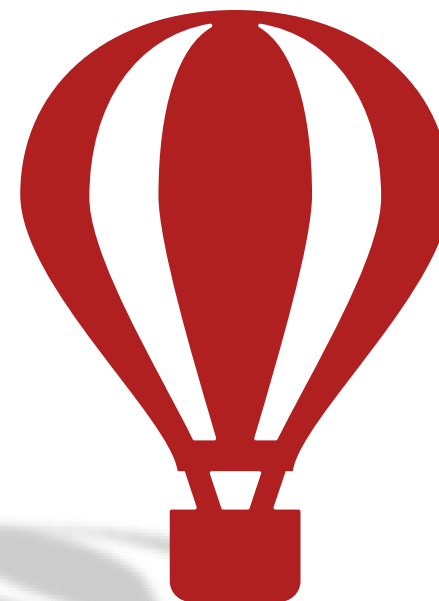


Strategi 2028

I ALFABO er din bolig ikke bare tag over hovedet, den er dit hjem

Vejen til fremtiden starter her



Baggrund

ALFABO blev selvstændigt boligselskab i 2019 efter oprindeligt at være stiftet 13. marts 1953 som Lejerbo. Den første periode var præget af stor pionérånd og stort fokus på at få driften til at fungere godt.

Derfor er det nu helt naturligt at kigge lidt længere frem og fastlægge strategien for de kommende år. Hele sektoren er under kraftig forandring og vi ønsker at udnytte forandringens vinde til at blive den boligorganisation, vi selv ønsker os i fremtiden.

Målet for denne strategi er at skabe overblik og muligheder for fremtiden.

Strategien samler de vigtigste beslutninger om den fremtid vi ønsker os og viser, hvordan vi vil navigere i den nærmeste fremtid. Med strategien sender vi et klart signal til vores omverden om, hvad de kan forvente af os i fremtiden.

For at få den stærkest mulige strategi har vi involveret både medarbejdere og beboerdemokrati i hele strategiprocessen. Det er vores håb at alle kan se sig selv i strategien og vil bakke op om at gennemføre den.

FAKTA

ALFABO er et *selvejende boligselskab*, stiftet 1. januar 2019.

Selskabet råder over ca. *4.000 boliger* fordelt på *48 afdelinger* og vi giver bolig til ca. *8000 personer*.

Boligtyper er varierer mellem *ungdomsboliger, familieboliger og ældreboliger*.

ALFABO har ca. *40 ansatte*, fordelt på *administration, 3 servicecentre og 1 synsteam*

Vi har boligområder i *6 kommuner*.

Et tilbageblik





1956:
Grundtvigsparken
kommer i drift som
den 1. afdeling

1972: Munkebo bliver opført
med 550 boliger i Nordbyen

'80'erne: Lejerbo Kolding størst i
Lejerbo Danmark. Der oprettes et
Regionskontor i Kolding

1972: VAB går konkurs, Lejerbo Kolding
overtager flere boligafdelinger

1953: Lejerbo Kolding stiftes på initiativ af en
gruppe aktive erhvervsfolk og Lejerbo Danmark



'80'erne: Ønske om selvstændighed, men det mislykkes

1994: Lejerbo Danmark kommer i stormvejr. Lejerbo Kolding får en plads i hovedbestyrelsen

1995: Forsøg på selvstændighed mislykkes, bliver nedstemt

2016: Lejerbo Kolding får formandsposten i hovedbestyrelsen



2018:
Opsigelsesperiode,
med oprettelse af
egen administration

2017: Brud med Lejerbo Danmark = vi ønsker
selvstændighed

2019: 1. januar ALFABO er skabt som
en selvstændig boligorganisation.
Kommer ud med positivt årsregnskab

2021: Ny strategi

Vores DNA

- Være der, hvor de andre kommer om 2 år
- Plads til stærke ildsjæle (balance mellem tillid, styrke, mod og risikovillighed)
- Hurtigt omstillelige
- Gode løsninger (demokrati + administration + bygggeri + drift)
- Stor byggeaktivitet
- Sund økonomi -> Råderum -> Selvbestemmelse



Mission

Vi dækker behovet for gode og sunde boligområder, der er til at betale – **for alle**.
Vi vil være én af de mest veldrevne og servicemindedede boligorganisationer.
I fællesskab finder vi løsningerne på fremtidens udfordringer.



