

Styrelsehandling 10
Älvstranden Utveckling AB
Diarienummer 0024/23
2023-09-19
Handläggare: Marika Ogrelus Engström, Operativ chef

Beslutsärende – Delårsrapport augusti 2023 för Älvstranden-koncernen

Förslag till beslut

- Styrelsen för Älvstranden Utveckling AB godkänner Delårsrapport augusti 2023 för Älvstranden-koncernen.

Sammanfattning

Uppföljningsrapport augusti för Älvstranden-koncernen är en del av den rapport Higab lämnar till Kommunstyrelsen och Kommunfullmäktige.

Den här gången omfattar delårsrapporten dessutom Kompetensförsörjningsplan (Bilaga 2) och Halvårsuppföljning Affärs- och Verksamhetsplan (Bilaga 3) som tidigare var ett separat styrelseärende enligt årscykeln.

Bakgrund

Higab rapporterar om lokalkoncernens verksamhet med utgångspunkt från bolagens olika uppdrag och budgetar.

Bolagen rapporterar via systemet Stratsys till Higab som i sin tur rapporterar till Kommunstyrelse och Kommunfullmäktige.

En del av rapporten är styrinformation till styrelsen för Älvstranden Utveckling.

Bolagen i lokalkoncernen rapporterar tre gånger per år (april, september och februari).

Olika dimensioner

Bedömning ur ekonomisk dimension

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

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

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

Bedömning av ärendets principiella beskaffenhet

Bolaget bedömer att ärendet inte är av principiell beskaffenhet.

Bilagor

Bilaga 1. Delårsrapport augusti 2023 för Älvstranden Utveckling AB.

Bilaga 2. Kompetensförsörjningsplan.

Bilaga 3. Halvårsuppföljning Affärs- och verksamhetsplan.



Delårsrapport augusti 2023

bolag

Älvstranden Utveckling AB

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	4
2	Väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen	5
2.1	Verksamhetens utveckling	5
2.1.1	Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling	5
2.1.2	Övrig väsentlig information till kommunstyrelsen	6
2.2	Kommunfullmäktiges budgetmål	7
2.2.1	Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika. .	7
2.2.2	Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön.	8
2.2.3	Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.....	8
2.2.4	Göteborgs biologiska mångfald ska öka.....	8
2.2.5	Göteborgs offentliga rum ska vara vackra, välskötta, trygga och tillgängliga samt gynna den biologiska mångfalden.	8
2.2.6	Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.	8
2.2.7	Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.	9
2.2.8	Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.	9
2.2.9	Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.	9
3	Övrig uppföljning till kommunstyrelsen	10
3.1	Utveckling inom personalområdet.....	10
3.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv.....	10
3.1.2	Analys av situationen inom HR-området.....	10
3.1.3	Långsiktig kompetensförsörjning	11
3.2	Ekonomisk uppföljning.....	12
3.2.1	Investeringsredovisning.....	12
3.2.2	Lån och lånetak.....	13
3.3	Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag	14

3.3.1	Uppföljning av arbetet inom krisberedskap och civilt försvar.....	14
3.3.2	Övriga beslut och/eller uppdrag.....	14
4	Uppföljning till Göteborgs Stadshus AB	15
4.1	Specifikation av realisationsresultat vid avyttringar av fastigheter och bolag	15
5	Styrinformation till styrelsen	16
5.1	Uppföljning bolagens verksamhetsplan.....	16
5.2	Resultaträkning i sammandrag per bolag.....	16
6	Redovisning av uppdrag från Kommunfullmäktige	18
6.1	Redovisning av uppdrag från KS/KF i och utanför budget (begränsad kommentar).....	18

Bilagor

Bilaga 1: Kompetensförsörjningsplan 2023-2027 ÄUAB

Bilaga 2: ÄUAB Halvårsuppföljning Affärs- och verksamhetsplan 2023

1 Sammanfattning

Bolaget har genom ett stort antal åtgärder skapat förutsättningar för genomförandet av ett lyckat Jubileumsfirande i Frihamnen. Mediaförsörjningen har reparerats/förstärkts, gång-och cykelstråk byggts, byggnader på eventområdet rustats upp, ytor för festplats iordningstälts, platsbyggnadsåtgärder kopplade till Prototyp Göteborg har genomförts liksom andra nödvändiga fastighetsägaråtgärder.

Uppstart av bolagets genomförande i Skeppsbron försenas ytterligare i väntan på politiska beslut om kajgaragets finansiering.

Under våren har bolaget granskats i en rad kritiska artiklar av GT/Expressen.

I slutet av maj publicerade visselblåsarfunktionen en utredning där de bedömer att bolaget behöver vidta åtgärder för att rätta till brister som förefaller finnas i organisationen. Vid ett extrainsatt styrelsemöte 2 juni beslutades att säga upp VD Lena Andersson och att tillsätta Per-Henrik Hartmann som t f VD. Därtill beslutades om åtgärder för att möta visselblåsarfunktionens rekommendationer.

Ett projektdirektiv för omställning av verksamheten utifrån nytt ägardirektiv har beslutats av styrelsen. Projektplan för omställningsarbetet är under framtagande.

2 Väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

2.1 Verksamhetens utveckling

Effektmått och övriga mått/nyckeltal

Mått/nyckeltal	Utfall 2021	Utfall 2022	Utfall perioden 2023	Prognos helår 2023
NKI	66	57		70
Uthyrningsbar yta, kvm	337 108	338 523	338 523	334 573
Uthyrningsgrad, %	91,4	90,5	89	91
Antal bostäder färdigställda	318	81	130	552
Kvm BTA verksamhetslokaler färdigställda	45 787	65 988	8200	33500
Antal bostäder i produktion	1 526	1 462	1492	1492
Kvm BTA verksamhetslokaler i produktion	205 476	217 376	110200	110200
Soliditet justerad, %	50,3	52,9	53,1	52,9

Volym-, intäkts- och kostnadsutveckling

Mått	Utfall perioden jämfört med samma period föregående år	Prognos helår jämfört med helår föregående år
Personalvolym, årsarbetare	+6 (59/53)	+10 (97/87)
Investeringar, mnkr **	-21 (198/219)	-20 (280/300)
Belåningsgrad, % *	-5 (21/26)	-2 (24/26)

* Belåningsgraden är beräknad på fastigheternas marknadsvärden för att få en mer rättvisande bild jämfört med kommersiella fastighetsbolag.

** Älvstranden koncernen har stora avsättningar i balansräkningen avseende infrastruktur mm för projekt som är i genomförandefasen. När Älvstranden betalar infrastrukturprojekt redovisas inte dessa som investering i tabellen ovan.

2.1.1 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

Väsentligt ökade räntekostnader på grund av hög belåning
Orsak till att avvikelsen uppstått
Riksbanken höjer styrräntan för att motverka hög inflation.
Konsekvenser för de verksamheten är till för

Väsentligt ökade räntekostnader på grund av hög belåning
Investeringsviljan sjunker.
Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer
Påverkar möjligheten att genomföra projekt, minskar handlingsutrymmet.
Ekonomiska konsekvenser
Räntekostnaderna kommer att öka väsentligt kommande år till följd av den höga upplåningen.
Vidtagna åtgärder
I långsiktiga scenarier läggs höjd ränta in som en parameter.

2.1.2 Övrig väsentlig information till kommunstyrelsen

Försenat genomförande av projekt Skeppsbron

Kajgaraget, som är en förutsättning för att komma igång med ytterligare genomförande, inväntar beslut om reviderad investeringsbudget för genomförande. Då Kajgaraget är en förutsättning för utbyggnad av övriga delar av Skeppsbron innebär detta att projektets genomförande försenas ytterligare.

I väntan på beslut bedrivs ”lågintensivt” arbete och projektorganisationen är idag inte fullt sysselsatt. Projektets kostnader ökar till följd av att tidplanen försenas ytterligare, framför allt pga ökade personalkostnader.

Granskning av bolaget och ny vd

Under våren påbörjade GT/Expressen en granskning av bolaget och bolagets VD och publicerade en rad kritiska artiklar. Artiklarna medförde att bolaget under våren polisanmälde en f d anställd och tre leverantörer utifrån misstankar om givande och tagande av muta. Förundersökning pågår.

Vidare inledde Konkurrensverket en utredning av bolaget om anskaffning av konsulttjänster. Detta ärende avskrevs av KKV i juli 2023.

I slutet av maj publicerade visselblåsarfunktionen en utredning om bolaget där man bedömer att bolaget behöver vidta ett antal åtgärder för att komma till rätta med brister som förefaller finnas i organisationen. Vidare rekommenderar visselblåsarfunktionen styrelsen att aktivt arbeta för en förändring av den interna kulturen såväl som att stärka beslutsprocessen med anledning av vad som framkommit i utredningen. Slutligen uppmanas den nuvarande styrelsen att överväga vilka åtgärder som krävs på kort och lång sikt för att återupprätta förtroendet för bolaget och, i förlängningen, för Göteborgs Stad. VD pekade i ett utlåtande till styrelsen på att rapporten från visselblåsarfunktionen i delar innehåller felaktigheter.

Styrelsen beslutade vid ett extra styrelsemöte i juni att säga upp VD Lena Andersson från och med 2023-06-02 samt att utse Per-Henrik Hartmann som t f VD.

Som svar på visselblåsarfunktionens rekommendationer beslutade styrelsen dessutom att

- göra en uppdaterad riskanalys av de 5-6 största projekten.
- genomföra en extern granskning för att genomlysna bolagets styrmiljö avseende: intern kontroll, uppföljning och rapportering till styrelsen, kvalitet, omfattning och form på beslutsunderlag som lämnas till styrelsen, eventuella behov av förändring av styrelsens arbetsordning och delegering till VD, eventuella andra åtgärder för att stärka styrningen av bolaget.

