

Tjänsteutlåtande, beslut

Styrelsehandling nr 7

Utfärdat 2026-06-10

Ärendenummer BOS-2026-00204

Handläggare

Thorbjörn Hammerth

Telefon: 031-731 50 00

E-post: torbjorn.hammerth@bostadsbolaget.se

Organisationsjustering

Förslag till beslut

I styrelsen för Göteborgs Stads Bostadsaktiebolag:

Att besluta om utvärdering av organisation och ny organisationsmodell.

Sammanfattning

I Bostadsbolagets genomförandeplan för 2026 anges att den tidigare genomförda organisationsförändringen ska ses över och justeras efter samråd med de fackliga organisationerna samt förankring i ledningsgruppen.

Under 2026 har en utvärdering skett inom Bostadsbolagets företagsledning och tillsammans med de fackliga organisationerna.

Utvärderingen visar att den genomförda organisationsförändringen haft både positiva och negativa effekter. Mot denna bakgrund föreslås nu ett antal organisationsjusteringar i syfte att stärka samverkan, effektivitet och tydlighet i organisationen samtidigt som vi behåller de positiva delar som tidigare organisationsförändring ändå gett.

Bostadsbolaget ska gå från en funktionsindelad organisation till en geografisk förvaltningsmodell. Både avdelningen Social hållbarhet och avdelningen Förvaltningsservice går in under avdelningen Förvaltning och blir en del av varje distrikt. Därmed har Bostadsbolaget en förvaltning i stället för tre avdelningar som verkar inom samma geografiska område.

Det innebär följande:

- Distriktscheferna får ett samlat helhetsansvar för verksamheten inom respektive distrikt.
- I varje distrikt finns fyra områdeschefer (tidigare förvaltare) samt ett antal specialistchefer – innemiljöchef, utemiljöchef, utvecklingschef och trygghetsvårdschef.
- Områdeschefen leder det dagliga arbetet på plats för fastighetsvärdar, miljövärdar och lokalvårdare vilka utgör grundbemanningen för varje område.
- I utsatta områden finns trygghetsvärdar och andra specialistfunktioner.
- Inne- och utemiljöcheferna fortsätter att ha arbetsgivaransvaret för sina respektive grupper. Detta nya chefsled, som tillkom med tidigare organisationsförändring, har tillfört ny fackkunskap och stärkt dessa yrkesroller. Däremot har det skapat stuprör och oklar ansvarsfördelning när man har haft tre förvaltningsavdelningar som splittrat verksamheten inom områdena.

Förvaltningen leds därmed utifrån ett helhetsperspektiv där kärnverksamhet och stödfunktioner samverkar närmare verksamheten. Organisationen ska ha ett tydligt spelsystem som är lätt att förstå och jobba utefter. Justeringen kommer ge en tydligare

ledning i vardagen, minska problemet med gränsdragningar, stärka teamkänslan och samarbetet inom varje områden och förkorta beslutsvägarna vilket ökar handlingskraften.

Övriga förändringar

- Avdelningen Social hållbarhet integreras i distrikten igen där trygghetsvärdar och utvecklingsledare ingår i förvaltningen. Vi utökar också antalet utvecklingschefer till två stycken vilket ger en bättre geografisk förankring. Rollen som utvecklingschef blir mer operativ och fokuserar på samverkan inom området med förvaltningen och Handslagen. När trygghetsvärdar med trygghetsvärdschef flyttas in under förvaltningen kommer vi kunna fokusera mer på ett gott samarbetet mellan dag- och kvällspersonal.

Trygghetsvärdarna får också möjlighet att komma närmare förvaltningen vilket ger en bättre effekt i hela verksamheten.

- Vi tillskapar en Stabsavdelning där strategiska funktioner samlas. Till staben ska följande funktioner organisatoriskt flyttas eller samlas: Hyresförhandling, Säkerhet, IT och digitalisering, Verksamhetsutveckling och Juridik.

Syftet med stabsfunktionen är att samla specialistkompetens och skapa ett tydligare bolagsövergripande stöd, styrning och verksamhetskontroll.