Vision

I ALFABO er din bolig ikke bare tag over hovedet, den er dit hjem.

SWOT

INTERNE

STYRKER

- Plads til stærke ildsjæle
- Hurtigt omstillelige
- Finder gode løsninger (demokrati + drift + administration + byg)
- Stor byggeaktivitet
- Sund økonomi -> Råderum -> Selvbestemmelse

EKSTERNE

MULIGHEDER

- Påtager os et socialt ansvar uden fokus på profit
- FN's Verdensmål
- Krav om effektiviseringer og større enheder

MEDVIND

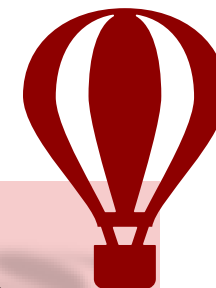
MODVIND

SVAGHEDER

- Beboerdemokratiet er udfordret på mange måder
- Kommunikation internt og eksternt
- Uklare snitflader mellem adm. og servicecentre
- Servicecentre har ikke samme arbejdsgange

TRUSLER

- Ustabil kommunal dagsorden/prioritering
- Klimaforandringer
- Hastighed og omfang af effektiviseringskrav



Vores udgangspunkt

- ALFABO er en meget sund boligorganisation med en sund økonomi.
- Vi har gennem mange år været i god vækst skabt af både nybyggeri og tilkommende boligorganisationer
- Vores boliger er generelt godt vedligeholdte og afdelingerne har sunde opsparinger til formålet.
- ALFABO har gennem mange år været stærk ledet og har haft erfarne og kompetente medarbejdere ombord.



Vores udfordringer

- Kravet til tempoet i omstillinger af den almene boligsektor er meget højt. Det bliver vores opgave at finde gode løsninger i fællesskab.
- Beboerdemokratiet forandres hele tiden og ansvar centraliseres i Organisationsbestyrelsen. Det skal stadigvæk være attraktivt at deltage i alle dele af Beboerdemokratiet.
- Den første selvstændighedsperiode har været båret af pionerånd, nu skal vi sammen skabe en stærk ALFABO-kultur.
- Vi står overfor et generationsskifte blandt medarbejdere og den øverste ledelse.



Indsatsområder

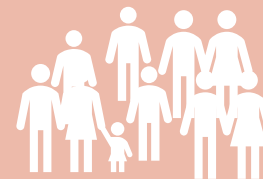
ALFABO skal træffe en lang række strategiske valg for at bringe boligorganisationen sikkert og godt ind i fremtiden.

For at kunne prioritere og styre udviklingen fokuserer vi på 5 indsatsområder, der tilsammen skal bringe os i mål.



Virksomheden ALFABO

Hvordan skal vi udvikle og drifte hele vores boligorganisation i fremtiden?



Beboerdemokrati

Indflydelse og aktiviteter for alle os, der bor her



Dygtige medarbejdere

Dem, der driver det hele i dagligdagen



Bæredygtighed

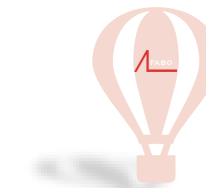
FN's verdensmål og klimaforandringer stiller nye krav til vores byggeri og drift



Kommunikation og markedsføring

God kommunikation internt og stærk synlighed eksternt skal bære strategien igennem

Virksomheden ALFABO



NUTIDSBILLEDET

”Virksomheden ALFABO” har et meget sundt udgangspunkt i form af en god økonomi og en veldrevet organisation. Bl.a. mange års byggeaktivitet og tilkommende boligorganisationer har bidraget positivt til den gode økonomi. Tilsammen udgør væksten gennemsnitligt 70 boliger pr år. Vi er i år ved at afslutte en lang række byggesager.