- ge VD i uppdrag att säkerställa att förändringar i det interna arbets- och ledningssättet fick en framskjuten position i direktiven för omställningsarbetet till följd av nytt ägardirektiv. I visseblåsarfunktionens rapport pekas bland annat på behovet av förändring av delar av det interna arbets- och ledningssättet. Detta är en central del i omställningsarbetet och i de nya direktiv för arbetet som skulle föreläggas styrelsen innan sommaren.
- öka antalet styrelsemöten för att nära kunna följa och fatta beslut avseende det pågående arbetet.

Rekrytering av ny VD påbörjades i augusti.

2.2 Kommunfullmäktiges budgetmål

Mål fördelade till Älvstranden Utveckling AB

	KF:s budgetmål 2023	Ansvarig (huvudansvarig)
1	Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.	Alla (KS)
2	Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön.	Alla (demokrati och medborgarservice)
3	Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.	Alla (miljö- och klimat)
4	Göteborgs biologiska mångfald ska öka.	Higab och Älvstranden Utveckling (miljö- och klimat)
5	Göteborgs offentliga rum ska vara vackra, välskötta, trygga och tillgängliga samt gynna den biologiska mångfalden.	Higab och Älvstranden Utveckling (stadsmiljö)
6	Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs stads anställda ska förbättras.	Alla (KS)
7	Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.	Alla (KS)
8	Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.	Alla (inköp och upphandling)
9	Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.	Alla (KS och Stadshus)

2.2.1 Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.

En av Vision Älvstadens tre strategier är ”Hela Staden” för att skapa en stad för alla. Eftersom det i ändamålet för bolagets nya ägardirektiv inte längre finns med att förverkliga Visionen, är Älvstrandens uppdrag inte längre lika tydligt när det gäller att bidra till att skapa jämlika livsvillkor för Göteborgs invånare.

2.2.2 Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön.

Som bolag ska vi behandla alla lika. Vi arbetar med kompetensbaserad rekrytering via en extern leverantör. Bolaget arbetar aktivt med det som diskrimineringslagen kallar för aktiva åtgärder inom arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt föräldraskap och arbete. Bolaget genomför även en årlig lönekartläggning för att säkerställa jämställda löner.

Bolaget planerar en obligatorisk bolagsövergripande utbildning inom normkritik, diskriminering och kränkande särbehandling under hösten 2023.

2.2.3 Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.

Bolaget bedömer att bolagets största möjlighet att påverka klimatomställningen ligger inom ramen för vår markutveckling. Bolaget jobbar med att ställa klimatkrav vid byggrättförsäljningar samt följer upp och utvecklar byggprocessen för minskad klimatpåverkan löpande i våra delområden.

2.2.4 Göteborgs biologiska mångfald ska öka.

Bolaget har med perspektiven kring biologisk mångfald vid utveckling av våra delområden i utveckling av såväl allmän plats, kvarter och i byggmaterialens påverkan på mångfalden.

2.2.5 Göteborgs offentliga rum ska vara vackra, välskötta, trygga och tillgängliga samt gynna den biologiska mångfalden.

Bolaget jobbar med kontinuerlig fastighetsutveckling för att levandegöra Lindholmen över fler av dygnets timmar. Detta görs genom att skapa trygga stråk, bland annat genom konst och möjlighet för aktiviteter för att göra området vackrare och mer stimulerande så att människor ska söka sig dit.

2.2.6 Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.

Arbete med att utforma bättre arbetsmiljösidor på bolagets intranät pågår under hösten 2023 för att ge tydligare information till medarbetare och chefer. Sidorna uppdateras med information om bland annat bolagets rehabiliteringsprocess och hur man kan förhindra och arbeta med stress.

Under våren 2023 gjordes pulsmätningar med samtliga anställda för att få tätare uppdatering och kunna fånga upp tidiga signaler om ohälsa. Resultatet används som underlag för dialog på samtliga avdelningar.

I övrigt har anställda på bolaget goda arbetsvillkor och arbetsgivaren arbetar ständigt med förebyggande åtgärder för att skapa en arbetsmiljö som alla kan

arbeta i på lika villkor.

2.2.7 Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.

Budget för att arbeta förebyggande tillsammans med företagshälsovården finns och används. Arbetsgivaren arbetar effektivt med att erbjuda tjänster från företagshälsovård, såsom ergonom, samtalsstöd etc. Just nu har vi hög arbetsbelastning på några av våra avdelningar, vilket följs upp kontinuerligt för att minimera risken för ohälsa.

Bolaget planerar inför ett förändringsarbete, där organisationen kommer att ses över. Målet är att skapa en ny organisation som är anpassad till bolagets uppdrag, och som minimerar den strukturella risken för arbetsrelaterad ohälsa genom bl.a. genomlysning av beslutsvägar, mandat, avdelningarnas storlek etc.

2.2.8 Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.

För att effektivisera arbete har bolaget implementerat en helt elektronisk hantering av direktupphandlingar.

Bolaget följer stadens metod för att förenkla för individer som står långt från arbetsmarknaden att komma ut i arbete. Under 2023 har en person fått arbete som en följd av vårt arbete.

2.2.9 Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.

Bolagets egna mål samt mål, inriktningar och uppdrag som berör bolaget i kommunfullmäktiges budget har inarbetats i verksamhetsplanen. Verksamhetsplanen följs upp löpande på ett strukturerat och transparent sätt. Rapportering sker löpande till styrelsen.

Bolaget har fått ett nytt ägardirektiv och arbete med att ta fram en ny affärsplan utifrån detta pågår.

3 Övrig uppföljning till kommunstyrelsen

3.1 Utveckling inom personalområdet

3.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv

	Aktuell period (ack sedan årets början)	Aktuell period föregående år (ack sedan årets början)	Prognos 2023	Utfall dec 2022
Antal årsarbetare	59	53	97	91
Total sjukfrånvaro %	4,08	1,91	4	3,52
Antal tillsvidareanställda bolagsexterna avgångar	2	6		
Antal tillsvidareanställda bolagsexterna rekryteringar	8	6		
Bolagsextern personalomsättning (%)			10	17,6

Sjukfrånvaro

Bolaget har några medarbetare med stressrelaterad ohälsa, där återgång till arbete varit svårare. Det har varit en intensiv vår med hög arbetsbelastning och den psykosociala arbetsmiljön har varit sämre. Även ett antal medarbetare som varit sjuka i covid-liknande symptom.

Personalomsättning

Bolaget har för 2023 målet att personalomsättningen inte ska stiga över 10 %. Eftersom utredningsarbetet kring bolagets existens blev klart tidigt under våren är analysen att fler kan se sig vara kvar mer långsiktigt på bolaget – vilket är positivt. Det kan vara så att fler väljer att lämna bolaget under hösten, detta då de eventuellt sökt nya arbeten under sommaren. Flertalet rekryteringsprocesser brukar avslutas i september/oktober.

3.1.2 Analys av situationen inom HR-området



En turbulent vår där bolagets VD fick avgå har skapat en psykosocial arbetsmiljö som behöver åtgärdas omgående. Medarbetare och facklig samverkan har påtalat brist i förtroende till bolagets chefer och ledning. Arbetsgivaren har därför kontinuerlig facklig samverkan för att lyssna in och försöka ta fram aktiviteter för att åtgärda problematiken. Bolagets tf VD har skapat lugn i organisationen genom närvaro och täta dialoger med medarbetare och chefer.

Flera aktiviteter för att arbeta med bolagets kultur och värderingar är planerade att starta under hösten.



Bolaget har trots ovan en fungerande kompetensförsörjning vilket är avgörande för att vi ska klara vårt uppdrag. Bolagets ledning följer utvecklingen och arbetar med att behålla kompetens inom bolaget. Bolaget står inför ett större förändringsarbete, som ska resultera i en ny organisation. För att skapa lugn i organisationen tas en plan fram för att beskriva det kommande förändringsarbetet.

3.1.3 Långsiktig kompetensförsörjning

3.1.3.1 Hur bedömer förvaltningen/bolaget möjligheten att kompetensförsörja verksamheten?

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Finns brist i bemanningen idag?	Hur stor är bristen?	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Hur påverkar ev brist idag utförandet av bolagets uppdrag?	Kommentar
Övrigt	Redovisningsekonom	 Viss brist	3	 Oförändrat	Ohälsosam arbetsbelastning med mycket övertid.	Två kandidater som skrivit anställningssavtal har i sista stund hoppat av.

3.1.3.2 Hur bedömer förvaltningen/bolaget möjligheten att kompetensförsörja verksamheten på längre sikt (5 år)?

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Bedömer ni att brist finns i bemanningen på längre sikt (5 år)?	Hur många tillsvidareanställda medarbetare i antal personer bedömer ni att bristen består av?	Kommentar
Övrigt	Redovisningsekonom	 Stor brist	3	
Projektledare		 Viss brist	5	Erfarna projektledare

3.1.3.3 Vilka åtgärder har/planerar förvaltningen/bolaget för att minimera påverkan på förvaltningens uppdrag?

Se bifogad kompetensförsörjningsplan.

3.1.3.4 Vilka åtgärder på stadennivå kan komplettera arbetet som sker i förvaltningar/bolag?

Framtagande av ett arbetssätt, struktur för in- och utlåning av personal inom stadens bolag och förvaltningar. Även ett stadengemensamt rekryteringscenter för bolag. Troligen skulle vi ha lättare att klara den gemensamma kompetensförsörjningen inom staden om vi hjälpte varandra i större utsträckning än vad som görs idag.

