

Styrelsehandling 7
Älvstranden Utveckling AB
Diarienummer 0176/23
2024-06-11
Handläggare: Mikael Dolietis, Vd

Beslutsärende – delprojekt i omställningsarbetet i Älvstranden Utveckling AB

Förslag till beslut

- Styrelsen för Älvstranden Utveckling AB godkänner delprojekt 3 i Projektplanen för omställning utifrån nytt ägardirektiv.

Sammanfattning

Utifrån styrelsens projektdirektiv till omställning har bolaget tagit fram en projektplan för hur förändringen ska genomföras. Syftet är att anpassa verksamhet, organisation och kommunikation till det förändrade uppdraget.

Med det omformulerade kommunala ändamålet som utgångspunkt innehåller projektplanen fem delprojekt:

- Överlämning av delar av markutvecklande uppdrag till staden.
- Analys av tidigare kommunfullmäktige- och nämndbeslut.
- Ny organisation.
- Kommunikationsstrategi.
- Styrande avvecklingsplan.

Av dessa är nu ytterligare ett projekt klara för beslut: 3.

Delprojektet återfinns i sin helhet i bilaga 1.

Bedömning av ärendets principiella beskaffenhet

Bolaget bedömer att ärendet inte är av principiell beskaffenhet.

Olika dimensioner

Bedömning ur en ekonomisk dimension

Kostnaderna för delprojekt 3 består huvudsakligen av interna timmar och hanteras inom befintlig budget.

Bedömning ur en ekologisk dimension

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

Bedömning ur en social dimension

Omställningsprojektet förväntas tydliggöra Älvstranden Utveckling AB:s nya roll och uppdrag för såväl medarbetare som samarbetspartners vilket kommer att leda till bättre förutsättningar för ett gott samarbetsklimat i flera dimensioner.

Samverkan

Kontinuerlig dialog har förts mellan bolaget och fackliga parter avseende delprojekt 3, Ny organisation.

Expedieras

Styrelsesekreteraren diarieför och lägger ut handlingen tillsammans med protokoll inom två veckor efter avslutat styrelsesammanträde på goteborg.se.

Bilaga

Bilaga 1. Organisationsstruktur med innehåll.

Bilaga 2. Principer för bemanning.

Ärendet

Beslut om delprojekt ”Ny organisation” av projektplanen för omställning av bolagets verksamhet utifrån nytt ägardirektiv.

Bakgrund

2023-06-28 beslutade bolagets styrelse om ett projektdirektiv för omställningsarbete till organisationen. Projektdirektivet handlar om vad som behöver göras för att anpassa bolagets verksamhet och organisation till det förändrade ägardirektivet och utgör styrelsens beställning till organisationen.

Projektdirektivet besvarades med en projektplan som beskriver hur omställningsarbetet ska genomföras.

Både projektdirektivet och projektplanen tar sitt avstamp i Kommunfullmäktiges beslut om Ny organisation för stadsutveckling, dnr 1507/20, och Kommunfullmäktiges beslut om Fördjupad analys och förslag avseende en förändring av Älvstranden Utveckling AB, dnr 1683/20, med underliggande och tillhörande utredningar, rapporter och yrkanden.

Ärendets historik

- Kommunfullmäktige beslutar om ett nytt ägardirektiv för Älvstranden Utveckling AB. 2023-02-23.
- Ärende ”Statusrapport handlingsplan nytt ägardirektiv” har funnits med på varje ordinarie styrelsesammanträde från 2023-04-24.
- Konferens med styrelsen 11–12 april 2023 om det nya ägardirektivet.
- Strategidag 11 december 2023.
- Strategidag 19 mars 2024.
- Styrelseärende 2024-04-19 (delbeslut 2 och 4).

Sammanhang

Styrelsen kan ta ett eget beslut i ärendet men det är en fördel att den övergripande planen för Älvstranden Utveckling AB:s omställning är förankrad internt inom respektive parti.

Beskrivning av ärendet

Projektplanen utgör svaret på hur bolaget avser genomföra styrelsens direktiv till att ställa om verksamheten utifrån det nya ägardirektivet.

Inom projektet har fem delprojekt identifierats.

Styrelsen beslutar om planen för det övergripande projektet, därefter kommer ett antal leveranser från de fem delprojekten för styrelsen att behandla/besluta om.

