

VD-rapport 29 september 2021

Det har varit en speciell situation att börja ett nytt jobb mitt under pandemin. Det är både lättare och svårare samtidigt. Organisationen har varit fantastisk och vi har lyckats genomföra mer än vi tänkt oss genom att vara kreativa och ändra arbetssätten. En kris ger alltid nya möjligheter och utrymme till förändringar som är lättare att göra när mycket är under omprövning.

För närvarande jobbar vi i ledningsgruppen med att utveckla vår verksamhetsplan till att bli en mer långsiktig företagsplan med både korta och långa mål samt strategier. Att den blir mer strategisk-operativ och inte enbart handlar om operativa åtgärder. Vår organisation är handfast och vana vid att lösa direkta problem. Förändringen blir att både tänka lite längre och bredare utan att tappa leveransförmågan.

Vi ser därför över visionen, mål, strategier, organisation, processer och konkreta åtgärder. Syftet är att allt vi gör ska hänga ihop och samverka för att uppnå högre målsättningar. Detta grundmaterial används sedan på styrelsekonferensen så vi är överens om riktning, samordning och våra åtaganden. Det ska faktiskt bli väldigt roligt att träffas fysiskt och resonera kring framtidens boende och vad vi ska bidra till för att vidareutveckla oss och staden.

Flexibla arbetssätt

Inom Framtidskoncernen pågår olika insatser och jag tycker vi har en bra balans just nu. Framtiden tar fram olika rutiner/riktlinjer som vi använder men som vi anpassar efter de lokala omständigheterna. Just nu är det mycket fokus på återgång till jobb och framtidens flexibla arbetssätt efter pandemin. Alltså, hur kan vi jobba bättre och effektivare genom att dra lärdomar från pandemins digitalisering och hemarbete. Från och med första oktober till sista oktober så har vi en succesiv återgång till arbetsplatsen där vi jobbar två dagar på plats och tre dagar hemifrån.

Från och med första oktober kommer jag att jobba en dag i veckan från något av våra 11 områdeskontor. Jag tar helt sonika med mig jobbet dit och syftet är att lära känna vår organisation och husen ännu bättre. Liksom att ha hög tillgänglighet för organisationen så att alla kan komma till tals. Jag har träffat respektive områdeskontor i hela förvaltningen under juni månad och dessa möten var väldigt bra. Jag ser att det finns mycket tankar, idéer och kraft som vi ännu bättre ska tillvarata.

Utvecklingsområden

Det är ett stort fokus på våra särskilt utsatta områden Bergsjön och Tynnered och det är väldigt bra. Just nu har vi i princip byggt upp två kompletterande organisationer som jobbar med sociala frågor i båda distrikten. Det innebär att vi rekryterat utvecklingsledare, trygghetschef, trygghetsvårdare och kommunikatörer samt boendeutvecklare. Detta är nya företeelser i bostadsbranschen som behövs och kan göra skillnad. I Bergsjön gör vi allt detta i egen regi. Det vill säga tre utvecklingsledare, en trygghetschef (rekrytering pågår) och sju trygghetsvårdare samt en kommunikatör. Stort fokus ligger på att integrera denna grupp i den reguljära förvaltningen så att det inte blir två olika spår utan team som kompletterar varandra. Detta är alltså en del av det som kallas superförvaltning.

I Tynnered är utformningen en annan. Här köper vi trygghetsvårdare av säkerhetsföretaget Cubsec och tillsätter interna utvecklingsledare från Södra Vägen. En lyckosam kombination och här driver vi även Fastighetslabbet och har en kommunikatör på plats. Tynnered kommer också att bli ett eget distrikt med en ny distriktschef som ska rekryteras. På detta sätt kan vi driva på och ganska snabbt återta det vi tappat på ovissheten kring bolagsbildningen. Vår bedömning är att det inte blir någon bolagsbildning, därav dessa insatser.