3.2 Ekonomisk uppföljning

3.2.1 Investeringsredovisning

Projektredovisning investeringsobjekt, pågående och kommande projekt enligt investeringsplaner

Benämning projekt enl. inv. plan, i mnkr	KF beslutat (ja/nej)	Budget per projekt	Ack utfall tom perioden	Aktuell prognos för hela projektet	Beräknas färdigt (år, kv)
Markägarprogram Frihamnen	Nej	111	84	111	2023 Q4
Frihamnen Detaljplan 1	Nej	40	27	40	2023 Q2
Frihamnen Detaljplan 2	Nej	18	4	18	2023 Q2
Västra Eriksberg, Infrastruktur	Nej	596	580	596	2023 Q3
Färjeläge Keillers Kaj	Nej	49	18	49	2023 Q3
The Yard Utrustningsverkstaden	Nej	60	6	60	2024 Q2
Lindholmshamnen	Nej	264	176	264	2025 Q2
Temporära bostäder	Nej	90	69	90	2025 Q4
Genomförande Celsiusgatan/Säterigatan	Nej	87	53	87	2025 Q4
Masthuggskajen	Ja	1 630	614	1 630	2030 Q4
Masthuggskajen genomförande, egna kostnader	Nej	125	27	82	2030 Q4
Skeppsbron, genomförande del 1	Ja	205	57	205	2030 Q4

Frihamnen: Stadsbyggnadsförvaltningen återstartade arbetet med planprogram i augusti 2023. Älvstranden har signerat fastighetsregleringsavtal och samarbetsavtal etc. med Exploateringsförvaltningen för att möjliggöra utbyggnaden av den planerade spårvägen. En affärsanalys genomförs nu för att uppdatera tidigare arbeten inför kommande detaljplanestart. Analysen förväntas vara färdig till årsskiftet.

Västra Eriksberg : Inom Västra Eriksberg har avslutande etapper med gator, torg, kajer och bryggor färdigställts. I Färjenäsparken pågår genomförandet av den sista etappen. Styrelsen beviljade 2023-06-12 ytterligare 23 mnkr för slutreglering av Färjenäsparken enligt exploateringsavtalet avseende Västra Eriksberg för kvarstående arbeten.

Lindholmshamnen: I projekt Lindholmshamnen pågår utbyggnaden av allmän plats. Första etappen avseende gator och ledningar är slutförd. Maskinparken är färdigställd och byggnation av gång och cykelväg runt parken och Götaverksgatan är avslutad. Genomförandet av bryggdäck och hamntorg påbörjades i augusti 2023 och beräknas vara klart sommaren 2024. Styrelsen beviljade ytterligare 60 mnkr 2023-06-12 för byggnation av bryggdäck samt fördyrad sanering av kvartersmark.

Masthuggskajen: Genomförandetid för projektet uppskattades till 10 år med ursprunglig sluttid år 2028. Byggnation av både kvarter och allmänplatsmark har av olika anledningar försenats. I dagsläget uppskattas en sluttid av projektet till år 2032. Förseningen kommer förmodligen innebära högre kostnader för bolaget då projektorganisationen kommer att vara aktiv under längre tid än tidigare planerat. Det är även sannolikt att kostnader för att bygga ut allmänplats blir högre på grund av stigande byggpriser, hög inflation med mera. Södra Älvstranden Utveckling AB har dock i genomförandeaftalet med Göteborgs Stad kommit överens om ett pristak för utbyggnad av allmänplats.

Skeppsbron: Försenat genomförande. Kajgaraget som är en förutsättning för att komma igång med ytterligare genomförande, inväntar beslut om reviderad investeringsbudget för genomförande. Då Kajgaraget är en förutsättning för utbyggnad av övriga delar av Skeppsbron innebär detta att projektets genomförande försenas ytterligare.

I väntan på beslut bedrivs ”lågintensivt” arbete och projektorganisationen är idag inte fullt sysselsatt. Projektets kostnader ökar till följd av att tidplanen försenas ytterligare, framför allt pga ökade personalkostnader.

Rapporterande bolag, mnkr	Utfall 2308	Prognos 2023	Budget 2023	Utfall 2022
Älvstranden Utveckling	198	280	515	177

Älvstranden koncernen har stora avsättningar i balansräkningen avseende infrastruktur mm för projekt som är i genomförandefasen. När Älvstranden betalar infrastrukturprojekt redovisas inte dessa som investering i tabellen ovan.

3.2.2 Lån och lånetak

Lån och lånetak

Lån mnkr	Volym 31 aug	Prognos 31 dec	Lånetak i år	Volym 31 dec fg år
Summa	1 848	2 113	3 400	1 557

3.3 Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag

3.3.1 Uppföljning av arbetet inom krisberedskap och civilt försvar

3.3.1.1 Har nämnden/bolagsstyrelsen tagit fram en egen planering baserat på Göteborgs Stads riktlinje för nödvattenförsörjning?

Nej, bolagets åtagande enligt Stadens riktlinje är sanitet vilket innebär toalett och handhygien. Vi kommer tillse att våra hyresgäster har tillgång till avfallspåsar att sätta över toaletten samt förutsättningar att sköta handhygien. Planen är under framtagande och beräknas vara på plats senast Q2 2024.

3.3.1.2 Har nämnden/bolagsstyrelsen tagit fram en pandemiplan?

Nej, ingen formell plan finns i nuläget. Under coronapandemin sköttes hanteringen löpande i lednings- och arbetsgrupper där man utifrån myndigheternas presskonferenser fick anpassa åtgärderna. Älvstranden står inför en organisationsförändring och innan den är klar är det svårt att utarbeta en sådan plan. Om det senare finns behov för en pandemiplan kommer en sådan att tas fram.

3.3.2 Övriga beslut och/eller uppdrag

Bolaget har inget övrigt att rapportera.

4 Uppföljning till Göteborgs Stadshus AB

4.1 Specifikation av realisationsresultat vid avyttringar av fastigheter och bolag

Specifikation reareultat avyttring fastighet/bolag	Objekt (fastighet/bolag)	Utfall period (mnr)	Motpart (externt/kommun/ Stadshuskoncernen)
Gullbergsvass	Fastighets AB Raila	6,2	Externt
Avsättningar	Utökade avsättningar	-30	Externt
Gullbergsvass	Fastighets AB Raila	3,4	Exploateringsnämnden

5 Styrinformation till styrelsen

5.1 Uppföljning bolagens verksamhetsplan

För uppföljning av bolagets affärs- och verksamhetsplan, se bilaga *ÅUAB Halvårsuppföljning Affärs- och verksamhetsplan 2023*.

5.2 Resultaträkning i sammandrag per bolag

tkr	Period				Helår			
	Utfall	Prognos mar	Avvikelse	Utfall fg år	Prognos aug	Prognos mar	Budget	Bokslut fg år
Intäkter	301 472	295 250	6 222	273 951	455 207	443 973	444 536	413 855
Driftskostnader	-119 952	-140 851	20 899	-104 192	-186 611	-212 930	-212 513	-172 007
Driftsnetto	181 521	154 399	27 122	169 759	268 596	231 043	232 023	241 847
Av- och nedskrivningar	-75 412	-73 893	-1 519	-82 681	-113 047	-110 839	-110 839	-131 142
Bruttoresultat	106 109	80 506	25 603	87 078	155 549	120 204	121 184	110 705
Realisationsresultat sålda fastigheter	-15 669	-18 145	2 476	-100 172	-15 670	-18 145	0	99 330
Centraladministration	-64 431	-85 990	21 599	-61 560	-111 380	-131 966	-134 503	-89 407
Övriga rörelseintäkter	1 233	903	330	111	1 232	903	0	6 074
Övriga rörelsekostnader	-83 572	-56 036	-27 536	572	-103 771	-56 036	0	-5 224
Rörelseresultat	-56 330	-78 762	22 432	-73 971	-74 040	-85 040	-13 318	121 478
Finansnetto	-24 975	-29 000	4 025	-17 617	-40 000	-43 000	-48 000	-26 719
Resultat efter finansiella poster	-81 305	-107 762	26 457	-91 588	-114 040	-128 040	-61 318	94 759

Utfall till och med perioden

Utfall augusti mot periodens prognos

Driftskostnader: Avsevärt lägre driftskostnader till följd av lägre kostnader för el och gas samt att renoveringen av kran 10 har skjutits upp.

Centraladministration: Avvikelsen beror framför allt på minskade kostnader avseende: konsultinköp, reklam och PR då flertalet aktiviteter ej genomförts, lägre

personalkostnader till följd av försenade/uteblivna rekryteringar.

Övriga rörelsekostnader: Utfallet avser främst utökad reservering för index på entreprenad, utrangering av projekt som inte blir av.

Utfall augusti mot periodens budget

Driftskostnader: Avsevärt lägre driftskostnader än budget till följd av lägre kostnader för el och gas samt att renoveringen av kran 10 har skjutits upp.

Centraladministration: Avvikelsen beror framför allt på minskade kostnader avseende: konsultinköp, reklam och PR då flertalet aktiviteter ej genomförts, lägre personalkostnader till följd av försenade/uteblivna rekryteringar.

Övriga rörelsekostnader: Ej budgeterad post. Utfallet avser främst utökad reservering för index på entreprenad, utrangering av projekt som inte blir av samt skadestånd till två hyresgäster.

Prognos för året

Helårsprognos augusti mot prognos mars

Driftskostnader: Avsevärt lägre driftskostnader än budget till följd av lägre kostnader för el och gas samt att renoveringen av kran 10 har skjutits upp.

Centraladministration: Avvikelsen beror framför allt på minskade kostnader avseende: konsultinköp, reklam och PR då flertalet aktiviteter ej genomförts, lägre personalkostnader till följd av försenade/uteblivna rekryteringar.

Övriga rörelsekostnader: Utfallet avser främst utökad reservering för index på entreprenad, utrangering av projekt som inte blir av.