Ett delprojekt är nu klart för beslut i styrelsen:

Delprojekt 3. Ny organisation

Utgångspunkten i förändringsarbetet har varit från Kommunfullmäktiges beslut om avveckling av bolaget genom scenario 3. Det innebär ett nytt, smalare uppdrag och en ny roll för bolaget. Det har identifierats att bolaget har en organisationsstruktur som inte matchar uppdraget fullt ut och för att kunna möta politiska beslut om bolagets avveckling behövs en ny organisation.

Viktiga framgångsfaktorer för processen har varit fackligt medinflytande och löpande dialog och information tillsammans med bolagets anställda. Ambitionen med ny organisation är att skapa en större tydlighet i struktur men även avseende roller och mandat. Effektivare beslutsprocesser och värnandet av bolagets kompetens.

Följande faktorer har varit av väsentlig betydelse beträffande att värna bolagets personalresurser och ta tillvara de särskilda kompetenserna inom bolaget;

- Tydlighet och beslut gällande bolagets verksamhetsuppdrag och förutsättningar.
- Tid – eftersom en utdragen beslutsprocess om ny organisation kan ha negativ påverkan.
- Kommunikation (fakta, kunskap och förståelse avseende varför ny organisation behövs samt kunskap om stadens stadsutvecklingsuppdrag inom samtliga berörda organisationer kan ha positiv påverkan – avser kommunikation såväl inom bolaget som hos berörda förvaltningar och bolag, liksom hos andra intressenter).
- HR-arbete inom bolaget (stödjande insatser inom exempelvis arbetsmiljö, ledarskap, internkommunikation, rekrytering- och avveckling samt introduktion osv.).

Ett framgångsrikt förändringsarbete handlar mycket om att förutse och bedöma konsekvenser. Med andra ord göra en riskbedömning. Syftet med riskbedömningen är att bedöma om förändringarna kan medföra risker för olyckor och ohälsa för de som berörs av förändringen.

Riskbedömning ska enligt Arbetsmiljöverkets författningssamling, AFS 2001:1, 8§, andra stycket göras i planeringsstadiet, det vill säga innan förändringen genomförs. Resultatet ska dokumenteras skriftligt (vilka är riskerna och gradering av dessa).

AFS 2001:1, 10§ som omfattar det systematiska arbetsmiljöarbetet och anger att åtgärder ska omhändertas omedelbart om inte dokumenteras i en handlingsplan.

Enligt arbetsmiljölagen 3 kap, 1a§ anges att arbetsgivare och arbetstagar ska samverka och i samma lag 3 kap, 2a§ måste arbetsgivaren dokumentera skriftligt:

- vilka ändringarna är,
- var ändringarna ska genomföras,
- vilka som kommer att påverkas av ändringarna.

Kartläggning ska göras av eventuella riskkällor som kan uppkomma efter den planerade omorganisationen.

Facklig samverkan

Representanter från bolaget har träffat facklig samverkan för att genomföra förhandling enligt MBL §11 rörande införandet av en ny organisation för Älvstranden Utveckling AB. Ny organisation föreslås träda i kraft den 1 september 2024.

Bolaget har tillsammans med facklig samverkan haft totalt åtta tillfällen för dialog om förslag på ny organisation med tillhörande principer för bemanning samt framtagande av en risk- och konsekvensanalys. Utöver dessa tillfällen har bolaget haft två Alla-möten med information till bolagets anställda om pågående process och under samma möten inhämtat frågeställningar kring förslaget. Bolaget har under processen även haft löpande kommunikationsinsatser till samtliga anställda i form av informationsmejl och intervjuer på intranätet samt ett särskilt tillfälle som varit avsatt för att svara på anställdas frågor.

Unionen och Saco samt Ledarna har under processen haft flertal fackmöten och individuella avstämningar kring förslag och process. Input från dessa möten och avstämningar har vidarebefordrats till arbetsgivaren. Tillsammans har fackliga representanter och arbetsgivaren löpande haft dialog om justeringar på föreslagen organisation.

Bolaget har löpande under processen tagit emot och besvarat input och frågeställningar från bolagets anställda.

Mot bakgrund av de underlag som bilägges beslut om ny organisation meddelar Unionen och Saco samt Ledarna att de inte har något att erinra mot bolagets förslag om ny organisationsstruktur med innehåll och framtagna principer för bemanning.

