

VD-rapport

Aktuellt

Efter sommarens uppehåll har verksamheten återupptagit ordinarie verksamhet med fullt fokus mot höstens prioriterade aktiviteter och mål som ska genomföras under hösten.

Investering i biokolsanläggning

Inför Regionfullmäktiges sammanträde den 21 september kommer ett flertal ärenden av betydelse för Gotlandshemskoncernen att behandlas. Ett av dessa avser investeringen i en biokolsanläggning. Den politiska inriktningen är att Gotlandshem Energi AB ska äga produktionsbolaget till 100 procent vilket innebär att den kompetens som erfordras ska upphandlas eller anställas.

Den 18 augusti deltog jag vid Regionstyrelsens arbetsutskott (RSAU) för att redogöra för ärendet och besvara frågor från de förtroendevalda. Ärendet behandlas vidare av Regionstyrelsen den 1 september, varefter slutligt beslut förväntas fattas av Regionfullmäktige den 21 september.

Bränder under sommaren

Under sommaren har det tyvärr inträffat ett antal bränder i våra bostadsområden, bland annat i en miljöstation i Vargen, på en balkong i Vitkålen samt i en av entréerna i Hytten. Händelserna understryker vikten av det pågående arbetet med att stärka brandsäkerheten i våra fastigheter. Brandskydd är ett prioriterat område och utgör en viktig del av våra större renoveringsprojekt, där flera åtgärder och installationer genomförs för att ytterligare öka säkerheten för våra hyresgäster

Publicering av styrelsehandlingar

För att ytterligare stärka öppenheten och möjliggöra insyn i koncernens verksamhet kommer protokoll och styrelsehandlingar från samtliga bolag inom Gotlandshemskoncernen att publiceras på bolagets webbplats från och med hösten. Publiceringen omfattar såväl moderbolaget som dotterbolagen där syftet är att stärka transparensen och bidra till en ökad insyn i koncernens verksamhet, beslutsprocesser och styrning.

Samarbete i Bingebyområdet

Gotlandshem Boendeservice ABs största satsning inom social hållbarhet genomförs tillsammans med Bingan IF genom Mötesplats Bingan. Mötesplats Bingan har under perioden utvecklats från uppstartsfas till en etablerad och väl förankrad mötesplats i Bingeby. Under perioden februari-juni genomfördes 30 aktiviteter med ett omfattande engagemang från barn, ungdomar och unga vuxna. Ungdomar har i ökande utsträckning gått från att vara deltagare till att vara medskapare av aktiviteter, innehåll och utveckling av mötesplatsen. Genom aktiviteter som Café Binganpratar, Bingan Skapar, Bingan IF fotboll, kulturarrangemang och cykelverkstad har unga fått möjlighet att bygga relationer, utveckla egna initiativ och stärka sin delaktighet i närområdet. Verksamheten har bidragit till ökad gemenskap, trygghet och delaktighet genom att skapa naturliga möten mellan barn, unga, vuxna och äldre i området. Samverkan under våren samt genom sommarens aktivitet "Mötesplats Sommar" har utvecklats med föreningsliv, kulturaktörer, civilsamhälle och offentliga verksamheter, vilket stärkt lokala nätverk och förutsättningarna för långsiktig områdesutveckling.

En sammanställning av resultaten från Mötesplats Sommar är under framtagande och kommer att presenteras vid nästkommande styrelsemöte.

Strategiska förvärv

Arbetet har fortsatt med att hitta byggbar mark och fastigheter med potential där vi kan knyta ihop våra hållbarhetsperspektiv och särskilt uppmärksamma de behov som finns hos de i ägardirektivet särskilt prioriterade grupperna; äldre och unga samt studenter. Det kräver tillåtande detaljplaner och tillräcklig volym för att kunna hålla nere produktionskostnader. Inom ramen för det kan samarbete med andra aktörer vara ett sätt att dela på kostnader och nyttja kompetens och erfarenhet som vi saknar.

Arbetsmiljö

Utifrån "Gotlandshem koncernens verksamhetsplan för 2026" och även "Koncernen Gotlandshem strategiska inriktning för 2026 – 2035" har HR tagit fram en strategisk plan där organisatorisk och social arbetsmiljö är central. Under kommande år kommer fokus riktas mot självledarskap och att utveckla tillitsfulla relationer. Just nu pågår arbetet med att ta fram en handlingsplan som beskriver i vilka forum vi ska arbeta med dessa frågor samt vilka verktyg som ska användas. Som en del av detta arbete kommer vi att utgå från friskfaktorerna, med särskilt fokus på friskfaktorn Ledarskap.

Under hösten kommer cheferna utbildas på olika verktyg och stöd kopplade till våra medarbetarundersökningar. De kommer även att få stöd kring genomförandet av regelbundna arbetsplatsträffar och 1:1-möten mellan chef och medarbetare. Syftet är att samtliga chefer inom koncernen ska ha samma förutsättningar att arbeta med ledarskap samt få stöd i att utveckla sina medarbetares självledarskap.