

VD-rapport 18 januari 2024

Så har året 2024 inletts efter jul- och nyårsledigheter. Vi har haft det lugnt och stabilt i alla våra stadsdelar med få störningar, incidenter eller bränder, vilket så klart alltid är ett orosmoment vid dessa tillfällen.

Familjebostäder har löpande så kallade pulsmätningar där vi ställer olika frågor till hela organisationen veckovis, för att fånga upp förbättringar eller identifiera saker som inte fungerar. Två gånger per år görs en hel undersökning för att mäta HME-index som kan jämföras med medarbetarnöjdhet. Det är samma mått som Göteborg stad och vi i koncernen använder.

Vid mätningen i våras fick vi 86 procent i HME-index och vid mätningen som avslutades precis vid årsskiftet blev resultatet 85 procent. Indexet består av tre block, ledarskap, motivation och styrning och här blev resultatet 88, 83 och 85 procent. Vi har en jämn nivå i hela företaget och bästa nivån är 95 procent i distrikt Bergsjön. Svarsfrekvensen ligger på 64 procent. Det är på gränsen men då ska man beakta att vi mäter varenda vecka med olika frågor. Svartsfrekvensen för medarbetarundersökningen som gjordes förra året av Göteborgs stad låg på 85 procent. I den undersökningen blev vårt HME-index 83 procent. Alltså något lägre. Indexet är identiskt oavsett undersökning. Sammantaget så ligger vi redan nu högre än vårt slutmål 2027 trots att vi gör olika organisationsförändringar och förändrar arbetssätt och lokaler.

Nyckeln till de fina resultaten är som jag ser det en stabil chefsgrupp som gör ett otroligt bra arbete och självgående medarbetare som vill framåt och styr sitt jobb på ett föredömligt sätt. Jag vill gärna tro att vi förankrar våra beslut väl, diskuterar öppet, involverar och kommunicerar så att alla är med på tåget. Vi har bra samtal och utbyten med de fackliga organisationerna och tar utvecklingen stegvis så att vi undviker större felsteg och skyndar långsamt. Även om mycket är bra så har vi arbetsgrupper som behöver omsorg och uppbackning. Här sker olika insatser och här handlar det om resurser och coaching.

Under hösten har vi i ledningsgruppen diskuterat företagsplanerna framåt. Vi har haft fyra heldagar för att revidera den långsiktiga företagsplanen som sträcker sig till 2027 och att sätta upp en ny operativ företagsplan för 2024. Det som skiljer den långa och korta är att den långa innehåller vår förflyttning, vision, värdegrund, SWOT-analys, affärsidé, och slutmålen medan den årliga innehåller årets målsättningar och de prioriterade aktiviteterna som ska göras under 2024. Den årliga planen är mer konkret och genomförandeinriktad. Nytt är att vi lagt till vår position och organisation i båda planerna liksom att vi ha samma strategier.

Den långa planen är bolagets kompass. Varje år sätter vi ett tema och för 2024 är det samarbetsåret som ska prägla verksamheten. 2023 var det trygghetsåret och 2022 hyresgäståret. Alla avdelningar och distrikt utgår från den årliga planen när man lägger sina egna verksamhetsplaner. Allt material läggs upp i vårt verksamhetssystem så att alla delar hänger ihop och visar hur vi ska nå våra mål. Allt vi gör ska ha effekt på våra sex mål så att vi går framåt. Innehållet följs upp tre gånger per år.

Nytt för i år är att budgeten styr planernas ambitioner och inte tvärtom som vi gjort tidigare. Planen är därmed finansierad och innehåller sådant som vi har råd med. Vi har mindre resurser och behöver därför jobba smartare och effektivare för att få ut lika mycket effekt som året innan. Vi har också en effektiviseringspost i budgeten som vi ska uppnå för att klara resultatet på 90 mnkr.

Under året har konkurrensverket gjort en utredning om den så kallade transparenslagen på initiativ från bland annat Poseidons lekmanarevisor. Vår årsredovisning utgår från gällande lagstiftning, revisorernas upplägg och regelverk. Vi redovisar på exakt samma sätt som alla andra och hela vår bransch.

Konkurrensverkets utredning som även avsett Bostadsbolaget, Poseidon, Göteborg Energi, Liseberg och Göteborgs Hamn, slår fast att bostadsbolagens revisorer har missat en rutin och därmed gett lekmanarevisorn åtminstone delvis rätt, enligt:

”Däremot har Bostadsbolaget, Familjebostäder och Poseidon saknat en rutin för löpande revisorsgranskning. Under tiden för Konkurrensverkets utredning har emellertid Revisorsinspektionen gett bolagens tidigare revisor en erinran för att inte ha upprättat och överlämnat en granskningsrapport i enlighet med transparenslagen. Med hänsyn till detta och vad de tre bostadsbolagen uppgett under utredningen om framtida revisorsgranskningar ser Konkurrensverket inte längre skäl att fortsätta granska om de kommunala bolagen efterlever sina skyldigheter enligt transparenslagen eller ålägga företagen att fullgöra dessa.” Utredningen avslutas alltså.

På förekommen anledning är Familjebostäder ytterst restriktiva med konsultinköp och vi använder inte ledarskapskonsulter. Vi har i stället ersatt konsulter med egen bemanning. De konsulter som köps in som resurstöd utgår från Göteborgs stads inköspolicy och upphandlade företag. Vi har en följsamhet på 95 procent. Om vi går utanför så finns inga aktörer hos staden eller rör mindre belopp. Vi har en inköpsfunktion som just nu förstärks och som styr detta helt och hållet. Ingen går in och ändrar något här. Vi har en god och tät dialog med stadens inköpsfunktion om olika frågeställningar runt kriminalitet i byggprojekt, utbildningar och gemensamt inköps- och uppföljningssystem.

Avslutningsvis så har vi Hyresnämndens oväntade beslut att inte godkänna vår renovering på Siriusgatan. Vi har två vägar att gå. Överklaga eller låta beslutet fastställas. Om vi inte överklagar faller investeringsbeslutet och vi behöver börja om från början. Oavsett val så blir det förseningar på cirka ett år. Vi redovisar under styrelsemötet projektets bakgrund, domen, gällande investeringsärendet, förändringar i avkastningskrav och omvärld, ekonomin och slutsats. Mitt förslag är att överklaga, ge hyresgästerna långa infasningar av hyran (12 år) och bibehålla modellen för kakel och klinkers. Upprinnelsen till projektets svårighet är att vi delat upp renoveringen i en yttre och inre vid två olika tillfällen och när den yttre är färdig med hyreshöjningar så kommer nästa renovering med samma höjning på grund av att huset är i sämre skick än vi bedömt. Jag har full förståelse för att man tycker det är jobbigt. Utöver detta tillkommer sedvanliga hyreshöjningar som är historiskt höga. Därav en extremt lång infasning av den nya hyreshöjningen som ligger på 850 kronor i månaden efter tolv år. Den yttre renoveringen har en sexårig infasning för att minska hushållens påfrestningar.

Göteborg den 18 januari 2024

Thorbjörn Hammerth