Vores boliger har generelt en meget høj standard og afdelingerne har gode opsparinger til vedligehold.

Vi har indgået et antal partnerskaber på fagområder, hvor vi er for små til at ansætte kompetencerne.

Administration, servicecentre og synsteam er i god drift, men forskellige i kultur, procedurer og dermed kan ”svarkvaliteten” opleves forskelligt.

3772 lejemålsenheder, 48 afdelinger, 8000 beboere

42 ansatte (12 i administrationen, og 30 fordelt på 3 servicecentre og synsteam)

Tilstede i 5 kommuner

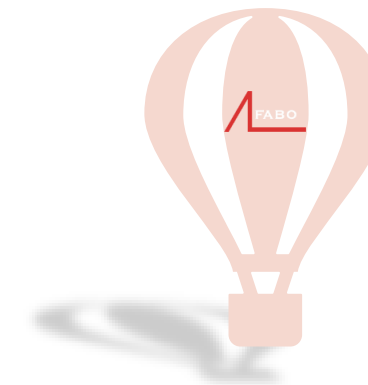
Effektivitet: 88%

Administrationsbidrag: kr. 2.750,00

Arbejdskapital: 10 mio

Dispositionsfond: 50 mio

Virksomheden ALFABO



1.1 Følge udviklingen A

Vi vil definere nøgletal på strategiens 5 indsatsområder så det bliver let at holde øje med udviklingen

1.3 Tilfredshedsmåling A

Vi ønsker at have et overblik over, hvor tilfredse vores beboere er. Derfor udvikler vi et set-up, så vi på en let måde kan gennemføre en årlig tilfredshedsmåling

1.6 Beboerhenvendelser i servicecentre A

For systematisk at kunne forbedre service vil vi registrere beboerhenvendelser og følge op på dem

1.2 Fraflytninger A

Vi vil skabe overblik over hvorfor vores beboere fraflytter

1.4 Netværk B

Vi vil formulere en netværksstrategi, der kortlægger og styrke vores fysiske og digitale netværk i forhold til kommuner og samarbejdspartnere.

1.5 Nybyggeri A

I en planlagt proces afsøger vi mulighederne for at vækste gennem byggesager

1.7 Organisationsbestyrelsen B

Agilitet og effektivitet kræver gode beslutningsprocesser. Derfor gennemgår vi organisationsbestyrelsens interne arbejdsgange og samarbejdet med medarbejdere for at undersøge, hvor vi kan effektivisere/professionalisere

Virksomheden ALFABO

1.8 Selvbetjeningsløsning B

Gennem digitale løsninger gør vi det muligt for beboere og afdelingsbestyrelser at betjene sig selv

1.10 Partnerskaber C

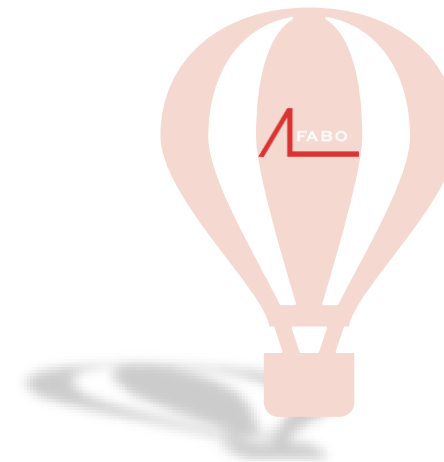
Vi vil undersøge om vi kan hæve kvaliteten på en omkostningseffektiv måde ved at indgå partnerskaber på f.eks. HR, bæredygtighed mv.

1.9 Sammenlægningsfokus C

Vi vil årligt evaluere om der er afdelinger, der med fordel kan sammenlægges

1.11 Opdatere strategien A

Vi vil årligt afsætte tilstrækkelig tid i Organisationsbestyrelsen til at følge op på og opdatere strategien.



