, värme, och ventilation via en och samma plattform och därmed minska energianvändningen. Systemet påminner också om när huset behöver underhållas och hjälper till att hitta någon som kan utföra arbetet.

Förutom 56 färdiga husmodeller erbjuder Myresjöhus sina kunder möjligheten att ta fram unika skräddarsydda hus utifrån behov och önskemål tillsammans med någon av bolagets arkitekter.

Sedan starten 1927 har Myresjöhus levererat över 93 000 hus.

www.myresjohus.se





Smarta lösningar från SmålandsVillan

Mycket hus för pengarna är SmålandsVillans affärsidé. Dessa volymhus vänder sig främst till segmentet barnfamiljer. Genom att erbjuda bra och smarta standardlösningar samt inredningsbar övervåning är den initiala investeringen för en kund betydligt lägre än många alternativ på marknaden. Via verktyget Husbyggaren kan kunden lätt konfigurera sin egen Smålandsvillan på webben.

Liksom våra övriga bostäder tillverkas husen inomhus i fuktfri miljö och med rationella metoder. Torra och varma fabrikslokaler bidrar inte bara till att säkra kvalitén och leveranstider utan ger också medarbetarna en god arbetsmiljö. Husen levereras i 2-4 delar från fabrik. Allt ifrån köksskåp, garderober, toaletter och elektricitet kommer på plats i fabriken. Fyra till fem veckor efter leveransdatum står huset helt klart för inflyttning.

Bra och energieffektiva material är standard i alla Smålandsvillor. Men för att förenkla för sina kunder att leva ännu mer klimatsmart är gröna val tydligt markerade i SmålandsVillans tillvalslista.

www.smalandsvillan.se



Barnsmarta Villan

Kundernas idéer och önskemål är en viktig del i hur SmålandsVillans varumärke utvecklas. Under 2017 har allmänheten uppmuntrats till att skicka in smarta idéer via tävlingen Barnsmarta Villan. Över 350 idéer har kommit in, alla har utvärderats och många testas. De bästa idéerna integreras nu i SmålandsVillans nya husmodell som heter just Barnsmarta Villan.

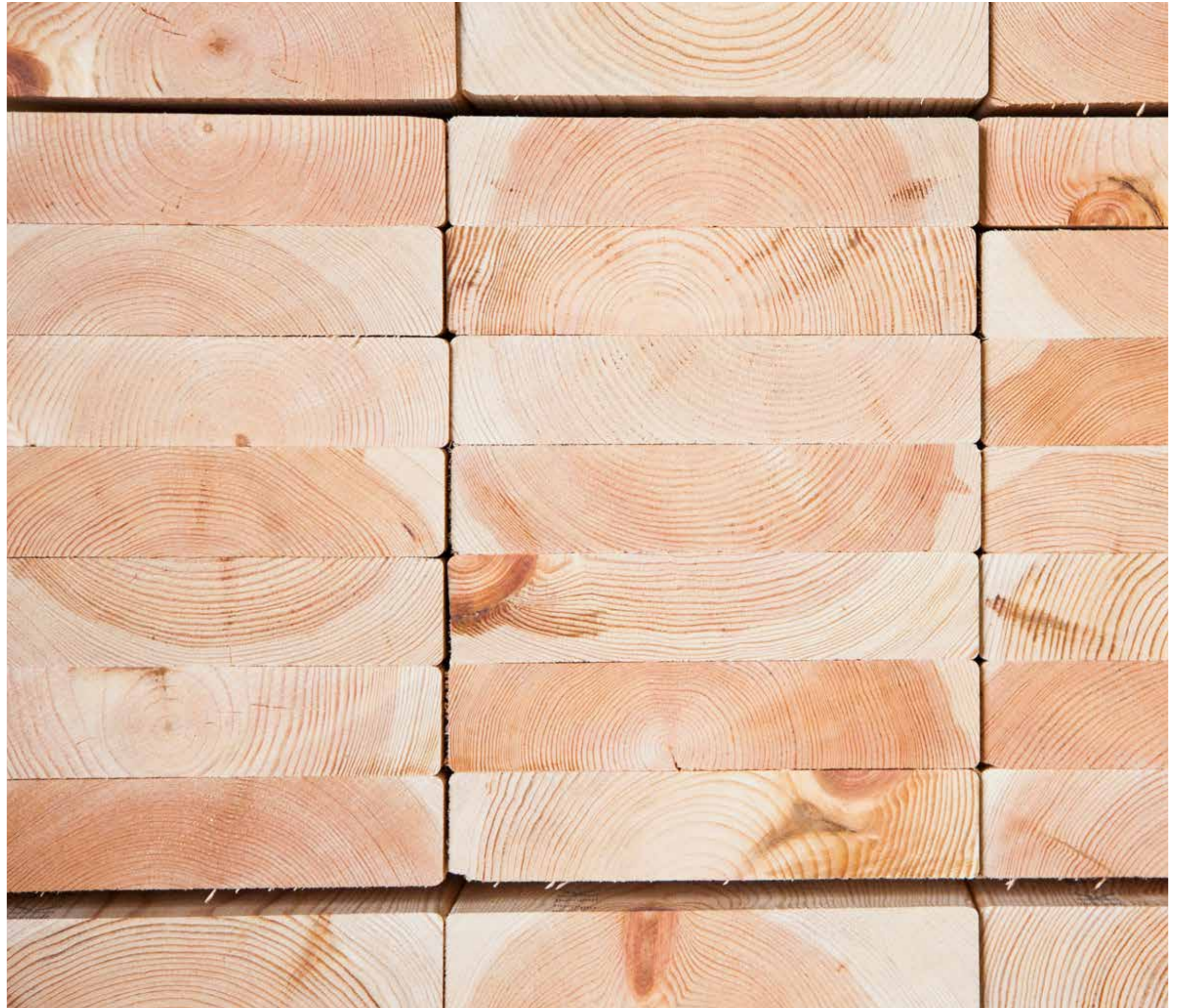
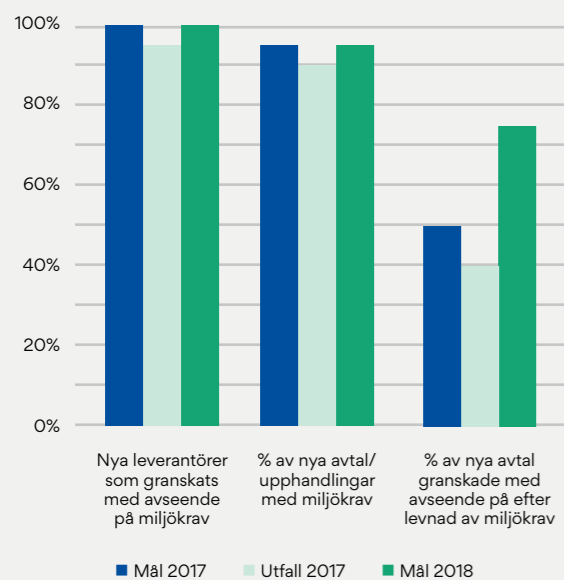


Vi och våra leverantörer

Vi har som mål att alla våra leverantörer ska förbinda sig att arbeta för att minska miljöpåverkan från de varor vi köper. Våra leverantörer ska ge oss insyn i deras verksamhet och därmed möjlighet att vara med och påverka deras utveckling av mer miljöanpassade varor och arbetsmetoder. Liksom för våra medarbetare strävar vi efter att utbilda 100 procent av våra leverantörer inom vår Code of Conduct/ uppförandekod.

Vi ställer höga krav på de material vi väljer för de bostäder vi bygger. Inte bara från ett kvalitetsperspektiv utan också för att sträva mot minsta möjliga miljöpåverkan. Våra leverantörer förser oss fortlöpande med uppdaterad information för märkningspliktiga kemiska produkter, samt byggvarudeklarationer upprättade i enlighet med Byggsektorns Kretsloppsråds anvisningar.

Miljökrav vid upphandling och inköp



Innovation ger miljöfördelar och energieffektivitet

Att bygga bostäder och andra fastigheter samt att bo och verka i dessa tär på jordens resurser. Men vi människor kan vara med och påverka hur stor vår inverkan på vår gemensamma miljö ska vara.

Som en av Nordens största bostadsutvecklare är vi på OBOS måna om att begränsa miljöavtrycken. Vi har bestämt oss för att ta vårt ansvar där vi bygger och därmed bidra till att alla ska kunna leva och bo så miljösmart och energieffektivt som möjligt. Vi har som mål att göra hela vår koncern koldioxidneutral tills 2021. På det sättet bidrar vi till regeringens övergripande mål om att göra Sverige klimatneutralt tills 2045.

För att lyckas med våra högt satta mål är innovation en viktig del i vårt hållbarhetsarbete. Förbättrings och miljöfrämjande forskning och utveckling står högt på koncernens agenda. Under 2017 har vi även utvecklat vårt samarbete med universitet och högskolor, leverantörer och andra aktörer för att vi gemensamt ska kunna bidra till ytterligare miljösmarta och energieffektiva insatser och lösningar.