Helårsprognos augusti mot budget

Hyresintäkter: Avvikelsen avser högre P-intäkter och högre KPI än budgeterat. Bolaget har också fått in omsättningshyra som ej var med i budget. Ytterligare uthyrning av mark har tillkommit i prognosen.

Driftskostnader: Avsevärt lägre driftskostnader än budget till följd av lägre kostnader för el och gas samt att renoveringen av kran 10 har skjutits upp.

Centraladministration: Avvikelsen beror framför allt på minskade kostnader avseende: konsultinköp, reklam och PR då flertalet aktiviteter ej genomförts, lägre personalkostnader till följd av försenade/uteblivna rekryteringar.






Övriga rörelsekostnader: Ej budgeterad post. Utfallet avser främst utökad reservering för index på entreprenad, utrangering av projekt som inte blir av samt skadestånd till två hyresgäster.






Fastighetstransaktioner: Budgeteras ej. Två mindre fastighetsförsäljningar men största avvikelsen beror på ökade avsättningar för tidigare avyttrade fastigheter.

6 Redovisning av uppdrag från Kommunfullmäktige

6.1 Redovisning av uppdrag från KS/KF i och utanför budget (begränsad kommentar)

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Älvstranden Utveckling AB får i uppdrag att säkerställa att de förändringar i inriktning som inte omfattas av utbyggnad av allmän plats genomförs. Älvstranden Utveckling AB ska aktivt samordna berörda förvaltningar och bolag så att genomförandet av omvandlingen av Skeppsbron följer den beslutade inriktningen i detta förslag till yrkande.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2020 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p> Pågående</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-12</p> <p>ÄU och Staden arbetar med frågor av systemhandlingsskedet. Förlängning av vattendomen till 2030. Tidplan program beroende av inv.beslut/hemställan. Arbete m bottenvåningsprogram och utredning av intäktsoptimering av byggrätten Skeppsbropiren pågår.</p>
<p>Älvstranden Utveckling AB får i uppdrag att utmana branschen med höga klimatkrav inom sina olika projekt. I samverkan med fastighetsnämnden ska man också utnyttja markanvisningstävlingar.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2020 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p> Avslutad</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-07</p> <p>År 2022 har Älvstranden Utveckling AB genomfört tre affärer med klimatkrav. På Eriksberg och Masthuggskajen byggrätter till Nordr, JM och Framtiden Byggutveckling med ett gränsvärde om 280 kg CO2e/BTA enl systemgräns Boverket klimatdeklaration 2027.</p>
<p>Älvstranden Utveckling AB, tillsammans med framförallt exploateringsnämnden och kommunstyrelsen får i uppdrag att genomföra: - Kvarteret Redaren, exklusive Kinesiska muren, ska exploateras via gällande avtal med Förvaltnings AB Framtiden där intäktsoptimering enligt underlaget på 40 mnkr ska eftersträvas. - Fastigheten Kinesiska muren ska intäktsoptimeras, och det alternativ som ger bäst ekonomisk intäkt för staden ska väljas. - Den ändrade upplåtelseformen enligt tjänstutlåtandet för programmet från hyresrätter till bostadsrätter ska kvarstå. (exklusive kvarteret Redaren som går till Förvaltnings AB Framtiden för exploatering av hyresrätter). - Triangeltomten exploateras enligt den nya inriktningen i tjänstutlåtandet för</p>	<p> Pågående</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-07</p> <p>Inväntar svar tillägg intentionsavtal AB Framtiden. Beslut i BN om lägre expl Triangeltomten, lägre intäkter ca 100 mnkr. Ökad expl Skeppsbropiren utreds. Osäkerheten kring finans av p-anläggning medför att flera frågeställningar går på sparlåga.</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>att intäktsoptimeras.- Aven byggrätten på Skeppsbropiren ska utredas om den kan exploateras, likt vad som beskrivs i PM alternativt utförande Skeppsbron, för att intäktsoptimeras likt Triangeltomten.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2020 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	
<p>Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att förbereda och genomföra energieffektiviserande och energibesparande åtgärder i syfte att minska energiförbrukningen och effektbehovet inför vintern 2022/23.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p> Pågående</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-07</p> <p>Bolagen arbetar hela tiden för att effektivisera energianvändningen. Daglig övervakning, energioptimering och systematisk jakt på energitjuvar. P har uppnått mål med en energibesparing 5%. ÄU har genomfört flera energieffektiviserande åtgärder.</p>
<p>Stadsfastighetsnämnden, Idrott- och föreningsnämnden, Älvstranden Utveckling AB, Higab AB, Förvaltnings AB Framtiden och Göteborgslokaler får i uppdrag att reducera de ekonomiska effekterna av den oroliga elmarknaden. Uppdraget ska ske i samverkan med hyresgästerna där man har en samordnande roll för att leda arbetet med att energieffektivisera och minska elanvändningen.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022</p>	<p> Pågående</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-07</p> <p>ÄU: Informerar hyresgäster om energieffektivisering och inför flera energibesparande åtgärder.</p>
<p>Älvstranden får i uppdrag att i samverkan med park- och natur och andra berörda nämnder och styrelser utveckla Frihamnen som en mötesplats inför stadens jubileumsfirande år 2023.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p> Avslutad</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-07</p> <p>Jubileet är genomfört.</p>
<p>Älvstranden Utveckling AB får i uppdrag att vidta nödvändiga åtgärder i arbetet med förberedelse inför och genomförande av förändringen enligt beslutspunkt 1 KF 2022-02-24 §8.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p> Avslutad</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-07</p> <p>-</p>
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att aktivt arbeta med hållbarhetsperspektiven i budget- och uppföljningsprocesser. Detta gäller</p>	<p> Pågående</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>även jämställdhetsperspektivet och framför allt i investeringsbudgetar.</p> <p>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>Tertial 2 2023 2023-09-12</p> <p>Bolagen har integrerat hållbarhetsperspektivet i verksamhetsplanerna genom mål, nyckelaktiviteter och fokusområden. Dessa följs upp på lednings- och styrelsenivå. Deltagande i stadsutvecklingsprojekt sker utifrån ett hela-staden-perspektiv.</p>
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent.</p> <p>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p> Pågående</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-08</p> <p>ÄU: Bolaget har ej några timanställda.</p>
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap.</p> <p>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p> Pågående</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-12</p> <p>ÄU: Pga vd lämnade bolaget i juni pausades arbetet i väntan på ny vd.</p>
<p>Göteborgs Stads nämnder och styrelser får i uppdrag att analysera klimateffekternas påverkan och konsekvenser för sin verksamhet, samt identifiera och nominera åtgärdsbehov till stadens kommande klimatanpassningsplan. Uppdraget ska återrapporteras till kommunstyrelsen senast kvartal 3 2023.</p> <p>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p> Pågående</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-08</p> <p>ÄU: Uppdraget är genomfört och levererat till Stadshus. Analysen presenteras för styrelsen i sept.</p>
<p>Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att, utifrån rapporten, ta fram konkreta åtgärder i syfte att minska administrationen. Uppdraget ska återredovisas i respektive nämnd/bolag.</p> <p>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p> Pågående</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-12</p> <p>KF förklarade den 8 juni samtliga uppdrag kopplade till uppdraget om att minska administrationen som fullgjorda. Koncernen har val att slutföra det gemensamma arbetet med att ta fram en rapport som kommer föredras för lokalkoncernens VD-råd.</p>
<p>Samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att möjliggöra för anställningar och praktikplatser för fler personer med funktionsnedsättning, uppdraget återrapporteras i respektive</p>	<p> Pågående</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-08</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>nämnd och styrelse.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023</p> <p><i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> <i>Uppdrag utanför budgetbeslut</i></p>	<p>ÄU: Arbete har påbörjats.</p>

Kompetensförsörjningsplan 2023-2027

Älvstranden Utveckling AB

,

Dokumentnamn: Kompetensförsörjningsplan 2023-2027			
Beslutad av:	Gäller för:	Diarienummer:	Datum och paragraf för beslutet:
Ledningsgrupp	Hela bolaget	[Nummer]	2023-05-29
Dokumentsort:	Giltighetstid:	Senast reviderad:	Dokumentansvarig:
Plan	2023-2027	2023-05-26	HR-chef
Bilagor: [Bilagor]			

Innehåll

1. Inledning	3
1.1 Strategi för kompetensförsörjning	3
1.1.2 Syfte och mål	3
2.Omvärlds- och internanalys	4
2.1 Bolagets förutsättningar.....	4
2.2 Ökad efterfrågan på arbetskraft.....	4
2.2.1 Konjunkturförsvagningen påverkar arbetsmarknaden	4
2.2.2 Demografisk utveckling mot åldrande befolkning	5
2.2.3 Teknikutveckling förändrar arbetsmarknaden.....	5
2.3 Randstad Employer Brand Research 2023.....	5
3. Kompetensbehov	6
3.1 Expertorganisation	6
3.2 Förutsättningar för gott ledarskap	6
3.3 Digitala lösningar.....	7
3.4 Nytt uppdrag och nya arbetssätt.....	7
3.5 Fastighetsutveckling	7
3.6 Fastighetsavdelningen	8
3.7 Ekonomiavdelningen	8
3.8 Kommunikation- och verksamhetsstöd	8
3.9 HR.....	8
3.10 Projektstyrning	9
4. Avgångar	10
4.1 Pensionsavgångar och åldersstruktur.....	10
4.2 Personalrörlighet	10
5. Fokusområden för att möta utmaningen med kompetensförsörjningen .	11

5.1 Arbetet med attraktiv arbetsgivare	11
5.1.1 Stärka ledarskapet	11
5.1.2 Stödja medarbetarnas utveckling	12
5.1.3 Kompetensbaserad rekrytering	12
5.2 Hållbart arbetsliv	12
5.2.1 Prioritering av arbetsmiljöarbetet.....	13
6. Uppföljning.....	14
6.1 Ett levande förhållningssätt	14
6.1.1 Vilket är vårt uppdrag?	14
6.1.2 Vilka utmaningar står vi inför?	14
6.1.3 Vad gör vi bra idag (styrkor, framgångsfaktorer)? Vad ska vi kunna göra/bli bättre på?	14
6.1.4 Vilka förutsättningar behöver vi?	14

1. Inledning

1.1 Strategi för kompetensförsörjning

Älvstranden Utveckling AB (bolaget) står liksom många andra organisationer inför utmaningar när det gäller den framtida kompetensförsörjningen. Fram till år 2030 kommer cirka 8,5 % av alla tillsvidareanställda i bolaget att gå i pension. Till detta kommer sjukfrånvaro och annan omsättning av personalstyrkan. Det råder även kommunlokal och nationell brist på många yrken, vilket leder till en ökad konkurrens om arbetskraften. Strategier för kompetensförsörjning blir därför avgörande för att vara en attraktiv arbetsgivare och behöver utvecklas parallellt med övrig verksamhetsplanering.