Virksomheden ALFABO

Fremtidsbillede

Fordi vi har haft et klart ønske om vækst, er det lykkedes os gennem hele strategiperioden at vækste med 100 boliger om året. 2 byggesager/fusioner har ført til samarbejde med yderligere 2 kommuner.

Vores beboere kan i stigende grad betjene sig selv på vores stærkt forbedrede kommunikationsplatforme herunder vores nye digitale selvbetjeningsløsning.

Vi har fortsat vores effektiviseringer/automatiseringer så vi i dag kan levere en bedre service til flere beboere uden flere ansatte. Serviceoplevelsen har gennem hele perioden været stigende

Vi har øget tilgængeligheden for henvendelser i administrationen.

Service er udvidet på flere specialområder ved at indgå partnerskaber

Vores byggeaktivitet er stadig høj og byggeafdelingen er omkostningsneutral

Vores økonomiske fundament er stadig stærkt og afdelingernes opsparing er solid.



4172 lejemålsenheder, 48 afdelinger, xxx beboere

43 ansatte (13 i administrationen og 30 fordelt på 3 servicecentre og synsteam)

Tilstede i 7 kommuner

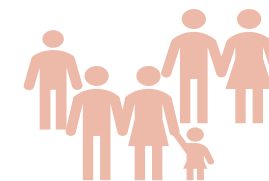
Effektivitet: 10% over gennemsnittet

Administrationsbidrag: + 1-2% pr år

Arbejdskapital: 10 mio

Dispositionsfond: 50 mio

Beboerdemokrati



NUTIDSBILLEDET

Beboerdemokratiet er fundamentet for hele boligorganisationen og det kan udleves på mange måder fra "vi ønsker kun at bo her" til "ALFABO løber i mine årer".

Det er meget forskelligt hvor stort et engagement de enkelte beboere ønsker at lægge i beboerdemokratiet og dermed bliver aktivitetsniveauet meget forskelligt i afdelingerne. Det gælder både de lovbestemte møder og "fællesskabsaktiviteter".

I afdelinger uden egentlig afdelingsbestyrelse overholder vi lovens krav for afdelinger ved at sørge for afdelingsmøde, regnskabs- og budgetmøde og afdelingstjek.

Organisationsbestyrelsen har en mentorordning der pga. udskiftning i personkredsen er gået lidt i stå.

Beboerdemokratiet er i traditionel forstand under pres i disse år og vi skal formå at afstemme forventningerne med vores beboerdemokrati undervejs som ansvar og opgaver forandres

48 afdelinger

20 afd. har ikke ønsket at vælge afdelingsbestyrelse

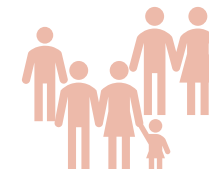
4-6 afd. har en kontaktperson

8-10 afd. er uden kontaktperson

14 afd. har aktiviteter ud over de lovpligtige

Fremmødeprocent til afdelingsmøde: 2-10%

Beboerdemokrati



2.1 Netværk for formænd A

Vi vil støtte formandsrollen ved at skabe netværk med tilbud om uddannelse og sparring.

2.3 Årligt seminar for afdelingsbestyrelser A

Vi vil invitere afdelingsbestyrelser og ildsjæle til et årligt seminar med uddannelse, inspiration og netværk.

2.6 Fællesskabspulje C

Vi vil afprøve om en pulje til fællesskabsaktiviteter kan inspirere afdelinger til at nå ud til flere beboere med nye/flere aktiviteter.

