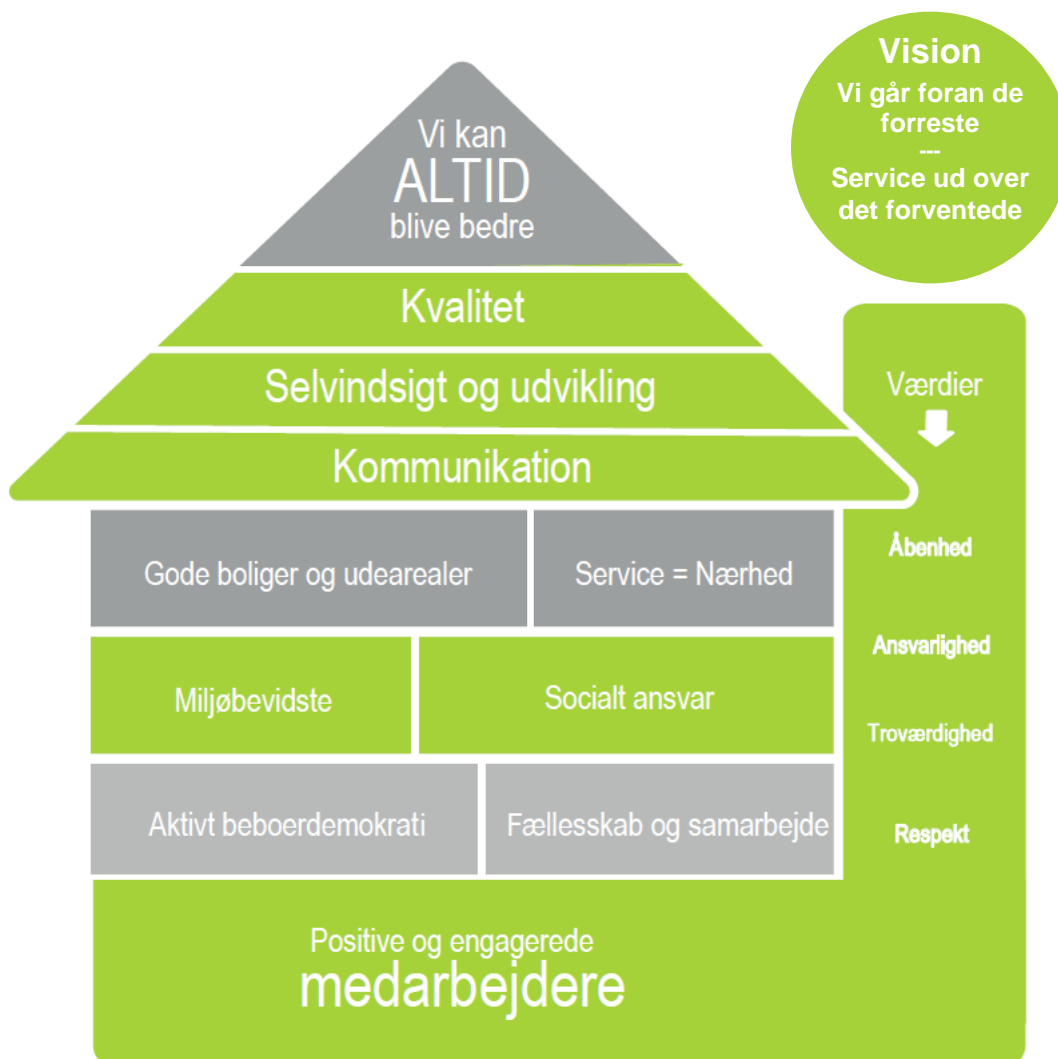


# Vivaboligs vision for 2016-2020

- Vi vil gå foran dem, der går forrest - service ud over det forventede



## Vivaboligs værdier

Organisationens værdier udtrykker, hvad der er vigtigt og værdifuldt i organisationen for medarbejderne, beboerne og andre interessenter. Værdierne gennemsyrrer organisationen i al praksis og påvirker medarbejderen og beboerdemokraternes adfærd. Værdierne er de langsigtede retningslinjer og drivkræfter for medarbejderen og beboerdemokraternes adfærd på tværs i organisationen.

