

# STYRELSEMÖTE

## 5 DECEMBER 2019

# 7. VD-RAPPORT

# ORGANISATIONSUTVECKLING OCH VERKSAMHETSSTYRNING

---

Lena Molund Tunborn, VD, Poseidon

# Bakgrund

Poseidon är sedan några år i huvudsak ett **förvaltande** bolag.

**Byggutveckling** planerar och bygger hyresrätter och bostadsrätter/egna hem.

**Störningsjouren** stöttar och ger service till oss förvaltande bolag i störningsärenden och ansvarar även för **Fastighetsjouren**.

Vi måste nu fokusera på att bli en **skicklig förvaltare** av våra fastigheter och bostadsområden utifrån alla perspektiv:

- nöjda hyresgäster,
- samhällsnytta och socialt ansvarstagande,
- attraktiv arbetsgivare,
- god ekonomi,
- effektiv verksamhet



# Vårt ägardirektiv

- Vår fastighetsförvaltning ska hålla en god kvalitet och tillgodose de boendes behov av **trygghet, trivsel och service**.
- Vi ska främja **integration** och **motverka diskriminering**.
- Vi ska tillsammans med andra aktörer inom staden och andra hyresvärdar bidra till en **god bostadssocial situation** i Göteborg.
- Vi ska även själva eller tillsammans med andra bidra till **stärkt egenförsörjning** och **ökad välfärd** i de bostadsområden där sådana behov finns.
- De boendes vilja att **påverka sitt eget boende** ska tillvaratas genom att de ges **inflytande** över sitt eget boende och dess närmsta omgivning.



# Vårt ägardirektiv, forts.

- Vi ska sträva efter att **minska den negativa miljöpåverkan** som uppkommer i ombyggnation och förvaltning.
- Vi ska ge boende **goda förutsättningar att ta eget ansvar för den miljöpåverkan** som uppkommer i det egna boendet.
- Vi ska ha en **god samverkan och effektivt samarbete** med stadens nämnder, övriga bolag inom Stadshus AB och externa intressenter.

Till detta kommer att koncernens mål är att **färdigställa 14 000 bostäder 2018 – 2028**. Det är en stor **finansiell utmaning**.



# Tydliga direktiv i Framtidens AP 2020 – 2022

”För att koncernen ska klara detta krävs stora förändringar. Ekonomiskt utrymme måste skapas genom att **frigöra resurser, renovera varsamt och effektivisera den egna organisationen**”.



Nuläge

# Nuläge

Vi bedriver vår verksamhet i en **decentraliserad organisation** som bygger på att vi arbetar nära våra hyresgäster – det är **bra** och den ska vi hålla fast vid. Men det finns alltför **mycket som tyder på** att vi behöver en **förändring**.

Vi visar brister i vårt ansvar som **fastighetsägare** – OVK, radon, kemikalier, SBA, eftersatt underhåll.

Vi visar brister i **styrning och uppföljning** av vår verksamhet.

Vi visar brister i följsamhet med **regelverk, riktlinjer och rutiner**.

Befintlig organisation har också haft svårt att **vända ökade driftkostnader**.





# Att slipa en diamant

**Projektorganisation** är etablerad och **projektdirektiv** beslutat.

Arbete pågår nu med att planera arbetet framåt och leverans inom tre områden:

