



# Uppföljning av Familjebostäders Verksamhetsplan 2019

2019-08-31



# Nyproduktion

## MÅL:

Vi ska öka tempot i bostadsbyggandet och bygga bostäder för alla göteborgare.

## STRATEGIER:

- Verka för blandade upplåtelseformer, hustyper samt olika boendeformer inom området.
- Verka för nyproduktion i större områden med fler aktörer, där sammanhållande strukturer och rätt samhällsservice ingår från början.
- Utveckla metoder för flexibla detaljplaner, hög genomförbarhet och effektiv markanvändning samt möjligheter att bygga ut allmän plats.
- Utveckla långsiktig portföljstyrning för nyproduktion.
- Industriellt byggande och koncepthus ska starkt prioriteras.
- Aktivt arbeta med fokus på lägre hyror i samspel med god kvalitet.
- Bredda marknaden.



MÅL 2019	ATT NÅ 2019	PROGNOS 2019	UTFALL 2019 - 08
Nya bostäder i befintligt bestånd	15	15	5
Välkomna nya hushåll i nyproduktion	380	372 + 7	285 + 7

MÄTETAL 2019	UTFALL 2019
Antal färdigställda bostäder /boendeform per år	
Antal nyproduktionsprojekt som har en frikopplad parkeringskostnad från boende	
Produktionskostnad kr/kvm	
Genomsnittlig hyresnivå kr/kvm samt relativhyra kr/relativ enhet	







## KOMMENTAR:

Mätetalen redovisas per helår.

7 lägenheter i nyproduktionen i Tynnered är BMSS-lägenheter. Dessa är uthyrda på lokalkontrakt till Göteborgs stad.



# Prioriteringar 2019 - Nyproduktion

Prioriteringar	Ansvar	Status	Kommentar
Konvertering av ytor till nya lägenheter i befintligt bestånd	Fastighetsutvecklingschef		Vårt mål 2019 är 15. 5 är klara på Lisa Sass gata. För 6 i Majorna/ Kungsladugård, 2 i Eriksbo och 1 på Tellusgatan är det produktionsstart i september.
Vidareutveckla underlag till beslut i både styrelsen och ledningen kring investeringar i nybyggnation.	VD		Ny process framtagen och igångsatt.
Säkerställa förvaltningsaspekter i nybyggnadsprocessen.	Förvaltningsutvecklingschef		Avstämningsmöten för alla projekt förankrat/igång. Framtiden Byggutveckling bör vara klara med sin kompetensinventering 31/12 (energi, styr, m.m.). Process/ansvarsfördelning har upprättats från start detaljplan till överlämning. Standard för teknisk dokumentation är klar för vad som lämnas över vid övertagande i förvaltning.
Stärka delar i nybyggnationsprocessen som är viktiga för Familjebostäder, med särskilt fokus på hyressättning, uthyrning, överlämning och hantering av garantier.	Förvaltningsutvecklingschef		Statusrapporter ur Antura är klart. Uthyrningsprocess är kartlagd och rullar. Nästa steg att utse ansvarig. Process hyressättning klar.
Ta fram rutin för marknads-kommunikation för nya bostäder	Kommunikationschef		Vi har vi tagit fram en process-beskrivning. Vi arbetar nu utifrån denna.
Bidra till ökad förståelse och riktlinjer för införandet av moderna mobilitetslösningar.	Förvaltningsutvecklingschef		Uppdaterat strategi för hemmaladdning av elbilar som är informerad internt på alla förvaltningsområdets APT under våren 2019.



Aktiviteten är genomförd



Aktivitet pågår



Aktiviteten ej påbörjad



# Underhåll/Renovering

## Mål

Våra hyresgäster ska inte behöva lämna sina hem på grund av kostnadsökning.

## Strategier

- Vi ska renovera varsamt.
- De boendes möjligheter att påverka sina boendekostnader ska stärkas.
- Vi ska värna lägenheter med låg hyra.
- Energieffektivisering och att bidra till minskade klimatutsläpp ska vara ett aktivt arbete.