- Bilaga 1. Organisationsstruktur med innehåll.
- Bilaga 2. Principer för bemanning.

Avseende pågående arbete med befattningsbeskrivningar för nya roller har Unionen och SACO delgett synpunkter på dess innehåll och i dialog med arbetsgivaren den 29 maj konstaterades att vissa tydliggöranden behöver göras. Arbetsgivaren och fackliga parter är överens om att befattningsbeskrivningar kommer att justeras och att dialog mellan arbetsgivare och berörda medarbetare kommer att ske innan den 1 september. Löpande uppföljning kommer att ske tillsammans med fackliga parter gällande nya roller samt avseende organisationen i sin helhet. Arbetsgivaren och fackliga parter kommer tillsammans arbeta löpande med den framtagna risk- och konsekvensanalysen.

Vd kommer att erbjuda anställda att delta på ett antal separata tillfällen för att kunna ställa frågor kopplat till det fortsatta arbetet med ny organisation.

Parterna är överens om att arbetsgivaren har fullgjort sin förhandlingsskyldighet i ovanstående fråga enligt MBL § 11 varefter förhandlingen förklaras som avslutad.

Kommande arbete

Ny organisation aktiveras den 1 september och bolaget kommer då att gå in i en genomförandefas där fokus på nya arbetssätt kommer att vara prioriterad och kontinuerlig uppföljning på den genomförda risk- och konsekvensbedömningen kopplat till ny organisation kommer att ske.

Rekryteringar av nya roller hanteras utifrån förhandlade principer om bemanning av ny organisation.

I kombination med en ny organisationsstruktur kommer bolaget att arbeta mycket med organisationskulturen, ett arbete som kommer att startas hösten 2024 och arbetas med löpande därefter.

Efter genomförande av ny organisation är uppföljning en adekvat aktivitet som behöver göras kontinuerligt. Löpande uppföljning av införandet av ny organisation och genomförd risk- och konsekvensanalysen inklusive åtgärder ska ske vid behov i vardagen och vid

särskilda uppföljningsmöten tillsammans med ledning och i samverkan. HR-chef ansvarar för struktur och arbetssätt.

Uppföljningen ska svara på bland annat:

- Räcker de framtagna åtgärder eller behöver vi göra mer?
- Behöver åtgärderna justeras och/eller kompletteras?
- Har det uppstått nya risker och som behöver bedömas och åtgärdas?
- Finns det nya arbetsuppgifter som har tillkommit som innebär att vi behöver göra nya riskbedömningar?



Bolagets bedömning

Risker och beroenden

Risker och beroenden för Projektplanen och omställningsarbetet är sedan tidigare utförligt beskrivits.

För beslut om delprojekt 3 har bolaget däremot inte hittat några uppenbara risker eller beroenden.

Olika dimensioner

Bedömning ur en ekonomisk dimension

Kostnaderna för delprojekt 3 består huvudsakligen av interna timmar och hanteras inom befintlig budget.

Bedömning ur en ekologisk dimension

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

Bedömning ur en social dimension

Omställningsprojektet förväntas tydliggöra Älvstranden Utveckling AB:s nya roll och uppdrag för såväl medarbetare som samarbetspartners vilket kommer att leda till bättre förutsättningar för ett gott samarbetsklimat i flera dimensioner.

Röda boxar = Företagsledning
 Fetmarkerade = chef med medarbetaransvar

- HR-chef**
1. HR-specialist
 2. Kvalitetschef
 3. Dokumentcontroller
 4. Service Manager
 5. Kontorskoordinator
 6. Administratör

- Kommunikationschef**
1. Kommunikationsstrateg
 2. Kommunikationsstrateg
 3. Kommunikationsstrateg
 4. Kommunikationsstrateg
 5. Styrelsessekreterare
 6. Marknadsansvarig Fastigheter

VD

HR och compliance

Affärsstyrning

Strategi och Kommunikation

Ekonomi

- Affärsstyrningschef**
1. Upphandlingschef
 2. Upphandlare
 3. Projektledare
 4. IT-chef
 5. Bolagsjurist
 6. Juridiskt biträde/Paralegal
 7. Affärsutvecklare

8. Affärsutvecklare
9. Affärsutvecklare
10. Hållbarhetschef

- Ekonomi- och Finanschef**
1. Strateg projekt- och ekonomistyrning.
 2. **Redovisningschef**
 3. Bolagsansvarig
 4. Bolagsansvarig
 5. Bolagsansvarig
 6. Redovisningsekonom
 7. Ekonomiassistent

