

Svenska Bostäder

Kulturbok

2020



- 03** Det här är Svenska Bostäder
- 04** Våra värderingar i fyra ord
- 05** Häng med på en intern karriärresa
- 05** Våra sociala kanaler
- 06** Vår rekryteringsprocessens i åtta steg
- 08** Vi inspirerar mera
- 11** Employer branding
- 12** Vi vill att våra medarbetare ska må bra
- 13** Vi informerar mera
- 14** Vi lyssnar för att kunna höra
- 16** Vi visar uppskattning
- 17** Vi visar omtanke
- 20** Vi firar stort och smått!
- 21** Våra insatser på arbetsmarknaden

HEJ! DET HÄR ÄR SVENSKA BOSTÄDER

Svenska Bostäder är ett aktiebolag vars främsta uppgift är att äga, förvalta och producera hyresbostäder och lokaler inom Stockholms stad. Vi är ett av landets största bostadsbolag, ägs av Stockholms stad och ingår i koncernen Stockholm Stadshus AB. Runt 56 000 stockholmare bor i våra drygt 27 000 hyreslägenheter. Vi ansvarar även för att möta den stora efterfrågan på bostäder i Stockholm genom att bidra till nyproduktion av hyresrätter.

Vi har sedan 1944 utvecklat och byggt nya stadsdelar, bostadsområden och hem. Bland våra bostäder finns allt från vanliga, traditionella lägenheter till kollektivhusboende, lägenheter för unga vuxna, ungdomslägenheter, student- och forskarlägenheter samt seniorboenden. Vi äger också cirka 4 100 lokaler och genom vårt dotter-

bolag Stadsholmen förvaltar vi även kulturhistoriskt värdefull bebyggelse.

Svenska Bostäder ska skapa bästa möjliga boendeförhållanden för sina hyresgäster så att långa och goda relationer bevaras samtidigt som ökad rörlighet och tillgänglighet på bostadsmarknaden främjas. Vår förvaltning ska präglas av en ekonomisk långsiktighet och att beståndet utvecklas genom aktiv fastighetsförvaltning.

Vår vision: Sveriges nöjdaste kunder

Vårt kundlöfte: Som en hyresvärd borde vara

Våra ledord: Resultatorienterade, Handlingskraftiga, Kommunikativa, Lyhörda

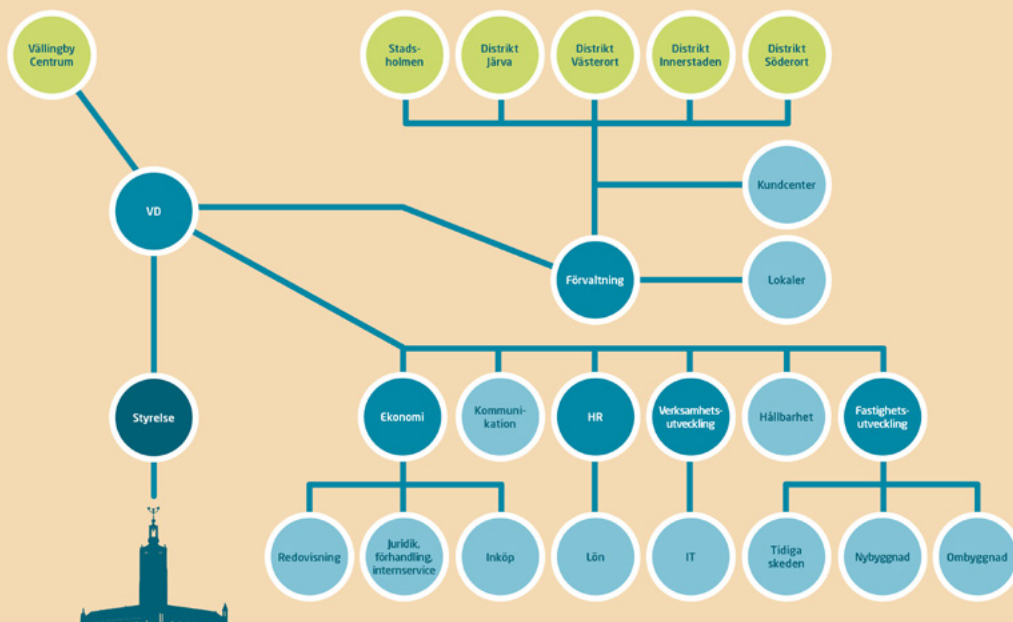
Våra fyra mål

- Vår service är kundorienterad, proaktiv och effektiv
- Våra stadsmiljöer och fastigheter är hållbara och trygga
- Vår ekonomi är långsiktigt hållbar
- Vår arbetsplats är hållbar och innovativ

Våra arbetsroller

Totalt arbetar ca 340 medarbetare inom drygt 90 olika roller.

Kolla in vårt organisationsschema!



Våra värderingar i fyra ord

Svenska Bostäders fyra ledord är *kommunikativ*, *lyhörd*, *handlingskraftig* och *resultatorienterad*. Dessa ledord hjälper såväl chefer som medarbetare att främja för en god kultur på arbetsplatsen. Våra ledord ska genomsyra allt vårt arbete och är integrerat på flera platser i verksamheten. Allt ifrån när presumtiva medarbetare läser våra rekryteringsannonser eller skrollar genom våra sociala kanaler. För oss är det viktigt att våra ledord väcker känslor som utstrålas i allt vi gör. Ledorden finns även med i våra avdelningsmöten, diskuteras under utvecklingssamtal och leder oss i vårt arbete.

Kommunikativ

För kunden innebär det att vi är öppna och tydliga. Vi berättar om våra planer och vad vi tänker åstadkomma. Vi är öppna för nya idéer.

För dig som medarbetare betyder det att du delar med dig av dina erfarenheter, är öppen med dina synpunkter och respekterar andras. Du håller dig informerad om saker som rör arbetet och bidrar aktivt till att skapa och upprätthålla goda relationer.

För chefen innebär det att du som chef svarar för att det finns en kultur som präglas av öppenhet, delaktighet och inflytande där alla är införstådda med målen. Du är tillgänglig, närvarande och agerar som en förebild för medarbetarna.