1.1.2 Syfte och mål

Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att skapa en gemensam inriktning för hur vi som arbetsgivare ska arbeta med frågan. Målet är sedan att hitta aktiviteter som syftar till att gynna bolagets kompetensförsörjning. Planen ska vara ett verktyg i styrning och ledningsarbetet och ett underlag till budget och verksamhetsplaneringen.



2.Omvärlds- och internanalys

För att förstå hur vi ska förhålla oss till kompetensförsörjning behöver vi också förstå det sammanhang vi verkar i, såväl arbetsmarknaden i stort som de specifika förutsättningar som gäller för bolaget som arbetsgivare. I detta avsnitt presenteras en analys av omvärlden och bolagets egna förutsättningar som kan påverka kompetensförsörjningen.

2.1 Bolagets förutsättningar

De senaste åren har bolaget befunnit sig under utredning vad gäller bolagets vara eller icke vara, och om hur det ska vara. Utredningstiden tog mycket energi från ledning och medarbetare vilket har resulterat i en viss trötthet men även personalomsättning. Februari 2023 fattades beslut i Kommunfullmäktige om bolagets framtid och bolagets nya uppdrag.

Kompetensbehoven är jämna och vakanser är relativt enkla att fylla, med avsteg från ekonomiavdelningen där det har varit svårt att hitta kvalificerad personal inom redovisning och inom avdelningen för fastighetsutveckling där hållbarhetskompetensen varit svår rekryterad.

Till stor del handlar bolagets omsättning om att hantera frivilliga avgångar, utöver pensionsavgångarna, genom ersättningsrekryteringar. Även om kompetens kan rekryteras så har den höga personalomsättningen varit ansträngande för flera verksamheter. Bolaget tenderar att rekrytera experter med lång erfarenhet, det innebär att bolaget inte behöver hantera medarbetarna som är nyexaminerade och som lämnar organisationen efter en kortare tid. Detta ökar tryggheten i verksamheterna. Dock har många verksamheter vittnat om att omsättningen inneburit ett stort antal nyanställningar med medföljande produktionsbortfall under introduktionstiden, vilket brukar vara sedvanligt men då bolaget haft många samtidigt har verksamheterna halkat efter i produktion, detta framför allt inom Fastighetsavdelningen.

2.2 Ökad efterfrågan på arbetskraft

Arbetsförmedlingens omvärldsrapport år 2023 belyser faktorer som påverkar arbetsmarknaden generellt. Rapporten ringar in storheter på arbetsmarknaden och som troligtvis också påverkar bolaget.

2.2.1 Konjunkturförsvagningen påverkar arbetsmarknaden

Hög inflation och stigande räntor påverkar konjunkturen och ger avtryck på arbetsmarknaden. Företagens anställningsplaner har börjat sjunka från höga nivåer och varseltalen har börjat öka.

2.2.2 Demografisk utveckling mot åldrande befolkning

Andelen äldre fortsätter att öka i befolkningen. Det sätter press på välfärden och försvårar kompetensförsörjningen. I yrkesaktiv ålder drivs befolkningsökningen av utrikes födda vilket gör integrationen till en viktig pusselbit på arbetsmarknaden. Förutsättningarna för ett längre arbetsliv behöver också fortsätta att förbättras så att fler personer kan och vill arbeta längre upp i åren. Det blir därför än mer viktigt för oss som bolag att prioritera arbetsmiljöarbetet, för att skapa de bästa förutsättningarna för våra medarbetare.

2.2.3 Teknikutveckling förändrar arbetsmarknaden

Strukturumvandlingen på arbetsmarknaden drivs till stor del av teknisk utveckling som elektrifiering, digitalisering, automatisering och AI. Utvecklingen leder till ökad efterfrågan på såväl spetskompetens inom många tekniska och it-relaterade yrken som en grundläggande digital kompetens inom flertalet yrken och branscher. Med en arbetsmarknad i snabb förändring behöver arbetsgivare, utbildningsväsendet och individer alla bidra till att möjliggöra kompetensutveckling genom hela arbetslivet.

2.3 Randstad Employer Brand Research 2023

Randstads undersökning 2023 talar för att osäkra tider skapar en inlåsnings effekt på arbetsmarknaden. Arbetstagare är mindre benägna att byta jobb, något som går väl i linje med att anställningstrygghet värderas allt högre. Det här kan leda till ännu större utmaningar för oss som arbetsgivare som behöver attrahera nya medarbetare, på en arbetsmarknad som redan präglas av kompetensbrist.

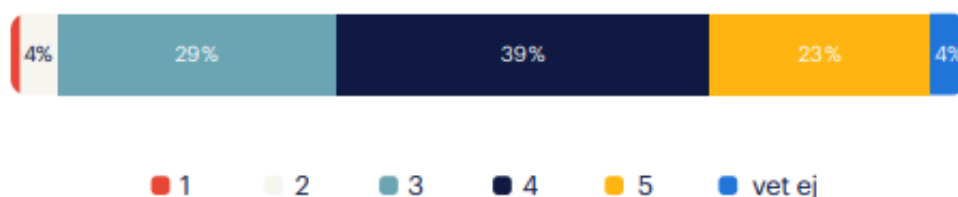
Att vara en attraktiv arbetsgivare är en viktig faktor för att bolaget ska ha möjlighet att locka till sig kompetens. Randstad Employer Brand Research (REBR) är världens största oberoende employer branding-undersökning. Undersökningen kartlägger vilka kriterier som svenska arbetstagare tycker är viktiga vid val av arbetsgivare, såväl som attraktiviteten hos landets 150 största arbetsgivare.

När det kommer till vad svenska folket tycker är viktigt när de väljer arbetsgivare, bjuder 2023 års resultat på trendbrott. För första gången någonsin värderas attraktiv lön och förmåner högst, följt av trevlig arbetsmiljö – som tidigare varit det viktigaste kriteriet – samt balans mellan jobb och fritid. Samtidigt har intressanta arbetsuppgifter, som tidigare varit näst viktigast för svenskarna, singlat ner till en femteplats. I de oroliga tider och den lågkonjunktur vi nu möter är det tydligt att praktiska delar och trygghetsfaktorer kopplat till arbetet, såsom lön, förmåner och långsiktig anställningstrygghet, blir allt viktigare.

Otillräcklig kompensation för de stigande levnadskostnaderna är den främsta anledningen till att svenska arbetstagare slutar hos sina arbetsgivare, framför allt bland kvinnor (48%) och personer med medellång utbildning (49%). Annat som får arbetstagarna att överväga att sluta är att få ett riktigt bra erbjudande om en annan jobbmöjlighet, bristfällig balans mellan jobb och fritid, dåligt ledarskap samt bristande möjligheter till karriärutveckling.

Att lönen spelar roll råder det inga tvivel om, men det finns andra delar i bolagets erbjudande som också är viktiga att lyfta. Två av tre arbetstagare (62%) anser att icke-monetära fördelar, såsom exempelvis plats eller flexibla arbetsförhållanden, är viktiga när de jämför arbetsgivare. Endast 5% anser att sådana fördelar inte är relevanta.

Nedan presenteras svar på Randstads undersökning 2023 vad gäller frågan: *När du väljer en arbetsgivare framför en annan, hur viktiga är andra icke-monetära fördelar för dig på en skala från 1 (inte alls viktigt) till 5 (mycket viktigt)?*



Icke-monetära fördelar som spelar roll när svenskarna väljer arbetsgivare:

- bra relationer med mina kollegor
- bra relation med min chef
- möjlighet att själv bestämma hur jag utför mina arbetsuppgifter
- bra läge
- flexibla arbetsvillkor mer fritid (möjlighet till deltidsarbete, tjänstledighet)
- moderna lokaler

3. Kompetensbehov

3.1 Expertorganisation

Bolaget är en expertorganisation som kräver erfarenhet och bred kompetens inom många olika områden. Konkurrensen är stor, vilket kräver att bolaget ständigt arbetar med planering för eventuell kompetensbrist.

3.2 Förutsättningar för gott ledarskap

Ett gott ledarskap är en viktig förutsättning för medarbetarnas trivsel och arbetsmiljö. Ledarskapet är viktigt i alla delar av kompetensförsörjningen. Bolaget behöver därför se till att våra chefer har rätt förutsättningar för att kunna utöva ett gott ledarskap. Här behöver vi titta på faktorer såsom antalet medarbetare per chef, tillgång till chefsstöd, kompetensutveckling med mera som idag kan se väldigt olika ut beroende på vilken verksamhet inom bolaget man är chef inom.

