

Tjänsteutlåtande, information

Styrelsehandling nr 7

Utfärdat 2026-03-24

Ärendenummer BOS-2026-00098

Handläggare

Thorbjörn Hammerth

Telefon: 031-731 67 50

E-post: thorbjorn.hammerth@bostadsbolaget.se

VD-rapport

Förslag till beslut

I styrelsen för Göteborgs Stads Bostadsaktiebolag:

VD-rapport antecknas.

Sammanfattning

Sammanfattande information från VD gällande perioden som varit sedan föregående styrelsemöte.

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.

Bilaga

1. VD-rapport 2026-03-24

Thorbjörn Hammerth

VD

VD-rapport den 24 mars 2026

Den 11 mars genomfördes en koncerndag där alla åtta bolag i koncernen bjöds in till Svenska Mässan för att summera, uppdatera och ta ett nytt utvecklingssprång i samband med den nya utvecklingsstrategin 2.0. Det var mäktigt att se 1 300 kollegor samlade och uppleva denna gemenskap och kraft. Det blev en mycket lyckad dag och det är roligt att se vilka förflyttningar vi har gjort mellan 2020 och 2025. Nu går vi in i andra halvlek i arbetet för att Göteborg 2030 inte ska ha några särskilt utsatta områden och det känns som om vi kommer lyckas. Denna dag var en milstolpe och kommer påverka koncernen framåt.

Framtiden kommer också inom kort att bjuda in alla bolag och förvaltningar till fyra frukostmöten för att presentera processen framåt, där dessa organisationer ska understödja vårt arbete i särskilt utsatta områden. Därefter följer individuella intervjuer och research kring vad alla gör i dag och vad som kan kompletteras. Det är ett spännande arbete där vi har en ledarroll i Hammarkullen.

I samband med att styrelsen utser en ny vd för Bostadsbolaget kommer jag att minska mina timmar något fram till sista juli, då jag avslutar mitt förordnande. Då har jag varit på Bostadsbolaget i 12 månader och arbetat cirka 50–60 procent. För att täcka upp nu kompletterar förvaltningschef Magnus Redenheim det jag behöver stöd med, och jag kommer också att överföra och introducera Magnus i olika projekt, i presidiet/styrelsen och i kommande arbetsuppgifter. Vi har ett bra samarbete och har redan påbörjat processen.

Vi är mitt uppe i utvärderingen av organisationen och planerar att återkomma till styrelsen med resultatet i april. Då kommer bolagsledningens och fackets förslag att presenteras för att skapa en hållbar och konsekvent organisationsmodell som är tydlig, enkel och beprövad. Målet är att återgå till en geografisk organisation och samtidigt ta med oss det bästa av det som har skett under de två senaste åren. Även om ambitionen är att skapa arbetsro och göra avgränsade justeringar kommer flera olika avdelningar att påverkas. Utvärderingen har skett på ett respektfullt och ömsesidigt sätt där vi lyssnar på varandra och sätter verksamhetens bästa i fokus.

En annan viktig del i organisationen är att bemanna fastighetsutveckling så att det finns resurser och kapacitet för att verkställa budget och projektlistan. Levererar vi på budget kommer kassaflödet att sänkas och vi får ännu större resurser för att renovera beståndet och arbeta i kapp brister och eftersatt underhåll. Min bedömning är att avdelningen har rätt förutsättningar att klara årets budget, och det blir i så fall den första på mycket länge. Just nu pågår eller startar flera projekt på Bredfjällsgatan, Hammarhus, i Biskopsgården och i april får vi startbesked om Käppen från Framtidens styrelse.

Till detta kommer också arbetet med att utveckla förbättrade gränssnitt mellan fastighetsutveckling och förvaltning i samband med att den nya underhållsstrategin ska tillämpas. Då ska vi göra många fler och mindre åtgärder som kommer närmare våra hyresgäster.

HR-chefen och jag har träffat alla avdelningar för att följa upp medarbetarundersökningen och vilka områden som cheferna ska prioritera för att förbättra och stärka arbetsmiljön. Inom affärsstöd finns fortfarande olösta frågor som behöver hanteras tillsammans med den nya chefen. Samtidigt gör varje enhet många bra saker och håller leveranstider och kvalitet. Uppgiften framåt är att stärka det interna samarbetet för hela avdelningen.

Vi har nu sjösatt ett pilotprojekt där vi samarbetar med Chalmers. Projektet syftar till att ta tillvara våra medbärares synpunkter och idéer på ett mer effektivt sätt än i dag. I medarbetarundersökningen får alla bolag och förvaltningar svaga betyg på att vi inte efterfrågar eller återkopplar synpunkter från våra medarbetare i tillräcklig utsträckning. Detta ska vi råda bot på och gå i bräschen för att bli bäst på. Genom att systematiskt bjuda in våra kollegor inför att vi startar olika projekt eller fattar beslut får vi med oss fler perspektiv och förslag. I dag hanterar vi detta främst i ledningsgruppen, men vi riskerar att gå miste om kunskap som andra i organisationen har och som kan göra besluten bättre. Pilotprojektet ska pågå fram till sommaren och därefter ska arbetssättet kunna genomföras i egen regi utan konsultstöd. Chalmers metod är forskningsbaserad och vi kommer själva att delta i arbetet. Metodiken är enkel och involverar både hela ledningsgruppen och många medarbetare.

Avslutningsvis fungerar verksamheten väl just nu. Vi har haft en del avhopp, kollegor som har valt att sluta, men jag tycker att vi har hittat mycket bra ersättare som tar arbetet vidare till nästa nivå. Ledningsgruppen fungerar väl och jag upplever att relationerna med de fackliga organisationerna är minst lika bra som på Familjebostäder. Facken är konstruktiva och tar verkligen ett helhetsansvar. Det sker på sätt och vis ett kommande generationsskifte i ledarskapet, och om vi löser organisationsmodellen ordentligt och gör hemläxan innan något förändras kommer det att frigöra en stor kraft och ett starkare fokus på uppdraget. Detta blir också helt nödvändigt för att kunna ta hand om ett större uppdrag i våra utvecklingsområden, i renoveringar, i vårt kundarbete och inte minst i arbetet med att stärka medarbetarskapet och arbetsmiljön inom affärsstöd.

Göteborg den 24 mars 2026

Thorbjörn Hammerth