Lyhörd

För kunden innebär det att vi lyssnar på deras önskemål. Vi gör dem delaktiga i förändringar och förbättringar. Vi är också lyhörda och deltar i debatten om framtidens boende.

För medarbetare innebär det att du som medarbetare är intresserad av nya tankar och idéer som berör verksamheten. Du deltar i diskussioner och tar del av synpunkter som syftar till att förbättra det dagliga arbetet.

Som chef innebär det att du lyssnar och reflekterar över synpunkter och åsikter från kunder, medarbetare och ägare. Du är uppmärksam, följer vad som händer i omvärlden och initierar nya samarbeten som stödjer den egna verksamheten.

Handlingskraftig

För kunden innebär det att vi genomför de förändringar vi bestämt. Vi tar snabbt itu med problem och skjuter ingenting framför oss.

Som medarbetare innebär det att du tar ett



stort ansvar för ditt eget arbete samt tar initiativ och agerar när något behöver åtgärdas. Du medverkar aktivt till att genomföra fattade beslut.

Som chef betyder det att du tar ansvar för att leda din verksamhet mot de uppsatta målen. Du har modet att fatta de beslut verksamheten kräver och ser till att dessa blir genomförda.

Resultatorienterad

För kunden innebär det att vi håller vad vi lovar. Vi genomför åtgärder inom angivna tidsramar. Vi ser till att kunden blir nöjd.

För dig som medarbetare betyder det att du är väl förtrogen med verksamhetens mål och kommer med förslag till förbättringar. I arbetet prioriterar du vad som är bäst för kunden och viktigt för verksamheten.

Som chef innebär det att du sätter realistiska mål för verksamheten och individen. Du följer upp resultatet, svarar för övergripande prioriteringar samt ger medarbetarna de resurser och den kunskap som behövs för att nå målen.

Häng med på en intern karriärresa



Vi uppmärksammar våra medarbetares interna karriärresor för att synliggöra våra interna karriärvägar. Vi vet att våra medarbetare besitter många kompetenser, och i reportagen om intern karriärresa får läsaren lära känna några våra medarbetare som jobbat länge och som kanske bytt roll/distrikt/avdelning. Detta är dels ett sätt att uppmärksamma medarbetare hos oss internt, dels ett sätt att locka nya medarbetare till oss och visa på hur en utvecklingsresa kan se ut hos oss. Helt enkelt är tanken att såväl filmerna och intervjuerna ger presumtiva medarbetare en bra bild över hur det ser ut hos oss och vi hoppas att det också medför att rätt kompetens känner sig manade/inspirerade att söka arbete hos oss.

Våra sociala kanaler

Det är viktigt för oss att synas även i andra kommunikationskanaler och i digitala kanaler, i syfte att beskriva vår verksamhet, kultur och olika arbetsområde. På LinkedIn annonserar vi lediga tjänster och publicerar bland och olika händelser och nyheter från vår verksamhet. På Facebook delar vi mycket av det som redan delats på LinkedIn, men även en del information riktat till våra hyresgäster.

Instagram

På Instagram delar vi historia om företaget, presentation av medarbetare, nyheter och kampanjer. Vårt Instagramkonto uppdateras kontinuerligt och antal följare ökar ständigt. Här brukar vi även låta medarbetare ta över kontot en vecka och dela med sig av sin vardag. Vi kallar konceptet för "SB influencer". Det visar en öppen och ärlig bild av hur det är att jobba på Svenska Bostäder och för arbetssökande är det värdefullt att få den inblicken. Här får man snabbt känslan av en varm och jordnära arbetsplats med prestigelösa kollegor.



Vår rekryteringsprocess i åtta steg

Vår rekryteringsprocess i åtta steg



Våra medarbetare är det viktigaste vi har och vi arbetar givetvis enligt kompetensbaserad rekrytering och minimerar därigenom att diskriminera kandidater.

Här är våra åtta steg:

- Besluta
- Planera
- Publicera
- Urval
- Intervjuer och tester
- Referenser
- Ge anställningserbjudande
- Återkoppla till övriga kandidater

Likabehandling och mångfald

Rekryteringsprocessen får givetvis inte påverkas av den sökandes kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Utgångspunkten är att mångfald breddar och utvecklar företaget.

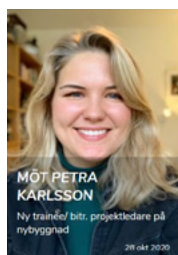




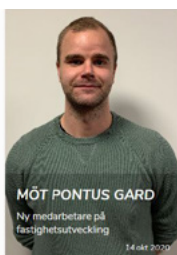
Självdriven introduktion

Vår introduktion genomsyras av våra ledord; Resultatinriktad, Handlingskraftig, Kommunikativ samt Lyhörd och hos oss ligger ansvaret för introduktionen därför även hos medarbetaren. Under den anställdes första sex månader tillämpar vi något vi kallar "Självdriven introduktion" som innebär att medarbetaren själv kontakter olika enheter inom företaget och bokar in tid för introduktionsmöten.

I introduktionen ingår även att den nya medarbetaren ska svara på några frågor och tillsammans med foto skicka in detta till vår HR-avdelning, som i sin tur publicerar detta på Svebben, under rubriken "Medarbetare/Nya kollegor". På detta sätt får alla "ett ansikte" på våra nyanställda men också innebär det ett trevligt välkomnande till hela företaget.