MÅL 2019	ATT NÅ 2019	PROGNOS 2019	UTFALL 2019 - 08
Minskad energianvändning	2 %	2 %	Redovisas per helår
Nya lägenheter i trygghetsboenden	50	52	52








MÄTETAL 2019	UTFALL 2019
Hyreshöjning kr/kvm efter ombyggnation	Redovisas per helår
Andel hyresgäster som flyttar på grund av kostnadsökning vid renovering	0*
Total energimängd kWh/kvm	Redovisas per helår
Tillförda lägenheter i trygghetsboenden	52

## KOMMENTAR:

\*Svårigheter att mäta detta på ett tillförlitligt sätt. En studie genomförs på Chalmers (CMB) under ett antal år för att undersöka flyttmönster i samband med en planerad renovering. Hitintills visar studien att det är förvånansvärt få som flyttar på grund av renoveringen.



# Prioriteringar 2019 – Underhåll/Renovering

Prioriteringar	Ansvar	Status	Kommentar
Utveckla koncept för hållbar renovering av landshövdingehus.	DC Majorna/ Kungsladugård		Samtal och konceptutveckling är påbörjat.
Genomföra energibesparingsprojekt i syfte att nå energivision 2020 t ex IMD, solceller och eleffektivisering.	Fastighets- utvecklings- chef		Vi deltar i SABO:s Klimatinitiativ. Flera projekt är igång, t ex IMD och solceller.
Ta fram strategi för hållbar och varsam renovering.	Fastighets- utvecklings- chef		Riktlinje beslutad.
Utveckla metoder för att göra målprioriteringar, exempelvis tillgänglighet kontra låg hyra.	Förvaltnings- utvecklings- chef		Prioriteringen håller på att förtydligas.
Fortsatt arbete med digitalisering av fastigheter och arbetsätt.	Fastighets- utvecklings- chef		En App för projektering och upphandling används i flera projekt tex renovering av trapphus i Majorna/ Kungsladugård. Projektet är i gång!
Förtydliga och utveckla arbetsätt för hyresgästinflytande i projekt.	Fastighets- utvecklings- chef		Utvärdering pågår. Nytt projekt Vårmanadsgatan startat.
Genomföra planen för trygghetsboende som kan tillskapas inom två år.	Förvaltnings- utvecklings- chef		Diskussion med Fastighetskontoret pågår vad gäller nya kriterier. Vi har en grundplan på 50 trygghetslägenheter för 2019, 30 st 2020 samt 70 st 2021.



Aktiviteten är genomförd



Aktiviteten pågår



Aktiviteten ej påbörjad



# Styrelsens uppdrag – Underhåll/Renovering

Uppdrag	Ansvar	Status	Kommentar
Ta fram och redovisa en strategi/modell för varsam renovering där alla hållbarhetsperspektiv vägs in i bedömningen.	Fastighets-utvecklingschef	●	Klart.
Ta fram en långsiktig plan för varsam upprustning av landshövdingehus i Majorna.	Fastighets-utvecklingschef	●	Klart. Projekt pågår.



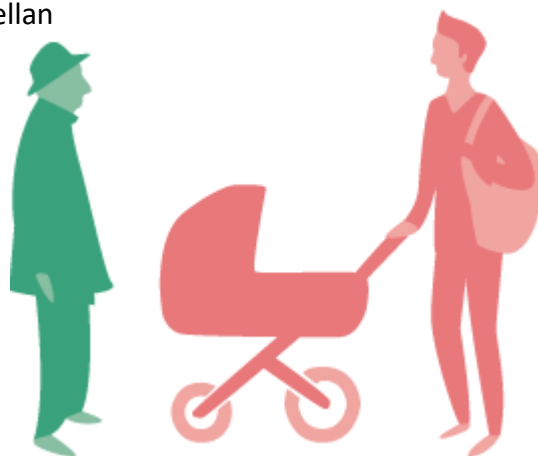
# Utvecklingsområden

## MÅL:

Vi ska bidra till att utjämna skillnaderna i livsvillkor och hälsa mellan våra utvecklingsområden och övriga Göteborg.

## STRATEGIER:

- Införa trygghetsskapande åtgärder.
- Tillföra nya bostäder och blandade boendeformer i områdena.
- Bidra till att skapa arbetstillfällen för boende i områdena.
- Vi ska vara drivande i stadens samordnade arbete för en mer jämlik stad.
- Arbeta fram en koncernövergripande social förvaltningsstrategi.
- Strategiska utvecklingsplaner ska tas fram och styra arbetet i alla utvecklingsområden och innefatta nyproduktion, förvaltning, underhåll och renovering.