3.3 Digitala lösningar

Ett ökat fokus på digitalisering och dess fördelar är en nyckelfaktor i framtidens kompetensförsörjning. Det är genom smart digitalisering som vi kan ersätta en hel del av monotona arbetsuppgifter som idag tar mycket tid i anspråk för chefer och medarbetare. Vi behöver hela tiden leta efter nya lösningar för att effektivisera arbetet ytterligare. Digitaliseringen kommer även spela en allt större roll för hur attraktiva vi uppfattas vara för framtida medarbetare, allt från att ha användarvänliga moderna system till att till viss del kunna möjliggöra distansarbete och fortsätta erbjuda digitala mötesformer.

3.4 Nytt uppdrag och nya arbetsätt

Inte enbart digitaliseringen tvingar oss att se över våra befintliga arbetsätt. Olika verksamheter kan, av många olika anledningar, tvingas till att se över hur arbetet organiseras, exempelvis på grund av nytt uppdrag från bland annat staden. Det är fortfarande samma behov av kompetens men kompetensen behöver nyttjas på ett annat sätt. Varje verksamhet behöver därför planera för sådan anpassning eftersom förändrade behov innebär förändrade krav på chefer och medarbetare.

3.5 Fastighetsutveckling

Verksamheten har idag stor utmaning att rekrytera kompetens inom hållbarhetsområdet. Bristen på kompetensen riskerar att visst hållbarhetsarbete prioriteras bort. Främst drabbar detta hållbarhetsarbete inom fastighetsförvaltning.

Verksamheten har eventuellt en (1) medarbetare som planerar pension inom 3-5 år.

Verksamhetens bedömning är att det kommer att vara svårt att få tag i kompetens så som erfarna projektledare med produktionserfarenhet inom fastighetsutveckling, men den samlade bedömningen är att verksamheten har goda möjligheter att kompetensförsörja sin verksamhet på längre sikt (3-5år).

Verksamheten har ett kontinuerligt arbete med kultur och hållbart arbetsliv i syfte att inte förlora medarbetare. Rekryterat intressanta profiler som kan agera gott och inspirerande föredöme både inom och utanför organisationen.

3.6 Fastighetsavdelningen

Möjligheten att kompetensförsörja verksamheten idag bedöms inte vara svårt, det finns just nu mycket bra kompetens inom tekniska förvaltare på arbetsmarknaden och till de utannonserade tjänster som publicerats har ansökningsgraden varit stor och med god kvalitet. Däremot är löneanspråken höga.

Risk för verksamheten kan uppstå när verksamheten behöver rekrytera professioner som installationssamordnare inriktning energi, här bedöms läget svårare att hitta bra kompetens.

Den samlade bedömningen är att verksamheten har goda möjligheter att kompetensförsörja sin verksamhet på längre sikt (3-5år).

Inom 3-5 år kommer troligtvis två tekniska förvaltare, en (1) fastighetstekniker och en (1) installationssamordnare att gå i pension. För att minimera kompetensbristens påverkan på verksamhetens uppdrag planeras rekrytering av ny kompetens i god tid för att möjliggöra kompetensöverföring.

3.7 Ekonomiavdelningen

Stora svårigheter att rekrytera kompetens inom främst redovisning. Det är en övervägande stor risk att verksamheten inte på ett effektivt sätt kommer att kunna utföra sitt uppdrag om bolaget ställs inför personalomsättning inom redovisningsområdet. Vad gäller controlling och andra ekonomitjänster bedöms rekryteringsläget bättre.

Den samlade bedömningen är att verksamheten har goda möjligheter att kompetensförsörja sin verksamhet på längre sikt (3-5år).

3.8 Kommunikation- och verksamhetsstöd

Den samlade bedömningen är att verksamheten har goda möjligheter att kompetensförsörja sin verksamhet på längre sikt (3-5år).

3.9 HR

Inom HR bedöms framtida kompetensläget som gott, bolaget har en liten HR funktion bestående av två personer. HR-chef som tillika arbetar med såväl operativa som strategiska frågor för hela bolaget. Lönespecialist som arbetar med bolagets lönehantering och löpande rapportering till stadens funktioner. För att säkra HR perspektivet har även lönespecialisten arbetsuppgifter som omfattar löpande operativa personalrelaterade frågor från såväl chefer som medarbetare.

Fråga som bolaget kommer behöva ta ställning till är huruvida bolaget ska ta hem rekryteringsprocessen som i nuläget hanteras av externa konsulter.

Den samlade bedömningen är att verksamheten har goda möjligheter att kompetensförsörja sin verksamhet på längre sikt (3-5år).

3.10 Projektstyrning

Möjligheten att kompetensförsörja verksamheten bedöms som god. Med anledning av neddragningar i investeringar och projekt hos andra aktörer bedöms läget positivt på så sätt att kompetens kan komma att söka sig till bolaget. I de rekryteringar som varit den senaste tiden har det inkommit fler kvalificerade ansökningar.

Bedömningen är även att bolagets förmåga att locka till sig kompetens har stärkts sedan utredning om bolaget är klar och bolaget nu har ett nytt ägardirektiv med en färdplan till ca 2040.

Analysen är att om brist på kompetens uppstår behöver verksamheten anlita fler konsulter vilket skulle resultera i mer arbetsledning vilket ger ineffektivitet, också då mandat är svåra att lägga på konsulter. Viss nedprioritering av initiativ görs, administration blir eftersatt pga. tidsbrist hos de som får göra mer operativt arbete för att täcka upp- vilket då också ger/gett ansträngd arbetsmiljö.

Om brist på kompetens skulle uppstå bedöms det svårt att rekrytera seniora affärsmässiga projektledare med erfarenhet av utförandeskedet/byggskedet och med vana att självmant ta ha/ta ansvar för ekonomi och framdrift genom att tydligt arbetsleda och göra konsekvensbedömningar.

Verksamheten har ca två som planerar att gå i pension inom 3-5 år.

Den samlade bedömningen är att verksamheten har goda möjligheter att kompetensförsörja sin verksamhet på längre sikt (3-5år).

4. Avgångar

4.1 Pensionsavgångar och åldersstruktur

Fram till år 2030 kommer sammanlagt 8 medarbetare att ha fyllt 69 år. Kombinerat med medarbetare som därtill väljer att avsluta sin anställning på egen begäran finns det behov av en god kompetensförsörjningsstrategi för att försäkra sig om att rätt kompetens finns på rätt plats. Eftersom bolaget är en expertorganisation präglas åldersstrukturen utifrån att medelåldern speglar erfarenhet. Medelåldern inom bolaget är 48 år.

År	Antal som fyller 69 år	Födelseår
2023	0	1954
2024	0	1955
2025	0	1956
2026	0	1957
2027	2	1958
2028	3	1959
2029	0	1960
2030	3	1961

Åldersspridning	
Under 30	2
30–49	47
Över 50	45
	94

Bolagets åldersspridning.

Så här många går i pension innan år 2030 om pensionsåldern är 68 år.

4.2 Personalrörlighet

Snittet på personomsättningen perioden 2019-2022 har varit ca 13 %. De senaste två åren har varit mer ansträngda med anledning av utredning gällande bolagets form och färdplan framåt. 2022 hade bolaget en personalomsättning på 17,6 %.

Nu har bolaget fått ett nytt ägardirekt med förändrat uppdrag och en färdplan till ca 2040 vilket innebär en större trygghet för att kunna säkra kompetens. Bolaget har som mål att personalomsättningen under 2023 ska ligga på 8-10 %.

5. Fokusområden för att möta utmaningen med kompetensförsörjningen

5.1 Arbetet med attraktiv arbetsgivare

Bolaget behöver ständigt arbeta med att vara och uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Det handlar om att arbeta fram konkurrenskraftiga erbjudanden och löpande vara lyhörda för vad medarbetare internt och framtida medarbetare externt ser som attraktiva faktorer. Att upplevas som en attraktiv arbetsgivare kräver insatser och engagemang från samtliga verksamheter inom bolaget.

5.1.1 Stärka ledarskapet

Ledarskapet är avgörande för att bolaget ska ha goda möjligheter att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. För att bolaget ska vara en attraktiv arbetsgivare behövs chefer som kan leda och driva förändring tillsammans med sina medarbetare. Synen på ledarskap påverkar vilka chefer som rekryteras, men också hur organisationen bedömer, skapar förutsättningar för och utvecklar ledarskap. Därför är det viktigt att ha en pågående dialog om vilken sorts ledarskap som ska präglade organisationen, vem som utövar det och hur det bidrar till en bättre verksamhet.

Det är viktigt att bolaget vet vilket ledarskap som bolaget behöver, ett arbete i detta är att utforma ledarskapskompetenser att utgå ifrån vid rekrytering av nya chefer och i utvecklandet av befintliga.

Bolaget behöver säkerställa att skapa goda organisatoriska förutsättningar för chefer att utöva ett gott ledarskap. Det handlar bland annat om antalet underställda medarbetare, tillgång till administrativt och tekniskt stöd, närhet till närmsta chef för dialog samt tillgång till plattformar där chefer kan mötas och ge varandra stöd. Bolaget arbetar med chefsgrupp som arena för dialog.

Det är även viktigt att säkerställa chefernas kompetensutveckling och att det är en viktig och levande fråga också i den allra högsta ledningen.

Andra aktiviteter som kan bidra till bolagets attraktivitet är bland annat att;

- Arbeta med de värderingar som präglar bolagets och arbetsplatsens attityder samt förhållningssätt gentemot chefen.
- Ge cheferna stöd i att coacha och utmana sina medarbetare.
- Erbjud professionellt stöd i personal- och ekonomifrågor och tydliggöra de administrativa stöd som finns.

5.1.2 Stödja medarbetarnas utveckling

Bolaget är en expertorganisation, det vill säga att våra medarbetare har en hög kunskaps-/utbildningsnivå och behöver få möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling. Det handlar om att synliggöra de karriärvägar som finns och att skapa nya.