MÖT PETRA KARLSSON
Ny tränings/ bkr. projektledare på nybyggnad
28 okt 2020



MÖT PONTUS GARD
Ny medarbetare på fastighetsutveckling
14 okt 2020



MÖT MALIN OLSSON THOMPSON
Projektledare på tredje skeden
7 okt 2020



MÖT DANIEL SANDBERG
Ny IT-chef
23 sep 2020



MÖT STURE DE VRIES
Tränesverksamhetsutvecklare på förvaltningsstaben
11 sep 2020



MÖT CAMILLA MELBÆUS
Projektledare på tredje skeden
28 okt 2020

några av våra pågående eller avslutade byggprojekt och berättar om vad som har varit specifikt med just dessa projekt. Vi berättar även om projekten som drivs i de områden vi inte hinner besöka under rundturen. Rundturen avslutas med en gemensam lunch. Eftermiddagspasset inleds med information från företagsledningen som bl.a. berättar om vårt uppdrag, vår ägandeform, värderingar (ledord), vision och kundlöfte. Därefter blir stämningen något mer avslappnad och under ledning av en medarbetare från HR "grillas" företagsledningen under en paneldebatt där de ställs inför frågor allt ifrån vad det skulle vilja göra med verksamheten i en värld av obegränsad budget, hur de definierar hälsa eller vilka favoritmåltid de helst äter. Blandat med detta diskuterar vi likabehandlingsfrågor, våra ledord med mera. Detta brukar vara väldigt uppskattat från alla deltagande. Detta är ett tillfälle att knyta kontakter och få kunskap om hela företaget och i de utvärderingar som görs efter varje avslutad dag framkommer att de nya medarbetarna uppskattar dagen mycket och att det gett dem en djupare förståelse för företaget och att det givit flera insikter och kontakter de annars inte skulle få så snabbt. Representanter från de lokala fackklubbarna bjuds in och får möjlighet att presentera sig på introduktionsdagen. Detta för att de nya medarbetarna ska få reda på vilka fackförbund vi har samverkansavtal med men också för att få ett ansikte på de lokala fackombuden. Även idrottsföreningen SBIF och Konstföreningen bjuds in till eftermiddagen.

Gemensam introduktionsdag

Varje år bjuder vi in alla nyanställda till en gemensam introduktionsdag där vi åker på en rundresa genom delar av vårt fastighetsbestånd. Under resan berättar vår fastighetsutvecklingschef om våra områden och vad som är på gång just nu. Vi stannar till och gör besök vid

"Vi välkomnar alla med öppna armar och släpper inte taget innan personen är redo att flyga själv. Vi uppmanar att hellre fråga en gång för mycket än en gång för lite."

Citat av medarbetare om att välkomna nya kollegor.

Vi inspirerar mera

Vi inspirerar mera



På Svenska Bostäder ser vi det som viktigt att våra medarbetare känner sig inspirerade till sitt arbete, är stolta över sin arbetsgivare samt att varje individ ser sig själv som (och är) bärare av vår kultur.

Vår vision är att ha *"Sveriges nöjdaste kunder"* och detta når vi genom vårt löfte *"Som en hyresvärd borde vara"*.

Vårt uthålliga varumärkesarbete, som alla medarbetare varit engagerade i, har lett till att vi 2017 hade Sveriges nöjdaste kunder bland stora bostadsbolag. Samtidigt hamnade vi även på listan över en av Sveriges bästa arbetsplatser, vilket tydligt visar att om man är en bra arbetsgivare och har engagerade medarbetare, så leder det till nöjda kunder. Även 2019 var vi nominerade av AktivBo i kategorin största lyft serviceindex för lokaler. 2019 fick vi utmärkelsen En excellent arbetsgivare av Nyckeltalsinstitutet, då

vi jämfört med alla andra deltagande verksamheter i deras kartläggning av rådande arbetsvillkor tillhörde den grupp på 10 procent som visat bästa resultat i kategorin Attraktiv Arbetsgivarindex®. Några av de styrkor i arbetsvillkor som legat till grund för certifieringen är att det råder lika karriärmöjligheter internt för män och kvinnor, bra storlek på arbetsgrupper samt att vi satsar mer tid för kompetensutveckling per medarbetare jämfört andra företag i databasen.

"Att gå till jobbet ger mig energi. Att arbeta tillsammans med mina kollegor mot våra gemensamma mål, att bidra till att stockholmarna har attraktiva hem och bostadsområden och att bidra till att Stockholm utvecklas och växer."

Citat från medarbetare angående när hen känner sig inspirerad

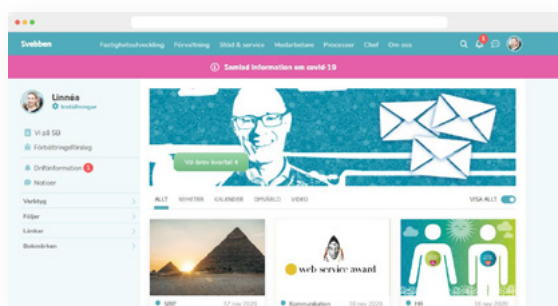


Intranätet Svebben uppmuntrar till gemenskap

Svenska Bostäders intranät har gjorts om och nylanserades under 2019 utifrån önskemål från medarbetarna. Nu finns det ett inspirerande flöde med nyheter där medarbetare själva kan välja vilka avdelningar de vill följa och få nyheter ifrån. Varje avdelning har även fått en redaktör som har som uppgift att skriva och publicera nyheter. Det har gjort att vi delar erfarenheter med varandra även om vi sitter på olika kontor. När fastighetsutvecklingsavdelningen la upp en nyhet om att de varit på tipspromenad blev kommunikationsavdelningen inspirerade att gå ut på skogspromenad under lunchrasten.

”Jag får positiv feedback från min chef för mina idéer. Det betyder mycket att han har förtroende för mig och det jag har att erbjuda avdelningen. Jag blir även inspirerad när jag bollar idéer med andra, för vi blir bättre tillsammans.”

Citat från medarbetare angående när hen känner sig inspirerad



Möt våra medarbetare

Möt några av våra över trehundra medarbetare på Svenska Bostäder. Här berättar de om sina jobb, sin bakgrund och varför de har valt att jobba hos oss.