Værdier er vedvarende overbevisninger om, at vi foretrækker og stræber efter bestemte former for adfærd, tilstande eller måder at leve på. Værdierne skal ligge i alle hjerner.

## Åbenhed

Vi vil opleves som en boligorganisation, der i al vores kommunikation fokuserer på beboernes, medarbejdernes og andre interessenters forskellige behov. Vi har respekt for andres synspunkter og ønsker at opbygge et tillidsforhold, hvor ærlighed, loyalitet og tryghed indgår som helt centrale elementer.

### Det betyder, at vi

- bruger smil og humor i hverdagen
- er positive, imødekommende og ærlige i kommunikationen
- kommunikerer i øjenhøjde
- henvender os direkte til hinanden for at undgå misforståelser eller kommunikationsbrister
- kan modtage og give konstruktiv feedback
- søger støtte hos hinanden, såvel fagligt som personligt

## Ansvarlighed

Vi er ansvarlige over for os selv og andre, og står inde for vores handlinger og adfærd. Vi vil alle tage ansvar for at opnå de bedste løsninger for Vivabolig, og er fælles om at fremme det gode fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

### Det betyder, at vi

- kommer med forslag til forbedringer
- udvikler vores faglige og personlige kompetencer ved at ajourføre og tilegne os faglig viden
- tager ejerskab for egne opgaver og agerer ansvarligt over for Vivabolig som en samlet enhed
- søger støtte, hvis der er behov for andre kompetencer til at løse opgaven tilfredsstillende
- handler, hvis vi oplever situationer, som strider mod vores fælles værdier, eller sunde fornuft
- taler ordentlig til, med og om hinanden
- bidrager til samfundet i forhold til socialt ansvar og miljø

## Troværdighed

Vi vil udvise troværdighed gennem vores handlinger ved at sige, hvad vi gør - og gøre det, vi siger. Derved skaber vi et tillidsforhold mellem beboere, medarbejdere og andre interessenter omkring Vivabolig.

### Det betyder, at vi

- vil være åbne og ærlige i vores kommunikation
- indgår i dialoger med mennesker for at skabe gode relationer
- overholder aftaler

## Respekt

Vi udviser respekt ved at anerkende og acceptere, at vi er forskellige, og mennesker befinder sig forskellige steder i livet.

### Det betyder, at vi

- lægger stor vægt på gensidig respekt

- viser hensyn og ikke er fordømmende
- opnår respekt gennem vores faglighed og engagement
- lytter før vi taler og søger for at forstå andre mennesker bedst muligt

## Hvordan sikrer vi os, at vi holder vores værdier?

Vi vil udarbejde en lille, letforståelig og visuelt genkendelig værdiguide til alle medarbejdere og bestyrelser, som vi vil præsentere og gentage så mange steder, og så ofte som muligt, dvs. ved alle fælles sammenkomster og arrangementer.

En visuelt kommunikerende version/plakat skal hænges op på alle kontorer, så alle hele tiden ser den og mindes om Vivaboligs værdier.

## Hvordan vil vi følge op på, at vi når målet for vores fokusområder?

Vi vil løbende rose medarbejdere og hylde og fejre, når vi lykkes med vores mål. Desuden evaluerer vi status og handlingsplan flere gange årligt, så vi hele tiden sikrer, at vi kan følge op, hvis vi ikke er på rette vej hurtigt nok.

Vi vil løbende rose medarbejdere og hylde og fejre, når vi lykkes med vores mål. Desuden evaluerer vi status og handlingsplan flere gange årligt, så vi hele tiden sikrer, at vi kan følge op, hvis vi ikke er på rette vej hurtigt nok.

## Hvad sker der hvis ikke vi når det?

Vi tager det alvorligt, hvis vi ikke når vores mål, men vi tror på, at ros og fejringer virker bedre end sanktioner. Vi vil øge kommunikation og tiltag efter behov, når vi evaluerer status.