- Fastighetsutvecklingsorganisationen behöver förstärkas för att vi ska kunna nå upp till de investeringsbeslut som tagits samt för att kunna fullt ut arbeta efter den nya Underhållsstrategi som Framtidenkoncernen tagit fram. Här kommer förstärkning ske med exempelvis projektansvariga samt utökning av antalet ombyggnadssamordnare.

- Förstärkning i Hammarkullen. Bostadsbolaget är ensam fastighetsägare i Hammarkullen och har därför också ett särskilt ansvar för utvecklingen. Distriktets organisation ligger till grund men Hammarkullen förstärks med exempelvis ytterligare en förvaltare, en verksamhetsledare och dedikerar vissa av stödfunktionerna hit. Området kommer ha en särskild styrgrupp bestående av VD, Förvaltningschef, Fastighetsutvecklingschef och Verksamhetsutvecklare och en särskild områdesplan med beskrivning av vad som ska göras. Här kommer det finnas tydliga mål för varje grupp där även stadens satsningar tas tillvara. Uppföljning och avrapportering sker månadsvis.

Bedömning ur ekonomisk dimension

- Justeringen kommer ge ett stärkt samarbete och effektivare arbetssätt som minskar dubbelarbete och därmed får ut mer effekt för våra pengar.
- Ett geografiskt teambaserat arbetssätt medför att man kan täcka upp för varandra och hjälpa varandra att lösa olika arbetsuppgifter. Detta medför att man inte behöver hyra in eller anlita externa aktörer samt att hyresgästerna får en snabbare service.
- En enda förvaltningsorganisation medför att vi inte längre har tre huvudchefer. Vi minskar våra kostnader och kan lägga fokus på vårt uppdrag och att stärka service, kvalitet och små renoveringar.
- Eftersom Bostadsbolaget ska utföra fler uppgifter med befintlig organisation är det viktigt att jobba rätt och använda våra medarbetares fulla kapacitet. Områdescheferna (förvaltarna) får väsentligt mer att göra och för att avlasta dessa bibehåller vi inne- och utemiljöcheferna för att säkerställa kvalitet, metodutveckling, rehab-ärenden och andra administrativa uppgifter så att

områdeschefen kan fokusera helt på hyresgäster, medarbetare och våra fastigheter. Detta skapar en modern och kostnadseffektiv organisation.

- Stödfunktionerna ska stödja kärnverksamheten så att vi inte bygger upp administration i förvaltningen som i stället ska ligga på stödfunktioner. Detta kommer att avlasta och frigöra tid från förvaltningen, och stödfunktionerna får ett tydligare uppdrag vilket ger en effektivare organisation.
- Justeringen kommer ge nöjda hyresgäster vilket underlättar vid projektförhandlingar och hyresjusteringar.

Bedömning ur ekologisk dimension

- Bostadsbolagets utemiljö har under väldigt lång tid tillhört topp tre i utförande och kvalitet bland andra stora fastighetsägare i Sverige. Oftast den allra bästa enligt hyresgästernas betyg. Genom att jobba i team och fokusera på kärnuppdraget kan utemiljön fortsätta att stärkas och utvecklas. Att vi har specialistcheferna i en förvaltning ger också ett förstärkt ledarskap och kunskapsspridning. Detta stärker utvecklingen av bolagets ekologiska dimension med flera trädplanteringar, klimatanpassningsplan, ekomiljötjänster och strategisk utveckling av gårdsmiljöer med våra hyresgäster.
- Specialistchefer säkerställer rutiner för giftfria miljöer, rätt inköp av träd, buskar, blommor etc.
- Utemiljön betyder mycket för dem som bor hos oss och stärker vi våra arbetsätt så frigörs mer tid för att föra dialoger och skapa inflytande för våra hyresgäster

Bedömning ur social dimension

- En tydlig organisation och arbetsledning skapar förutsägbarhet, mindre stress och mer glädje i arbetet. När fler tar initiativ, hjälper varandra och tycker det är kul skapas en attraktiv organisation där människor mår bra. Detta gynnar kontakten med våra hyresgäster och förbättrar vår ekonomi.
- Justeringen ska bidra till kompetensförstärkning och att våra roller utvecklas stegvis och i takt med samhällsförändringar. Detta bidrar till ett mer intressant jobb och att vi behåller duktiga medarbetare.
- Bostadsbolaget värnar om arbetsmiljön och denna justering kommer att förbättra arbetsmiljön för oss, våra partner, hyresgäster och andra aktörer.
- Vi har två Handslag i Bostadsbolaget, ett i Biskopsgården och ett i Hammarkullen och för att få ut full effekt av detta samarbete så är organisationsjusteringen nödvändig. Det kommer att märkas av hos våra partners.