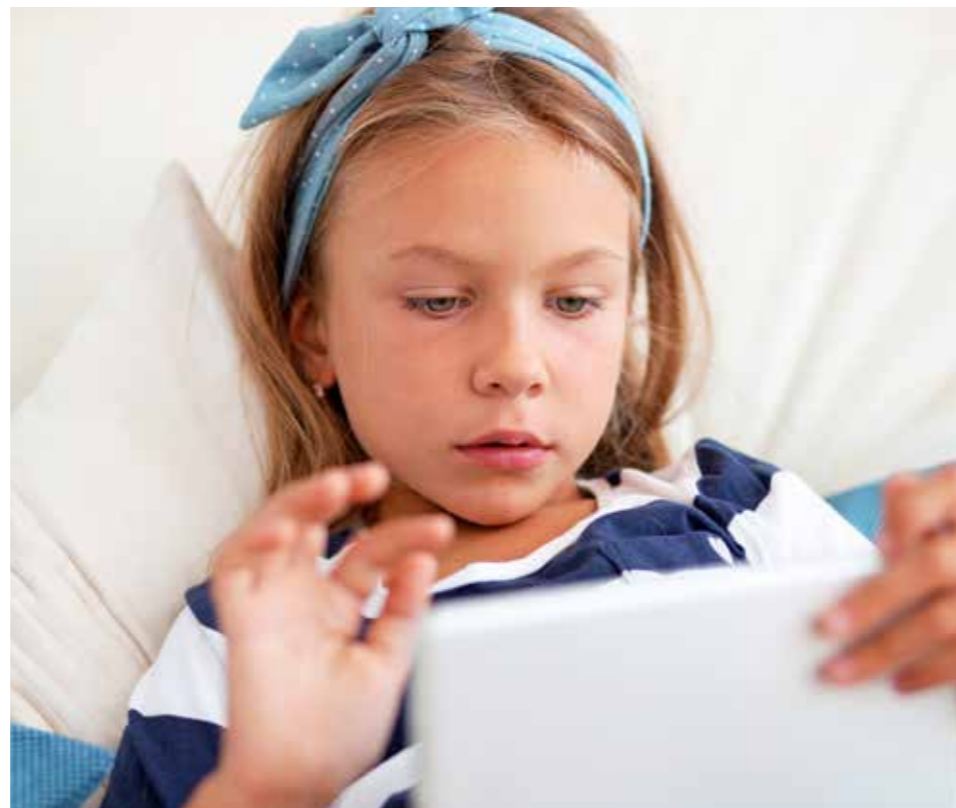
Med High 6 lyfter vi innovationsnivån i branschen

I utvecklingsprojektet High6 verkar vi inom innovationsmiljön Smart Housing Småland tillsammans med arkitektbyrån Tengbom med flera. Projektet initierades i syfte att lyfta innovationsnivån inom bostads-, fastighets- och byggbranschen och därigenom skapa smarta och hållbara byggnader med stora värden för såväl miljön som den boende och fastighetsägaren.

Trä och glas är grundmaterial i dessa byggnader baserat på prefabricerade volymelement. Projektet tar utgångspunkt i trä och glas i kombination med digitala plattformar vilket möjliggör för ett oändligt antal smarta applikationer i dessa bostäder. Läs mer på high6.se.

Ett smart hem för oss och för miljön

För att underlätta för den boende att bland annat minska energiförbrukningen i sitt hem lanserade vårt dotterbolag Myresjöhus under 2017 den digitala lösningen Ett smart hem. En intelligent lösning som anpassar sig efter användaren och känner av hur man använder huset och justerar aktiveringen av olika funktioner såsom exempelvis ventilation, värme och belysning. Allt för att matcha den boendes rutiner och därmed minimera energiförbrukningen.



Virtual och Augmented Reality förenklar och förbättrar

Under 2017 har vi implementerat VR-baserad teknologi i flera av våra processer. Med hjälp av VR kan exempelvis våra kunder inreda ett kök genom att koppla samman skåp, vitvaror och ytskikt, för att virtuellt skapa den slutgiltiga kundupplevelsen. Dessutom förändrar VR-tekniken våra möjligheter att samarbeta på distans och påverkar även våra designprocesser när vi nu kan interagera med produkten som designas.

Inom Augmented Reality – eller ”förstärkt verklighet” är potentialen nästan ännu större. AR innebär att digital information visas som ett lager ovanpå användarens synfält. Till skillnad från VR där användaren förflyttas till en helt virtuell 3D-miljö syftar AR till att istället tillföra digitala objekt till verkligheten, ofta i form av 3D-grafik. I våra produktionsanläggningar har vi börjat testa tekniken som innebär att man som användare alltid har tillgång till rätt ritningar, och man får direkt feedback vilket blir ett kraftfullt verktyg för arbetet i produktionen. AR-glasögonen kan dessutom användas för stöd i förvaltningsskedet av hus när de väl står på plats.

Vi bygger förnybart

Majoriteten av det material som vi bygger i inom OBOS Sverige är trä som kommer från skogarna runt omkring oss. Trä är ett förnybart byggmaterial som lagrar koldioxid under hela sin livstid, till och med som färdigbyggda hus. Att tillverka ett trähus kräver i sig väldigt lite energi. Och när husets stomme består av trä i stället för andra material minskar koldioxidutsläppen med upp till 40 procent.

Energieffektivisering i alla led

Energieffektiva lösningar och material är en integrerad del i varje leverans från vår koncern. Vi arbetar med ständiga förbättringar och har t ex en nära dialog med Boverket för att hjälpa till att utveckla nya och bättre standarder. Vi arbetar också tillsammans med våra leverantörer i syfte att göra branschen mer miljösmart.

Leva energieffektivt

– hur kan man påverka som konsument

För att förenkla för kunden att bygga och bo miljösmart väljer vi energieffektiva material i alla våra hus. Dessutom erbjuder vi en mängd energismarta tillval för att höja energieffektiviteten på de hus vi levererar. Inom koncernens alla varumärken ska vi vara en förebild när det gäller hållbara material. Inom allt från solceller till miljöcertifierade ingående material, vitvaror och fönster utbildar vi vår säljkår för att de i sin tur ska kunna bidra till att öka medvetenheten kring vad bra miljöval och energieffektiva produkter och material gör för vår miljö.

Solenergi på våra hus

Solenergi används i allt fler av de bostadsprojekt som vi utvecklar och under 2017 hade vi som mål att utrusta samtliga nya visningshus med solpaneler. Vi arbetar aktivt inom samtliga varumärken för att påvisa miljönyttan med förnybar energi för våra kunder.

Förnybar energi i vår produktion

Från och med 2017 köper vi enbart vattenkraftproducerad el med EPD till våra fabriker i Myresjö, Vrigstad och Sundsvall samt till huvudkontoret i Myresjö. EPD (Environmental Product Declaration) är en certifierad miljödeklaration med kvalitetssäkrade uppgifter om exempelvis resursförbrukning, utsläpp, avfall och återvinning, registrerad av IVL Svenska Miljöinstitutet.

Energianvändning

Att arbeta med energieffektivisering av vår verksamhet ser vi inom OBOS Sverige som en självklarhet. Den 1 juni 2014 trädde lag (2014:266) om energikartläggning i stora företag (EKL) i kraft, som syftar till att främja förbättrad energieffektivitet i stora företag. Vår fabriksanläggning i Myresjö berörs av lagen, varför det därefter var en självklarhet för oss att vi skulle energikartlägga alla våra anläggningar.

Genomförd energikartläggning levererade en handfast handlingsplan som vi har valt att utgå från när vi genomför energiförbättrande åtgärder, som finns registrerade och hanterade i vår investeringsplan. Som exempel har vi lagt in investeringar för sammanlagt 800 000 kronor för att byta ut gammal belysning, vilket ska ge en bättre arbetsmiljö samt en lägre energiförbrukning.

För att veta om de åtgärder vi genomfört har uppnått avsett resultat har vi valt att mäta den totala energin som våra fasta anläggningar (fabriker och huvudkontor) gör av med för att producera en enhet. Målet är satt till att vi år 2021 ska vara 20 % mer energieffektiva/tillverkad enhet jämfört med utfallet 2015 som då låg på 5,0MWh/levererad enhet.

Energiförbrukning per levererad bostad

	2015	2016	2017	Mål 2021
Mål	E/T	4,9		4,0
Förbättring/försämring	0%	+7,7%	+10%	+20%
Utfall	5,0	4,8	4,5	4,0



Transporter

Vi strävar ständigt efter att effektivisera våra transporter av såväl råvaror, material som av färdiga produkter. För korta transporter väljer vi merparten av vårt virke från skogarna runt omkring oss till våra tre fabriker i Myresjö, Vrigstad och Sundsvall. Dessutom stävar vi efter att förse den norra delen av Sverige med bostäder från vår fabrik i Sundsvall och den södra delen av landet med bostäder från våra fabriker i Småland – allt för att minska antalet transportkilometer per levererat hus. Under 2018 ska tydliga mål för utsläpp från transporter upprättas i samarbete med företagets leverantörer på området.

	2016	2017	Mål 2018
Andel virke från lokala* leverantörer	80 %	80 %	85 %

* Som lokal virkesleverantör ingår leverantörer inom 200 km från våra produktionsanläggningar.

Ekosystemtjänster

Ekosystemtjänster är produkter och tjänster från naturens ekosystem som bidrar till människors välbefinnande. Biologisk mångfald är en avgörande grund för jordens livsuppehållande system och vår nuvarande och framtida välfärd vilar på denna grund. Därför utvärderar vi på OBOS vad man kan bevara och vad som behöver förstärkas eller tillföras när vi utvecklar nya bostadsområden.

Pooler bidrar till minskad konsumtion

För att hjälpa våra kunder att minska sin konsumtion initierade vi under 2017 gemensamhetsanvändning av olika slag som en del i de bostadsprojekt som vi utvecklar. Det kan vara allt från cykel-, elcykel- och bilpooler till verktygspooler.

Certifieringar

OBOS Sverige är certifierade enligt ISO 14001:2015 – en internationellt accepterad standard som utgör grunden för fastställande av miljöledning.

Våra byggsystem är certifierade av Rise (tidigare SP) samt norska motsvarigheten SINTEF vilket medför att de uppfyller alla gällande byggregler. Miljöbyggnad i nivå Silver har använts i vissa bostadsprojekt under 2017.



Deponering

I Sverige är hundratals avfallsdeponier i drift som kan innehålla allt från gruvavfall och industriavfall till hushållsavfall. I deponierna finns en mängd olika föroreningar som kan hota människors hälsa och miljön. Naturvårdsverket arbetar med att utveckla regelverket kring deponering för att minska utsläppen från deponierna samt minska mängden och farligheten av det deponerade avfallet.

Utifrån vår miljöpolicy arbetar vi systematiskt för att öka vår återvinningsgrad av avfall och för att säkerställa att hantering av farligt avfall sker på ett säkert och miljöanpassat sätt. Vi strävar efter att det avfall som uppstår i samband med vår tillverkning av bostäder i första hand ska förbrännas eller materialåtervinnas. Deponering av avfall ska vara den behandlingsmetod som nyttjas i sista hand.