## Fokuspunkter

Fokuspunkterne er de områder, vi primært vil fokusere på for at nå vores vision:

- Vi kan altid blive bedre
- Kvalitet
- Selvindsigt og udvikling
- Kommunikation

Punkterne er det "tætte tag", der i særdeleshed skal præge vores arbejde med fokusområderne, men også er grundsten i vores tanker og handlingsmønstre i dagligdagen.

## Overordnede målsætninger

1. Som et led i produktivitet og effektivisering er vores overordnede målsætning, at alle boligorganisationens og afdelingernes udgifter pr. lejemål skal holdes på så lavt et niveau som muligt, og som minimum være lavere end gennemsnittet af de boligorganisationer vi sammenligner os med, vores LBF tvillinger og EY's benchmark.

*Ansvar - Administration*

Dette gælder både for administration, lønninger, kontorholdsudgifter, mødeudgifter m.v. i Boligorganisationen og udgifterne til renholdelse og vedligeholdelse m.v., hvor vi vil se på brug antallet af medarbejdere, lokaler og maskiner m.v.

*Ansvar - Administration*

2. I forhold til kommunikation er målet at udarbejde en kommunikationsstrategi for kommunikationen om værdier, strategi og handlinger for at sikre, at både medarbejderne og

bestyrelserne får Vivaboligs værdier ind under huden og agerer i forhold til dem, både eksternt og internt.

Strategien skal indeholde eksterne og interne kommunikationsplatforme som hjemmeside, beboernet, intranet, beboerblad, informationssedler m.v.

*Ansvar – Organisationsbestyrelse og Administration*

3. Vi vil sikre, at det, vi arbejder med, har værdi for beboerne ved minimum 1 gang om året at evaluere eller foretage en feedback undersøgelse af forskellige fokusområder, ligesom vi løbende vil iagttage effekten af det, vi gør og justere fokusområderne i forhold til iagttagelser, evalueringer og undersøgelser.

*Ansvar – Organisationsbestyrelse og Administration*

## Gode boliger og udearealer

Vores beboere skal ikke bare have tag over hovedet. De skal have et godt sted at leve, hvor boligernes stand, indretning og udearealer går op i en højere enhed. Vi vil have et differentieret boligudbud, så vi har plads til alle, der ønsker en lejlighed. Vi vil have en boligmasse af høj kvalitet, både i forhold til beboersammensætning og bygnings- og driftsmæssige aspekter. Vi vil tilbyde høj grad af frit valg og tilvalg, så vi tilgodeser den enkelte afdelings fælles ønsker og beboernes individuelle behov. Både nybyggeri og renoveringer skal gennemføres med fokus på fremtidssikring, bæredygtighed, energiforbrug, tilgængelighed og fremtidig drift. Vi stiller høje krav til kvalitet i materialer, arbejder og ydelser og har fokus på helhedsorienterede indsatser, som indeholder langsigtede og holdbare løsninger, hvor driftsøkonomien er tænkt ind.

## Målsætninger

1. Vi vil udvide boligmassen med i gennemsnit 2% pr. år, og vi vil bygge i sammenhæng med boliger, vi har i forvejen, så det understøtter placeringen.

*Ansvar - Drift*

2. Vi vil være på forkant med renovering i vores eksisterende boligmasse og vedligeholde og forbedre vores boligområder, så de ikke bliver nedslidte og svære at leje ud. Henlæggelserne skal derfor afspejle de enkelte afdelingers udfordringer, behov og potentiale.

*Ansvar - Drift*

3. Vi vil have politisk aktive bestyrelser og udvalg, som bakker op om gode boliger og udearealer. De skal minimum årligt deltage i inspirationseminarer, workshops, uddannelser m.v. for at hente inspiration og skabe netværk med andre boligorganisationer, kommunale politikere eller lign.

*Ansvar - Organisationsbestyrelsen*

Vi har sikkerhed i højsædet på alle bygge- og anlægsprojekter såvel som på arbejdspladserne. Målet er at mindske arbejdsskader, uheld, ulykker og ikke mindst tilløb til uheld.