► Axel Ekström, projektledare

Axel Ekström arbetar som projektledare. Här berättar han om hur det är att jobba som detta, sin bakgrund och hur han upplever Svenska Bostäder som arbetsgivare



Ledarforum

Företagets samtliga chefer, cirka 50 stycken, samlas med viss regelbundenhet i ett så kallat ledarforum. Upplägget på ledarforum är: Information och inspiration. Informationspasset anpassas utifrån rådande läge, det kan vara vd som informerar, men det kan även vara andra chefer i organisationen. Inspirationen består av att vi bjuder in en föreläsare som föreläser om ett aktuellt ämne. Ibland förlängs Ledarforumet med en eftermiddag och vid dessa tillfällen fördjupar vi oss i olika ämnen genom workshops eller utbildningar. Det är även ett dels tillfälle för att förbättra sitt nätverk, och dels möjlighet att byta erfarenheter eller frågeställningar med varandra. Här ges tillfälle för företagsledningen att träffa samtliga chefer och därigenom sprida information och få viktiga inspel, men också för alla chefer att träffa företagsledningen och därigenom ställa eventuella frågor. Sammanfattningsvis är detta ett av de viktigaste forumen för företags chefer att utvecklas tillsammans.

Inspiration i vardagen

Alla avdelningar har, efter att det har samverkats

med arbetsgivare och facken, lagt in en punkt på dagordningen som handlar om det "goda exemplet" vilket innebär att alla får möjlighet att berätta om något bra de eller någon annan gjort. Syftet är att reflektera över sin egen och andras prestationer och bli uppmärksammad av sina kollegor, samt att kunna inspirera och dela med sig om vad man är nöjd med.

"Jag försöker vara tillgänglig och finnas till, fikar tillsammans med medarbetarna så ofta jag kan, visar intresse för saker som jag vet har hänt eller ska hända. Ingen fråga är för liten och jag försöker verkligen visa att man kan komma till mig oavsett frågans art och storlek. Det är också viktigt för mig att påtala att alla är viktiga och att allas arbete lyfts fram på olika möten som exempel."

Citat från en av våra chefer
om att vara tillgänglig

Inspirerande medarbetare-reportage

Förutom den "Interna Karriärresan" finns flera medarbetarintervjuer publicerade på vår hemsida.

Employer branding

För oss är arbetet med employer branding otroligt viktigt. Att Svenska Bostäder är utsedd till en av Sveriges bästa arbetsgivare bland stora företag flera år är något vi är mycket stolta över. Arbetet som har lett till detta får dock aldrig stanna av utan ska ses som en ständigt pågående process under hela verksamhetsåret genom olika aktiviteter och processer. Hos oss pågår detta arbete genom samarbete mellan HR och kommunikation i t.ex. arbete med arbetsmarknadsmässor etc.

Vi är våra anställda

Svenska Bostäder vill vara en attraktiv arbetsgivare som lockar och behåller engagerade och kompetenta personer. Vi vill skapa utrymme för personlig utveckling och erbjuda karriärmöjligheter. För oss är det jätteviktigt att attrahera och rekrytera medarbetare som vill arbeta i ett företag som är affärsdrivande men som också har ett fokus på samhällsnytta, eftersom vi är ett kommunägt företag. Hos oss är det inte enbart sista raden på resultaträkningen som gäller utan

det finns också en annan dimension – att skapa värde för vår ägare och kommuninvånarna.

Det är viktigt att trivas på sitt kontor

Tanken bakom det nya kontoret var att det skulle öppna upp gränserna mellan avdelningarna, bjuda in till fler samarbetsytor och öka samarbetet mellan avdelningarna, men även fler gästplatser för medarbetare som har ordinarie arbetsplats på annat kontor. En förutsättning för att integrationen mellan avdelningarna skulle kunna öka är den så kallade internttrappan, som numer går mitt i huset mellan våningarna. I mitten av huset finns även den gemensamma matsalen. Istället för flera små kök i huset finns nu endast ett, större kök, som bjuder in till gemensamma luncher och fikatillfällen.

Ett liknande arbete gjordes under 2020 på ett av våra distriktskontor. Där rustades köket och umgängesytor upp och projektet involverade flera medarbetare som bidrog till utformning och slutresultatet.



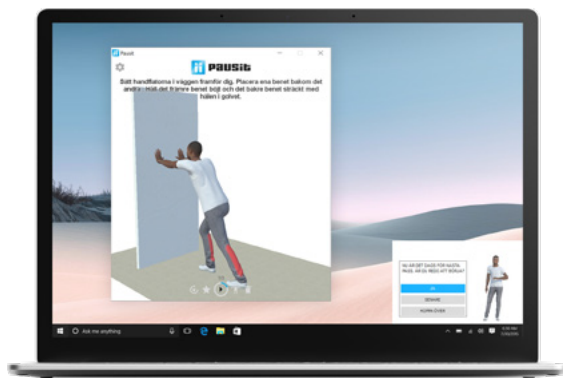
Vi vill att våra medarbetare ska må bra

Vi vill att våra medarbetare ska må bra

Hälsa är ett uttalat strategiskt område som genomsyrar hela företaget, från ledning ut i hela organisationen. Som ett led i det arbetet har vi utsedda hälsoinspiratörer som ordnar olika aktiviteter med hälsotema.

Pausit - den digitala PT:n

Samtliga medarbetare har till sin jobbdator fått en digital personlig tränare, genom programmet Pausit. Den digitala PT:n går att manövrera och anpassa till vad som passar en bäst. Via standardinställningarna som de flesta använder knackar PT:n på datorskärmen fyra gånger per arbetsdag och uppmuntrar medarbetaren att fysiskt aktivera sig i några minuter med hjälp av tre givna övningar. Syftet med detta är att medarbetaren ska bli påmind om att röra på sig mer under sin arbetsdag, något som är mycket uppskattat av medarbetarna.



Det är viktigt att kunna ta hand om varandra

Enligt det beslut som tagits i vår centrala arbetsmiljökommitté ska samtliga medarbetare ha grundläggande kunskaper i HLR samt kunna hantera en defibrillator. Därav har vi årligen utbildning i detta för såväl nyanställda som de som känner att de behöver fräscha upp sina kunskaper. Att erbjuda en HLR-kurs på Alla hjärtans dag har nu blivit en tradition.



