

Styrelsehandling nr 7

Datum: 2021-06-07

Diarienummer: FB2021-1396

Handläggare: Thorbjörn Hammerth

Telefon: 031-731 67 50

E-post: thorbjorn.hammerth@familjebostader.se

VD rapport till styrelsen i Familjebostäder den 7 juni 2021

Den första månaden maj har verkligen försvunnit i ett nafs (tyvärr eftersom den är så fin). Att komma in i Familjebostäders värld har varit helt fantastiskt och inspirerande. Tonen är familjär, det är ordning och reda och ett välskött företag. Den första tiden handlar delvis om att bara springa ikapp tåget och förstå alla frågor och samtidigt träffa organisationen för att förstå teamet, individerna och arbetssätten. Ovanpå detta har staden erbjudit ett ledarskaps- och utvecklingsprogram i maj och Framtiden har haft mycket aktiviteter som tarvt olika förberedelser. Emellertid, det är roliga uppgifter och precis den utmaningen som jag sökt och som ger mycket energi.

Intervjuer av hela organisationen

Tack vare pandemin (låter konstigt) har jag kunnat träffa samtliga 225 medarbetare både i grupp och lite individuellt via teams. Dessa möten har varit långt bättre än vad jag kunnat föreställa mig. Jag har fått en god bild av utmaningarna, medarbetarna och processer. Jag har även träffat hela organisationen vid två tillfällen och berättat vem jag är och lite summeringar kring alla intervjuer. En viktig slutsats är att mycket är bra och att förbättringarna handlar om att bli tydligare i sin identitet, mer strategiska och långsiktiga inför beslut och utveckling. Vi har en enorm potential att leda bostadsbranschen både som enskilt företag och tillsammans med Framtidskoncernen. Jag kommer också vinnlägga mig om att utveckla goda relationer med Poseidon och Bostadsbolaget i första rummet. Dessa kontakter är redan inledda i och med arbetet kring särskilt utsatta områden, nyproduktion, samverkansprojekt med mera.

Tynnered – en strategisk och angelägen fråga

Denna fråga ligger högst på min dagordning. Budskapet från Framtiden är att rulla på verksamhet och inte invänta något. Min tanke är att träffa Bostadsbolaget och Poseidon nästa fredag den 4 juni och skissa på en modern gemensam ”förvaltarorganisation”. Där vi tar ett rejält grepp och forcerar arbetet för att komma ifatt de övriga utvecklingsområdena. Detta innebär att vi behöver rekrytera en ny distriktschef som har helt fokus på området och med samma upplägg som vi har i Bergsjön.

Strategidagar

Efter sommaren planerar jag för att ha tre halvdagar för att diskutera vision, långsiktiga mål, inriktning, strategier med ledningsgruppen. Vart ska Familjebostäder vara om tio år, vilka huvudvägar ska vi satsa på för att komma dit och vilken arbetsform stärker detta bäst. Här finns ett förbättringsområde och att resonera ihop sig kring begrepp och förhållningssätt. Detta arbete ska mynna ut i ett strategidokument som vi kan ha som utgångspunkt inför vår styrelsekonferens i höst. En av modellerna som jag tänkte använda är den så kallade DAC-modellen som vi använder i stadens utvecklingsprogram. En enkel och tydlig modell som innebär att fastställa en långsiktig riktning (direction), samordning av resurser (alignment) och därefter ett personligt åtagande/engagemang (commitment).

Fastighetsägaransvar – en lucka att fylla i branschen

Familjebostäder har under lång tid jobbat med att fastställa skötselnivåer och standards som ska gälla för olika fastighetsrelaterade frågor som larm, lås, skalskydd, OVK, elsäkerhet osv. Nu har vi sammanställt detta i ett enhetligt dokument med 22 områden som fokuserar på helhet och hur dessa områden ska skötas och utvecklas.

Ett föredömligt arbete och här ska vi rycka åt oss ett branschinitiativ och utveckla dessa frågor utifrån ett hyresgästperspektiv och förebyggande förvaltning.

Det blir också ett bra utvecklingsområde mellan förvaltningen och fastighetsutvecklingsavdelningen.

Organisation – justeringar, inga stora förändringar

Som sagt, organisationen är välskött och fungerar väldigt bra. En avdelning hänger emellertid i luften och det är förvaltningsutveckling. Denna avdelning är rätt tänkt men fel organiserad. Om den ska vara kvar så behöver den fyllas med rätt förvaltningsstöd och renodlas. Kundservice som ligger där idag bör flyttas till kommunikationsavdelningen. Placeringen av uthyrningen är något mer oklar och behöver diskuteras och analyseras.

Tillsättningen av resurser i Bergsjön med utvecklingsledare och trygghetsvärdar är en prövning men fungerar väl genom ett gott och närvarande ledarskap. Initialt så krävs en påtaglig coachning för att slussa in funktionerna på ett rätt sätt.

När det gäller distriktscheferna så bör vi ha en samordning av deras verksamhet och detta ska jag diskutera med distriktscheferna.

Attestordning – rätt ansvarsnivå

När det gäller alla våra projekt, renoveringar och investeringar så ska jag godkänna alla insatser som ligger över en miljon SKR. Det är väldigt många projekt, stor dokumentation och nästan omöjligt att veta vad man skriver på. Min linje är att det man skriver på ska man ha full kontroll och kunna ha rimliga synpunkter på. Inför nästa styrelsemöte återkommer jag med förslag om att justera dessa belopp så att rätt individ gör slutbedömningen och att jag fokuserar på projekt med större risknivå och där jag behöver ha mer detaljerad kännedom. Diskussion tas i ledningsgruppen kring kompetensnivå, ansvar och vad som är bäst för verksamheten.

Justeringar av styrelseagendan

Inför nästa styrelsemöte grupperar jag om styrelseagendan något. Vi samlar ihop alla frågor som hänger ihop under fasta block – företagsledning, ekonomi/finans, hyresgäster, medarbetare, fastighetsinvesteringar/renoveringar och verksamhetsfrågor. Det följer också verksamhetsplanens mål. På agendan framgår tidsåtgång, typ av ärende och vem som föredrar respektive punkt.

Thorbjörn Hammerth
Vd