

**Tjänsteutlåtande, information**

Styrelsehandling nr 6

Utfärdat 2026-05-21

Ärendenummer BOS-2026-00179

Handläggare

Thorbjörn Hammerth

Telefon: 031-731 67 50

E-post: [thorbjorn.hammerth@bostadsbolaget.se](mailto: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 2026-05-21

Thorbjörn Hammerth

VD

## VD-rapport den 21 maj 2026

Det börjar närma sig slutet för mitt engagemang i Bostadsbolaget. Det har varit svårt, rätt och utvecklande att stärka Bostadsbolagets och allmännyttans ställning i Göteborg. Det var också fint att se den inramning som skapades i samband med 80-årsjubileet.

Den 30 juni avslutar jag mitt uppdrag som tillförordnad vd. Jag gläds åt att bolaget nu får en ny vd som tillträder den 3 augusti och att vi samtidigt får en economichef på heltid som kan slutföra det arbete som återstår kring arbetsmiljön på avdelningen.

Det är alltid en påfrestning när medarbetare och chefer lämnar samtidigt som verksamheten ska stabiliseras och något nytt byggas upp. Flera chefer har valt att lämna sina uppdrag, men dessa har snabbt ersatts av interna tillförordnade chefer som enligt min bedömning fungerar mycket väl i sina roller. Här har Bostadsbolaget visat att det finns en intern styrka och erfarenhet som betyder mycket i den situation vi befinner oss i.

Verksamheten fortsätter därför med oförminskad styrka och vissa förändringar har enligt mitt sätt att se det även stärkt verksamheten.

Det kommer under året att ske ett generationsskifte i Bostadsbolaget med ny vd och economichef samt kommande rekryteringar av HR-chef, klimat- och inköpschef samt en ny funktion som stabschef. Samtliga rekryteringar förbereds nu och genomförs efter sommaren. Jonas blir ansvarig rekryterare och får därmed möjlighet att forma sitt eget lag tillsammans med dagens och kommande chefer. Den situationen hade jag själv gärna önskat mig i något av de uppdrag jag haft.

Jag har tre inplanerade möten med Jonas för att överföra information kring visseblåsarrapporten, arbetsmiljöutredningen, vitboken, företagsplan, budget, investeringsram, projektlista, organisationsutvärdering, rekryteringar, koncernstyrning och Chalmersprojektet.

Sedan budgeten för investeringar och underhåll fastställdes följer vi utvecklingen noggrant. Just nu ligger vi något efter, men jag står fast vid bedömningen att vi kommer nå målet om 770 mnkr. Detta har tydligt kommunicerats till Framtiden och hela ledningsgruppen står bakom utfästelsen.

Om nivån infrias visar det två saker: dels värdet av tydliga mål som backas upp av konkreta projekt, dels att Framtiden sannolikt kommer att sänka kassaflödeskravet vilket ger oss större möjligheter att stärka våra renoveringsinsatser under 2027. Det blir ett viktigt första steg för att komma ikapp med eftersatt underhåll och kunna planera mer långsiktigt.

Samarbetet med koncernen behöver samtidigt fortsätta stärkas vid investeringar så att vi har en gemensam bild av prioriteringar, nivåer och genomförande. Bostadsbolaget har gjort en tydlig uppräckning och idag hjälps bolagen åt på ett annat sätt än tidigare.

Fastighetsutveckling är numera en egen avdelning och en tydlig kärnverksamhet i bolaget. Tidigare låg funktionen under affärsstöd, vilket enligt min bedömning var fel och skadade bolagets utveckling.

Den nya underhållsstrategi som koncernen och koncernledningen tagit fram passar Bostadsbolaget väl. Vi ska gå från få storskaliga renoveringar till många mindre insatser som kommer fler hyresgäster till del i vardagen.

Det handlar bland annat om upprustning av entréer, miljörum, tvättstugor och källargångar, fasadtvätt, installation av laddstolpar samt förbättrad belysning för ökad trygghet.

Innan detta sker behöver resurser också läggas på god skötsel och tillsyn så att vi vårdar våra fastigheter innan större underhåll krävs. Det handlar om att olja portar, tvätta tak, spola hängrännor, kitta om fönster och reparera sprickor i fasader.

Detta skapar en logisk ordning: först skötsel och tillsyn, därefter mindre underhåll och renoveringar och slutligen större projekt och investeringar.

Jag ser tydliga tendenser till att Bostadsbolaget arbetar i denna riktning. Familjebostäder och Poseidon har enligt min bedömning ett mer komplicerat omställningsläge.

Den 13 maj får vi återkoppling från Chalmersprojektet Strategic Fitness Process (SFP). Våra ”reportrar” har samlat in synpunkter och erfarenheter från över 100 medarbetare i organisationen.