2.2 Uddannelse A

Vi vil give afdelingsbestyrelser og ildsjæle et tilbud om uddannelse i f.eks. lovbestemte formål, fællesskabsaktiviteter og kommunikation
Uddannelsen skal målrettes deltagernes forskellige roller/erfaring

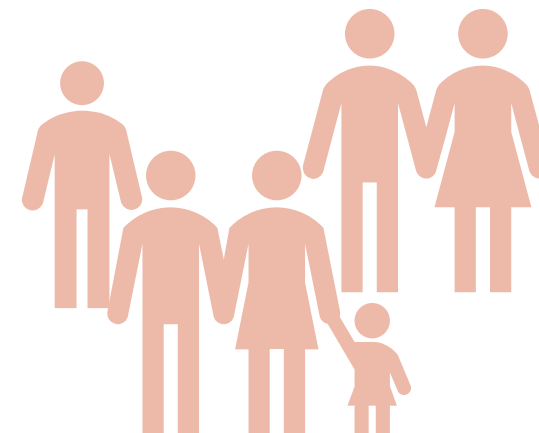
2.5 Tydelige forventninger B

Vi vil kommunikere tydelige forventninger og forpligtelser til de forskellige niveauer og opgaver på vores kommunikationskanaler

2.4 Mentorordning A

Vi vil støtte afdelingsbestyrelserne ved at genstarte mentorordningen fra organisationsbestyrelsen.

Beboerdemokrati



2.7 Større fremmøde A

Vi vil undersøge mulighederne for at øge fremmødet når der bliver arrangeret møder og arrangementer.

2.9 Synligt beboerdemokrati B

Vi vil gøre det lettere for afdelinger at kommunikere internt i afdelingsbestyrelsen og med afdelingens beboere

2.8 Beboerdemokratiportal B

Vi vil give afdelingsbestyrelserne deres egen hjemmeside med information og værktøjer til at udvikle fællesskabet

Beboerdemokrati

Fremtidsbillede

Beboerdemokratiet har forandret sig meget i strategiperioden. Vi har formået af forny beboerdemokratiet undervejs, så de, der deltager aktivt, forstår og nyder deres opgaver. Der er plads til alle, både de, der kun ønsker at bo, de, der ønsker at have indflydelse og de, der ønsker at deltage i fællesskabet.

Vi har formået at afstemme forventningerne, uddanne og inspirere de, der deltager og har i det hele taget et levende og engageret beboerdemokrati.

Kommunikationen i afdelingerne har gode vilkår og engagementet er stigende.

48 afdelinger

18 afd. har ikke ønsket at vælge afdelingsbestyrelse

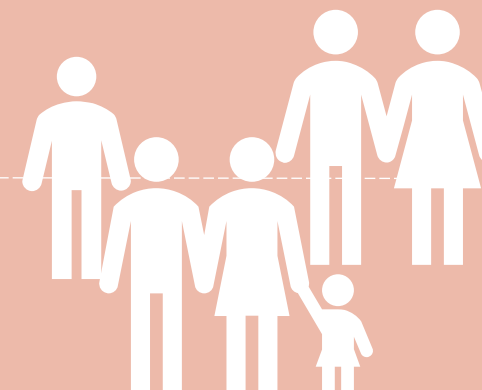
8 afd. har en kontaktperson

6 afd. er uden kontaktperson

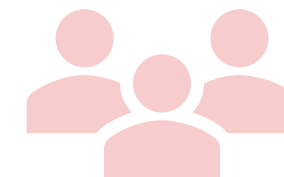
20 afd. har aktiviteter ud over de lovpligtige

Fremmødeprocent til afdelingsmøde: 5-10 %

Deltagelse i arrangementer: 25 %



Dygtige medarbejdere



NUTIDSBILLEDET

ALFABO har en erfaren, engageret og kompetent medarbejdergruppe af ansatte. Gruppen er generelt præget af høj erfaring og vi står overfor et generationsskifte.

Ledere og mellemledere løser alle ledelsesopgaver som f.eks. ansættelser, MUS-samtaler, fratrædelser, uddannelsesplaner, daglig prioritering/drift osv.

Der er forskelle i kultur, kvalitet og procedurer på tværs af vores kontorer ligesom opgaveløsningen ikke følger helt samme procedurer.

ALFABO er præget af stor pionérånd.

Vi har en veludbygget personalehåndbog som beskriver vores holdninger til en lang række personalespørgsmål.