*Ansvar - Drift og Rengøring*

## Fællesskab og samarbejde

Almene boliger rummer et stort potentiale. Det er en særlig boform, der giver mulighed for samarbejde, fællesskab og fælles faciliteter. En almen bolig er mere end tag over hovedet. Potentialet i den særlige boform er, at der er mulighed for medbestemmelse og idégenerering til udvikling af fællesskaber på tværs af forskellige kulturer.

Vi tager fælles ansvar for at skabe en organisation, hvor vi udfordrer hinanden i forhold til samarbejde og brug af forskelligheder. Vi stimulerer sammenhold på tværs af organisationen og betragter hele Vivabolig som én samlet enhed - sammen kan vi mere.

Afdelingsbestyrelserne agerer foregangsmænd for at etablere fællesskaber i boligområderne, og vores beboerrådgivere er igangsættere på aktiviteter, der styrker det. Vi indgår i fællesskaber, samarbejder og netværk med Kommunen, andre boligorganisationer og eksterne samarbejdspartere for at sikre udvikling i organisationen.

## Målsætninger

1. Vi vil etablere et årligt arrangement på tværs af afdelingerne for at skabe fællesskaber for beboere og medarbejdere.

*Ansvar - Organisationsbestyrelse og Administration*

2. Vi vil stimulere og understøtte beboerdemokratiet, så alle afdelinger afvikler interessante og relevante aktiviteter, målrettet afdelingens beboere.

*Ansvar - Organisationsbestyrelse og Administration*

3. Vi vil to gange årligt arrangere interne kurser eller seminarer på tværs af afdelinger og styrke samarbejde og vidensdeling på tværs af afdelingerne.

*Ansvar - Organisationsbestyrelse, Administration, Drift og Rengøring*

## Socialt ansvar

Som almen boligorganisation skal og vil vi tage del i det sociale ansvar. Vi skal kunne rumme alle typer beboere, hvilket kræver en særlig indsats for at skabe tryghed.

Vi bidrager til at løse en række boligsociale opgaver, som at tage vare på beboere, vi har en bekymring for, og vi hjælper dem videre til forskellige sociale eller andre offentlige instanser. På arbejdspladsen tager vi også et socialt ansvar.

## Målsætninger

1. Vi vil uanset antal arbejde aktivt for at minimere antal udsættelser, officielle klager og beboerklagenævnsager. Enhver udsættelse er en menneskelig tragedie, som vi ønsker at komme i forkøbet. Bag hver officielle klage sidder et menneske med en dårlig oplevelse, hvilket vi ønsker at forebygge med rettidig handling på alle henvendelser og konstruktiv dialog. Vi betragter derfor hver enkelt udsættelse eller klage som 1 for meget, og målet er derfor et kontinuerligt fald i antallet af udsættelser, officielle klager og beboerklagenævnsager.

*Ansvar - Administration*

2. Vi vil tilbyde praktik- og elevpladser samt fleksible og tilpassede arbejdstider i det omfang, det er muligt at indrette arbejdspladsen efter det. Målet er, at vi opfylder samme krav, som vi stiller til vores entreprenører og håndværkere i forhold til aktivering og at tage et socialt ansvar. Vi forventer, de tager ca. 9-12 % elever.

Vores mål er, at vi har elever i alle teams og har i alt ca. 12 %.

Vores krav om elevpladser skal fremgå af entreprenøraftalerne.

*Ansvar - Drift, Administration og Rengøring*

3. Vi vil tilbyde minimum 1 årligt praktikforløb i hvert team.

*Ansvar - Drift, Administration og Rengøring*

## Miljøbevidste

Bæredygtig drift er vigtig og til gavn for både beboere og samfundet generelt. Derfor vil vi bidrage til et bedre miljø ved at styrke den bæredygtige drift af almene boliger, arbejde på et mindsket energiforbrug og derved nedbringe ressourceforbruget. Vi vil være "grønne" i mere end en forstand.