## MÅL 2019

## ATT NÅ 2019

## UTFALL 2019

Trygghetsindex	75	
----------------	----	--

## MÄTETAL 2019

## UTFALL 2019 - 08









Antal tillförda bostäder per Boendeform	
Arbetsplatser/praktikplatser /feriearbeten som skapats för hyresgäster	255 st

## KOMMENTAR:

Bostäder per boendeform och utfallet för Trygghetsindex redovisas per helår.



# Prioriteringar 2019 - Utvecklingsområden

Prioritering	Ansvar	Status	Kommentar
Erfarenhetsutbyte mellan Bergsjön och Tynnered och övriga utvecklingsområden i koncernen.	DC Södra Göteborg		Pågår via deltagande i gruppen med distriktscheferna i koncernens utvecklingsområden. Erfarenhetsutbyte internt påbörjat.
Ta fram övergripande plan för Tynnered i samverkan med övriga intressenter.	DC Södra Göteborg		Arbete sker i samarbete med Bostadsbolaget. Plan presenterad för ledningsgruppen med åtgärder.
Revidera den gällande strategiska planen för Bergsjön.	DC Norra Göteborg		Ett utkast har tagits fram och är presenterad för styrelsen i augusti. Inväntar beslut.
Vidareutveckla trygghetsvärdarnas relationsbyggande såväl som situationella brottsprevention.	DC Norra Göteborg		Utbildning är i gång för trygghetsvärdar.
Pröva socialt hållbar ombildning.	DC Norra Göteborg		Framtidens styrelse beslöt i juni om inriktning för blandade upplåtelseformer. Framtidens VD fick ett uppdrag om hur detta skall genomföras.
Vidareutveckla metoderna för att öka måluppfyllelsen i de lokala skolorna.	DC Norra Göteborg		Läxhjälp är igång på fyra skolor i Bergsjön. Samt i två lokaler med föräldraföreningar i Gärdsås och Bergsjön.
Skapa arbetstillfällen genom social hänsyn i upphandlingar, praktik och entreprenörskap.	Fastighetsutvecklingschef		Pågår i alla våra entreprenader.
Familjebostäder ska vara en uppskattad och välkänd drivande kraft i arbetet för en mer jämlik stad.	VD		VD i Familjebostäder är ordf. för Bergsjön 2021 (ett BID-inspirerat fastighetsägarpartnerskap). Arrangerat och deltagit i flera seminarier och rundabordsamtal på årets Almedalsvecka.



Aktiviteten är genomförd



Aktiviteten pågår




Aktiviteten ej påbörjad





# Styrelsens uppdrag - Utvecklingsområden

Prioriteringar	Ansvar	Status	Kommentar
Ordna en konferens under år 2019 för att lyfta utvecklingsarbetet i Bergsjön.	DC Norra Göteborg		En nationell konferens för socialt byggande och modernt självbyggeri kommer att genomföras 19 - 20 september. På denna kommer utvecklingsarbetet i Bergsjön att uppmärksammas.



# Nöjda hyresgäster

## MÅL:

- Öka antalet koncerngemensamma digitaliserade processer.
- Säkerställa ett koncerngemensamt dialog- och kommunikationskoncept.

## STRATEGIER:

- Öka takten på redan påbörjad digitalisering av koncerngemensamma kundprocesser så som kontraktsskrivning, lägenhetsbyte, uppsägning av kontrakt och sms-utskick.
- Agera som en tydlig koncerngemensam beställare för digitalisering.
- Säkerställa en koncerngemensam teknisk plattform i ett utförande.
- En koncerngemensam kommunikationsbyrå.
- Lansera Sveriges största Allmännyttan i gemensamma forum.



## MÅL 2019

## ATT NÅ 2019

## UTFALL 2019






MÅL 2019	ATT NÅ 2019	UTFALL 2019
Serviceindex	80	
Boinflytandeindex	71	
Ta kunden på allvar	84	
Hjälp när det behövs	84	

## KOMMENTAR:

Redovisas per helår.



