

VD-rapport 3 november 2021

Till att börja med vill jag rikta ett riktigt stort tack för allas engagemang och kloka synpunkter på strategimötet den 13 oktober. Det var dessutom inspirerande att träffa er alla i veckliga livet och detta kommer vi att fortsätta med från och med detta styrelsemöte. Ledningsgruppen fortsätter nu att bearbeta planen och era synpunkter och kompletterar med justeringar av organisationsmodellen. Vi kommer också att ta interna diskussioner med facken och samtliga anställda i organisationen i olika workshops för att fånga synpunkter och förklara vägval och prioriteringar.

Ny utgåva av företagsplanen skickas till er under december månad. Målet är att sjösätta planen den 17 januari efter beslut i styrelsen. Även diskussioner med Framtiden kommer att ske. Efter detta blir det ännu mer intern kommunikation och att konkret börja arbeta med respektive handlingsplan.

Dagen efter vår konferens kom ett väldigt positivt besked om att Tynnered går från särskilt utsatt område till riskområde, en väldigt positiv händelse som ger draghjälp för det fortsatta arbetet med att helt lämna Polisens lista. Det var också extra kul att Rannebergen helt försvann från listan och att Gårdstensbostäder gick ner ett steg till. Här går Göteborg i bräsch just nu och vi lär få mycket mer uppmärksamhet kring detta arbete. Flera saker som har varit lyckosamma kommer vi även att föra över till Bergsjön.

I Tynnered förstärks dessutom arbetet tillsammans med Poseidon och Bostadsbolaget där vi tar ett helhetsgrepp för hur vi kan samarbeta mer tillsammans och dra nytta av varandras olika kompetenser och organisationer. Samordningen av detta arbete sker initialt av Poseidon. Jag vill också här lyfta fram respektive bolags distriktschefer som skapat ny samverkansform och ett ytterst gott samarbetsklimat. Denna nya plattform kommer hjälpa till att få bort oss från listan helt och hållet.

Under månaden har vi också haft två avstämningar med Framtiden kring våra utvecklingsområden Bergsjön och Tynnered. Vi stämmer av åtta fokusområden och definierar vad som är rött, gult eller grönt läge och varför. Jag tycker samtalen är givande och ger bra feedback. Den gemensamma bilden är att båda områden gåt framåt även om det finns tydliga utmaningar. Extra fokus behöver läggas på utformningen av rollen trygghetsvärd, hur vi ska skapa ett professionellt systemstöd för medarbetare som ska vittna mot kriminella och att marknadsföra det storslagna underhållet vi gjort i Gårdsås.

Inför nästa styrelsemöte har vi resultatet från årets stora hyresgästenkät som präglar bolagets verksamhet i stor utsträckning. Vi har redan nu fått ett halvtidsresultat som visar

att vi ligger något högre än förra året som då var bolagets bästa. Mycket kan fortfarande hända, men om vi hamnar kring förra årets resultat så är det en väldigt stark arbetsprestation mitt under pandemin. Ett år med starka begränsningar och där vi haft stängda förvaltningskontor, restriktioner med felanmälan, skjutet upp underhåll och ställt in arbetet med trygghetsdialoger och boinflytande etc. När allt detta nu förändras så kommer mycket att kunna förbättras. Drömgränsen just nu är att bryta 80 procent-intervallen för nöjda hyresgäster. Detta blir både en symbolisk och psykologisk markering att vi är i samma nivå som de bästa bolagen.

Just nu pågår också vårt arbete med framtidens flexibla arbetssätt. Från den 16 november och fram till den 15 januari ska 60 procent av tjänstemännens jobb ske från kontoret och 40 procent kan ske hemifrån eller från annan plats. Efter denna period ska vi utvärdera vad som blivit bättre eller sämre. Avsikten är att införa ett nytt flexibelt arbetssätt den 1 februari 2022 och dra nytta av pandemins digitalisering och förändringar med ambitionen är att bli mer effektiv och bättre på service.

Förhoppningen är även att skapa en bättre balans för våra medarbetare att kombinera ett aktivt yrkesliv med ett bra privatliv.

Göteborg den 27 oktober 2021

Thorbjörn Hammerth
Vd