Antal ansatte

- i driften: 30
- i administrationen: 12

På særlige vilkår: 1-3

Dygtige medarbejdere

Aktiviteter

3.2 Ledelseskodex A

Vi vil formulere ALFABO's ledelseskodex så vores holdninger bliver tydelige omkring

- god ledelse
- personalepleje
- ...

3.4 MUS-samtaler A

Alle medarbejdere tilbydes MUS-samtaler hvert år

3.7 Teamudviklingssamtaler B

Alle ledere og teamledere uddannes i at gennemføre teamudviklingssamtaler. Der gennemføres min. 2 teamudviklingssamtaler i hvert team årligt.

3.8 Træffetid B

Vi vil afprøve "kaffe-træffe-tid" hos servicepersonale

3.3 Intern kompetenceudvikling A

Vi vil udvikle medarbejderes kompetencer og kultur internt ved f.eks. at drøfte vores forskellige måde at løse samme opgave på.

3.6 Forestående generationsskifte C

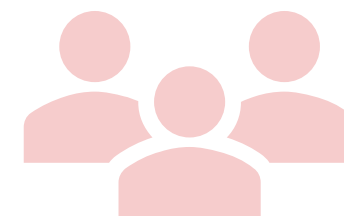
Vi vil skabe overblik over, hvordan vi bedst fastholder det høje kompetenceniveau gennem et forestående generationsskifte.

3.1 Aktiv uddannelsespolitik A

Alle medarbejdere indgår i en uddannelses- og kompetenceplan

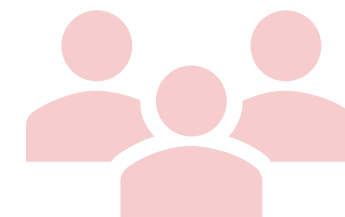
3.5 Fleksible arbejdstider C

Vi vil eksperimentere med fleksible arbejdstider for også at kunne gøre vores service mere kundesvenlig.



Dygtige medarbejdere

Aktiviteter



3.9 Aktive i netværk B

Vi ønsker at vores medarbejdere er netværksaktive og både bliver inspireret og repræsenterer ALFABO i netværk i vores område eller i faglige netværk.

3.11 Lærlinge/Elever B

Vi vil løfte vores uddannelsesmæssige ansvar ved at indgå min. 1 lærlinge-/elevaftale

3.10 Professionel HR A

Vi vil løfte vores HR indsats ved at indgå en samarbejdsaftale med ekstern HR-partner. Samarbejdet skal løfte de vigtigste opgaver i både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

3.12 CSR-politik B

Vi vil løfte virksomhedens sociale ansvar og første skridt er at formulere en kortfattet CSR-politik

Dygtige medarbejdere

Fremtidsbillede

Vi er nu områdets mest attraktive arbejdsplads og vi får jævnligt uopfordrede ansøgninger fordi vi er en kendt og respekteret arbejdsplads.

Vi arbejder nu målrettet, systematisk og professionelt med mange aspekter af HR

Vi bruger Employer Branding bevidst i vores eksterne kommunikation.

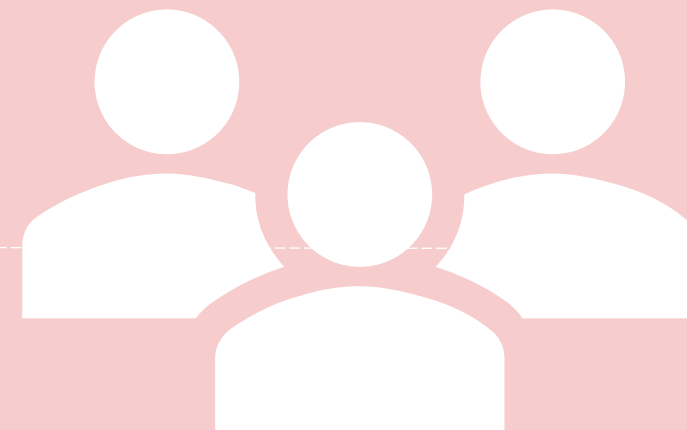
Alle ledere går forrest som rollemodeller og har modtaget efteruddannelse i ledelse.