Energirenovering af ældre, bevaringsværdige ejendomme, der nødvendigvis må inddrage hensyn til arkitektur og byggestil, beboernes økonomi samt opvarmnings- og indeklimaproblematikker. Vi opfordrer til ikke at bruge gift til ukrudtsbekæmpelse og affaldssortering

## Målsætninger

1. Alle afdelinger skal udføre alle forslag fra EMO-rapporten med en tilbagebetalingstid på mindre end 5 år.

*Ansvar - Drift*

2. Vi skal reducere energiforbruget i alle fællesarealer med 30%, og produkter, vi køber, skal være miljøgodkendte.

*Ansvar - Drift, Rengøring og Administration*

3. Vi vil være på forkant med teknik, krav og regler i forhold til affaldshåndtering, og vi vil implementere affaldssortering i alle afdelinger inden 2020 i form af container-/miljøgårde, molokker eller affaldssug.

*Ansvar - Drift*

4. Vi vil reducere papirforbrug og printomkostninger på kontoret og i afdelinger med 40%.

*Ansvar - Administration*

5. Vi vil gennemføre et bæredygtigt projekt nybyggeri eller renoveringsprojekt, der som minimum opfylder betingelserne for DGNB.

*Ansvar - Drift*

## Service = nærhed

Vi skal tilbyde vores beboere og boligsøgende en god service baseret på nærhed og kvalitet, som vi tilpasser den enkeltes behov.

Vivabolig leverer god service til beboerne, uanset hvor i organisationen de befinder sig.

Vivaboligs medarbejdere og beboerdemokrater skal tage ejerskab, udvise ansvarlighed og løse opgaverne i samarbejde med beboerne og andre interessenter.

Samarbejdet kræver gensidig forståelse og respekt mellem afdelingsbestyrelser, organisationsbestyrelse og medarbejdere i Vivabolig med udgangspunkt i de fælles værdier. Vi skaber værdi for vores beboere og boligsøgende gennem engagerede medarbejdere, og vi tror på, at nærhed i service giver det bedste resultat.

Vi vil udvikle vores serviceydelser i takt med beboernes ønsker, og i højere grad hvor beboerne er, uanset om det er i boligområdet eller digitalt.

## Målsætninger

1. Vi vil afvikle minimum 1 undersøgelse blandt beboerne i forhold til deres oplevelser af den service, vi udfører, og deres behov for service.

*Ansvar - Administration, Drift og Rengøring*

2. Vi vil tage al kritik af vores service alvorligt og handle på alle klager til kontor, rengøringsafdeling og ejendomskontorer. Vi vil reagere øjeblikkeligt på alle henvendelser og sikre læring.

*Ansvar - Administration, Drift og Rengøring*

3. Antallet af officielle klager over serviceniveauet, vil vi holde på det aktuelt lave niveau. Der må max. være 4 klager årligt

*Ansvar – Administration, Drift og Rengøring*

4. Vi vil implementere mindst 4 tiltag årligt for at udvide vores serviceniveau.

*Ansvar – Administration, Drift og Rengøring*

## Aktivt beboerdemokrati

Vi vil arbejde for, at der i alle afdelinger er et fungerende beboerdemokrati, og sikre at alle demokratiske organer som repræsentantskabet, organisationsbestyrelsen, afdelingsbestyrelsen og afdelingsmødet har de bedste muligheder for at opretholde og udvikle beboerdemokratiet. Vi vil udvikle beboerdemokratiet, så vi til stadighed sikrer beboerne medindflydelse på eget boligområde. Vi har stor respekt for, at vores beboerdemokrati er baseret på frivillighed, som generelt har det svært i dagens samfund. Det er vores vision fortsat at tiltrække afdelingsbestyrelser på tværs af alder, køn og etnicitet.

## Målsætninger

1. Vi har i alt 25 boligafdelinger og ønsker at reducere antal afdelinger, så afdelingerne har en størrelse, hvor de kan rekruttere afdelingsbestyrelser i alle afdelinger. Målet er at sammenlægge yderligere 6 eksisterende afdelinger til 3 eller færre. Nybyggerier søger vi at sammenlægge med eksisterende afdelinger, hvis de ligger i umiddelbar nærhed.