Vi informerar mera

Den interna kommunikationen ska bidra till:

- Att alla delar av verksamheten arbetar i samma riktning
- Att skapa tydlighet runt våra mål
- Öppenhet och delaktighet och därmed stärka vår företagskultur
- Ökad kunskap om verksamheten, omvärlden och våra hyresgästers behov och förutsättningar
- Att underlätta det vardagliga arbetet

Svebben - vårt intranät

Alla har ett ansvar att söka den information de behöver i sitt arbete men alla har även ansvar för att dela med sig av information andra kan behöva. På Svebben finns information från och om verksamhetens olika delar, till exempel inköp, IT, företagets verksamhetsprocesser och en kunskapsbank med manualer och lathundar samt policys och regler. Här hittar man även information om kommande utbildningar och lediga jobb.

På Svebben finns även information om vad som händer i våra bostadsområden, pågående projekt, driftstörningar med mera. Under fliken Medarbetare finns något som kan liknas vid en personalhandbok. Här har vi samlat alla dokument som rör anställning och arbetsmiljö samt alla våra personalrelaterade blanketter.



Svenska Bostäder

4 jun 2020

Antar du Stefans utmaning?

I denna film berättar Stefan Sandberg, vd, om innehållet i senaste styrelsemötet för Svenska Bostäder och Stadsholmen. Han påminner också om vikten av att hålla igång och undrar om du antar utmaningen i videon.

Information enligt samverkansavtal

På Svenska Bostäder har vi ett samverkansavtal som innebär att vi samverkar så nära den som berörs som möjligt. Samverkan sker mellan arbetsgivaren, fackliga representanter samt medarbetarna.

Verksamt - ett kvalitetsledningssystem

Kvalitetsledningssystemet kallat Verksamt lanserades formellt november 2018, därefter vidtog en utvecklingsresa som alltjämt pågår. Syftet är att ta fram gemensamma arbetssätt och ständigt arbeta med förbättringar. Med gemensamma arbetssätt, tydliga roller och ansvarsområden, säkerställer vi att våra kunder får samma service oavsett var de bor. Det leder också till att nya medarbetare snabbare kommer in i arbetet och underlättar för medarbetare att vid behov, backa upp vid kollegors frånvaro.

Transparens

På Svenska Bostäder strävar vi efter att vara transparenta och dela med oss av information. Som ett offentligt företag är vi vana vid att svara öppet på alla möjliga slags frågor och det är något vi tar med oss internt. Allt ifrån att minnesanteckningar från avdelningsmöten finns tillgängliga för alla att läsa, till vd:s informativa filmer på Svebben, som exempel.



Vi lyssnar för att kunna höra

Vi lyssnar för att kunna höra



Svenska Bostäder är ett chefstätt företag och cheferna arbetar nära verksamheten. Det finns därför mycket goda möjligheter för medarbetaren att kommunicera med sin chef och de flesta har oftast daglig kontakt. Kommunikationen kan ske via mejl, Skype, telefon eller genom personlig kontakt. Det är för det mesta enkelt att också prata med chefens chef.

De flesta medarbetare för dagligen samtal med sin chef eller har schemalagda, kortare avstämningar. Vid det årliga utvecklingssamtalet finns extra möjlighet att diskutera och framföra synpunkter som rör arbetet eller prata om saker på ett mer personligt plan. Det är även ett bra tillfälle att ge feedback till sin chef. Att ge feedback till sin chef finns med som en stående punkt i mallen som man utgår från under utvecklingssamtalet.

- Genomgång av nuvarande arbetssituation
- Uppföljning av senaste årets satta mål
- Nya mål samt mål för kompetensutveckling

Vi har löpande aktiva åtgärder

Exempel på dessa aktiva åtgärder är att vi har kontinuerliga avstämningar, samverkan, whistle blower-funktion, ”dilemmakortlek” och vi

genomför en likabehandlingsutbildning som samtliga medarbetare ska medverka på.

Det finns alltid samtalsstöd att tillgå

Där alltid viktigt att vara lyhörd, att lyssna på alla parter och utifrån det komma med förslag på lösningar. Varje medarbetare har även möjlighet till samtalsstöd via extern part.

Medarbetaren har rätt till fem samtal per år utan att chefen får kännedom om detta, vid behov av fler samtal måste dock chefen lämna sitt godkännande och då kopplas även HR in för att starta en utredning om det till exempel är något i arbetsmiljön som behöver korrigeras. Att få tala med en extern professionell beteendevetare kan var det som hjälper medarbetaren att få verktyg att lösa alternativt förhålla sig till problemsituationen. Därutöver finns också företagshälsovården att tillgå.

Medarbetarforum för att skapa en positiv dialog

Ungefär vartannat år bjuds samtliga medarbetare in till ”Medarbetarforum”. På Medarbetarforum får deltagarna lyssna på olika föreläsningar som hålls av både interna chefer och externa föreläsare. Det är ett forum som har ambitionen att både skapa dialog, informera samt inspirera. Medarbetarna är aktiva och delaktiga i olika former, till exempel genom workshops eller övningar. Ett exempel från senaste medarbetar-

Vi lyssnar för att kunna höra

forumet var att två medarbetare informerade om digitalisering och vad som är på gång i företaget i ämnet och man fick sedan möjlighet att fråga om man undrade om något och besvara en enkät. Medarbetarforum är mycket uppskattat av medarbetarna då det är ett unikt tillfälle då samtliga träffas och ges möjlighet att nätverka mellan våra olika avdelningar och kontor på ett avslappnat sätt.

Dilemma-kortleken

Dilemma-kortleken är en kortlek med ett fokus på arbetsmiljö, förhållningssätt, likabehandling etc. Tanken är att hålla viktiga ämnen vid liv, ha en öppen dialog och en ständigt pågående diskussion kring hur medarbetare på Svenska Bostäder agerar mot varandra men även hur vi ska bemöta våra hyresgäster – dvs spelregler i vardagen. Kortleken består av tre olika kategorikort:



- **Beteendekorten** är ett antal frågor om hur var och en uppfattar vissa saker, t.ex. Vad gör en person som trakasserar en annan? Diskussion i grupp om hur den personen agerar för att andra ska uppfatta det som trakasserier.
- **Dilemmakorten** är ett antal dilemman/ case som diskuteras tillsammans, där medarbetarna ska försöka komma fram till hur de skulle agera.
- **Aktivitetskorten** har olika teman, t.ex. stress. Medarbetarna diskuterar sig fram till om detta är ett problem och vad anledningen till detta kan vara. Sedan funderar de över lösningar och vilka aktiviteter som krävs för att kunna förändra.