För att uppnå våra mål och minska mängden material som hamnar i kategori deponi så har vi vid våra fasta anläggningar med fabrik och huvudkontor utökat mängden avfallsfraktioner. Denna åtgärd ska minska mängden avfall som går till deponering.

Deponering

OBOS Sveriges målbild för procentandel deponi/total avfallsmängd ser ut enligt tabell nedan:

	2017	2018
Mål	8,0	7,0
Utfall	7,9	-

Översatt till (KG) deponering/tillverkad enhet ger följande tabell:

	2017	2018
Mål	63,14 kg	61,89 kg*
Utfall	62,51 kg	-

Förbättrad information från våra system som möjliggjort ett mätetal som vi tillförlitligt kan utföra styrning av verksamheten med åtanke på att minska deponering/tillverkad enhet.

*Målet avser en förbättring med 1 % enligt tabell ovan.





Västra Balingsnäs är certifierat enligt Miljöbyggnad Silver

Ett av de områden som OBOS Sverige miljöcertifierar enligt Miljöbyggnad Silver är villaområdet Västra Balingsnäs i Huddinge söder om Stockholm. Projektet är helt i linje med att driva utvecklingen av ett hållbart byggande framåt.

Certifikaten utdelas två år efter inflyttning, förutsatt att projektet i praktiken lever upp till de energi- och miljökrav som ställs. Certifieringen sköts av Sweden Green Building Council, SGBC, som startade efter ett EU-initiativ för att effektivisera energianvändningen i bostäder. SGBC har gått igenom OBOS byggsystem i detalj för att säkerställa hög kvalitet och säkra leveranser.

Enklaste sättet att minska energiförbrukningen, åtminstone på papperet, är att maximera väggytan på bekostnad av fönster. Men när solljus ersätts med elektrisk belysning ökar elförbrukningen. Certifieringen kräver därför en ljusflödesanalys för att optimera förhållandet mellan väggar och fönster samt att fönstret placeras för maximalt inflöde av solljus. Resultatet blir större fönster med mindre

energiförluster. Därför ingår markiser så att man kan skärma av solen vid behov och därmed minska solvärme-lasten.

Varje hus får solpaneler på taket som beräknas producera 3 000 kWh el per år. Möjlighet finns att sälja tillbaka överskottet. Panelerna är kopplade till elnätet och villaägarna köper delvis sin egen el till lägre pris. Dessutom kommer det att finnas en laddstolpe för elbil vid varje hus.

Förbrukningen av el, värme och vatten följs upp med ett antal sensorer och presenteras för villaägaren på en display. Där kan de se hur mycket vatten som förbrukas, hur mycket olika elförbrukare drar och så vidare. Tekniken erbjuder många smarta lösningar för driftövervakning. Mätningarna ger även underlag för Green Buildings utvärdering två år efter inflyttning. Under våren 2019 kommer det första certifikatet som bevisar att husen lever upp till strikta miljö- och energikrav enligt Miljöbyggnad nivå Silver.



SWEDEN
GREEN BUILDING
COUNCIL

Fler bostäder i trä – för miljön och jobbens skull

Enligt Boverket behöver Sverige över 600 000 bostäder fram till 2025. Många av dem kommer att byggas industriellt i trä, bland annat i OBOS Sveriges fabriker i Myresjö, Vrigstad och Sundsvall. Det är rationellt, skapar jobb och är bäst för miljön.

Sverige har traditionellt byggt villor av trä, i Myresjö har vi gjort det ända sedan 1927. Men flerbostadshusen har varit betongens marknad. Under 2020 räknar dock Träbyggnadskansliet med att 20 procent av flerbostadshusen kommer att byggas av trä. Allt fler kommuner beslutar om träbyggnadsstrategier. De väljer trä som byggmaterial för att det blir energisnåla hus med lägre driftskostnader och modulbyggda flerbostadshus sänker kostnader och byggtider. Dessutom är trä ett helt förnybart byggmaterial. Eftersom skogen ständigt växer tar dess förnybara kraft aldrig slut så länge den sköts och vårdas på rätt sätt. Enligt initiativet Svenskaskogen (svenskaskogen.se) planterar Sveriges skogsägare minst två nya plantor för varje träd som avverkas. 70 procent av Sverige består av skog och vi har idag dubbelt så mycket skog som för 100 år sedan.

Varför bygga i fabrik?

Fördelarna med att bygga i trä i fabrik är många, i synnerhet när det är tryck på marknaden. Kontrollen blir bättre, vädret påverkar inte, hela processen kan styras effektivare och erfarenheter tas bättre till vara jämfört med att spika ihop eller gjuta husen på plats. Annat som talar för fabriksbyggda villor och flerbostadshus är ökad produktivitet. Dessutom minskar störningarna med kortare tid på byggsplatsen.



Ekosystemtjänster en del i våra leveranser

Ekosystemtjänster är produkter och tjänster från naturens ekosystem som bidrar till människors välbefinnande. Det är allt från friskt vatten till bin som pollinerar växter. Listan kan göras hur lång som helst och i sammanfattning innebär det att människan inte kan leva utan naturen.

I framtiden kommer analys av ekosystemet att vara en lika självklar del av ett projekt som geotekniska undersökningar. Men redan idag är ekosystemtjänster en integrerad del i flertalet av de bostadsprojekt som vi utvecklar och är en snabbt växande del i OBOS verksamhet.

I OBOS projekt blir ekosystemtjänster en integrerad del genom en analys av det lokala ekosystemet. Utifrån analysen ser man vad som kan bevaras och vad som behöver förstärkas eller tillföras. Det handlar sedan om åtgärder som att bevara befintliga träd, fördröja dagvatten med gröna tak och väggar för att avlasta reningsverken och att sätta ut bikupor i bostadsområden.

OBOS placerar till exempel sina hus så att träden kan bevaras i så stor utsträckning som möjligt. De ekosystemtjänster som träden erbjuder är bland annat svalka, skydd mot UV-strålning, minskad risk för jorderosion och rening av den luft som vi andas. Att vi i vissa projekt tillför bikupor kan tyckas vara en marginell insats, men på global nivå är det en livsavgörande fråga. Massdöd bland bin gör att man i Kina måste pensla växter för att det ska bli frön och frukter. I USA körs bin omkring i långträdare för att pollinera.

Genom att arbeta med naturen skapar vi ett bättre och mer hållbart samhälle.

Kvalitet och service

Vår kvalitetspolicy

OBOS Sverige ska tillverka och sälja sunda och effektiva fastigheter av hög kvalitet till konsumenter, andra kommersiella aktörer och offentlig verksamhet. Vi ska ställa höga krav på oss själva, våra leverantörer och underentreprenörer för att framställa kvalitetssäkra fastigheter och för att vara en förebild inom kvalitetsfrågor i branschen.

Vi arbetar kontinuerligt för att bibehålla en hög standard på våra produkter genom att följa de egenkontroller som finns tillgängliga för respektive tillverkningsprocess. Vi skapar och bibehåller god framförhållning för att kunna upptäcka och åtgärda eventuella avvikelser i ett tidigt skede. Vi tänker i förväg igenom hur det vi gör kan komma att påverka produktkvalitet.

Leveranssäkerhet

Vi verkar för att hålla en hög leveranssäkerhet. Vi kvalitetssäkrar våra leveranser, så att de uppfyller de krav vi ställer för gällande produkt, dels kvalitets- men även säkerhetsmässigt. Vi tar hänsyn till och följer lagar, förordningar, kontraktskrav och egna krav och uppfyller dem genom proaktivt arbete. Vi är observanta vid regeländringar som kräver annorlunda processhantering.

Totalentreprenad – en trygghet för våra kunder

Vi är stolta över att vi nu kan erbjuda totalentreprenad i samtliga ben inom vår koncern. Inom vår projektutvecklingsverksamhet byggs samtliga hus med totalentreprenad, medan vi i vår styckehusverksamhet erbjuder våra kunder flera olika sorters entreprenadalternativ, där vi ser att totalentreprenad är det mest populära. Vid totalentreprenad är det vi som driver bygget och bär det juridiska ansvaret – kunden behöver bara skriva på ett enda kontrakt och får ett fast pris. Myresjöhus har kunnat erbjuda totalentreprenad

sedan 1988, medan det i vårt varumärke SmålandsVillan är relativt nytt och har introducerats successivt på våra säljkontor runt om i landet under 2017.

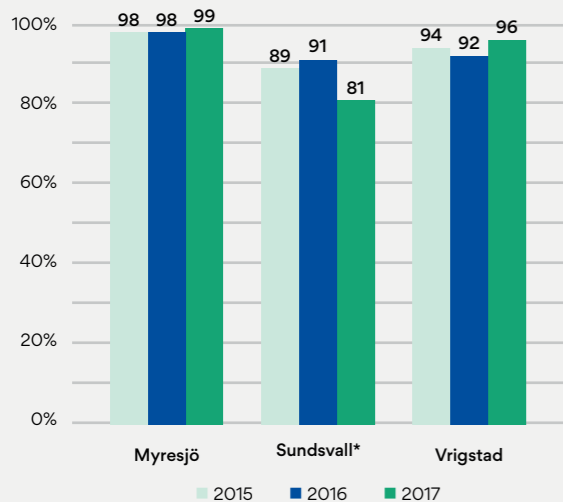
Vår nollfelsesvision

Vår målsättning är att alla hus vi bygger ska vara helt felfria inför slutbesiktningen, och vi har valt att kalla detta för vår nollfelsesvision. Visionen gäller självklart i både vår projektutvecklingsverksamhet och vår styckehusverksamhet, och i samtliga varumärken. Vi har märkt att vår nollfelsesvision har gjort att antalet anmärkningar är lågt och ständigt minskande. Trots det händer det givetvis att våra hus får en anmärkning, och då är det viktigt att det åtgärdas omgående, att orsakerna analyseras och att det integreras i det förbättringsarbete som pågår varje dag i hela vår organisation.

