

Styrelsehandling 6  
Älvstranden Utveckling AB  
Diarienummer 00427/22  
2022-02-10  
Handläggare: Patrik Stoppert, HR-ansvarig.

## Beslutsärende – personalpolitisk åtgärd inom ramen för bolagets mandat

### Förslag till beslut

- Styrelsen för Älvstranden Utveckling AB ger vd i uppdrag att snarast se över möjligheter som säkerställer och tryggar kompetensförsörjningen i bolaget under den tid ägaren utreder hur bolaget kan avvecklas. Vd ska se över möjligheterna att förlänga tillsvidareanställda medarbetares uppsägningstid utifrån gällande kollektivavtal till 12 månader vid uppsägning från arbetsgivarens sida på grund av arbetsbrist kopplat till en avveckling av bolaget, i syfte att trygga anställningarna till 2023-12-31.

### Sammanfattning

Under 2021 har 18 medarbetare valt att lämna bolaget för att gå till privata aktörer, uppsägningar som kan kopplas till tjänsteutlåtandet i kommunstyrelsen om en snabb avveckling av bolaget och den osäkerhet det medfört. Samtidigt har bolaget ett ansvar att leverera i pågående projekt.

Bolaget har under 2021 rapporterat om väsentligt ökade risker som avser kompetensförsörjning av verksamhetskritisk kompetens samt genomförandekraft och förhandlingsposition i pågående projekt kopplat till en utdragen process innan beslut fattas om bolagets framtid.

Utifrån den situation som bolaget befinner sig i, ser vi att den signalerade risken för kompetenstapp nu faller ut.

En förlängd uppsägningstid för våra medarbetare under tiden utredningen pågår skulle minska risken för att fler personer med verksamhetskritisk kompetens lämnar bolaget. Medarbetarna på Älvstranden Utveckling omfattas inte av den anställningstrygghet som gäller för medarbetare i Göteborg Stads förvaltningar.

### Bakgrund

Då medarbetare i stadens bolag inte innefattas i Göteborgs Stads trygghetsanställning blir rådande situation för bolaget en personlig risk för medarbetare inom Älvstranden Utveckling AB. Nu ser vi att den signalerade risken för kompetenstapp nu faller ut. Bolaget har under 2021 rapporterat om väsentligt ökade risker som avser kompetensförsörjning av verksamhetskritisk kompetens samt genomförande kraft och förhandlingsposition i pågående projekt kopplat till en utdragen process innan beslut fattas om bolagets framtid.

Effekten av dessa blir både en verksamhetsrisk samt ekonomiskrisk. Vi har under 2021 18 personer som lämnat bolaget för att möta framtiden i hos privata aktörer. Samtidigt ha vi ett tjänsteutlåtande i KS som talar om en snabb avveckling av bolaget, dock kvarstår bolagets ansvar att leverera i pågående projekt.

## Syfte

I avvaktan på beslut i Kommunfullmäktige fokuserar bolaget på att säkerställa förmågan att utföra sitt uppdrag inom områden där bolaget har rådighet. 2022 års verksamhetsplan har därmed anpassats efter rådande förhållanden. Speciella insatser för att behålla verksamhetskritisk kompetens är påbörjade och behöver fortgå under 2022. Då Älvstranden Utvecklings medarbetare inte ingår i stadens turordning föreslår vi en åtgärd som gäller samtliga medarbetare. Vi vill med detta förslag ta det ansvar vi har genom att säkerställa framdrift i de uppdrag vi har samt trygga medarbetarnas anställningar till och med 2023-12-31.

## Ärendet

Styrelsen tillsammans med vd har det yttersta ansvaret för att bolagets verksamhet kan bedrivas och för att snabbt agera på rådande situation för bolaget där kompetenstapp och verksamhetsrisken nu är ett faktum, föreslår vd med ledningsgruppen att se över möjligheten att trygga medarbetarnas anställningar till och med 2023-12-31.

Rätten till egen uppsägning enligt avtal kvarstår. Detta skulle visa våra medarbetare att styrelsen och vd tar sitt ansvar och agerar snabbt och bolaget får då ett verktyg vid ett eventuellt beslut om fortsatt utredning.

## Bedömning av ärendets principiella beskaffenhet

Bolaget bedömer att ärendet inte är av principiell beskaffenhet.

## Olika dimensioner

### Bedömning ur en ekonomisk dimension

Kompetenstappet som nu pågår innebär stora ekonomiska risker för bolaget och för Göteborgs Stad. En förlängd uppsägningstid bedöms inte innebära några negativa ekonomiska konsekvenser för bolaget eller staden jämfört med hur höga kostnaderna är för ersättningskonsulter, nyrekrytering och uppläring.

### Bedömning ur en ekologisk dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på ärendet utifrån denna dimension.

### Bedömning ur en social dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på ärendet utifrån denna dimension.

### Samverkan

Samverkan sker med de fackliga organisationerna.

**Expedieras**

Styrelsesekreteraren diarieför och lägger ut handlingen tillsammans med protokoll inom två veckor efter avslutat styrelsesammanträde på [goteborg.se](http://goteborg.se).