Som arbetsgivare kan bolaget stödja medarbetarnas utveckling genom en rad olika insatser;

- Stärka en lärandekultur där nya former av lärande och kompetensutveckling prioriteras.
- Bredda synen på karriär - karriär är inte endast att bli chef. Andra karriärvägar kan vara nya uppdrag inom befintlig roll.
- Nyttja utvecklingssamtal som utgångspunkt för kompetens- och karriärutveckling.
- Arbeta för att nya medarbetare får en god introduktion med individanpassad tillgång till stöd och handledning. För nya medarbetare är introduktion och tillgång till mentorskap eller handledning viktigt.
- Arbeta aktivt för att ha en lönebildning som ett strategiskt styrmedel för verksamheterna. Löneutveckling är nära förknippat med kompetens och karriärutveckling. Lönen ska vara individuell och differentierad utifrån ansvar, resultat, måluppfyllelse och goda prestationer. Det ska vara möjligt att göra en lönekarriär utan att byta tjänst eller arbetsgivare.

5.1.3 Kompetensbaserad rekrytering

Bolaget ska fortsätta att utgå från en kompetensbaserad rekryteringsprocess för att säkerställa att bolaget finner rätt kompetens och för att rekryteringsupplevelsen ska uppfattas professionell och rättssäker.

Bolaget har tagit fram inspirationsmaterial till rekryterande chefer med tillhörande mallar för att säkerställa en bra rekryteringsprocess. I de rekryteringar som bolaget inte genomför själva används extern leverantör som har god kännedom om och arbetar utifrån en kompetensbaserad rekryteringsmodell.

5.2 Hållbart arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv för alla medarbetare ställer stora krav på oss som bolag att bedriva ett strukturerat och förebyggande arbetsmiljöarbete, så att medarbetares engagemang tillvaratas samtidigt som risken för ohälsa minskar. På så vis ökar våra möjligheter att

hålla sjukfrånvaron på en låg och stabil nivå samt få kompetens att stanna kvar inom bolaget.

5.2.1 Prioritering av arbetsmiljöarbetet

Som arbetsgivare behöver vi skapa en hållbar och en god arbetsmiljö för att medarbetare ska kunna och vilja stanna kvar hos oss. Genom att arbeta prioriterat med arbetsmiljö kan vi säkra kompetens under en längre tid, ingen ska bli sjuk på grund av jobbet.

För att lyckas i arbetsmiljöarbetet måste insatser göras utifrån såväl hälsofrämjande och förebyggande som efterhjälpande och rehabiliterande perspektiv och innefattar främst ett arbete med att:

- Säkerställa att krav på arbetsmiljöarbete uppfylls genom tydliga rutiner och stödmaterial samt regelbundna utbildningar för chefer och skyddsombud på arbetsmiljöområdet.
- Säkerställa att samverkan fungerar i alla led där en kontinuerlig dialog förs mellan chefer och medarbetare om verksamhetens utveckling och kopplingen mellan arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor.

6. Uppföljning

6.1 Ett levande förhållningssätt

Förutsättningarna kan förändras över tid och det är därför viktigt att vi som arbetsgivare är lyhörda gentemot såväl vår omvärld som internt på bolaget. Det är en framgångsfaktor om vi ständigt påminner oss själva om vad vårt uppdrag är och hur vi når våra mål samt med vilken kompetens. Vi bör därför kontinuerligt arbeta med uppföljning av vår verksamhet, där vårt uppdrag är utgångspunkt.

6.1.1 Vilket är vårt uppdrag?

Vi behöver ha en någorlunda gemensam bild över vad som är vårt uppdrag och vad vi förväntas leverera.

- Har vi en gemensam bild?
- Har bilden förändrats?

6.1.2 Vilka utmaningar står vi inför?

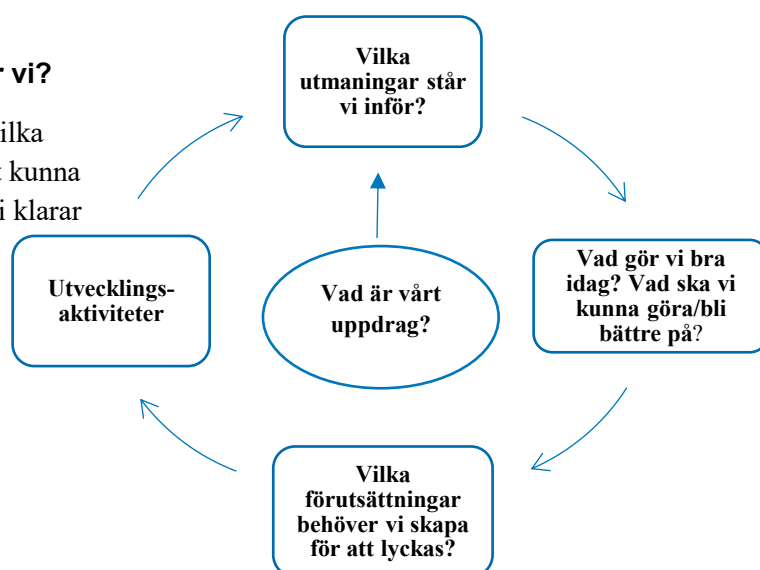
Omvärldsbevakning, förändringar, nya eller justerade uppdrag, digitalisering, pensionsavgångar, svårt att bemanna, hög sjukfrånvaro, kompetensbrist på arbetsmarknaden etc.

6.1.3 Vad gör vi bra idag (styrkor, framgångsfaktorer)? Vad ska vi kunna göra/bli bättre på?

Vad behöver vi göra för att lyckas med vårt uppdrag och för att nå våra mål? En framgångsfaktor kan vara att kontinuerligt prata om *vad* vi ska göra men också *hur* vi gör det. Är det några kompetenskriterier som blir viktigare än andra och hur hittar vi dem?

6.1.4 Vilka förutsättningar behöver vi?

Hur ser förutsättningarna ut idag och vilka förutsättningar behöver vi skapa för att kunna göra eller bli bättre på att göra, så att vi klarar vårt uppdrag och de utmaningar vi står inför.








ÄLVSTRANDEN
UTVECKLING

En del av
Göteborgs Stad

Uppföljning av bolagets Affärs- och Verksamhetsplan

-  Arbete pågår enligt plan.
-  Åtgärder pågår för att nå planen.
-  Avvikelse.

Notera: NMI-mätning ingår inte i halvårs-
uppföljningen – utförs en gång om året varje höst.

Fokus affärsplan 2023

Vårt uppdrag som kommunalt fastighetsbolag:

- Vi ska förvalta, uppföra, förvärva och avyttra fastigheter i syfte att uppfylla Vision Älvstaden.
- Vi ska kunna ta risker och verka dels som utvecklingsbolag, dels som byggherre.
- Vi ska vara en aktör i att förverkliga vision Älvstaden i samverkan med stadens förvaltningar.



Strategier

Affärsmässighet och affärsmannaskap ska styra verksamhetens alla delar.

Säkerställa rätt förmåga och kompetens utifrån uppdragets karaktär för att nå framdrift.

Bedriva flexibel och värdeskapande fastighetsförvaltning.

Markutveckla från idé till hållbar stad med kvalitetssäkrade metoder och modeller.

Vi präglas av en god samverkan mellan stad, akademi, civilsamhälle och näringsliv/hyresgäster.

5-års mål

Säkra stabil ekonomisk utveckling för att skapa långsiktighet och handlingsutrymme.

Uppnå volymer av bostäder, arbetsplatser och social infrastruktur utifrån kvaliteter i Vision Älvstaden.

Halvera utsläppen av växthusgaser från all nybebyggelse och ombyggnad i Älvstaden.

Utveckla levande gatuplan för att skapa trygghet och bidra till mångfald i Älvstaden.

Motverka boendesegregation i nybyggda områden i Älvstaden.

Vision Älvstaden

Älvstaden ska vara öppen för världen. Den ska vara inkluderande, grön och dynamisk och den ska utformas så att den länkar samman staden, möter vattnet och stärker den regionala kärnan.

Vår värdegrund: **S**amarbeta, **T**änka nytt, **A**nsvara, **D**riva

Mål 2023, 1 av 5

Målet är att integrera ekonomistyrningsprocessen i projektstyrningen, för att säkerställa de uppdrag vi har genom en stabil ekonomi.

Portfölj Fastighet/Portföljägare:

- Utveckla ekonomistyrningsmodellen i portfölj Fastighet.
- Successivt åtgärda teknisk infrastruktur i Frihamnen, Götaverksområdet och skolområdet.
- Höja NKI till 70 (Chef Fastighet).
- Byggstarta The Yard – Utrustningsverkstaden eller Reparationsverkstaden.

5-års mål

Säkra stabil ekonomisk utveckling för att skapa långsiktighet och handlingsutrymme.

Uppnå volymer av bostäder, arbetsplatser och social infrastruktur utifrån kvaliteter i Vision Älvstaden.

Halvera utsläppen av växthusgaser från all nybebyggelse och ombyggnad i Älvstaden.

Utveckla levande gatuplan för att skapa trygghet och bidra till mångfald i Älvstaden.






Motverka boendesegregation i nybyggda områden i Älvstaden.

Vision Älvstaden

Älvstaden ska vara öppen för världen. Den ska vara inkluderande, grön och dynamisk och den ska utformas så att den länkar samman staden, möter vattnet och stärker den regionala kärnan.