Kvalitetsdagen

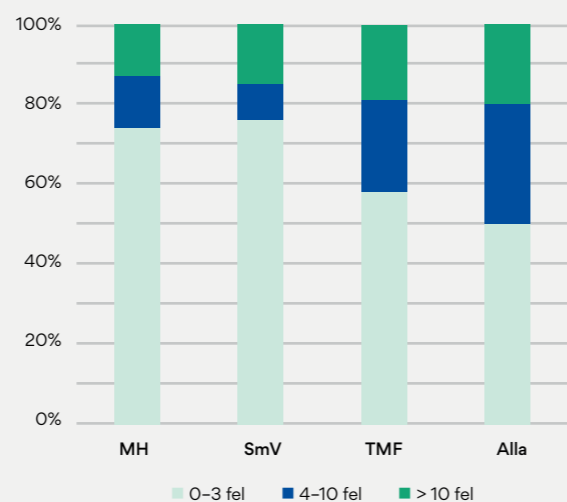
Under 2017 har vi för första gången provat att genomföra en kvalitetsdag, med syfte att titta på några av våra byggplatser ur ett kundperspektiv. Våra medarbetare har besökt våra byggplatser för att se och dokumentera vad som är bra och vad som kan förbättras. Många av arbetsplatserna visade sig vara så bra att inga särskilda åtgärder behövde vidtas, medan andra enkelt kan förbättras genom att öka medvetenheten hos både medarbetare och entreprenörer. Målet för 2018 är att kvalitetsdagen ska genomföras två gånger.

Leveranssäkerhet (helår)



*2016 utökade produktionsenheten i Sundsvall sin produktion med volymhuskonceptet Start Living. Införandet av nya logistiska övningar och materialval i produktionen medförde att leveranssäkerheten för enheten sjönk mellan 2016 och 2017.

Noll fel enligt GarBo 2015.01.01 till 2017.11.30



Lite bättre varje dag gör stor skillnad

Vilken blir skillnaden om man hela tiden försöker bli ännu bättre? Det är tydligt på SmålandsVillans fabrik i Vrigstad.

– Tack vare personalens engagemang i förbättringsarbetet har vi kunnat öka takten från 1 till 4–5 husvolymmer i veckan på linan som vi startade 2016, säger förbättringsledaren Michael Darén.

Receptet heter ständiga förbättringar och innebär att man hela tiden försöker förbättra processer och arbetsmetoder. Det handlar inte om stora, omvälvande förändringar utan om många små och kontrollerade steg mot det bättre.

Initialt handlar det mycket om ordning och reda, inte för sakens skull utan för att slippa leta efter verktyg och material. Onödigt letande och långa promenader kostar tid och skapar irritation.

– Det kan vara att färgkoda containrar så att avfall hamnar på rätt ställe eller att organisera verktygen så att de finns tillgängliga där de behövs, säger Michael.

Förr hade företag förslagslådor, där goda idéer inte så sällan försvann utan åtgärd. När SmålandsVillan satsade på ständiga förbättringar förra året blev det en förbättringsledare istället för låda.

– Jag arbetar tillsammans med fabriken och team. Vi träffas 2–3 gånger i månaden för att gå igenom slöserier samt diskuterar fram lösningar och bestämmer vem som genomför vad. Vrigstadsfabriken arbetar med ett lean-verktyg som kallas 5S, vilken innebär att man sorterar,

strukturerar, städar, standardiserar och ser till att standarder följs. Resultatet blir att mer tid kan användas åt att producera och att medarbetarna känner sig mer delaktiga. Men satsningen inom OBOS stannar inte vid det.

– Det handlar om att ändra beteenden och göra ständiga förbättringar till en del av företagskulturen, säger Mikael Pettersson, produktionsteknisk chef och fabrikschef i Vrigstad.

Han understryker att det handlar om mer än effektiv produktion. Lika viktigt är att förbättra arbetsmiljön och trivselen på arbetsplatsen. 5S har även introducerats på fabriken i Sundsvall.

En engagerad arbetsgivare

På OBOS tror vi starkt på sambandet mellan våra medarbetares engagemang, kompetens, förtroende och det resultat vi uppnår. För att attrahera och behålla kompetenta medarbetare ska vi vara en engagerad arbetsgivare som erbjuder en stimulerande arbetsmiljö, marknadsmässiga löner och förmåner samt möjlighet att utvecklas internt.

Hälsa, friskvård och aktiv fritid

I vår organisation ligger säkerhet högt på agendan. Varje medarbetare har rätt att komma hem välbehållen och välmående efter sin arbetsdag. Som ett led i detta erbjuder vi våra medarbetare en rad hälsorelaterade förmåner i form av nyanställningsundersökningar, hälsoundersökningar, friskvårdsbidrag och kontakt med våra företagshälsovårdscentraler. Vi erbjuder även utbildningar för att förbättra våra chefers och skyddsombuds kunskaper om både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön.

Vi tror dessutom att ett fungerande förenings- och idrottsliv är en viktig del i att skapa förutsättningar för att ge människor en inspirerande och meningsfull fritid. Därför bidrar vi till detta genom att samarbeta med organisationer, föreningar och idrottsutövare.

Jämställdhet och mångfald

På OBOS tror vi på att hela organisationen utvecklas genom mångfald, och vi tror att mångfald i sin tur föder jämställdhet. När vi har medarbetare från alla delar av spektrumet får vi också kunskap, erfarenheter och ett utbyte som skapar en god företagskultur. På OBOS ska det vara självklart att män, kvinnor, unga och äldre, och personer med olika kulturell bakgrund arbetar och trivs tillsammans i en harmonisk miljö. Den etniska mångfalden i vår koncern beräknas till 20 procent. Ett gott exempel på mångfald finns i vår fabrik i Vrigstad, där 32 nationaliteter arbetar tillsammans. Två viktiga förutsättningar för att skapa den harmoniska arbetsmiljö som finns idag var att OBOS kunde erbjuda enklare ingångsjobb för de nyanlända och anställda en egen SFI-lärare. Den spännande och lärorika integrationsresan som vår koncern är stolt över att få vara en del av pågår fortfarande.

Anställningsvillkor

Vid utgången av 2017 var vi 1051 medarbetare inklusive agenter och inhyrd personal, varav 928 var anställda. Samtliga medarbetare omfattas av kollektivavtal och det är Träindustriavtalet på kollektivsidan som är tecknat mellan TMF och Facket för Skogs- Trä- och grafisk bransch. På tjänstemannasidan är Träindustriavtalet tecknat mellan TMF och Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna.

Fackliga samarbeten

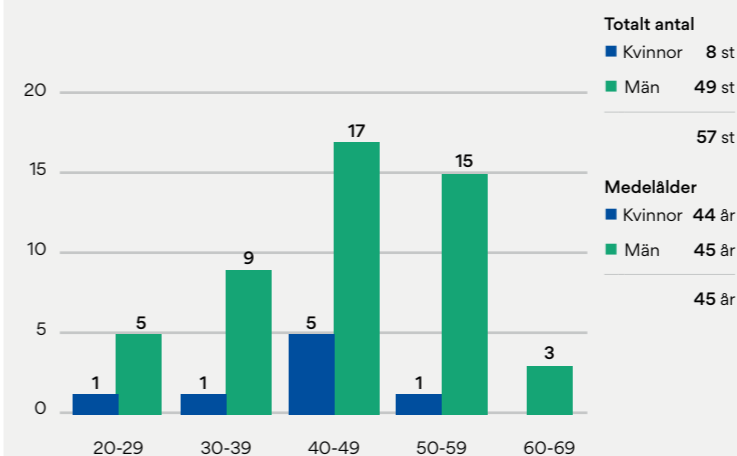
OBOS har en god relation med Unionen och GS-facket, som båda har representanter i vår styrelse. De senaste tre åren har produktionen närapå dubblats i fabrikena, och för att möta bristen på arbetskraft i samband med detta har vi valt att rekrytera brett från alla delar av samhället. Våra värderingar gör ingen skillnad på människor, och tack vare att våra fack delar dessa värderingar har vi genom olika åtgärder kunnat fördubbla även vår arbetskraft under dessa tre år.

Lokal närvaro

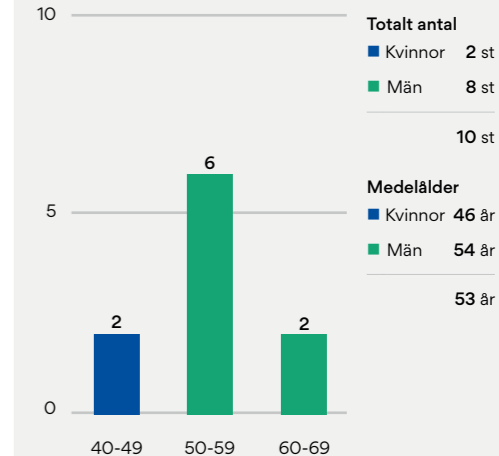
En viktig del av vår affärsidé är att vi ska finnas där våra kunder och medarbetare vill bo och leva. Koncernens tre fabriker ligger på landsorten i Sundsvall, Vrigstad och Myresjö, nära de skogar som vi hämtar majoriteten av vårt byggmaterial från. Och förutom vårt huvudkontor i Myresjö finns koncernen med dess varumärken representerade på lokala säljkontor på ett 30-tal orter runt om i landet.

55 procent av ledningsgruppen bor i nära anslutning till huvudkontoret i Myresjö. På våra distriktskontor är 100 procent av cheferna lokalt förankrade.