Vid återkopplingen samtalar reportrarna öppet med varandra om vad de sett, hört och upplevt – utan filter. Ledningsgruppen sitter tyst och lyssnar utan att i förväg veta vad som kommer att tas upp.

Syftet är att Bostadsbolaget ska bli bättre på att involvera medarbetare och chefer så att kunskap och erfarenheter tas tillvara inför beslut och förändringar.

Många organisationer är generellt svaga på att fånga upp den kunskap som finns internt och förstå varför strategier inte lyckas fullt ut. Det gäller även Familjebostäder. Skillnaden är att Bostadsbolaget faktiskt försöker göra något åt detta.

Detta är första steget och jag rekommenderar starkt att arbetet fortsätter. Oavsett vilka slutsatser som presenteras är det viktigt att bolaget arbetar transparent, inkluderande och tar tillvara kunskap från hela organisationen. Det stärker både ansvarskänsla, gemenskap och kultur.

I forskningssammanhang handlar detta om en organisations förmåga att omsätta strategi i praktisk handling genom att identifiera hinder som försvårar genomförandet. Tobias Fredberg, professor vid Chalmers, leder arbetet. Bostadsbolaget är först ut i Göteborg och först bland de kommunala bolagen.

Sedan årsskiftet har vi arbetat med organisationsutvärderingen. Förenklat kan konstateras att alla organisationsförändringar inte blev bra. Idéerna var inte nödvändigtvis fel, men genomförandet upplevdes som respektlöst och bristfälligt. Samtidigt förändrades delar som inte motsvarade tydliga problem eller behov.

En ny modell infördes som bygger på en funktionell organisation i matrisform, vilket är vanligt i stora internationella affärsorganisationer. Det innebar i praktiken att tre, fyra och ibland fem chefer ansvarade för olika yrkesgrupper istället för att en chef höll ihop verksamheten. Fokus kom därmed att läggas på att hitta nya arbetssätt och gränssnitt, vilket tog en stor del av tiden och energin. Konsekvensen blev att hyresgästerna fick mindre uppmärksamhet.

Modellen är i praktiken oprövad inom bostadsförvaltning.

Förslaget är därför att återgå till en geografisk organisation där det dagliga arbetet leds av en områdeschef med tydligt ansvar för lokalvårdare, miljövärdar och fastighetsvärdar. Detta är kärnan i en fungerande förvaltning tillsammans med drift, skötsel och renovering.

Nuvarande enhetschefer föreslås få nya arbetsuppgifter där fokus ligger på att stötta förvaltningen och områdescheferna och jobba med kompetensutveckling, kvalitet, metoder och enhetliga arbetsformer samt administrativt personalansvar. Detta för att inte spolia det arbetet som är nerlagt.

Här finns fortfarande åsiktsskillnader mellan arbetsgivare och fackliga organisationer. Facken ser i huvudsak samma behov, men förespråkar istället samordnare som stödjer områdeschefen istället för ytterligare chefsnivåer. Det är ingen fel tanke men då är vi tillbaka i grundproblemen som var upphovet till hela denna turbulens. Dit vill jag inte mer. Min lösning är att ta ett steg i taget med tanke på att förvaltaren kommer att få nya utökade arbetsuppgifter som behöver hanteras på kort sikt. Jag tänker då på hantera en ny form av småskaligt underhåll, ny boendemobilisering, torgutveckling och stadens nya arbetssätt med att understödja Framtidenkoncernens arbete med att inte ha några utsatta områden som kommer att ta mycket arbetstid. Ambitionen är att ha chefer som har tid att ta hand om sina medarbetare och hyresgäster i första hand.

Frågan behandlas som en separat punkt på styrelsemötet.

Även om full samsyn inte nås handlar skillnaderna främst om tempo och omfattning. Jag förespråkar ett något mindre steg än de fackliga organisationerna.

Materialet kommer att skickas ut sent, endast några dagar innan styrelsemötet eftersom vi vill få med synpunkterna från Chalmersprojektet och därefter genomföra en slutlig facklig samverkan innan vi låser modellen. Oavsett vägval ska utvärdering ske löpande och följas upp i styrelsen varannan månad.

Sjösättningen av modellen sker under senhöst för att fastställa hur hela processen ska genomföras. Därmed skapas både involvering, förankring och att tillvarata medarbetarnas synpunkter på både detaljnivå och helhetsnivå.

Min sista arbetstid i bolaget kommer främst att ägnas åt att stärka arbetet i Hammarkullen, Biskopsgården och Tynnered när stadens förvaltningar och bolag ska understödja koncernens strategi att Göteborg inte ska ha några utsatta områden år 2035.

Arbetet pågår redan idag och här behöver Bostadsbolaget fortsätta stärka sin organisation och ledarskap för att kunna ta emot och se till så att initiativen blir verklighet.

Göteborg den 21 maj 2026

Thorbjörn Hammerth