

## VD-rapport

### *Nytt utvecklingsspår inom Organisationsutveckling och verksamhetsstyrning*

Vi fortsätter att ”slipa diamanten” och lägger nu till ytterligare ett utvecklingsspår –  
Värderingar och varumärke:

- Inriktning och ramar
- Organisationsstruktur
- Processer och arbetssätt
- *Värderingar och varumärke*

En fördjupad bild av utmaningarna finns i redan genomförda intervjuer med enskilda och grupper av medarbetare på distrikt och huvudkontoret. Jag ser också ett behov av ett nytt utvecklingsspår mot bakgrund av vår delvis nya distriktsorganisation.

”Värderingar och varumärke” ska tydliggöra och skapa en samsyn kring våra värderingar – vilka är vi? Vad gör vi och varför? Vart vill vi? Och vad lovar vi? Svaren kommer i sin tur att utgöra plattform för vårt arbetsgivarvarumärke, och ska besvara frågor som: Varför ska man jobba på Poseidon? Vad förenar oss som jobbar på Poseidon? Vad lovar vi som arbetsgivare och vad gör oss unika?

Avdelningen Kommunikation samt HR blir ansvariga för framdriften. Hösten ägnas åt att ta fram definitioner och verktyg för intern dialog. 2021 ligger fokus på implementering och att med våra medarbetare som ambassadörer, sprida berättelser och innehåll, internt och externt.

### *Avfallsplan 2020 – 2025*

Poseidon har nyligen antagit en avfallsplan för de närmaste fem åren (bilaga A). Planen utgår från nationella miljökrav samt stadens miljömål och fokuserar på att öka sorteringen och förebygga avfall. Handlingsplanen omfattar såväl hyresgäster som förvaltningen av våra fastigheter och utemiljön, samt egna kontor och andra lokaler. Som exempel kan nämnas att:

- Hushållens restavfall ska minska till 300 kg/lägenhet till 2025.
- Grovavfallet ska minska med 10 % till 2025 jämfört med 2020.
- Minst 50 % av matavfallet ska sorteras ut 2025.
- Kundbetygen som berör avfallshantering (Soppantering, Möjligheter till källsortering och Städning av soputrymmen) ska inte understiga 70 %.

Planen kommer att brytas ner årligen inom ramen för bolagets verksamhetsplan. Uppföljning kommer att ske genom bolagets årliga uppföljning och rapportering av avfall.



## Koncerninformation

### *Pandemihantering*

Från den 17 augusti gäller nya rutiner för hemarbete. De som kan arbeta hemifrån kommer att göra det tre dagar per vecka. Beslutet gäller under förutsättning att smittspridningen inte förvärras, och att sjukfrånvaron inom koncernen kvarstår som fortsatt låg. Syftet är att bidra till att begränsa smittspridningen i samhället genom att färre transporterar sig till och från arbetet och träffas på arbetet. Avsikten är också att kunna upprätthålla verksamheten över tid, genom att minska risken för att medarbetare blir sjuka samtidigt. Vi bedömer även att utökade möjligheter till sociala kontakter som detta innebär, kan skapa förutsättningar för medarbetare att orka hålla i de åtgärder, som kan komma att bli nödvändiga under hösten.

Bolagen fortsätter att uppmana hyresgäster att höra av sig om de har svårt att betala sin hyra, så att man vid behov kan komma överens om anstånd och betalningsplaner. Detta för att undvika att hyresgäster bygger upp hyresskulder och att ärenden går vidare till inkassobolag och kronofogdemyndigheten. Arbetet med att förbättra digitala lägenhetsvisningar pågår också intensivt.

### *Poseidon representant för koncernen i Hyresrådet*

Jag är från och med nu koncernens representant i Sveriges Allmännyttas Hyresråd. Rådet består av elva vd-ar från allmännyttiga bostadsföretag i olika delar av landet. Uppdraget är att utifrån ett allmännyttigt perspektiv ge förslag på hur hyressättningen kan utvecklas och de kollektiva förhandlingarna förbättras. Det gäller både de årliga hyresförhandlingarna och hyressättning i samband med till exempel nyproduktion och renovering. Rådet har möten månadsvis.

Göteborg 2020-09-07

Lena Molund Tunborn  
VD

## Bilagor

Bilaga A      Avfallsplan 2020 – 2025