En egen arbetsgrupp med uppgift att lyssna på omvärlden

Som en del i företagsledningens arbete med Svenska Bostäders långsiktiga strategi involverades fler medarbetare än endast företagsledningen. Under våren 2020 tillsattes en arbetsgrupp vars uppdrag var att omvärldsbevaka branschen och presentera slutsatser och analys på ett av företagsledningens strategimöten. Arbetsgruppen bestod av medarbetare från olika avdelningar som utifrån sina respektive specialområden bidrog med kunskap och på så vis fanns en bredd av olika perspektiv som kommer att präglade Svenska Bostäders framtid. Arbetsgruppens material ska ligga till grund för olika inriktningar, beslut samt återspeglas i Svenska Bostäders affärsplan.

Traineeernas reflektioner

Svenska Bostäder har i flera år anställt traineer som utöver sin anställning hos oss deltar i Sveriges Allmännyttas traineeprogram. Den första traineeomgången startade hos oss 2016/2017 och sedan dess har vi anställt traineer i rollerna projektledare (inom tidiga skeden, ny- och ombyggnad), verksamhetsutvecklare, energi- och miljö, HR och inköp.

Under traineeåret deltar traineeerna på fem utbildningsmoduler tillsammans med traineer från hela Sverige som är anställda på andra kommunala bostadsbolag. När traineeerna kommer tillbaka till oss har vi valt att låta de framföra sina reflektioner i en presentation för någon grupp på företaget (allt ifrån företagsledningen till distrikt eller avdelningar). I september 2020 anställdes vår tionde, elfte och tolfte trainee och nytt för i år är att deras reflektionspresentationer kommer göras digitalt så att fler medarbetare på företaget ska kunna vara med och lyssna. Genom att traineeerna får lyfta sina reflektioner och insikter från vad traineeprogrammet i sin hemorganisation kan de dels få en mer djupinläring av utbildningsmodulerna, dels sprida kunskapen vidare inom vår organisation.

Vi visar uppskattning

Lön som verktyg

Inom Svenska Bostäder har vi inte bonusprogram, vinstandelsprogram eller liknande. Därför är lönen det viktigaste monetära verktyget för att uppskatta bra prestationer. Individuell lönesättning tillämpas för samtliga medarbetare. Vi har en tydlig process som utgår från verksamhetsplanen (vilka kompetenser, mål etc. som är viktiga) till det enskilda lönesamtalet mellan medarbetare och chef.

Återkoppling i vardagen

Att ge återkoppling är otroligt viktigt och en av våra chefer berättar att hans sätt att visa uppskattning är att låta medarbetarna bli sedda - att de betyder något och får vara stolta över vad de gjort.

SB Academy

Svenska Bostäder har en generös syn på kompetensutveckling och uppmuntrar också till deltagande i externa nätverk. Syftet är självklart att få kompetenta medarbetare men också att genom nätverk få nya impulser och idéer som kan användas inom företaget.

På Svenska Bostäder har vi något vi utvecklat SB Academy, vilket är samlingsnamnet för de utbildningar och föreläsningar som anordnas på bostadsövergripande nivå, upphandlat och arrangerat av HR. I nuläget finns det tre nivåer i SB Academy; det som anordnas för alla, det som anordnas för chefer och det som är specifikt anordnat för våra bovärdar. Nedan visas en sammanställning på nuvarande utbildningar, vilka återkommer årligen.

För alla anställda	För chefer	För bovärdar
För nyanställda:	För nya chefer:	Samtliga bovärdar:
<ul style="list-style-type: none">• Självdriven introduktion	<ul style="list-style-type: none">• Arbetsmiljöutbildning	<ul style="list-style-type: none">• Heta arbeten (vart femte år)
<ul style="list-style-type: none">• Introduktionsdag	<ul style="list-style-type: none">• Seminarium/coachning inom alkohol och droger	<ul style="list-style-type: none">• Energi- och miljöutbildning
<ul style="list-style-type: none">• Seminarium inom alkohol och droger		<ul style="list-style-type: none">• Bovärdsakademin
<ul style="list-style-type: none">• Likabehandlingsseminarium		
För nybörjare och uppfräschande:	Samtliga chefer:	
<ul style="list-style-type: none">• HLR- utbildning	<ul style="list-style-type: none">• Ledarforum	

Utvecklande planeringskonferenser

Årligen har våra distrikt/avdelningar/enheter planeringskonferenser. Huvudsyftet är allt som oftast att gemensamt planera för nästkommande verksamhetsår, men här uppmuntras även den som planerar konferensen (oftast chef, ibland utsedda medarbetare) att ha olika inslag av utvecklande aktiviteter på dagordningen. Det kan vara allt från aktiviteter som stärker teamkänslan (t.ex. IT- och kommunikationsavdelningen som hade yogaklass tillsammans på sin konferens), eller att göra workshop kring likabehandlingsfrågor där dilemmakortleken gärna är ett återkommande verktyg.



Vi visar omtanke

Det ska vara både tryggt och kul att jobba hos Svenska Bostäder. Vi har lokala avtal som ger de LO-anslutna samma villkor som tjänstemännen. Detta gäller till exempel semesterdagar, där medarbetaren får 31 dagar vid fyllda 40 och 32 dagar vid fyllda 50 år. När det kommer till villkor och förmåner så gäller samma för samtliga medarbetare, det finns ingen skillnad mellan ledning/chefer och övriga medarbetare.