*Ansvar - Organisationsbestyrelsen*

2. Vi vil, at alle afdelinger har eget beboerdemokrati. Optimalt har alle afdelinger en selvstændigt fungerende afdelingsbestyrelse, eller alternativt en enkelt repræsentant, som varetager afdelingens interesse. Målet er inden udgangen af 2016 at have afdelingsbestyrelser i minimum 80 % af organisationens afdelinger. Aktuelt har vi i 17 ud af 24 afdelinger med en fungerende afdelingsbestyrelse, hvilket svarer til 71 %. Målet er at have 19-20 afdelingsbestyrelser.

*Ansvar - Organisationsbestyrelsen*

3. Vi vil give beboerne, og dermed de ildsjæle der er valgt ind i afdelingsbestyrelsen, bedre information i forhold til at udføre deres hverv som bestyrelse. Målet er, at 80% af beboerdemokraterne føler sig klædt godt på til at udføre deres hverv som bestyrelses- eller repræsentantskabsmedlem.

*Ansvar - Organisationsbestyrelsen*

4. Som repræsentantskabs-, bestyrelses- eller udvalgsmedlemmer i Vivabolig er forpligtede til årligt at tilegne sig ny viden ved evt. at deltage i målrettede uddannelser, seminarer, kurser m.v. Målet er, at ca. 85% af alle nye bestyrelsesmedlemmer deltager i BL´s eller egne uddannelser.

*Ansvar - Organisationsbestyrelsen og Administrationen*

5. Vi ønsker større deltagelse til beboer- og repræsentantskabsmøder. Målet er, at den gennemsnitlige deltagelse på beboermøder er 40%, og på repræsentantskabsmøder 80% før 2020.

*Ansvar – Organisationsbestyrelsen*

6. Organisationsbestyrelsen har mindst 1 medlem, som aktivt varetager tilknytning og kontakt til det til enhver tid siddende Byråd i Aalborg Kommune, BL's Kredsrepræsentantskab, AKU, BoiAalborg og øvrige relevante organisationer, hvor de skaber netværk, som understøtter bestyrelseshvervet.

*Ansvar - Organisationsbestyrelsen*

## Positive og engagerede medarbejdere

Vivabolig er en god arbejdsplads, og vi betragter medarbejderne som fundamentet i organisationen. Derfor vil vi sikre den motivation og ledelse, som skal til for, at medarbejderne kan yde deres bedste.

God trivsel blandt medarbejderne, godt helbred og fokus på balance mellem arbejde og fritid er med til at holde motivationen oppe, sygefraværet nede og det fysiske og psykiske arbejdsmiljø sundt.

Ledelsen skal fremme læring og refleksion i udviklingen af medarbejderne. Derfor kræver vi udvikling af faglige såvel som personlige kompetencer hos alle ved at ajourføre og tilegne os faglig viden via uddannelse, kurser og netværksdannelse m.v.

## Målsætninger

1. Vi vil, at alle medarbejdere skal udvikle sig. Derfor har vi sat det mål, at medarbejderne gennemsnitligt deltager i seminarer, kurser, uddannelse, eller anden relevant udvikling, mellem 5 og 15 dage årligt. Det formelle krav til medarbejdernes uddannelse er fagligt minimum 15 timers relevant uddannelse pr. år.

*Ansvar - Administration, Drift og Rengøring*

2. Vi vil minimere sygefraværet blandt medarbejderne til højst 2 dage årligt pr. medarbejder i gennemsnit.

*Ansvar - Administration, Drift og Rengøring*

3. Kommunikation – vi vil fastholde, at alle medarbejdere kommunikerer konstruktivt internt og eksternt i organisationen.

*Ansvar - Administration, Drift og Rengøring*

4. Vi vil afvikle minimum 1 trivselsundersøgelse årligt for at fastholde fokus på medarbejdernes trivsel.

*Ansvar – Administrationen*

## Tidshorisont

Vi forventer et endeligt forslag til strategi i starten af 2016, så vi kan fremlægge det for repræsentantskabet i juni 2016