VD-rapport

Aktuellt

Arbetet med kulturförflyttning och byggnation av entreprenöriell verksamhet fortgår enligt plan med en mängd aktiviteter på både ett strukturellt och operativt plan.

Avseende verksamhetsutveckling och breddning av kundbas för bolaget har Lagen om offentlig säljverksamhet (LOS) komplicerat framdriften och strategin. En rejäl analys avseende vad lagen faktiskt innebär och vilka begränsningar den sätter, i möjligheterna att ta externa kunder, måste utredas på ett tillförlitligt sätt. Inga nya kunder kommer att kontrakteras innan analysen är färdig. LOS syftar till att förhindra att kommunala bolag bedriver verksamhet på den öppna marknaden på ett sätt som snedvrider konkurrensen gentemot privata aktörer. Om tolkningen fråntar oss möjligheten att bedriva verksamhet mot externa kunder enligt LOS bör fortfarande Region Gotlands fastigheter utgöra tänkbara uppdrag. En strategi för detta kommer att utformas under Q1 2027.

Det finns ett behov av att utveckla kompetensen inom kalkylering, entreprenadjuridik och offerthantering i bolaget. Ur det långsiktiga perspektivet är detta avgörande för lönsamheten. När organisationen med arbetsledarfunktionen är inrättad kommer utbildningsinsatser att genomföras för att säkerställa en professionell nivå inom området. Det finns dessutom en mängd andra områden där kompetensutveckling bör ske för att tillgodose behovet hos, framför allt, Gotlandshem. Förflyttningen syftar till att stärka kompetensen och skapa förutsättningar för att fullt ut möta de krav och ansvarsområden som följer med rollen som fastighetstekniker. Utbildningar inom bland annat brandskydd, anläggningsskötsel, styr- och reglerteknik, el samt lås- och säkerhet bidrar till denna kompetensutveckling. Likaså finns det en utvecklingspotential inom den yttre verksamhetsgrenen där ambitionen är att på sikt kunna investera i ytterligare maskiner och resurser till anläggningssidan. Vilket även innebär att vi kan möta Gotlandshems beställningar där projekten är av lite större karaktär.

Strategin innefattar även nyttjande av ny teknik såsom instrument för hyresgästen att själv kunna utföra städbesiktning, instruktionsfilmer för självhjälp inom ramen för vårdplikten, QR-kod på varje byggnad med instruktioner som både underlättar och effektiviserar teknikernas arbete men även reducerar onödigt letande för beredskapspersonal. Fastighetsteknikerna kan därmed fokusera på arbetsuppgifter av mer kvalificerad karaktär men även på det långsiktiga förebyggande underhållet. Den övergripande målbilden över tre år att samma antal medarbetare utför betydligt mer kvalificerade tjänster med en godtagbar lönsamhet för ägaren samt med nöjda beställare och kunder.

Ett arbete kring återbruk och tillvaratagande är påbörjat och ett process- och strategiarbete pågår tillsammans med Sciencepark Gotland för att definiera tänkbara vägar framåt. Arbetet är av stor vikt för Gotlandshem som helhet då de kommande årens ROT-projekt med överskott av begagnade varor och material måste hanteras på ett ansvarsfullt och cirkulärt sätt. Strategins lägsta nivå är att skapa en hantering som är kostnadsneutral men som genererar positiva effekter för miljön och samhället i stort.

Jag ser också att bolaget framledes kommer att ta ett större ansvar att tillsammans med ägaren utveckla och vårda kundens upplevelse av Gotlandshem. Tillsammans ska vi vårda fastigheterna, skapa hållbara, trygga och attraktiva boendemiljöer.

Ekonomi

T2 rapporten indikerar att de interna avtalen medför en relativt hög andel OH-kostnader, vilket påverkar bolagets resultat. Samtidigt ligger medarbetarnas debiteringsgrad generellt på en god nivå, även om det fortfarande finns potential för ytterligare effektiviseringar genom utvecklade arbetssätt och tydligare styrning. För att stärka verksamhetens långsiktiga ekonomiska förutsättningar pågår ett arbete med att se över kostnadsstrukturen, inklusive tjänstemannaorganisationen, interna kostnader, lokalanvändning, tid avsatt för interna projekt samt områden där dubbelarbete kan förekomma. Detta arbete pågår med full kraft och kommer att ge effekt inför 2027.

Arbetsmiljö

Inom ramen för verksamhetsplanen de kommande tre åren kommer ett stort fokus ligga på ledarskapsutveckling, ansvarstagande och professionalism. Förflyttningen avser inte enbart struktur och operativ framdrift utan fokuserar på självledarskap och bolagsanda. Det handlar om hur vi agerar och uppträder i våra kontakter med hyresgäster, underentreprenörer, kollegor, chefer och beställare. Vårt bemötande och vårt arbetssätt bidrar till att bygga och stärka varumärket samt påverkar hur Fastighetsservice uppfattas, både internt och externt. Det är även en viktig del i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare på den gotländska arbetsmarknaden och en grundläggande förutsättning för att nå verksamhetens långsiktiga strategiska mål.

Tidigare organisationsförändringar, särskilt de som genomfördes före koncernbildningen, påverkar fortfarande delar av verksamheten och har satt avtryck i bolagskulturen. Detta är också något som kommer att förändras i arbetet med kulturförflyttningen och när nya medarbetare kommer in i organisationen minskar risken för subkulturer.

Övrigt

Arbetet med förtätningen av kontoret på Terra Nova är tillfälligt pausat men kommer omgående att återupptas då alla steg i organisationsförändringen är fastlagda. Förbättringsarbetet avseende verkstadslokalen på Terra Nova är avslutat och lokalen är i drift.

En pulsmätning i arbetsmiljö är genomförd men resultatet är statistiskt sett osäkert då svarsfrekvensen låg på 66%. Signalen är att det finns ett allmänt dåligt engagemang för den typen av undersökningar vilket ledningen kommer att prioritera och arbeta med framgent.

I nuläget är stödfunktioner till ledningen, framför allt HR och Ekonomi, reducerad på grund av hälsoskäl men det finns en plan för rehabilitering vilket är pågående.

Den nyrekryterade gruppchefen fick avsluta sin provanställning. Detta då medarbetaren inte motsvarade de krav som rollen innebär. Avslutet genomfördes i augusti.

2026-10-12

Carl Johan Jürss

VD