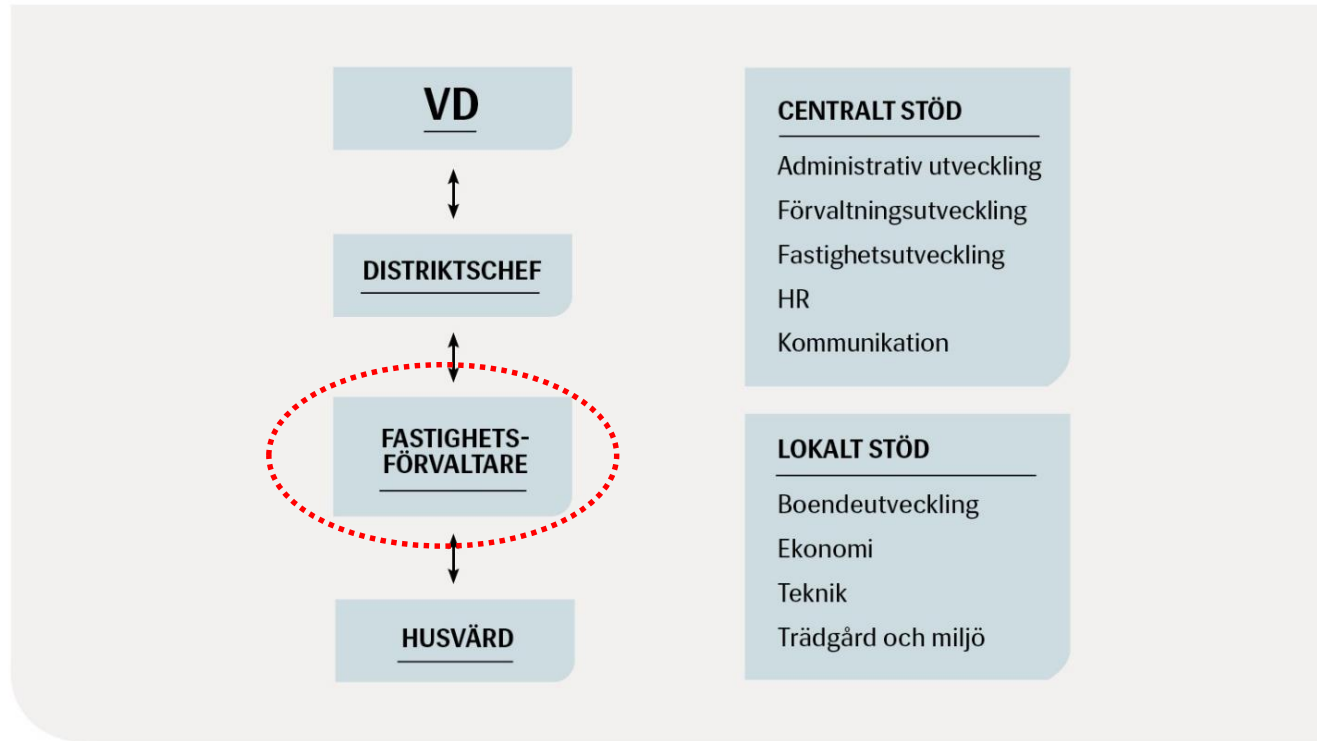
- Inriktning och ramar
- Organisationsstruktur
- Processer och arbetssätt

**Projektmålet** är att skapa en verksamhetsstyrning som ger förutsättningar för:

- En **effektiv organisation** baserad på tydliga arbetssätt och ansvarsområden
- Att tydliggöra Poseidons identitet, **uppdrag** och **inriktning**
- Fokus på **kund** och **samhällsnytta** med utgångspunkt i **affärsmässiga** principer
- Ett gott **ledar- och medarbetarskap**



# Organisation från 1 april 2020



# Fastighetsförvaltarrollen – innehåll

- Samlat ansvar för **lagkrav, myndighetskrav och kvalitetskrav.**
- Samlat ansvar för fastigheters **ekonomi och teknik.**
- **Personalansvar** för husvärdar.

Vilka är de **önskade effekterna?**

- Våra fastigheter får en **starkare** och mera **specifik styrning.**
- Vi optimerar intäkter och minskar kostnader där kunskapen om fastigheterna finns – vi **ökar vår effektivitet.**
- Vi skapar en stabilare och **mindre sårbar organisation.**
- Vi ger fler medarbetare möjlighet att **utvecklas.**





Distrikt Väster  
– ny organisation i 11 månader

# Fastighetsförvaltarrollen – erfarenheter

## Positiva effekter

- **Kortare beslutsvägar** i vissa frågor
- Ökad förståelse för, och **kunskap om, ekonomin** inom de egna fastigheterna
- **Ökad insyn** i vad som pågår, mer påläst på de fastigheter som en fastighetsförvaltare ansvarar för
- **Ökad gemenskap** när man kommer närmare sin chef
- **Tydlig kommunikationspunkt** för stödfunktioner på HK

## Behöver förbättras

- Fördelning av UH-budgetens **ansvar måste tydliggöras** – vad ligger på fastighetsförvaltare respektive fastighetsingenjör?
- En tydligare **mötesstruktur för samordning** och kommunikation
- Behövs **tydligare mandat** för rollen, vad får fastighetsförvaltaren godkänna och inte

# Fastighetsförvaltarrollen – resultat

## Nöjdare hyresgäster

- **Serviceindex har ökat** med +1,8 % till 79%

Väster har därmed gått upp till andra plats bland distrikten från tidigare fjärde.

- **”Ta kunden på allvar” har ökat** med 3,1% till 83,6%.

Den näst största ökningen i distrikten och Väster har därmed gått upp till andra plats från tidigare sjätte.

## Engagerade medarbetare

	Väster	Index
Ledarskapet	8,2	7,6
Arbetsglädje	7,7	7,2
Meningsfullhet	7,7	7,2
Autonomi	8,1	7,4
Arbetssituation	7	6,8
Delaktighet	8,3	7,4
Egen utveckling	7,2	6,8
Teamkänsla	8,6	7,9
Engagemang	7,9	7,5

Väster ligger över index i alla delar.

