

Mål och inriktningsdokument för Störningsjouren i Göteborg AB 2017

Det viktigaste styrdokumentet för verksamheten är det ägardirektiv som beslutades av koncernstyrelsen i Förvaltnings AB Framtiden 2013-05-20.

Störningsjouren i Göteborg ska, främst på uppdrag av och i nära samarbete med systerbolagen inom Framtidenkoncernen och i förekommande fall privata kunder inom Göteborgs kommun, utveckla ändamålsenliga tjänster avseende främst störningshantering och trygghetsskapande åtgärder för god bostadssocial miljö och därigenom aktivt bidra till en attraktiv bostadsmarknad i Göteborg. Bolagets dialog med Göteborgssamhället är viktigt och ska präglas av öppenhet.

Trygghet

Störningsjouren skall arbeta för att utveckla tryggheten för såväl kunderna, hyresgäster, kundernas personal samt den egna personalen. Störningsjouren ska fokusera på att utveckla säkerhetsarbetet och vara en drivande aktör i att öka samarbetet i staden kring frågorna. Personalens fysiska och psykosociala arbetsmiljö skall sättas i fokus.

Störningsjouren skall i samarbete med kunder och övriga staden speciellt vara delaktig i koncernens arbete i de sex stadsdelar polisen identifierat som särskilt utsatta.

Affärsmässiga modeller

Verksamhet och tjänsteutbud skall utvecklas utifrån Störningsjourens expertis inom området såväl som genom omvärldsanalys av den lokala och nationella bostadsmarknaden. Detta skall utmynna i affärsmässiga modeller, affärsutvecklingsmöjligheter och en eventuell ökning av externa kunder. Ny lagstiftning möjliggör ökning av kundbas och Störningsjouren skall göra en plan för detta.

Ledande aktör

AB Framtiden är en ledande aktör på bostadsmarknaden. Störningsjouren skall i sin roll bistå koncernen att vara ledande på bostadsmarknaden. Koncernen bistår i sin tur med att stärka och tydliggöra Störningsjourens roll i koncernen och staden samt att säkerställa, definiera och kommunicera Störningsjouren som ledande aktör på marknaden.

Uppdrag som skall utföras 2017 enligt KF's budget

- Likabehandlingsplaner ska tas fram utifrån samtliga diskrimineringsgrunder, ur både invånar- och medarbetarperspektiv
- Talarstatistik ska föras under minst tre styrelsemöten. Statistik ska bifogas protokoll.
- Andelen chefer födda utanför Norden ska öka kraftigt och följas upp
- Andelen kvinnliga chefer inom manligt dominerade verksamheter ska överstiga andel kvinnor inom samma verksamhet
- Friskvårdsbidraget ska höjas med 200 kr per person