

VD-rapport – affärsutveckling, organisationsutveckling och arbetsmiljö

Inledning

Gotlandshem Boendeservice AB har en central roll i att stärka koncernen inom kundupplevelse, värdebevarande arbete och social hållbarhet. Affärsutveckling handlar för mig om att samtidigt säkra en stabil och effektiv kärnverksamhet och driva en utveckling som skapar mätbart värde – för koncernen, hyresgäster och samhälle. Utvecklingsarbetet ska vara förankrat i faktiska behov, tydliga mål och ge en konkret effekt på ekonomi, trygghet, kvalitet och arbetsmiljö.

Övergripande syn på affärsutveckling

Min utgångspunkt är att affärsutveckling inte är ett sidospår utan en integrerad del av vardagen. Det vi utvecklar ska förenkla, förstärka eller förflytta organisationen i riktning mot koncernens långsiktiga mål:

- Balans på bostadsmarknaden
- Ekonomisk hållbarhet
- Tryggare områden
- Hög kundnytta

För att nå dit krävs tre delar:

1. Tydlig styrning
2. En lärande organisation
3. Riktade utvecklingsinsatser inom både ekonomi och social hållbarhet

Utveckling av organisationen för att understödja affärsutveckling

För att lyckas krävs en organisation som är förutsägbar, kompetensstark och samordnad. Under 2026 prioriterar jag följande:

- Tydliga arbetssätt – få men centrala nyckeltal, tät uppföljning, gemensamma arbetsprocesser och ett konsekvent fokus på kostnadsoptimering och låg vakansgrad
- Kompetensförsörjning och lärande – stärka kritiska roller, öka standardisering av arbetsmoment, införa strukturerat vardagslärande och utveckla förmågan att fatta beslut inom givna ramar
- Ledarskap och kultur – bygga psykologisk trygghet och ansvarsglädje. Ett gott ledarskap ska skapa mod, stabilitet och en kultur där ansvar är något man vill, vågar och kan ta

Strategiskt prioriterade områden (2026–2028)

De områden jag bedömer som mest avgörande för koncernens förflyttning är:

- Ekonomisk förflyttning och effektivitet – fokus på en ekonomisk återhämtningsresa som stärker koncernen långsiktigt, hållen en hög kostnadsmedvetenhet och har arbetssätt som ger långsiktig ekonomisk återhämtningsresa utan att urholka uppdraget över tid
- Social hållbarhet och områdesutveckling – tryggare områden, förebyggande arbete, tidiga insatser och metodik som skapar både ekonomiskt och socialt värde

- Organisation, ledarskap och arbetsmiljö – säkra kritiska roller, skapa strukturer och stabilitet samt möjliggöra självledarskap och ansvarsglädje
- Styrning, risk och förtroende – säker regelefterlevnad, förbättrad riskhantering och kontinuitetsplanering som stärker koncernens robusthet och förtroende

Förväntade effekter

De prioriterade områdena bedöms leda till:

- För koncernen och ägaren – en ekonomisk återhämtning inom målplansperioden, stabilare intäkter, minimum av vakanser och stärkt varumärke och samhällsförtroende
- För organisationen – ökad stabilitet, högre engagemang och bättre samarbete mellan processer och bolag
- För medarbetarna – en hållbar och trygg arbetsmiljö där kompetens tas tillvara och ansvar är en naturlig del av kulturen

Arbetsmiljö och medarbetarskap

Arbetsmiljöarbetet ska vara proaktivt, integrerat och medarbetardrivet. Det omfattar gemensamma strukturer, enhetliga processer och tidig hantering av signaler. Fokus är psykologisk trygghet, tydliga förväntningar, tillgänglighet och stöd i vardagen. Ett medarbetarskap präglad av ansvarsglädje, professionell stolthet och reella möjligheter att påverka är avgörande för att leverera hög kvalitet.

Inriktning

Min inriktning är att kombinera tydlighet, stabilitet och lärande för att skapa en långsiktigt hållbar organisation. Genom att hålla fast vid få centrala prioriteringar, arbeta nära verksamheten och konsekvent följa upp resultat bygger vi ett bolag som levererar ekonomiskt värde, tryggare områden och en hållbar arbetsmiljö – i linje med ägarens, styrelsens och koncernens uppdrag.