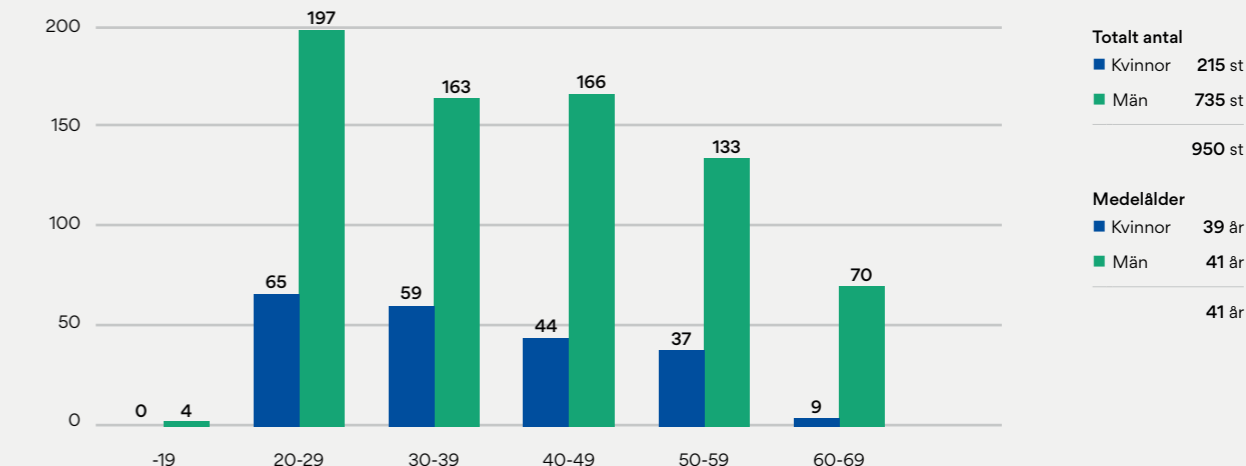
Chefer 2017 (ålder)



Ledning 2017 (ålder)



Medarbetare 2017 (ålder)



Arbetet för ökad jämställdhet mellan män och kvinnor i koncernen är ett ständigt pågående arbete. Förutom att kvinnor anställs på chefspositioner är strategin att anställa en större andel kvinnor än tidigare på alla positioner vilka sedan, precis som männen, kan vidareutvecklas till chefer. Under de senaste fyra åren har andelen kvinnor på chefsnivå ökat med 15 %.

Det långsiktiga målet är att ha 100% jämställdhet mellan kvinnor och män i chefspositioner.

Internkommunikation

Vi uppmuntrar en transparent miljö där alla medarbetare har möjlighet att dela information, utbyta idéer och diskutera arbetsrelaterade frågor. I vår internkommunikation använder vi oss dels av vårt intranät, men också av kommunikationsverktyget Workplace. Vi arbetar aktivt för att våra medarbetare ska se värdet i Workplace och använda det regelbundet. På så sätt är vi övertygade om att det kan bidra till att skapa en god, gemensam företagskultur.

Utbildning och kompetensutveckling

Vidareutbildning i olika former har alltid funnits i koncernen, men de senaste åren har behovet ökat med anledning av vår snabba tillväxt. Som ett led i att möjliggöra mer systematisk kompetensutveckling har plattformen OBOS Education utvecklats. Syftet är att möta företagets kompetensbehov, samtidigt som vi skapar möjligheter till kompetenskartläggning och vidareutveckling för våra medarbetare – både för nyanställda och för de som har arbetat i koncernen en längre tid. Under 2017 har vi satsat extra mycket på ledarskapsutbildningar för att främja utveckling i organisationen.

Tack vare den stora tillväxten har vi satsat mycket på introduktionsutbildningar och ledarskapsutbildningar men också på arbetsmiljöutbildningar och utbildningar i säkerhet.

Exempel på insatser i OBOS Education under 2017 är introduktionsutbildningar för nya medarbetare, arbetsmiljökurser, truck- och traversutbildningar, teambuilding och säljteknik. Under året har vi dessutom startat upp två nya utbildningar för teamledare och personalansvariga. "Ny som chef" har som syfte att ge en gedigen grund för medarbetarens fortsatta utveckling som chef. "Teamledarskap i produktionen" syftar till att ge teamledare en god grund för att kunna leda en grupp och vidareutveckla sitt ledarskap.

OBOS Education är en satsning som kommer att vidareutvecklas med nya utbildningsinsatser kontinuerligt.

« Vi har under året genomfört utbildning på i snitt 17,88 timmar per medarbetare. »



la Söderberg



Gert Johansson



Martin Boberg

3 röster om utbildningar inom OBOS Education

Bland det första som hände när la Söderberg anställdes på OBOS Projektutveckling i Malmö, var att hon fick gå en introduktionsutbildning.

– Jag blev jätteimponerad, särskilt av att fem ur koncernledningen tog sig tid att träffa oss nyanställda, säger hon. la började i mitten av september 2016 och fick kort därefter gå en introduktionsutbildning på två plus två dagar. Med på kursen var nyanställda från hela landet, vilket gjorde att hon snabbt fick ett nätverk inom företaget. Det dröjde inte länge förrän det var dags för nästa utbildning, den här gången i entreprenad-juridik. Lärare var en extern jurist, specialiserad inom området.

– Det är många krångliga paragrafer, men han gjorde det både begripligt och intressant, lyder omdömet.

Men det är inte bara nyanställda som utbildas.

Gert Johansson är säljare på Myresjöhus kontor i Linköping. Han har många år i branschen och arbetade fram till 2009 bland annat som support för säljorganisationen i Myresjö.

– Jag har inte gått någon säljutbildning tidigare, men i höstas blev det av, berättar han.

Även för den rutinerade var kursen givande. Sammanfattningen är många aha-upplevelser och några viktiga påminnelser.

– Man behöver bli uppdaterad med jämna mellanrum, säger Gert.

Martin Boberg är byggledare på SmålandsVillan. Under hösten gick han en utbildning på tre dagar. Två av dagarna var riktade till byggledare, den tredje var gemensam med säljarna. Temat var hur man bemöter kunden och jobbar i team.

– Det var tre intressanta och lärorika dagar. Utbildning mår man alltid bra av, tycker Martin.



SFI har flyttat till Myresjö

I mitten av november 2016 flyttade OBOS SFI-utbildning, Svenska för invandrare, från fabriken i Vrigstad till Myresjö.

– Vi var klara i Vrigstad för den här gången och nu finns behovet i Myresjö, säger Joseph Kelemen, produktionsledare och den som organiserar utbildningen.

Joseph kom själv till Sverige för fem år sedan. Kärleken förde honom till Sverige från Ungern. Trots den korta tiden är brytningen knappt märkbar.

– Jag kom in i en svensk släkt som pratar med mig på småländska, förklarar han.

Det är inte särskilt många nyanlända som har den fördelen. Istället blir det att lära sig på SFI, svenska för invandrare. Men för den som har ett jobb går det snabbare, eftersom man behöver språket. Fabrikerna i Vrigstad och i Myresjö sätter fart på inläringen genom att ordna egen SFI. Monica heter läraren och hon arbetar inom den reguljära SFI-utbildningen. På torsdagarna och fredagarna finns hon på plats, numera i Myresjö.

– Den här utbildningen avviker från den vanliga SFI. Vi lägger mer vikt vid fackspråk och tekniska termer, säger hon. Eleverna delas in i två grupper, dels en för de som inte har någon kunskap i svenska, dels för de som har en språklig grund, men behöver lära sig fackspråket. En tredje grupp, med fungerande svenska, får en bok så att de på egen hand kan lära sig mer.

– Varje vecka får de uppgifter att träna på, hemma och i arbetet, berättar Monica.

Enligt Joseph är språket extra viktigt i ett tillverkande företag som OBOS.

– Man måste förstå säkerhetsföreskrifter, kunna läsa instruktioner och kommunicera med sina arbetskamrater, säger han.

Det är inget som man behöver förklara för de som ännu inte lärt sig språket. De allra flesta vet redan att nyckeln till det nya landet är språket och därför finns motivationen att lära sig.

« 23 personer har deltagit i SFI-utbildning under året. Vårt mål för 2018 är att erbjuda SFI-utbildning i samtliga enheter. »

Mänskliga rättigheter

På samma sätt som bolaget ska behandla alla anställda lika, rättvist och med respekt förväntas alla medarbetare att agera på samma sätt mot varandra och mot individer utanför organisationen. Ingen medarbetare ska diskrimineras på grund av etniskt ursprung, kön, sexuell läggning, graviditet, föräldraskap, religion, politisk åsikt, nationalitet, funktionshinder eller ålder. Om någon medarbetare upplever diskriminering rekommenderar vi alltid att man vänder sig till sin chef, chefs chef eller HR-avdelningen. Vill man gå det också bra att maila in till en särskild mail-adress vi har i koncernen där vi behandlar diskrimineringsfrågor som sedan tas upp i etiska rådet.

I vår koncern omfattas samtliga medarbetare av kollektivavtal, både på produktion- och tjänstemannasidan, vilket vi ser som ett viktigt led i organisationens samsyn på mänskliga rättigheter.

Antikorruption

På OBOS ser vi på antikorruption som en viktig del i det hållbarhetsarbete som går som en röd tråd genom hela vår organisation. Och vi tror att det är framför allt genom en gemensam värdegrund medarbetare emellan som vi kan arbeta förebyggande mot korruption. Vår Code of Conduct har som mål att skapa denna gemensamma värdegrund. Här finns integritetsriktlinjer, som syftar till att vägleda varje medarbetare att upprätthålla en integritet som i sin tur främjar antikorruption:

- Ta inte extrajobb som innebär att tid läggs ner på det jobbet under ordinarie arbetstider.
- Hänvisa inte affärer till en leverantör som ägs av en släkting eller vän.

- Använd eller anlita inte konsulter, agenter, vänner eller andra för att skaffa oacceptabel information om konkurrenter.
- Ge, erbjud eller godkänn inte något av värde, såsom pengar, varor eller tjänster till kund eller myndighetspersoner för att få oacceptabla fördelar.

Det är obligatoriskt för våra chefer att uppge om de har någon eventuell bisyssla utanför ordinarie arbete. Övriga medarbetare uppmuntras också att delge detta.

Implementering av uppförandekoden

För att lyckas hålla en god företagskultur och efterlevande av uppförandekoden behöver vi arbeta aktivt med att implementera i hela vår organisation. Det gör vi bland annat med hjälp av utbildningar.