Antal ansatte

- i driften: 32
- i administrationen: 14
- elev/lærling: 1
- særlige vilkår: 1

Vi måler på og kender

- medarbejdertilfredshed
- fravær
- personaleomsætning:



Bæredygtighed

NUTIDSBILLEDET

Vores boligmasse og boligområderne er sunde og godt vedligeholdt i forhold til nutidens standard.

Klimaforandringerne kommer til at påvirke os meget i fremtiden og vi vil gerne løfte vores del af ansvaret. Vi skal finde vores løsninger på udfordringerne både i de boliger vi allerede har og dem vi skal bygge.

I vores daglige drift er vi så småt gået i gang med at finde mere bæredygtige løsninger.

Gennem flere år har ALFABO haft mange byggesager, faktisk har vi haft en tilvækst på 70 boliger om året. Når vi bygger fremover skal vi i langt højere grad have fokus på bæredygtighed i bred forstand.

Energi 0 boliger: Lykkegårdshave

FBAB: Fyrværkeriparken

Ladestandere: 5 afdelinger

Campus Living Kolding og Campus II opvarmes af spildevand



Bæredygtighed

Aktiviteter

4.1 Byggepolitik A

Vi vil beskrive vores byggepolitik/byggeholdninger herunder

- byggekvalitet
- byggeprocesser
- overgang fra byg til drift
- udskiftninger af elementer
- krav til leverandører

4.3 Bæredygtige boliger A

Vi vil definere, hvad vi opfatter som bæredygtigt og hvor stor en del af vores boliger vi ville kunne lade certificere som bæredygtige i den bredest mulige opfattelse af bæredygtighed evt. ved hjælp af DGNB-systemet

4.5 FN's verdensmål A

Vi vil udarbejde en oversigt over FN's Verdensmål for at finde ud af hvor vi allerede er i gang og hvordan vi kommer videre.

4.7 Energi og vand B

Vi vil skabe overblik over energiforbruget og vandforbruget og vores muligheder for at reducere begge dele.

4.2 Affaldssortering A

Affaldssortering fungerer men nye krav skal implementeres

4.4 Beboernes el-biler A

Mulighed for el-ladere i alle afdelinger i takt med at beboerne får el-biler

4.6 Prøvebyggeri A

Vi vil teste en række løsninger i de førstkommande byggerier, så vi kan samle erfaringer og finde de bedste løsninger indenfor bl.a.

- naturlig ventilation



Bæredygtighed

Aktiviteter

4.8 Service & drift - én gang årlig B

Vi vil årligt undersøge i hvor høj grad og hvor hurtigt service og drift kan omstilles til mere bæredygtige løsninger.

4.10 Blandede bofællesskaber B

Vi vil udvikle næste generation Bofællesskaber 2.0

4.11 Investeringsgevinster B

Vi vil undersøge hvordan vi kan lade investeringer i f.eks. energi og vand komme afdelingens beboere til gavn i form af lavere husleje.

4.9 Bæredygtige udeområder B

Vi vil gennemgå vores udeområder og beskrive det katalog af opgaver, som kan gøre vores udeområder bæredygtige og klimaforbereget i alt fra overfladevand til "vild med vilje" til pesticidfri ukrudtsbekæmpelse.



Bæredygtighed

Fremtidsbillede

Vi er godt på vej – og vi har overblik og indsigt.

Vi har overblik over vores eksisterende boligmasse og en del af dem vil kunne certificeres bæredygtige. Resten er på vej til at blive det i takt med renoveringer.

Når vi bygger nyt er bæredygtige løsninger og bæredygtige forsøg en fast del af alle byggeprogrammer for både boliger og udeområder

Den daglige drift er i videst mulig omfang omlagt efter bæredygtige principper – eller i gang med at blive det.

Vi har mindst 2 projekter i gang indenfor hvert af de verdensmål, vi har prioriteret.



