

Styrelsehandling nr 9

Datum 2022-11-01

Diarienummer PO2022-0022

Handläggare: Lena Molund Tunborn

Telefon: 031-332 10 00

E-post: lena.molund-tunborn@poseidon.goteborg.se

Vision

Förslag till beslut

Styrelsen för Bostads AB Poseidon:

Poseidons vision fastställs till ”En del av lösningen”.

Sammanfattning

Förvaltnings AB Framtiden har genom koncernens kommunikationsråd informerat dotterbolagen att moderbolaget upphör att använda sin koncerngemensamma vision: ”Vi bygger det hållbara samhället för framtiden”.

Bostads AB Poseidon behöver en vision, som fungerar som motiverande ledstjärna för både ledare och medarbetare i verksamheten. Visionen måste även vara relevant och greppbar för bolagets hyresgäster och samverkanspartners.

Poseidons företagsledning har formulerat ett förslag till ny och bolagsanpassad vision för Poseidon: ”En del av lösningen”. Företagsledningen bedömer att den i hög grad kommer att bidra i det pågående arbetet med att implementera bolagets värderingskultur och därigenom till bolagets måluppfyllelse, både på kort och lång sikt.

Enligt Göteborgs Stads riktlinje för styrande dokument ska vision beslutas av bolagets styrelse.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur ekologisk dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Samverkan

Ärendet har inte varit föremål för samverkan.

Ärendet

Ärendet behandlar Poseidons behov av ny och bolagsanpassad vision för Poseidon, då Framtiden informerat om att moderbolaget upphör att använda sin koncerngemensamma vision: ”Vi bygger det hållbara samhället för framtiden”.

Beskrivning av ärendet

Bakgrund

Poseidon har sedan hösten 2020 drivit projektet ”Att slipa en diamant”. Projektmålen är:

- En effektiv organisation baserad på tydliga arbetssätt och ansvarsområden.
- Tydliggöra Poseidons identitet, uppdrag och inriktning.
- Fokus på kund och samhällsnytta med utgångspunkt i affärsmässiga principer.
- Ett gott ledar- och medarbetarskap.

Projektdirektivet är tydligt med att arbetet ska leda till ”en effektiv organisation där vi har bra koll, där det är lätt att göra rätt och där alla vet vad som förväntas av dem. Det ska bli tydligt varför vi finns till, vad vi ska göra och hur vi mäter att vi är på rätt väg”. Efter en inledande förstudie tillsattes en intern huvudprojektledare och arbetet organiserades i fyra delprojekt med personer i företagsledningen som delprojektledare.

1. Inriktning och ramar

- Tydliggöra Poseidons syfte, uppdrag och inriktning – hur skapar Poseidon värde?
- Skapa en tydlighet kring gemensamma mål – hur sätter vi mål och följer upp?
- Skapa samsyn kring servicenivå och krav – vad kan hyresgästen förvänta sig?

2. Organisationsstruktur

- Roller och ansvar – vilka roller har vi och vad innebär de?
- Decentralisering vs centralisering – vilket ansvar och mandat har distrikten respektive avdelningar på huvudkontoret?
- Forum för samverkan – vilka syften och mandat har våra olika mötesforum?

3. Processer och arbetssätt

- Identifiera de viktigaste processerna och rita upp dem!
- Sätt mål och mätetal för hur vi jobbar effektivt – hur samlar vi insikter och förebygger fel?
- Tydliggör hur vi prioriterar underhåll och investeringar – lägger vi våra resurser på rätt saker?

4. Värderingar och arbetsgivarlöfte

- Förtydliga bolagets värdegrund – vilka värderingar står vi för och som vägleder oss i vardagen?
- Tydliggöra Poseidons arbetsgivarlöfte – hur blir vi en attraktiv arbetsgivare?

Utveckling av värderingar och ledarskap

Under 2021 påbörjade Poseidon en genomgång av bolagets kultur, våra styrkor och svagheter. Resultatet blev ett arbetsgivarlöfte – Vi bygger plats för dig – och fyra värderingar: *schyssta, lyssnande, handlingskraftiga, ett lag*.

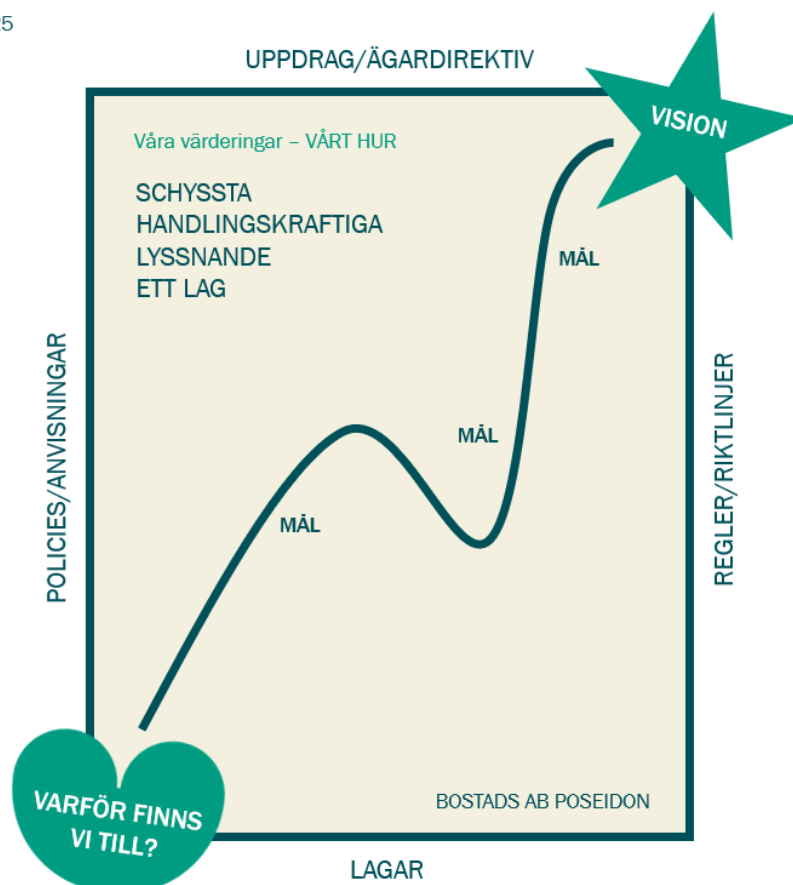
Under våren 2022 har alla medarbetare bekantat sig med värderingarna genom samtal, diskussion och reflektion på respektive arbetsplats. Vi har även börjat aktivera vår värdegrund i rekryteringssammanhang och övrig kommunikation. Arbete pågår också för att ta fram en digital plattform för introduktion till Poseidon och kompetensutveckling.