Cirka 50% av de som nyanställdes under 2017 har utbildats i Code of Conduct då det numer ingår i introduktionsutbildningen. Målet är att samtliga medarbetare ska utbildas i vår Code of Conduct under 2018. För att lyckas med detta kommer varje chef att få ett utbildningsmaterial som de ska arbeta igenom tillsammans med sina medarbetare. För att få bättre kontroll över de parametrar som faller under uppförandekodens punkt "Integritet" kommer vi också att ta in uppgifter från samtliga chefer om huruvida de har någon bisyssla utanför ordinarie arbete. Övriga medarbetare kommer också att uppmuntras att uppge om de har någon bisyssla.



« Ett mycket genomtänkt perspektiv på kompetensutveckling, säger Johan. »

OBOS Extend – en språngbräda för blivande ledare

Ett ledarutvecklingsprogram för specialister. Med de fyra orden kan man summera OBOS interna utbildning OBOS Extend. Johan Palmberg har tidigare arbetat som fabrikschef i Vrigstad och Sundsvall, och är en av deltagarna i utbildningen. – Den har helt klart överträffat mina förväntningar. Ett mycket genomtänkt perspektiv på kompetensutveckling, säger Johan.

OBOS Extend är ett ledarutvecklingsprogram som genomförs i samarbete mellan OBOS och Norska Handelshögskolan som har tagit fram utbildningsplanen. Under våren 2016 gick det ut en annons på koncernens intranät som i korthet beskrev OBOS Extend och uppmuntrade medarbetare att söka. Johan var en av ett hundratal sökande från den norska och svenska verksamheten.

– Jag har många år i branschen, varav cirka tio i en chefsposition. Jag tror att jag såg det som en spännande språngbräda till nya möjligheter inom en bransch där jag trivs väldigt bra, säger han.

24 personer valdes ut för att få komma till Norge på en så kallad "assessment day", eller uttagningsdag, med syfte att välja ut de tolv personer som skulle få delta i programmet.

– Det var en ganska omfattande uttagningsprocess, säger Johan. Men det jag vill poängtera som jag tycker är väldigt bra, är det urval som de sedan kom fram till. Sex män och sex kvinnor från vitt skilda delar av koncernens verksamhet. De allra flesta med någon form av specialistroll som de kan utvecklas ytterligare i.

I september 2016 fick Johan besked om att han hade blivit antagen till programmet och två månader senare var det dags för det första mötet i Norge.

– Utbildningen löper över två års tid och gruppen träffas kvartalsvis, 2–3 dagar varje gång, säger Johan. Upplägget under träffarna är intressanta och inspirerande föreläsningar, varvat med konkreta workshops. Dessutom arbetar vi med koncernövergripande "cases", eller fallstudier. Vi tolv deltagare är då uppdelade i två grupper som arbetar med respektive ämne.

Målet med programmet är att de fallstudier som grupperna arbetar med ska utmytna i någonting praktiskt som kommer att kunna kommuniceras ut till övrig verksamhet. Ett annat självklart mål är att deltagarna ska utvecklas och kunna anta nya roller på hemmaplan efter utbildningens slut i augusti 2018.

– Det är första gången OBOS Extend genomförs, och jag är säker på att det kommer att finnas många goda idéer och utvecklingsmöjligheter inför framtiden, säger Johan. Men jag är mycket nöjd med mina upplevelser av programmet. Kvaliteten på föreläsningarna är exemplarisk och det nätverk jag har blivit en del av är otroligt stimulerande.

Code of Conduct – vår uppförandekod

Koncernens uppförandekod är en förlängning av våra värderingar och speglar vårt fortsatta engagemang för etiska affärsmetoder och för att följa lagar, rutiner och policys. Uppförandekoden implementerades i OBOS Sverige med start under 2016 och har vidare utvecklats och antagits av koncernledningen i dess nuvarande form under 2017. Här nedan följer en kort sammanfattning av de viktigaste punkterna i vår Code of Conduct.

1. Lagar, regler, rutiner och policys

Alla medarbetare ska i alla sammanhang sträva efter att följa tillämpliga lagar och regler samt bolagets rutiner och policys. Det är varje medarbetares ansvar att hålla sig uppdaterad om lagar, regler och rutiner samt söka och finna råd/stöd om relevanta lagkrav och juridiska frågor. Vi vill att alla medarbetare läser och tar till sig de policys som finns på vårt intranät, och att man tar i beaktande att arbetsätt som är etablerade i branschen inte behöver vara juridiskt korrekt bara för att det är allmänt använt.

2. Medarbetare

Relationen mellan bolaget och alla medarbetare bygger på ömsesidig respekt. Vi har ett åtagande att upprätthålla en stödjande och utvecklande arbetsmiljö och att hjälpa våra medarbetare att växa. Vi tror starkt på sambandet mellan våra anställdas engagemang, kompetens, förtroende och det resultat vi uppnår. För att attrahera och behålla kompetenta medarbetare ska vi vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder en stimulerande arbetsmiljö, marknadsmässiga löner och förmåner samt möjlighet att utvecklas internt.

3. Integritet

Varje medarbetare i OBOS Sverige-koncernen måste genomföra uppgifter med högsta integritet och följa lagar, regler, rutiner och policys. Alla medarbetare förväntas behandla varandra, kunder, leverantörer och andra parter rättvist och ärligt.

4. Arbetsmiljö och säkerhet

Säkerhetsfrågor är en integrerad del i hela OBOS Sveriges verksamhet. Vi arbetar aktivt med säkerhetskonceptet Our Safety för att se till att säkerhet alltid står överst på agendan. Alla medarbetare förväntas till exempel vara sina egna skyddsombud, göra riskbedömningar före varje nytt moment och rapportera riskobservationer.

Vi är också fast beslutna vid att upprätthålla en säker arbetsmiljö som är fri från påverkan av alkohol och droger. Användning, försäljning, köp eller att på något sätt vara påverkad av alkohol eller droger under arbetstid är strängt förbjudet.

5. Kvalitet och service

Kvalitetssäkring av de produkter vi levererar är en integrerad del i vår verksamhet. Inom koncernen har vi under en lång tid arbetat för att säkerställa en hög nollfelnivå på de hus vi levererar och i alla processer följer vi vår kvalitetspolicy.

6. Hållbarhet

Hållbarhet, såväl miljömässig som social, är en integrerad del i vår strategi och ska fortlöpande vara den vägledande principen i alla våra processer. Vi strävar ständigt efter minsta möjliga miljöpåverkan och vi avsätter tio procent efter skatt i åtgärder som främjar sociala och gröna initiativ i samhället.

7. Öppenhet och transparens

Vi strävar efter att information från bolaget ska vara öppen, korrekt och av hög kvalitet. Den externa bilden av OBOS-koncernen, dotterbolag och varumärken skapas till stora delar genom medierna. Vårt mål är att påvisa vårt budskap och agera i enlighet med vår vision och affärsidé.

8. Nyttänkande och tillväxt

För att kunna befästa och stärka vår position som Sveriges främsta varumärken inom småhus och som en av landets främsta aktörer inom projektutveckling ska vi hela tiden se till att vi inte bara följer nya trender och innovativa lösningar utan också vara de som sätter trenderna. Under 2017 har vi exempelvis testat Augmented Reality (AR) i vår fabrik i Vrigstad.

Cirka 50 % av de som nyanställdes under 2017 utbildades i Code of Conduct då det numera ingår i introduktionsutbildningen.

Här är målet 100 % utbildade medarbetare under 2018.



Arbetsmiljö och säkerhet

Säkerheten först. Det är två ord med stor sanning i vår koncern. Varje medarbetare har rätt att komma hem välbehållen efter sin arbetsdag. Därför måste vi alltid ha säkerhetsfokus högst på vår agenda.

Vår säkerhetspolicy

Vår säkerhetspolicy säger att vi ska ställa krav på produkter och verktyg så att dessa uppfyller koncernens säkerhetskrav. Vi ska välja kompetenta entreprenörer med samma värderingar som oss, och vi ska se till att vi väljer säkra transporter.

Det är viktigt att vi följer de lagar, förordningar och kontraktskrav som ställs på oss inom organisationen, och att vi arbetar proaktivt för att säkerställa att vi har en trygg arbetsplats. Vi ska alltid i förväg tänka igenom hur vårt arbete kan komma att påverka vår arbetsmiljö.

Säkerhetsdagen

Vi har en väl fungerande rutin för att rapportera OTO (olyckor, tillbud, observationer) i vår organisation. Det finns en transparens i koncernen som känns betryggande. Men vi ser att vi behöver fortsätta arbeta hårt med att förebygga olyckor. Det finns stor potential att utvecklas ytterligare i vårt säkerhetsarbete, och vi tror att det handlar om ett mindset. Att varje person är sitt eget skyddsombud. Att lyfta säkerhetsfrågorna dagligen i möten och på alla arbetsplatser runt om i landet.

Från 2016 har vi infört en säkerhetsdag i koncernen, för att lyfta medvetenheten om säkerhetsfrågor i koncernen. 2017 års säkerhetsdag inföll den 10 maj, då var alla chefer ute på kontor, fabriker och byggplatser runt om i landet för att dokumentera och diskutera säkerhetsarbetet. Dagen uppmärksammades också med filmvisning, fokusgrupper, tipspromenad och utbildningar med säkerhetstema. Utifrån de initiativ och goda idéer som kom upp under säkerhetsdagen kunde vi sammanställa flertalet förbättringspunkter för att ge bättre stöd och hjälpmedel till våra arbetsplatser. Under 2018 kommer säkerhetsdagen istället att bli en säkerhetsvecka för att verkligen hinna gå igenom alla viktiga punkter.

« Säkerhetshandskar har bidragit till att skärolyckorna har minskat med 60 %. »

Säkerhetsarbetet under året som gått

I samband med koncernens säkerhetsdag den 10 maj 2017 byttes samtliga arbetshandskar ut på fabriken i Myresjö. Denna lilla men mycket viktiga åtgärd har faktiskt gjort så att skärolyckorna sedan dess har minskat med hela 60 procent.