8. **Controllerchef**
9. Transaktionscontroller
10. Projektcontroller
11. Fastighetscontroller
12. Projektcontroller

1. Senior advisor
2. Fastighetsutvecklare
3. Förvaltningsutvecklare
4. Operativ säkerhetschef
5. Fastighetsadministratör
6. Projektledare
7. Hållbarhetsamordnare
8. Projektledare platsutveckling
9. Projektledare

Avdelningschef Fastighet

Avdelningschef Markutveckling

1. Senior advisor
2. Koordinator
3. Mark- och explo. Ingenjör inkl. lantmäteri
4. Arkitekt
5. Projektledare
6. Projektledare

1. Teamledare
2. Installationssamordnare (drift)
3. Installationssamordnare (drift)
4. Installationssamordnare (drift)
5. Fastighetstekniker (drift)
6. Teknisk förvaltare
7. Teknisk förvaltare
8. Teknisk förvaltare
9. Teknisk förvaltare
10. Teknisk förvaltare
11. Teknisk förvaltare

Stöd och utveckling

Stöd och utveckling

Enhetschef Fastighetsförvaltning

Enhetschef Fastighetsprojekt och underhåll

Enhetschef Projektområde 1

Enhetschef Projektområde 2

Teknisk förvaltning/Drift

Kommersiell förvaltning

Uthyrning

Projekt/lokal anpassning

Lindholmen och Frihamnen

Eriksberg och Södra Älvstranden

1. Kommersiell förvaltare
2. Kommersiell förvaltare

1. Teamledare
2. Uthyrningsansvarig
3. Uthyrningsansvarig
4. Uthyrningsansvarig

1. Projektledare
2. Projektledare
3. Projektledare

Projektchef

Diarienummer: 0353/24
Handläggare: Alexander Pirosanto, HR-chef
2024-05-30

Principer för bemanning av ny organisation 2024

- Bilaga 2

Innehåll

Grundprincip - övergripande bemanning och flytt av verksamhet.....	3
Medarbetare som arbetar mot flera delar av organisationen	3
Nya befattningar med nya uppdrag (ej uppdrag som chef)	3
Grundprincip - befintliga chefer.....	4
Nya chefsbefattningar med nya chefsuppdrag	4
Rekrytering.....	5
Följande tjänster direkttillsätts genom omförhandling av befintlig tjänst och dess anställningsvillkor	5
Följande tjänster annonseras primärt internt	6
Följande tjänster annonseras externt	6
Tidplan för bemanning av ny organisation	6

Grundprincip - övergripande bemanning och flytt av verksamhet

- Arbetsgivaren förhåller sig till rådande arbetsrätt och kollektivavtal.
- Om verksamhetens/enhetens uppdrag i huvudsak är oförändrat flyttas verksamheten/enheten sammanhållet. Chefer och medarbetare följer sitt uppdrag till ny placering i organisationsstrukturen.
- Om verksamhetens/enhetens uppdrag i huvudsak är förändrat flyttas inte verksamheten/enheten sammanhållet och medarbetare följer sitt uppdrag till ny placering i organisationsstrukturen. Det tidigare chefsuppdraget upphör eftersom det är förändrat (avseende innehåll/omfattning) och kan därför inte flyttas sammanhållet.
- Nya chefsuppdrag utlyses för intern rekrytering, detta om de ej direkt tillsätts genom omförhandling av befintlig tjänst (se nedan lista med direkt tillsättningar).
- Vid intern rekrytering är möjliga sökande till dessa tjänster personer som innehar grundtjänst tillsvidare inom bolaget.
- Om tjänst annonserats internt och det vid ansökningstidens slut inte finns personer som uppfyller kravprofilen eller det inte finns sökanden annonseras tjänsten externt.

Medarbetare som arbetar mot flera delar av organisationen

- Medarbetaren ges möjlighet att lämna önskemål till HR om vilken del av organisationen som är mest intressant. Önskemål kan lämnas till HR under perioden 20-23 maj. Önskemål skickas till följande adress: rb-hr@alvstranden.goteborg.se
- VD och HR-chef kartlägger och ger förslag till placering som informeras i facklig samverkan.