Samverkan

Utvärderingen av tidigare organisation och dialog om nödvändiga justeringar har skett tillsammans med facken under perioden oktober 2025 – mars 2026. Samverkan om förslag till organisationsjusteringar har därefter genomförts under perioden april-juni 2026 med parterna i den centrala samverkansgruppen.

Dessa möten har förts på ett respektfullt sätt trots att vi haft olika utgångspunkter och syn på vad som fungerat och inte fungerat. Genom att samtala och ha en konkret dialog så har samsyn uppnåtts och bra kompromisser från båda sidor har skett. Hela processen har varit nödvändig och har inte kunnat forceras.

Jag vill tacka de fackliga representanterna för mycket konstruktiva och svåra dialoger som mynnat ut i denna mycket starka organisationsjustering.

Process framåt och utvärdering

När beslutet är taget ska vi kommunicera detta till chefer och hela organisationen i god tid innan sommaravslutningen. Efter sommaren inleds arbetet med hur den nya justerade organisationen ska fungera i praktiken och arbetet ska involvera alla. Denna hemläxa gjordes inte förra gången och är en av anledningen till att den tidigare organisationsförändringen inte fungerade som det var tänkt.

Det praktiska arbetet sker under hösten och vid årsskiftet sjösätts den nya modellen som ska kunna stå sig över lång tid framåt. Naturligtvis med förbättringar hela tiden i dialog med respektive arbetsgrupp, men inga fler ”experiment”. Det har kostat på organisationen och det syns i att människor slutat, samarbetet har bromsats upp och mycket tid har gått åt till att tolka oklarheter. Allt sådant ska vara klart innan sjösättningen.

När modellen är på plats ska den utvärderas löpande utifrån tydliga och objektiva kriterier som både fack och arbetsgivare skriver under på. Minst tre gånger per år ska detta ske.

Bilagor

1. Modeller på organisationsjusteringen
2. Tidplan

Beskrivning av ärendet

Bostadsbolagets utvärdering av förra omorganisation är färdig. Både arbetsgivare och de fackliga organisationerna är överens om att lämna den funktionella organisationen och återgå till den geografiska organisationen. Vi går från tre avdelningar i förvaltningen, till en förvaltning. Fastighetsutveckling synliggörs extra mycket och blir tillsammans med förvaltningen bolagets kärnverksamhet. Avdelningen för Social hållbarhet placeras i distrikten och det gör även avdelningen Förvaltningsservice. Två avdelningar upphör alltså. En ny stabsfunktion införs för att samla centrala funktioner och bidra till en effektivare styrning. Övriga stödfunktioner renodlas och ska fokusera på att stödja kärnverksamheten. Justeringen ska bearbetas under hösten och nya modellen ska verkställas senast den 1 januari 2027.

Bolagets bedömning

Bolaget bedömning är att modellen är både framtidsinriktad men också väl förankrad i Bostadsbolagets arbetssätt och kultur. Bedömningen är att modellen ska stärka kundnöjdheten, medarbetarnöjdheten och inte minst ekonomin. Färre saker kommer hamna mellan stolarna och genom ett teambaserat arbetssätt så kommer arbetsglädjen att stärkas.

Thorbjörn Hammerth

VD

Handling: Styrelsehandling nr 7 Organisationsjustering, bilaga 1-2

Bolaget gör bedömningen att handlingen omfattas av sekretess enligt offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Handlingen publiceras därför inte.

Frågor och förfrågningar rörande utlämnande av allmänna handlingar kan ställas till info@bostadsbolaget.se