# Prioriteringar 2019 – Nöjda hyresgäster

Prioriteringar	Ansvar	Status	Kommentar
<b>Göra en företagsövergripande analys av vad kunderna tycker och fatta beslut om tre företagsgemensamma fokusområden 2019.</b>	Förvaltnings- utvecklings- chef		En företagsgemensam analys har presenterats i ledningsgruppen, ledarforum och frukostseminarium. Fokusområden har identifierats och jobbas vidare med.
<b>Omhänderta arbetet med fokusområden på distrikten genom konkreta aktiviteter med ansvarig för att följa upp arbetet.</b>	Samtliga DC		Planering och aktiviteter pågår inom alla fokusområden.
<b>Ta fram en kommunikationsplan för ökad kundnöjdhet.</b>	Kommunikationschef		Det finns en plan för kommunikation av kundenkät samt övergripande kommunikationsstrategi för fokusområden och övriga viktiga frågor.
<b>Stärka arbetet med boendeinflytande i vardagsförvaltningen.</b>	Förvaltnings- utvecklings- chef		Arbetet pågår – intervjuer med alla områdeschefer i syfte att kartlägga vad vi gör i dag. Rapport med förslag om åtgärder kommer.
<b>Lyfta fram och dra lärdom av goda exempel som finns inom bolaget andra fastighetsbolag och branscher.</b>	Förvaltnings- utvecklings- chef		Arbetet är igång. Efter kundenkäten genomfördes en workshop i alla arbetsgrupper kring fokusområden där AktivBo presenterade förslag från andra bolag. Både på Ledarforum och på personalkonferensen har goda exempel lyfts fram.



Aktiviteten är genomförd





Aktiviteten pågår



Aktiviteten ej påbörjad



# Styrelsens uppdrag – Nöjda hyresgäster

Uppdrag	Ansvar	Status	Kommentar
Presentera en plan som beskriver hur bolaget arbetar med boinflytande och vilka metoder och processer som kan utvecklas.	Förvaltnings- utvecklings- chef		Två arbeten pågår, dels intern kartläggning som ska leda till en plan inom förvaltning samt en koncerngemensam som ska leda till en verktyglåda och ett arbetsätt inom koncernen.
Utreda förutsättningarna för ytterligare personal anställd i egen regi.	HR-chef		Inte längre aktuellt.



# Vara en attraktiv arbetsgivare

## MÅL:

Vi ska vara en attraktiv arbetsgivare.

## STRATEGIER:

- Utveckla organisation, medarbetarskap och ledarskap genom det koncerngemensamma värdegrundsarbetet.
- Kompetensförsörjning genom att använda våra stolta medarbetare som ambassadörer för koncernen.
- Förtydliga möjligheterna och synliggöra mervärdet med att vara anställd i Sveriges största allmännyttan. Påbörja arbetet med att erbjuda utbildning/utvecklingsinsatser, karriärmöjligheter samt stimulera intern rörlighet inom Framtidenkoncernen.
- Ge medarbetarna förutsättningar för ett hållbart arbetsliv där fokus ligger i att erbjuda en trygg och säker arbetsmiljö och att vara en inkluderande arbetsplats.



## MÅL 2019

## ATT NÅ 2019

## UTFALL 2019

HME	75	
-----	----	--

## MÄTETAL 2019

## UTFALL 2019 - 08







Personalomsättning	
Sjukfrånvaro	6,64%
Inkluderande arbetsplats	

## KOMMENTAR:

Personalomsättning och Inkluderande arbetsplats redovisas per helår.



# Prioriteringar 2019 – Attraktiv arbetsgivare

Prioriteringar	Ansvar	Status	Kommentar
Fortsätta arbetet med att skapa karriärvägar och utvecklingsmöjligheter i bolaget.	HR-chef		En modell för successionsordning för byggprojektledare är beslutad. Vi arbetar nu vidare med fokus på karriärvägar för medarbetare i förvaltningen.
Implementera temperaturmätning i realtid i hela bolaget och säkerställa att det blir ett verktyg för både chefer och medarbetare.	HR-chef		Förvaltningsutveckling, Ekonomiavdelningen, Norra Göteborg och Södra Göteborg samt ledningsgruppen är igång. Resten av bolaget kommer att starta med första veckan i oktober.
Öka bolagets attraktivitet som arbetsgivare genom att arbeta med Employer Branding.	HR-chef		En plan för Employer Branding är framtagen och beslutad i ledningsgruppen och även presenterad för styrelsen. Ett antal aktiviteter kommer nu att planeras och genomföras enligt planen.
Utvärdera och utveckla ledarskapet enligt ledarfilosofin.	HR-chef		Den nya mallen för medarbetarsamtal för chefer som bygger på ledarfilosofin har använts inför årets lönerevision. Möten inbokade med HR-chef och chefer som har underställda chefer för genomgång av kompetensbehov eller andra åtgärder.
Öka normmedvetenheten hos chefer och medarbetare.	HR-chef		Våra medarbetare har genomfört en kortkurs i normmedvetenhet under våren. Under hösten kommer det vara WS för samtliga chefer.
Ta fram strategi/modell för omhändertagande av praktikanter.	HR-chef		Arbete påbörjat med att ta fram ett årshjul över de åtaganden vi har för att ta emot praktikanter från skolor. Haft möten med förvaltningsutveckling för att kartlägga vilka typer av sysselsättningsåtgärder och praktikplatser vi har i bolaget.