Andra exempel på insatser under 2017 för att minska risken för olyckor och skador är vi har bytt ut stora delar av maskinparken i Myresjö och tagit bort 80 procent av alla pendelkapar. I vår fabrik i Vrigstad har vi bytt ut stegarna till en arbetsplattform så att man inte trillar ner när man arbetar med modulerna. Och traverser som lyfter upp plasten när man emballerar modulerna gör arbetsmomentet både säkrare och mer ergonomiskt.

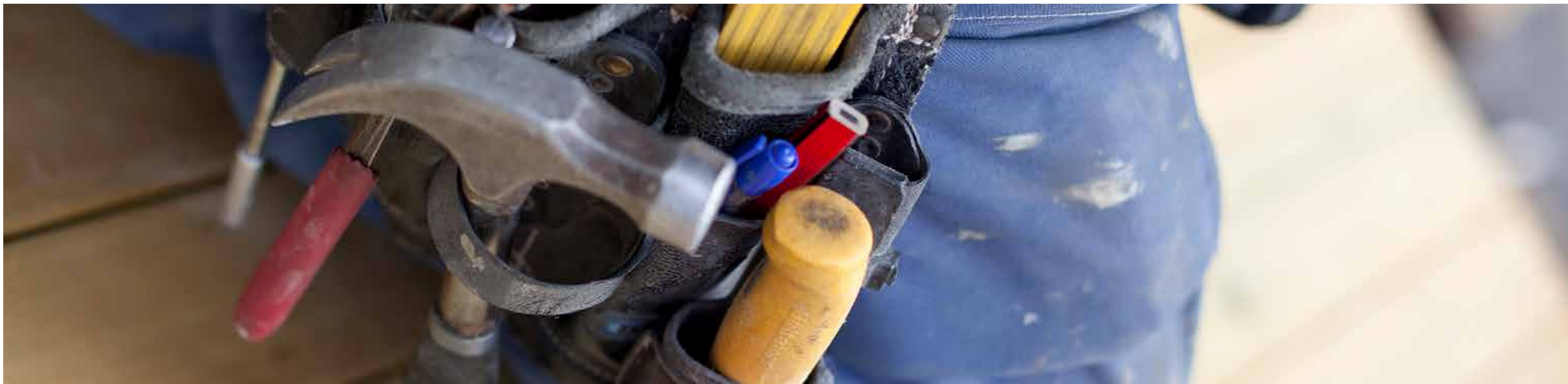
Vi har skapat gångstråk i fabriken i Sundsvall under sommaren 2017 och detta ska intensifieras i Myresjö under 2018. Stråken visar tydligt var truckar får köra och var man får gå. Vi har också infört säkerhetsutrustning i form av selar med krokar som man kan sätta fast sig i så att man inte ramlar ner från modulerna. Dessutom har vi bytt ut stora delar av vår truckflotta i fabriken till varianter med Bluespot – ett optiskt varningssystem som visar färdriktningen för trucken.

I Vrigstad har vi monterat ner delar av den gamla ytterväggslinan, vilket är ett steg i att bereda plats för den nya innerväggslinan. Vi har även verkställt framdriften av monteringslinan för Start Living, vilket medför en stor förbättring av vår säkerhet vid modulflytt som idag sker manuellt. Andra bra effekter av detta är att vi kortar vi ner tiden som läggs på flyttar och skapar mindre väntetider.

Vårt brandskyddsarbete

Under 2014 ordnade vi en brandövning i fabriken i Myresjö och på huvudkontoret som inte fick önskat resultat. Efter det insåg vi att vi behövde vidta åtgärder med vårt brandskyddsarbete, och vi startade upp ett arbete med zonansvariga. Alla ytor på kontoren, de fasta anläggningarna på huvudkontoret och våra tre fabriker delades in i zoner med zonansvariga, som har ansvar för att zonerna töms i samband med att exempelvis brandlarmet går. De zonansvariga har också som uppgift att göra observationer och rapportera dessa till räddningsledaren. Sedan vi vidtog dessa åtgärder har övningen gjorts om en gång årligen, med bättre och bättre resultat varje år. När övningen genomfördes nu 2017 tog det bara 2 minuter för samtliga medarbetare att infinna sig i samlingszonen.





Utbildningar för högre säkerhet

På OBOS förstår vi vikten av att utbilda våra medarbetare inom säkerhet. Därför erbjuder vi våra anställda ett flertal utbildningar som syftar till att höja medvetenheten om säkerhetsfrågor.

Utbildningen BAM (Bättre ArbetsMiljö) är en två dagar lång utbildning som syftar till att öka förståelsen för och vikten av vårt arbetsmiljöarbete. Den riktar sig främst till chefer och skyddsombud och vi har genomfört den två gånger under 2017.

Vi har också genomfört halvdagsutbildningen OSA (Organisatorisk Social Arbetsmiljö) för samma målgrupp. Även den har gjorts under två separata tillfällen under 2017. Framöver vill vi fortsätta arbetet med utbildningar för våra nyanställda. Ett bra exempel är en handledarutbildning för handmaskiner i samband med att man påbörjar sin anställning. Vi har avsatt en särskild, anvisad arbetsstation i Vrigstadsfabriken avsedd för just detta ändamål som vi ser fram emot att börja använda under 2018.

Sjukfrånvaro

Vi erbjuder våra medarbetare hälsorelaterade förmåner i form av nyanställningsundersökningar, hälsoundersökningar, friskvårdsbidrag och kontakt med våra företagshälsovårdscentraler. I år 2017 ser vi trots detta att vi har en något förhöjd sjukfrånvaro bland våra anställda.

En möjlig orsak till detta kan vara den förändringsresa vi har gjort från småhustillverkare till samhällsutvecklare. Ytterligare orsaker kan vara den stora tillväxt vi har haft, och att vi befinner oss i en högkonjunktur vilket också påverkar rekryteringsunderlaget. Dessutom är många av våra medarbetare i en ålder då det kan vara svårt att få livpusslet att gå ihop.

Målsättningen är att sänka den totala sjukfrånvaron under en treårsperiod så att vi har en lägre sjukfrånvaro än snittet för övriga Sverige och vi använder Svenskt Näringslivs sjukstatistik som jämförelsetal.

Dessa åtgärder gör vi under 2018 för att sänka vår sjukfrånvaro:

- Öka fokus på sjukfrånvaro generellt.
- Fånga upp signalerna tidigare.
- Ta fram en tydligare policy för hur vi ska arbeta med rehabiliteringsprocessen.
- Involvera företagshälsovården ännu mer.
- Bryta ner sjukstatistiken – för att få en mer detaljerad bild.

L-TAR

Att jobba med arbetsmiljö är en självklarhet, men vi måste också mäta det och det väljer vi att göra med LTAR, som går ut på att vi mäter olyckor som leder till frånvaro. Detta jämför vi sedan med koncernens totalt arbetade timmar för att på så sätt veta om åtgärderna vi gör har någon påverkan på vår arbetsmiljö.

Vi har som mål att till 2020 nå ett värde som är 5,0. Med det sagt är visionen självklart alltid noll, men för att ha relevans från nuläget till då accepterar vi att 5,0 är en realistisk målsättning.

Allvarliga arbetsplatshändelser

När det kommer till tillbud och olyckor är det viktigt att vi arbetar med tillbuden innan det behöver bli en olycka. Det är viktigt att varje medarbetare observerar och reagerar på saker som inte får en konsekvens, för det vi har observerat ska helt enkelt inte behöva leda till en olycka. Vi kommer alltid att arbeta mot en noll-vision, men vi inser samtidigt att vi måste vara realistiska, varför vi väljer att sätta mål på Allvarliga tillbud och olyckor.

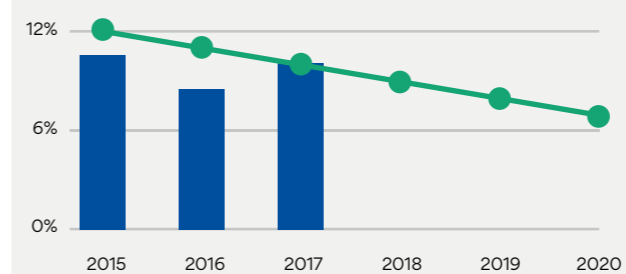
Tillbud och olyckor

Utfall	2015	2016	2017
Allvarliga tillbud	42	99	89
Allvarliga olyckor	4	8	10

Sjukfrånvaro Tjänstemän

	Resultat 2017	Mål 2020
Tjänstemän	3,0	2,2

LTAR* - värden och mål



*LTAR (Lost time accident rate) är ett mått på hur många olyckor som inträffar, och står för hur många olyckor med frånvaro som inträffar per miljon timmar.

Sjukfrånvaro Produktion

	Resultat 2017	Mål 2020
Produktion	6,4	5,5

Under 2017 ökade LTAR i vår organisation, där den huvudsakliga anledningen var bättre inrapportering av enskilda händelser jämfört med föregående år.

Risker och riskhantering

OBOS-koncernen har etablerade system som ger riktlinjer för hur projekt och processer ska genomföras med avseende på kvalitet, framsteg, kostnadseffektivitet, hälsa, säkerhet och miljö. OBOS Sverige är också ISO-certifierade som en del av arbetet med kvalitets-säkring, dokumentation och kontroll av operativa verksamheter.

Kontrollsystem i koncernen säkerställer och kontrollerar den totala riskexponeringen. Risker hanteras av styrelsen som fastställer ramarna för risk inom olika områden, och ledningen bedömer och rapporterar om utvecklingen av riskfaktorer för styrelsen regelbundet.

Interna kontrollåtgärder i samband med operativa risker är organiserade genom internutbildning och kunskapsutbyte, fastställda policys och rutiner. Organisationen utvecklas kontinuerligt utifrån höga etiska krav, tydlig management-kultur och gemensamma värderingar.

Omvärldsrisker

Klimatförändringar

De årliga utsläppen av växthusgaser ligger på höga nivåer med konsekvensen att vår jord värms upp allt snabbare.