Friskvårdsbidrag via portal

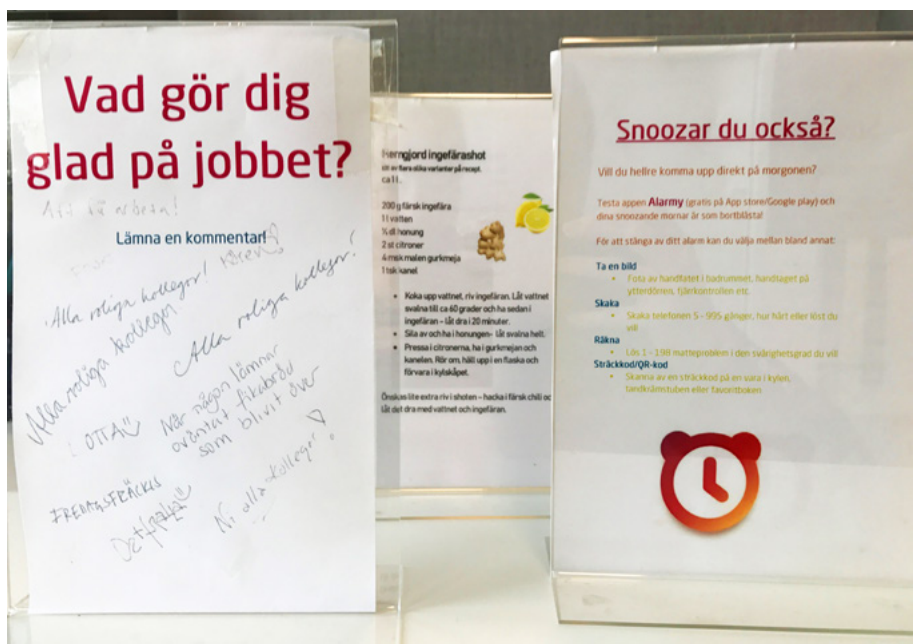
Samtliga medarbetare har rätt till ett friskvårdsbidrag om 5 000 kronor per år. På vårt intranät publiceras regelbundet artiklar inom området hälsa som en inspiration till ett hälsosamt liv men också stöd för våra hälsoinspiratörer att få inspiration till aktiviteter.

Idag finns en friskvårdsportal där man finner mängder av olika friskvårdserbjudande och all administration sköts via portalen. Förutom att det är mer smidigt, är det också mer användarvänligt då man inte behöver ligga ute med egna pengar utan de finns i portalen, redo att användas precis som ett bankkonto.

Hälsoinspiratörer

På de flesta avdelningar och distrikt finns en eller flera hälsoinspiratörer som initierar och driver hälsoaktiviteter på sin arbetsplats. Aktiviteterna kan vara vitt skilda – allt från besök på konstutställning till lunchjogging. Exempel på genomförda aktiviteter är:

- Föreläsning kring sockerberoende
- Kanotpaddling
- Lunchpromenader
- Lunchlöpning
- Tips på olika recept
- Prova-på-pass på gym
- Tema-pysseldagar
- Skridskotur
- Cykelservice
- "Hälsoshot" i februari ("vabbruari")
- Lunchyoga
- "Allmän pepp" i form av lappar med positiva uttryck att dela ut till sig själv eller andra. Se bild till höger.



- Friskvårdsbidrag på 5 000 kr
- Rikskortet (lunchförmån, där företaget subventionerar 40 procent)
- Slutar 13:00/14:00 varje fredag
- Subventionerad massage
- Slutar kl. 12:00 dag före röd dag (samt dag före midsommar/julafton)
- Lediga klämdagar, cirka 2 per år som bestäms från år till år
- Högt semesterdagstillägg (1.55 %), som i princip motsvarar en halv månadslön
- Kostnadsfritt influensavaccin
- 50 + undersökning vartannat år för medarbetare som fyllt 50

Hälsotävling

Under tiden som varit då flera medarbetare jobbat på distans så har diverse tävlingar anordnats inom och mellan avdelningar och enheter, även mellan andra allmännyttiga stockholmsbolag (Svenska Bostäders systerbolag).

Kören

Under vintern 2019 erbjöds medarbetare att bilda en kör, en SB-kör. Kören träffades en gång i veckan under en period och sjöng tillsammans med en professionell körledare. Ett mycket uppskattat initiativ som inte hade varit möjligt om det inte vore för SBIF.

SL-kort

Svenska Bostäder erbjuder sina medarbetare att köpa ett årskort på SL och ordna så att avgiften dras av månadsvis på lönen, istället för att betala in hela summan på en gång. För de som åker mycket kollektivt och är i behov av ett årskort är detta väldigt uppskattat.

Aktivitetsrum

Vid upprustningen av Svenska Bostäders huvudkontor valde man att ordna ett rum där dels en större grupp människor (80 personer) kunde samlas, dels installerades olika "aktivitetsstationer" så som pingisbord, dartzavla och umgängeshörna.

En ergonomisk arbetsplats

Samtliga medarbetare erbjuds 30 minuters kontorsmassage till ett kraftigt subventionerat pris, tolv tillfällen per år. Massagen genomförs på arbetsplatsen i syfte att ge alla medarbetare goda förutsättningar att enkelt få tillgång till detta. Det finns även massagestol på flera distrikt. Självklart har samtliga medarbetare höj-, och sänkbara skrivbord, för att kunna variera arbetsställning samt individuellt utprovade och inställda kontorsstolar.

Arbetstider och semester

Svenska Bostäder tillämpar flexibel arbetstid för de avdelningar och roller där det fungerar, för vissa roller med t.ex. direkt kundkontakt kan det vara svårt med flexibla arbetstider. Företaget försöker dock alltid att hitta lösningar för de medarbetare som har speciella önskemål/behov

utifrån sin livssituation. Vid behov finns det möjlighet att arbeta hemifrån, detta gäller - på samma sätt som flexibel arbetstid - för de verksamheter där det är möjligt.

I samband med storhelger avslutas arbetet kl. 12.00 dag innan röd dag. Dessutom slutar vi kl.12.00 dag innan midsommarafton och julafton. Företaget "bjuder" även på ledighet under klämdagar, detta för att kunna erbjuda längre sammanhängande ledighet. Om nationaldagen infaller en lördag, är vi lediga på fredagen och infaller den en söndag får vi ledigt på måndagen. I båda fallen gäller att vi är lediga om arbetet så tillåter. Skulle vi inte kunna ta ledig dessa dagar kompenseras medarbetaren med motsvarande tid vid senare tillfälle. Enligt kollektivavtalet för tjänstemän har tjänstemän, vid fyllda 40 år, 31 dagars semester och vid fyllda 50, 32 dagar. För att få så lika villkor som möjlighet mellan tjänstemannakollektivet och LO-kollektivet har även våra fastighetsanställda (LO) samma semesterregler.