Aktiviteten färdig





Aktiviteten pågår



Aktiviteten ej påbörjad



# Styrelsens uppdrag - Attraktiv arbetsgivare

Uppdrag	Ansvar	Status	Kommentar
Ta fram och presentera en plan som beskriver hur bolaget marknadsför sig och uppfattas som arbetsgivare av potentiella, nuvarande och tidigare anställda.	HR-chef		En plan för Employer Branding är framtagna och beslutad i ledningsgruppen och även presenterad för styrelsen.
Presentera en djupgående analys av hur olika anställningsformer används i bolaget, samt andelen konsulter och entreprenörer som anlitas i den löpande verksamheten.	HR-chef		HR har gjort en sammanställning avseende anställningsformer i bolaget.



# God ekonomi och effektiv verksamhet

## Långsiktiga finansiella mål:

- Vi ska säkerställa en stabil ekonomisk utveckling för att skapa ett ekonomiskt utrymme som möjliggör ett långsiktigt agerande.
- Genomsnittlig justerad soliditet om lägst 50% över 10 år.
- Självfinansieringsgrad om minst 30% vid nyproduktion över 10 år.

## STRATEGIER:

### Aktivt verka för att öka kassaflödet genom att frigöra inom:

- Intäkter i befintligt bestånd och nyproduktion
- Effektivisering
- Besparingsaktiviteter
- Minska nyproduktionskostnader
- Samarbeta externa parter
- Upplåning



MÅL 2019	ATT NÅ 2019	PROGNOS 2019	UTFALL 08
Kassaflöde före nyproduktion	98 Mnkr	87 Mnkr	120 Mnkr

MÄTETAL 2019	UTFALL 2019
Avkastning fastighetsinvesteringar	
Justerad soliditet	
Självfinansieringsgrad	
Belåningsgrad	






## KOMMENTAR:

Mätetalen redovisas på helår.





# Prioriteringar 2019 – god ekonomi och effektiv verksamhet

Prioriteringar	Ansvar	Status	Kommentar
Effektivisera maskinparken utifrån behov, möjligheter till korttidsförhyring och anlita av entreprenörer.	DC Majorna/ Kungsladugård		Första kontakt tagen med Göteborg Stad Leasing kring upphandling och ett startmöte för intern maskinpark har genomförts. En inventering av maskiner har påbörjats och en serviceupphandling är planerad.
Fullfölja arbetet kring ökad koncernsamarbeten.	Ekonomichef		Nya gemensamma tjänster inom HR har etablerats. Lönehantering utreds i koncernen. Målbild är fastställd för IT och gap-analys pågår. Resursbehov inom IT diskuteras och planeras över bolagsgränserna.
Inriktning mot koncerngemensamma IT-lösningar för effektivare förvaltning.	Ekonomichef		Testperiod med prototyp för gemensam hyresgäst-app har genomförts. Beslutsunderlag förbereds för projekt med hyresgäst-app i full skala och gemensam dataplattform för fastighetssystemet. Nya systembehov diskuteras inom koncernen. Förstudie kring införande av stadens ekonomisystem pågår.
Förnyad utbildning i beställarrollen – hur gör bra affärer.	Fastighets- utvecklings- chef		Arbetsgrupp ska startas, workshop och utbildning med uppstart i juni. Spendanalys pågår. Arbetet påverkas av vakanser inom Inköp.
Utveckla arbetet kring underhållsplaneringen för ökad samsyn kring prioriteringar.	Fastighets- utvecklings- chef		Klart.



Aktiviteten är genomförd



Aktiviteten pågår



Aktiviteten ej påbörjad