Hantering:

Energieffektiva material används i alla de hus som OBOS producerar och levererar och solenergi används i allt fler bostadsprojekt. Dessutom utbildar vi våra kunder i hur man kan leva mer energieffektivt. All el som förbrukas i koncernens produktionsanläggningar och på huvudkontoret är vattenkraftproducerad el med EPD.

Segregation och utanförskap

Sverige är ett av de fem främsta europeiska mottagarländerna av flyktingar vilket ställer höga krav på samhället, bl.a pga att många saknar språkkunskaper och relevant kompetens för den svenska arbetsmarknaden.

Hantering:

Inom OBOS finns program för att ta tillvara på den arbetskraft som nyanlända bidrar med. Koncernen har utvecklat utbildningsprogram som är anpassade för denna grupp och har anställt en egen SFI-lärare för att underlätta språkinläring då språket ses som en avgörande faktor för god integration.

Operativa risker

Affärsetik och varumärkesrisker

OBOS varumärken Myresjöhus och SmålandsVillan toppar listan över varumärkeskännetecken inom småhusbranschen och förknippas med positiva värden. Om någon inom koncernen eller någon av koncernens samarbetspartners agerar på ett sätt som står i konflikt med de värden som varumärkena representerar kan OBOS varumärken skadas.

Hantering:

OBOS bedriver ett förebyggande arbete med hållbarhetsansvar genom vår uppförandekod.

Brist på arbetskraft med rätt kompetens

OBOS framtid är i betydande utsträckning beroende av förmågan att rekrytera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare.

Hantering:

OBOS ska fortsätta att vara en attraktiv arbetsgivare. Utvecklings- och uppföljningsplaner för medarbetare tillsammans med en marknadsmässig och konkurrenskraftig ersättning bidrar till att medarbetare kan rekryteras och behållas.

Skador och arbetsrelaterade sjukdomar för medarbetare

Förmågan att motverka olyckor, skador och sjukdomar på arbetsplatsen påverkar möjligheten att attrahera och behålla personal och därmed bolagets anseende och varumärke.

Hantering:

OBOS har ett välutvecklat ledningssystem för miljö, hälsa och säkerhet samt program för att ständigt förbättra vår hälso- och säkerhetskultur.



Hållbarhetsrisker i leverantörskedjan samt i agentledet

Leverantörer, inklusive underentreprenörer samt agenter som inte respekterar OBOS uppförandekod och de miljökrav som OBOS ställer på sina leverantörer utgör en risk för OBOS anseende och varumärke.

Hantering:

På samma sätt som OBOS bedriver ett förebyggande arbete med hållbarhetsansvar genom uppförandekod, med sina medarbetare ställer koncernen samma krav på sina leverantörer och agenter.

Miljörisker i produktionen

Miljöpåverkan uppstår främst genom energiförbrukning, råvaru- och emballageavfall, produktionsspill och farliga ämnen.

Hantering:

OBOS ställer höga miljökrav på den egna produktionen och följer regelbundet upp vilken påverkan företaget har på miljön samt bedriver ett systematiskt arbete för att minska miljöpåverkan även i leverantörsledet.

Utsläpp från transporter

Miljöpåverkan genom tunga transporter på lastbil för råvarumaterial, främst i form av virke sker till koncernens fabriker i Småland och i Sundsvall och genom att färdiga bostäder transporteras till byggarbetsplatser runt om i landet.

Hantering:

OBOS har ett nära samarbete med sina största speditörer och ställer höga hållbarhetskrav på dem. För att hålla nere transporter verkar OBOS för att köpa in virke i så stor utsträckning som möjligt från lokala virkesleverantörer. Dessutom produceras bostäder för norra Sverige främst i Sundsvallsfabriken och för södra Sverige i Smålandsfabrikerna. Under 2018 ska tydliga mål för transporter upprättas i samarbete med företagets leverantörer på området.



Intressentdialog

Att föra en kontinuerlig dialog med intressenterna är en väsentlig del i OBOS hållbarhetsarbete. De viktigaste intressentgrupperna är kunder, medarbetare, leverantörer och samarbetspartners, ägare, myndigheter & politiker och ett antal intresseorganisationer. Dessa huvudintressenter har olika förväntningar och krav på OBOS hållbarhetsarbete.

Intressentgrupper

Kunder

Nyckelfrågor

- Leveranssäkerhet
- Kundnöjdhet
- Smartahemlösningar
- Energifrågor
- Socialt hållbara boendemiljöer
- Hela Sverige ska leva

Exempel på aktiviteter

- Kundundersökningar
- Marknadsundersökningar
- Projektutveckling i stad och på landsort
- Lokal närvaro
- Kvalitetskontroll dagar
- Boendedialoger & workshops
- Information om hållbart byggande och boende på hemsidor, kundtidningar mm
- OBOS ger tillbaka

Medarbetare

Nyckelfrågor

- Bra arbetsmiljö / Säkerhet / Hälsa
- Gott ledarskap
- Kompetensutveckling
- Mångfald
- Ersättningar
- Etikfrågor

Exempel på aktiviteter

- Säkerhetsdagar
- Utbildningar: OBOS Education, OBOS Extend, anställd SFI-lärare mm
- Utvecklings- och medarbetarsamtal
- Friskvård
- Code of Conduct / Uppförandekod

Leverantörer och samarbetspartners

Nyckelfrågor

- Lokala inköp
- Klimatpåverkan
- Strukturerade samarbeten inom FoU
- Etikfrågor

Exempel på aktiviteter

- Leverantörsdagar
- Leverantörskontroller
- Code of Conduct / Uppförandekod
- Utvecklingsprojekt

Skolor, högskolor och universitet

Nyckelfrågor

- Klimat och energifrågor
- Socialt goda boendemiljöer
- Smartahemlösningar

Exempel på aktiviteter

- Utvecklingsprojekt
- Praktikplatser
- Examemensarbeten
- Arbetsmarknadsdagar

Myndigheter, politiker och tjänstemän

Nyckelfrågor

- Klimat- och Energifrågor
- Produktsäkerhetsfrågor
- Frågor kring socialt hållbara samhällen
- Hela Sverige ska leva
- Mångfalds- och integrationsfrågor
- Ekosystemtjänster

Exempel på aktiviteter

- Möten med myndigheter, forskare, politiker & tjänstemän
- Svar på remisser
- Deltagande i regeringens samrådsgrupper för att främja klimat och energieffektivt byggande och boende
- Medverka i seminarier och föreläsningar
- Intressentdialoger på olika teman

Intresseorganisationer

Nyckelfrågor

- Hållbart byggande
- Hållbart boende
- Miljöcertifieringar

Exempel på aktiviteter

- Löpande möten med samarbetspartner och organisationer
- Intresseorganisationer som samtalspartner
- Deltagande i bransch- eller intressesammanslutningar, ex. TMF, SGBC, Smart Housing Småland
- Aktiviteter för ett hållbart byggande ex. genom samtal och information om värdet av byggande i trä - ett förnybart material
- Intressentdialoger på olika teman. Ex rundabordsamtal i Almedalen gällande integrationsfrämjande insatser

Ägare

Nyckelfrågor

- Långsiktig lönsamhet
- Integrerat och strategiskt hållbarhetsarbete
- Integrerat och strategiskt forsknings- och utvecklingsarbete
- Övervakning av etiska frågor och ansvarsfullt agerande i värdekedjan

Exempel på aktiviteter

- Årlig styrelseuppföljning av styrning, hållbarhetsrisker och möjligheter
- Möten och rapportering om gemensamma hållbarhetsfrågor
- Kontinuerlig samordning och uppföljning av nyckeltal



Styrning

Genom ett operativt hållbarhetsråd med representanter från olika delar av koncernen har verksamhetens hållbarhetsarbete inventerats och utvecklats under året. Hållbarhetsrådet rapporterar till ledningen i OBOS Sverige.

De dokument som främst styr OBOS Sveriges arbete inom miljöansvar, sociala- och personalfrågor, mänskliga rättigheter och antikorrupcion utgörs av koncernens följande policys och avtal:

Styrdokument

- ISO 14001:2015
- Code of Conduct / uppförandekod
- Miljöpolicy
- Arbetsmiljöpolicy
- Our safety
- Affärsplanen
- VSAA – Vårt Sätt Att Arbeta
- Måldokument
- Leverantörsavtal

Ledning

Joakim Henriksson
VD
joakim.henriksson@obos.se

Ulrika Liiv
Kommunikations- och hållbarhetschef
ulrika.liiv@obos.se

Stefan Carlsson
CFO/Finanschef
stefan.carlsson@obos.se

David Carlsson
Operativ chef för projektutveckling bostäder
david.carlsson@obos.se

Daniel Öhman
Chef kommersiell projektutveckling
daniel.ohman@obos.se

Mats Walter
Operativ chef för Myresjöhus
mats.walter@obos.se

Patrick Svanström
Operativ chef för SmålandsVillan
patrick.svanstrom@obos.se

Jan-Peter Karlsson
Affärsområdeschef mark
jan-peter.karlsson@obos.se

Åsa Olausson
HR-chef
asa.olausson@obos.se

Peter Stenfelt
Chef affärsstöd och utveckling
peter.stenfelt@obos.se

Roger Pettersson
Produktionschef
roger.pettersson@obos.se

Styrelse

Arne Baumann
Styrelsens ordförande
Koncerndirektör bostadsutveckling OBOS

Daniel Kjørberg Siraj
Styrelseledamot
Koncernchef OBOS

Boddvar Kaale
Styrelseledamot
Koncerndirektör OBOS

Joakim Henriksson
Styrelseledamot
VD OBOS Sverige

Malin Svensson
Styrelseledamot
VD Kärnhem

Lars-Göran Wiss
Styrelseledamot
Arbetsagarrepresentant, Unionen

Martin Lindqvist
Styrelseledamot
Arbetsagarrepresentant, GS



Huvudkontor, Myresjö

Besöksadress:
Stationsvägen 6,
570 13 Myresjö
vx: 010 - 434 17 50

Postadress:
OBOS Sverige AB
574 85 Vetlanda

Utgåva: Maj 2018
Med reservation för
tryckfel och ändringar.