Kommunikation og markedsføring



NUTIDSBILLEDET

Vores væsentligste kommunikationskanal er vores hjemmeside. Vi vurderer at den er fuldt på højde med andre boligorganisationers, men vi er langt fra tilfredse.

Vi har ansat en kommunikationsmedarbejder 2 dage om ugen

Vi er for nylig begyndt at at være mere aktive på LinkedIn og Facebook.

Kommunikationen kan forbedres væsentlig på alle kanaler og kanalerne "taler ikke sammen

Vi ved at der er store muligheder i digitalisering af kommunikation og selvbetjening.

Vores ballon er ét af vores væsentligste identitetsmarkører

Hjemmeside

Facebook: 413 følgere

LinkedIn: 254 følgere

Instagram: 94 følgere

Kommunikation og markedsføring

Aktiviteter

5.1 Kommunikationsstrategi internt A

Vi vil definere vores kommunikationsstrategi for vores interne kommunikation med bl.a. årshjul, kanalstrategi, målgrupper, "skal vide" og "kan vide", hvordan vi bliver bedre til at formidle via video osv.

5.3 Velkommen til ALFABO A

Vi vil lave en film og andet informationsmateriale, der informerer om at bo alment generelt og i ALFABO specifikt.

5.4 Ny hjemmeside B

Vi vil udbygge vores hjemmeside så den bliver langt mere informativ og brugervenlig og deles op i

- Information om at bo alment
- Information om ALFABO
- ALFABOs boliger
- Mikrosite for beboerdemokrater
- Min afdeling (nyheder, referater mv)
- Min side (digital selvbetjening)

5.7 Vores brand B

Vi vil støve vores brand og visuelle identitet af, så vi fremstår moderne, attraktive og professionelle i vores kommunikation.

5.2 Kommunikationsstrategi eksternt A

Vi vil definere vores kommunikationsstrategi eksternt for at øge kendskabet til ALFABO blandt potentielle beboere og beslutningstagere. Kommunikationsstrategien skal bl.a. hjælpe os med at formidle mere via video.

5.6 Employer branding C

Vi vil kommunikere professionelt og attraktivt om vores medarbejdere på vores hjemmeside og sociale medier

5.5 Digital selvbetjenings app C

Vi vil udvikle vores digitale selvbetjening så beboerne i langt højere grad kan finde målrettet information og betjene sig selv.



Kommunikation og markedsføring

Fremtidsbillede

Vores nye hjemmeside og vores nye app er de centrale omdrejningspunkter i kommunikationen internt i ALFABO

Vi er synlige og uundgåelige i medie billedet overalt i vores område. Med gode historier og facts bidrager vi til et godt indtryk af det at "bo alment".

Vi har en formuleret og opdateret kommunikationsstrategi og bruger ressourcerne optimalt på at indfri målene i ALFABOs strategi.

Vi har arbejdet målrettet med at digitalisere processer og kommunikation. Vi har omsat frigjorte ressourcer til bedre kundeservice og mere fællesskab.

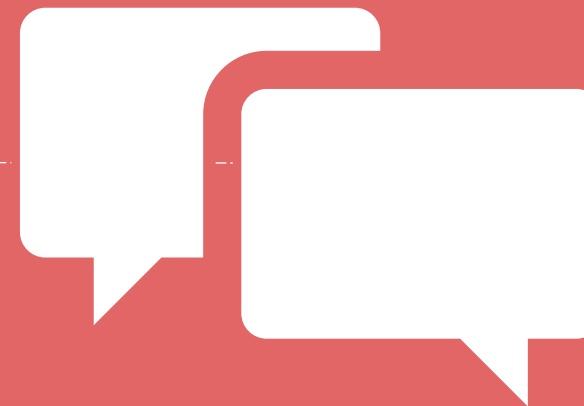
Hjemmeside

Nyhedsbreve: 4 årlige

Facebook: 2000 følgere

LinkedIn: 500 følgere (Virksomhedssiden)

Instagram: 500 følgere



Handlingsplan



Dette vil være en del af det arbejde der skal behandles i arbejdsgrupperne.