I Västra Frölunda och Tynnered som är en geografi på Polisens lista över särskilt utsatta områden finns både vi, Bostadsbolaget och Poseidon. Vi har därför dragit igång olika samarbetsprojekt där vi ska identifiera nuläget och hur långt respektive bolag har kommit i de åtta olika faktorerna som utgör superförvaltningen. Syftet är sedan att fastställa vad vi gemensamt kan göra (som ger mer effekt än om var och en gör detta) samt vad respektive bolag gör. Vi har inte fastställt exakt hur arbetet ska organiseras men ambitionen är att visa på ett utomordentligt samarbete när vi faktiskt är alla tre bolag på samma ställe. Möten är inbokade. Utöver detta pågår projektet Destination Tynnered som är en samverkan där Stena Fastigheter, Volvo, Framtiden ingår. Vi och Bostadsbolaget deltar i detta delprojekt. Flera rundvandringar har skett och olika kontakter har etablerats.

Min egen bedömning är att Tynnered fungerar väldigt väl just nu. Det sker rader av positiva händelser med nyetablering av skola, utveckling av centrum, nyproduktion av bostäder, stora renoveringar och förbättringar av gårdsmiljöerna.

Valkampanj

Parallellt med detta så gör vi vår egen ”valkampanj”. Det betyder att vi kör en kampanj som vi kallar för ”Vi lyssnar, gör och berättar”. Syftet är att beskriva allt som har skett i samband med den årliga hyresenkäten men också påvisa vikten av att vi berättar om det vi gör. Vi behöver verkligen bli bättre på att kommunicera med våra hyresgäster och synliggöra oss när vi gör bra saker. Vi kommer prioritera en utökad dialog med våra hyresgäster, ett förstärkt boinflytande, att sätta upp ordentliga skyltar när vi genomför renoveringar och nyproduktion och förstärka våra områdeskontor med mera. Här finns mycket att göra.

Om några veckor går vår hyresenkät ut till hälften av våra hyresgäster. Sannolikt kan vi få en liten dipp, med tanke på alla restriktioner som gällt och att vi skjutit

fram olika servicebesök om dessa inte är akuta. Detta är ett mönster för hela Sverige. Däremot är ambitionen att vi inom tre år ska vara det bästa bolaget när det gäller flest nöjda hyresgäster i de större bolagen. Vi har en resa att göra men det är fullt möjligt och då ska vi gå för det. Enkäten redovisas till styrelsen.

Tystnadskulturen

När det gäller rapporten kring tystnadskulturen så har vi haft uppe denna i Framtiden och hos oss själva. Vi är inte direkt berörda och har dessutom mycket bra rutiner kring otillbörlig påverkan, hot, trakasserier, att anmäla direkt och inte minst oriktiga hyresförhållanden och noggranna bedömningar kring vem som hyr lokaler i våra bostadshus. Det har påtalats vikten av att trygghetsvårdarna har en stabil bakgrund. Det pågår också ett arbete inom koncernen med att utveckla denna roll ytterligare. Min egen uppfattning är att vi är och ska fortsätta att vara ett transparent företag som ger en korrekt bild av verkligheten och stödjer våra medarbetare vid olika polisanmälningar etc. Vid samtliga rekryteringar sker kompletterande bakgrundskontroller som genomförs av ett specialistföretag som endast använder sig av öppna källor.

Vid sidan om denna verksamhet så deltar jag i stadens ledarforum och ingår i planeringsgruppen för att utveckla ett djupare och effektivare samarbete mellan förvaltningarna och bolagen. Vi jobbar utifrån en gemensam modell och med tre utmaningar. Där här ger mycket bra kontakter, bra relationer och en möjlighet att förbättra vissa saker för oss.

Med stark i oktober börjar vi (administrativ personal på Södra vägen) alltså en succesiv återgång till arbetsplatsen. Det kommer att ge en energikick in i systemet och vi gör även smärre justeringar i våra lokaler. Jag kommer också att prioritera att få dialogen med de fackliga organisationerna att förbättras en smula så att vi ger information i god tid och lyssnar in olika synpunkter. Justering av attestinstruktionen presenteras på styrelsemötet i oktober.

Framtidenkoncernen har bedömt att det i nuläget strider mot GDPR att införa förmånsportalen Benify. De bolag inom koncernen som idag inte använder Benify har därför rekommenderats att avvakta införande av förmånsportalen.

Thorbjörn Hammerth
Vd