Riktigt bra arbetstider

På fredagar slutar vi 13 eller 14!*

*ser olika ut för kollektiv-anställd/tjänstemän





SBIF (Svenska Bostäders Idrottsförening)

SBIF har flera olika sektioner som golf, ridning, fiske, löpning, tennis, boule, cykel, padel etc. Med andra ord ett brett utbud för att locka så många som möjligt att delta. Årligen arrangeras också en skidresa som alla har möjlighet att delta i. Ett annat exempel på aktivitet är klätterkurs och ridläger.

Konst- och kulturföreningen

Denna förening har en årlig utlottning av konst som sker i samband med mingel med förtäring och dryck vid årsmötet. Föreningen arrangerar också guidade visningar på museer, galleribesök, rabatterade biljetter till opera- och teaterföreställningar, stadsvandringar m.m.

Veteranklubben

Veteranklubben är en klubb för dem som fyllt 60 år eller gått i pension. Klubben arrangerar allt från gemensamt julbord till utflykter och resor.

Gästarbetsplatser

På samtliga kontor finns det så kallade gästarbetsplatser som kan nyttjas av våra anställda. Tack vare dessa platser underlättar vi för våra medarbetare att ibland sitta på ett annat kontor än sitt ordinarie, om man t.ex. haft ett möte på förmiddagen och vill sitta kvar på eftermiddagen. Givetvis är dessa platser lika väl utrustade som ordinarie arbetsplats, med höj- och sänkbart skrivbord, kontorsstol, skärm och övriga datorutrustning.

Vi firar stort och smått!

Vi firar stort och smått!

Inom Svenska Bostäder firar vi på olika sätt. Det kan exempelvis vara att vi uppnått bra resultat i vår kundmätning, då vi bjuds på tårta inom hela företaget. Ett annat exempel kan vara första spadtaget (invigning) på ett nytt bostadsprojekt (vilket ofta också synliggörs på Svebben). Inom respektive arbetsgrupp kan ett avslutat projekt firas symboliskt med tårta eller alkoholfri skumpa.

Hedersbelöning

Trogna medarbetare som har arbetat inom företaget eller inom Stockholms stad i 30 år blir firade i Stadshuset. Den dagen då firandet sker börjar med en gemensam lunch tillsammans med VD. Därefter sker en uppvaltning i Stadshuset då ansvarigt borgarråd samt VD delar ut

en present (jubilarer kan välja mellan guldmedalj, guldlocka, pärlhalsband eller konst). Därefter bjuds på middag i Blå hallen vilket följs av dans i Gyllene salen. En festlig dag som för många blir ett minne för livet. Medarbetaren bjuds in till detta tillsammans med respektive eller annan valfri person.

Tävlingar och tippning

Såväl på distrikt som på huvudkontoret förekommer mer informellt firande i samband med nationella/internationella events. Exempelvis brukar vi tippa på vem som vinner Melodifestivalen, eller hur det kommer att gå i fotbolls-VM. Detta brukar vara uppskattat på arbetsplatsen och något som bidrar till en ännu härligare stämning i fikarummet.



Våra insatser på arbetsmarknaden



Ferieungdomar

Att vara ett kommunalt bolag innebär förstås att vi på olika sätt bidrar till samhällsnyttan, något vi är mycket stolta över. Varje år tar vi emot drygt 100 ferieungdomar som är i åldrarna 16–19 år. Det är viktigt att kunna vara med och bidra till att våra ungdomar har en sysselsättning under skolloven och genom detta ger vi dem en inblick i arbetslivet och i vårt arbete som kommunalt bostadsbolag.

Praktik och arbetsträning

Svenska Bostäder erbjuder flera typer av praktikplatser och varje termin har vi praktikanter hos oss. Genom att erbjuda praktikplatser drar vi vårt strå till fastighetsbranschen som kommer att behöva rekrytera kompetenta medarbetare inom många olika yrkeskategorier. Vi erbjuder även människor som av olika anledningar står långt från arbetsmarknaden tillfälliga placeringar/jobbar hos oss i den mån det går. I flera fall har även det som från början varit tänkt som en tillfällig anställning lett till tillsvidareanställningar.

Integrationspakten

En integrationspakt mellan Stockholms stad och näringslivet ska hjälpa nyanlända att hitta ett jobb. Svenska Bostäder ställer upp med mentorer, som åtta gånger på ett år ska träffa den man matchas ihop med. Syftet med integrationspakten är att ge nyanlända kontakter i näringslivet som

förhoppningsvis leder till jobb. Ett annat syfte är att träna på att tala svenska och vad kan vara bättre än att ha en mentor på en arbetsplats?

Exempel på CSR-arbete

Som ett av Stockholms stads tre kommunala bostadsbolag arbetar Svenska Bostäder aktivt med socialt ansvarstagande och ständig samhällsutveckling (CSR). Flera av företagets ägardirektiv handlar om att utveckla stadsdelar och stärka tryggheten till exempel genom upprustningar, ombyggnadsprojekt och vardagsförvaltning i världsklass. Företagets medarbetare har en central och viktig roll i det dagliga CSR-arbetet. Varje dag genomför medarbetare över 100 hembesök hos hyresgäster, många samhällsutvecklande aktiviteter planeras och profilkälderna gör företagets medarbetare till extra synliga ambassadörer i Svenska Bostäders bostadsområden. Visst vill du läsa mer om vårt CSR-arbete? Spana in vår hållbarhetsredovisning på vår hemsida!

”Vi gör det varje dag, året runt i och med att vi är ute i våra områden och ronderar, håller koll, gör ständiga små förbättringar. Så istället för en enskild satsning/projekt är vår grej istället att vi orkar göra det varje dag.”

Citat från förvaltningschef
om vårt trygghetsarbete

WOW! En av Sveriges bästa arbetsplatser

Hoppas du fått en bra inblick i hur
det är att vara en kollega hos oss.

Vi hörs och ses!