Uppföljning Affärs- och Verksamhetsplan: 1 av 5

Sammanfattning

Mål 2023	Måluppfyllelse	Kommentar halvårsuppföljning
Utveckla ekonomistyrningsmodellen i portfölj Fastighet		Arbete pågår. Månatliga projektuppföljningar på alla projekt i portföljen görs.
Successivt åtgärda teknisk infrastruktur i Frihamnen, Götaverksområdet och skolområdet	 	Teknisk infrastruktur, utbyte och förstärkning av vatten avlopp och el i del av Frihamnen utförd. Projektering pågår för väg och tekniskinfrastruktur till några av byggnaderna på Götaverksområdet. Skolområdet, ej påbörjat och kommer sannolikt inte påbörjas i år heller.
Höja NKI till 70		Hela kundregistret har uppdaterats och nu kommer rätt person att få NKI-undersökningen => är klart till 99%. Arbetet med 30-årig underhållsplan på våra byggnader och myndighetskraven, 21 egenkontrollpunkter på våra byggnader blir klart 31 december -2023.
Byggstarta The Yard - Utrustningsverkstaden eller Reparationsverkstaden		Upphandling för entreprenad i Utrustningsverkstaden pågår.

Mål 2023, 2 av 5

Portfölj Markutveckling /Portföljägare:

- Implementera ekonomistyrningsmodellen för att kontinuerligt förbättra kalkyler samt löpande prioriteringar i transaktionslistan.
- Gullbergsvass – Försäljning 2023.
- Skeppsbron – starta konsortiearbetet.
- Definiera ett ramverk för klimatkrav gällande försäljning.

Södra Älvstranden (Programägare):

- Teckna avtal gällande byggrätterna G6 Masthuggskajen.

5-års mål

Säkra stabil ekonomisk utveckling för att skapa långsiktighet och handlingsutrymme.

Uppnå volymer av bostäder, arbetsplatser och social infrastruktur utifrån kvaliteter i Vision Älvstaden.

Halvera utsläppen av växthusgaser från all nybebyggelse och ombyggnad i Älvstaden.

Utveckla levande gatuplan för att skapa trygghet och bidra till mångfald i Älvstaden.






Motverka boendesegregation i nybyggda områden i Älvstaden.

Vision Älvstaden

Älvstaden ska vara öppen för världen. Den ska vara inkluderande, grön och dynamisk och den ska utformas så att den länkar samman staden, möter vattnet och stärker den regionala kärnan.

Uppföljning Affärs- och Verksamhetsplan: 2 av 5

Sammanfattning

Mål 2023	Måluppfyllelse	Kommentar halvårsuppföljning
Implementera ekonomistyrningsmodellen för att kontinuerligt förbättra kalkyler samt löpande prioriteringar i transaktionslistan		Modellen är implementerad.
Gullbergsvass - Försäljning 2023		Förhandling pågår. Bolagets ambition är att slutföra fsg 2023
Skeppsbron - starta konsortiearbetet		Arbetet har startat.
Definiera ett ramverk för klimatkrav gällande försäljning		Arbete pågår enligt plan.
Teckna avtal gällande byggrätterna G6 Masthuggskajen		Nya planer. Sker ej 2023.

Mål 2023, 3 av 4

Lindholmen (programägare):

- Säkerställa framdrift i detaljplan Götaverksgatan/M1:an.
- Säkerställa framdrift i detaljplan Lindholmsplatsen.

Frihamnen (programägare):

- Beslutad affärsanalys och projektplan inför ansökan om miljötillstånd för igenfyllnad Lundbybassängen.

Eriksberg (programägare):

- Beslutad projektplan för Inre dockan.

5-års mål

Säkra stabil ekonomisk utveckling för att skapa långsiktighet och handlingsutrymme.

Uppnå volymer av bostäder, arbetsplatser och social infrastruktur utifrån kvaliteter i Vision Älvstaden.

Halvera utsläppen av växthusgaser från all nybebyggelse och ombyggnad i Älvstaden.

Utveckla levande gatuplan för att skapa trygghet och bidra till mångfald i Älvstaden.






Motverka boendesegregation i nybyggda områden i Älvstaden.

Vision Älvstaden

Älvstaden ska vara öppen för världen. Den ska vara inkluderande, grön och dynamisk och den ska utformas så att den länkar samman staden, möter vattnet och stärker den regionala kärnan.

Uppföljning Affärs- och Verksamhetsplan: 3 av 5

Sammanfattning

Mål 2023	Måluppfyllelse	Kommentar halvårsuppföljning
Säkerställa framdrift i detaljplan Götaverksgatan/M1:an		Detaljplanearbete pågår enligt plan.
Säkerställa framdrift i detaljplan Lindholmsplatsen		Detaljplanearbete pågår enligt plan.
Beslutad affärsanalys och projektplan inför ansökan om miljötillstånd för igen fyllnad Lundbybassängen	 	Beslutad projektplan finns. En fullständig affärsanalys har inte genomförts, främst eftersom mudderalternativet tillkommit och förutsättningarna för detta är inte klarlagda. Ett ekonomiskt PM har tagits fram och grovt sett ser förutsättningarna för mudderalternativet mycket goda ut.
Beslutad projektplan för Inre dockan		Beslutad uppdragsplan finns.

Mål 2023, 4 av 5

Södra Älvstranden (Programägare/Portföljägare):

- Bevaka och arbeta för att minimera de ekonomiska riskerna för projektet Halvön och dess påverkan på bolaget.

Södra Älvstranden (Programägare):

- Klimatkrav ska ställas vid markanvisningar och försäljning av byggrätterna G3 och G4.
- Följa upp och utvärdera Masthuggskajens klimathandlingsplan.

Portfölj Fastighet (Portföljägare Fastighet):

- Klimatoptimeringsanalys ska göras för minst en hyresgästanpassning eller ett ombyggnadsprojekt.

5-års mål

Säkra stabil ekonomisk utveckling för att skapa långsiktighet och handlingsutrymme.

Uppnå volymer av bostäder, arbetsplatser och social infrastruktur utifrån kvaliteter i Vision Älvstaden.

Halvera utsläppen av växthusgaser från all nybebyggelse och ombyggnad i Älvstaden.

Utveckla levande gatuplan för att skapa trygghet och bidra till mångfald i Älvstaden.





Motverka boendesegregation i nybyggda områden i Älvstaden.

Vision Älvstaden

Älvstaden ska vara öppen för världen. Den ska vara inkluderande, grön och dynamisk och den ska utformas så att den länkar samman staden, möter vattnet och stärker den regionala kärnan.

Uppföljning Affärs- och Verksamhetsplan: 4 av 5

Sammanfattning

Mål 2023	Måluppfyllelse	Kommentar halvårsuppföljning
Bevaka och arbeta för att minimera de ekonomiska riskerna för projektet Halvön och dess påverkan på bolaget		Löpande riskanalys och åtgärder för att minska riskerna. Rapporteras löpande till bolagets ledning och styrelse.
Klimatkrav ska ställas vid markanvisningar och försäljning av byggrätterna G3 och G4		Skjer ej 2023
Följa upp och utvärdera Masthuggskajens klimathandlingsplan		Klart
Klimatoptimeringsanalys ska göras för minst en hyresgästanpassning eller ett ombyggnadsprojekt		Ej påbörjat. Finns risk för att det inte blir av i år heller.

Mål 2023, 5 av 5

Kompetens:

- Säkerställa rätt organisation, arbetssätt och kompetens för framdrift i våra uppdrag.
- Aktivt arbeta med att säkerställa bolagets kompetensförsörjning.
- Minska personalomsättningen till mellan 8 och 10 %.
- Öka organisatorisk tillit till ett medelvärde på 4,0 i vår NMI.
- Kompetenshöjande aktiviteter för att öka träffsäkerheten i prognosarbetet.

5-års mål

Säkra stabil ekonomisk utveckling för att skapa långsiktighet och handlingsutrymme.

Uppnå volymer av bostäder, arbetsplatser och social infrastruktur utifrån kvaliteter i Vision Älvstaden.

Halvera utsläppen av växthusgaser från all nybebyggelse och ombyggnad i Älvstaden.

Utveckla levande gatuplan för att skapa trygghet och bidra till mångfald i Älvstaden.






Motverka boendesegregation i nybyggda områden i Älvstaden.

Vision Älvstaden

Älvstaden ska vara öppen för världen. Den ska vara inkluderande, grön och dynamisk och den ska utformas så att den länkar samman staden, möter vattnet och stärker den regionala kärnan.

Uppföljning Affärs- och Verksamhetsplan: 5 av 5

Sammanfattning

Mål 2023	Måluppfyllelse	Kommentar halvårsuppföljning
Säkerställa rätt organisation, arbetssätt och kompetens för framdrift i våra uppdrag		Omställningsarbete för att matcha bolagets uppdrag med rätt organisation har påbörjats. Utkast på projektplan för delprojekt "organisation" har påbörjats dito och planeras redovisas för styrelsen i september.
Aktivt arbeta med att säkerställa bolagets kompetensförsörjning		Kompetensförsörjningsplan har tagits fram under våren och beslutats av ledningsgruppen. Kompetensförsörjningsplanen avser 2023-2027 och kommer att revideras årligen inför verksamhetsplanering.
Minska personalomsättningen till mellan 8 och 10%		Arbete med att marknadsföra bolaget som en attraktiv arbetsgivare pågår, främst genom LinkedIn. Även fokus på ledarskapsutveckling, kultur och värderingar kommer att stå i fokus hösten 2023. Kontinuerligt arbete för att skapa de bästa förutsättningarna för ledarskap och medarbetarskap. Mycket fokus på det systematiska arbetsmiljöarbetet.
Öka organisatorisk tillit till ett medelvärde på 4,0 i vår NMI		Dialog tillsammans med fackliga parter har ägt rum, det finns utvecklingspotential i upplevelsen av ledarskapet. Aktiviteter och åtgärder kommer att tas fram efter sommaren.
Kompetenshöjande aktiviteter för att öka träffsäkerheten i prognosarbetet		Ej påbörjat. Har inte funnits någon möjlighet mht arbetsbelastningen