Hösten 2022 har vi startat "En värdefull resa" med bolagets alla chefer. Syftet är att få värderingskulturen att ta ytterligare steg in i vår vardag. Under sex dagar 2022-2023 sker en mix av föreläsningar, workshops, dialog och reflektion. Dagarna har en balans av både teori och träning för att ledarna däremellan ska kunna utöva sitt ledarskap, använda nya verktyg och genomföra värderingsaktiviteter i sina egna team på hemmaplan.

Poseidons spelplan

Poseidons spelplan sammanfattar vilka ramar som styr bolagets verksamhet: **lagar**, **policies/anvisningar**, **regler/riktlinjer** samt **uppdrag/ägardirektiv**:

SPELPLAN 2022-2025



Ägardirektivet berättar *var* vi ska verka – i Göteborgs kommun – *vad* vi ska göra och *för vem*.

Våra **värderingar**; *schyssta, handlingskraftiga, lyssnande, ett lag* berättar för oss *hur* vi ska agera och beskriver våra beteenden. Med värderingar som är accepterade, enkla och specifika kan man som ledare enklare agera och reagera. Med överenskomna värderingar får alla medarbetare en chans att förstå vilka konkreta beteenden som ska genomsyra vår vardag. Värderingarna stärker inte bara verksamheten utan även individer. När värderingarna är så starka att de finns lika mycket i tanken som på pappret, kan våra medarbetare agera med ännu större handlingsutrymme.

Varför finns vi till? Svaret på den frågan kallas ibland för mission, syfte eller intention. Denna kommer att tas fram, men först våren 2023. Det kräver tålamod och mod att skapa en kraftfull intention som ger energi. Att forma en intention innebär att vi svarar på frågorna *varför gör vi vissa saker* och *varför just nu?* Att hålla intentionen levande gör det lättare byta ut gamla arbetssätt mot nya, vilket ofta krävs för att förändring ska ske.

Den andra nyckeln till förändring är **visionen**. Visionen ska svara på frågan *vart ska vi?* och ge riktning till alla medarbetare i Poseidon. Det finns inga regler för en vision. Det avgörande är att innehållet är gripbart och engagerande. Visionen ska måla upp en bild om *var och vad vi vill vara* – en bättre plats än där vi är idag.

Poseidons företagsledning har velat skapa en vision som ger alla möjlighet att bidra, utvecklas och hjälpas åt som ett gemensamt lag. Visionen ska därför kännas relevant och greppbar både för hyresgäster, medarbetare och samarbetspartners. Poseidons ledning vill också att visionen ska vara en konkret kraft i vardagen, oavsett var man verkar eller bor.

Förslag till ny vision

Företagsledningens förslag till ny, bolagsspecifik vision är:

EN DEL AV LÖSNINGEN

Tydliga uppdrag och utmanande målbild

Poseidon har tydliga uppdrag och en utmanande målbild. Vi ska bidra till ett högt tempo i bostadsbyggandet genom att bygga på och bygga om i befintligt bestånd. Vi ska renovera varsamt för att värna våra hyresgästers möjligheter att bo kvar. Ingen del av staden ska finnas med på polisens lista över särskilt utsatta områden 2025. Vi ska ha halverat vår klimatpåverkan med häften till 2025 och med 90 % till 2030. Vi ska ha ett serviceindex i topp 25 % bland jämförbara bolag i vår hyresgästenkät AktivBo.

För det kommer att krävas att Poseidon är en hållbar arbetsplats med stort engagemang, där våra värderingar vägleder oss i stora och små beslut, där våra medarbetare ges plats att växa och där vi kan locka nya talanger till oss.

”En del av lösningen” är en vision som:

- är ett konkret verktyg i nuet och går att översätta till egna vardagen
- också signalerar framåtrörelse, utveckling och framtidstro
- fungerar i vår breda verksamhet och får alla medarbetare att känna delaktighet
- visar på värdet för våra hyresgäster och ett tillsammans-perspektiv
- vi kan skapa många berättelser kring
- förpliktigar – vi måste ha rätt kompetens och inställning
- väcker nyfikenhet och engagemang
- som bygger stolthet och vi-känsla

Bolagets bedömning

Poseidons företagsledning bedömer att ärendet i hög grad bidrar till att implementera bolagets värderingskultur och därigenom bidra till bolagets måluppfyllelse.

Datum 2022-10-25

Underskrift

.....

Namnförtydligande

Lena Molund Tunborn

VD