# Fastighetsförvaltarrollen – resultat

## Ökat driftnetto

- Systematisk genomgång av ytor, avtal och energikostnader har gett en ökning av driftnettot med **cirka 1 mkr/år**.

## Ökat fastighetsvärde

- Med 5 % i direktavkastningskrav ger det ett ökat fastighetsvärde på **20 mkr**.

# Hjällbo och Angered blir ett distrikt 1 april 2020





# Varför ett distrikt?

I Hjällbo och Angered finns **våra två utvecklingsområden**. Hur vi lyckas med att vända utvecklingen här kommer att ha stor bäring på hur Poseidon **anses lyckas med sitt uppdrag**.

Områdena har flera **liknande utmaningar** och till viss del en **gemensam organisation** idag (Trygghetsgrupp och IOP-avtal).

Distrikten **samverkar idag med samma organisationer** och personer inom stadsdel, polis, förvaltningar med flera.

Att samla våra resurser gör att vi mer **effektivt kan driva utvecklingen** i våra utvecklingsområden och **hitta synergier i det arbetet**.



# Varför ett distrikt, forts.

Distrikten har ett **geografiskt nära läge** och ligger i samma stadsdel.

Hjällbo och Angered är våra två minsta distrikt. Genom att slå samman kan vi **minska administrationen** och får färre rapporteringsenheter.

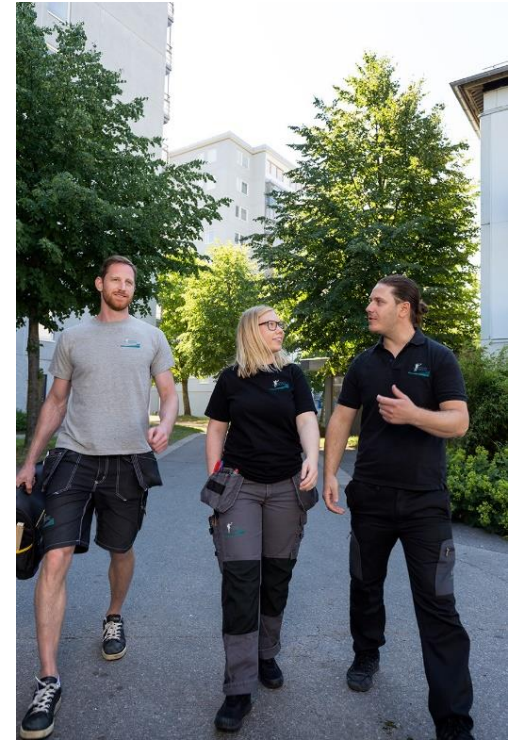
Det här är en **bra tidpunkt** att göra en sammanslagning. Eftersom vi inför rollen som **fastighetsförvaltare** och **slipar på andra roller** kommer vi att **behöva medarbetare i delvis nya roller**.

Det innebär att det kommer att finnas nya tjänster att söka internt, som ger möjligheter för de personer som vill gå vidare från sin nuvarande roll.



# Hur påverkas våra medarbetare?

- Förändringen innebär **ingen övertalighet** i bolaget.
- Under 2020 har vi en aviserad pensionsavgång bland distriktscheferna. Vi har alltså sju chefer till sju tjänster.
- De allra flesta medarbetare **behåller sin nuvarande roll och geografiska placering** inom det nya distriktet.



# Vi behöver bli vårt bästa jag

Två distrikt slås samman och Thomas Svensson går i pension under 2020. Vi har alltså sju distriktschefer till sju tjänster.

Det här är ett tillfälle för mig att **matcha distriktens utmaningar med rätt kompetens.**

Några distrikt har stora kommande **renoveringsprojekt**, andra större **nybyggnationer**, vi har utmaningar i vårt **lokalbestånd**, andra distrikt befinner sig i ett **förvaltningsstadium.**

**Ibland behöver vi se oss själva med nya ögon.** Som ledare ska man ha en förmåga att se och adressera förbättringar och driva förändring. Det gör man inte alltid bäst i en organisation man verkat länge. Därför vill jag göra en **rockad av distriktschefer.**

# Distriktschefer från 1 april 2020

Angered: **Dennis Andersson**

Backa: **Malin Eriksson Isberg** (ingen förändring)

Centrum: **Annicka Thorin**

Hisingen: **Daniel Lagerås**

Kortedala: **Johannes Wallgren** (ingen förändring)

Väster: **Chreismer Ericzon** (efterträder Thomas Svensson)

Öster: **Svante Lahti**