Nya befattningar med nya uppdrag (ej uppdrag som chef)

- Om det uppstår behov av nya uppdrag och befattningar som inte varit aktuella i befintlig organisation ska dessa annonseras internt, detta om de ej direkt tillsätts genom omförhandling av befintlig tjänst (se nedan lista med direkt tillsättningar).
- Vid intern rekrytering är möjliga sökande till dessa uppdrag/befattningar personer som innehar grundtjänst tillsvidare inom bolaget.

- Rekryterande chef är närmaste chef där förarbete med kravprofil samt annonstext arbetas fram i samarbete med HR och annonstexten ges till facklig samverkan för påsyn.
- Om det vid ansökningstidens slut inte finns personer som uppfyller kravprofilen eller om det inte finns sökanden annonseras tjänsten istället externt.

Grundprincip - befintliga chefer

Vid ett förändrat chefsuppdrag avseende storlek och verksamhetsområde ska HR-chef göra bedömning om omförhandling av anställningsvillkor är adekvat, bedömning stäms av med VD och kommuniceras till fackliga parter.

- För de chefer där uppdraget förändras avseende storlek och innehåll och omförhandling av tjänst inte är adekvat ges chefen istället möjlighet att söka nya tjänster inom bolaget.
- För de chefer vars verksamhet eller ansvarsområden upphör ges chefen i stället möjlighet att söka nya tjänster inom bolaget, detta om de ej direkt tillsätts genom omförhandling av befintlig tjänst (se nedan lista med direkt tillsättningar).
- Rekryterande chef är avdelningschef alternativt VD i den nya organisationsstrukturen, förarbete med kravprofil samt annonstext arbetas fram i samarbete med HR och annonstexten ges till facklig samverkan för påsyn.
- Fackliga representanter delar sedan vanligt i slutintervju vid chefstillsättning, söker en tidigare chef en annan typ av tjänst (inte en chefstjänst) är fackliga representanter inte med.

Nya chefsbefattningar med nya chefsuppdrag

- Om det i den nya organisationen uppstår behov av nya chefsuppdrag ska dessa annonseras primärt internt, detta om de ej direkt tillsätts genom omförhandling av befintlig tjänst (se nedan lista med direkt tillsättningar) eller där arbetsgivarvärdet vill konkurransutsätta på arbetsmarknaden (se lista med externa rekryteringar).
- Möjliga sökande till nya tjänster med chefsuppdrag är personer som innehar grundtjänst tills vidare.
- Rekryterande chef är närmaste chef där förarbete med kravprofil samt annonstext arbetas fram i samarbete med HR, annonstexten ges till facklig samverkan för påsyn.
- Fackliga representanter deltar sedan vanligt i slutintervju vid chefstillsättning, detta om de ej direkt tillsätts genom omförhandling av befintlig tjänst (se nedan lista med direkt tillsättningar)
- Om det vid ansökningstidens slut inte finns personer som uppfyller kravprofilen eller om det inte finns sökanden annonseras tjänsten externt.

Rekrytering

Följande tjänster direkt tillsätts genom omförhandling av befintlig tjänst och dess anställningsvillkor

Nedan direkt tillsättningar har arbetsgivaren lyft i facklig samverkan som en förutsättning för att få till den nya organisationen.

- Senior advisor (2st)
Ulrika Palmblad Gröön och Rune Arnesen
- HR-chef (1st)
Alexander Pirosanto
- Kvalitetsansvarig (1st)
Ninni Tossavainen
- HR-specialist inriktning kompensation och lön (1st)
Anna Westberg
- Strateg projekt- och ekonomistyrning (1st)
Peter Björk
- Teamledare (1st)
Stefan Asplund
- Avdelningschef Markutveckling
Namn: Ulf Östermark
- Enhetschef projektområde 2 (Eriksberg/Södra Älvstranden)
Namn: Fredrik Kogerfelt

- Affärs- och verksamhetsstyrningschef (1st)

Namn: Charlotte Nyström

- Affärsutvecklare (1st)

Namn: Melina Garhed

Följande tjänster annonseras primärt internt

- Enhetschef projektområde 1 (Lindholmen/Frihamnen) (1st)
- Enhetschef fastighetsprojekt- och underhåll (1st)

Följande tjänster annonseras externt

- Avdelningschef Fastighet (1st)
- Enhetschef fastighetsförvaltning (1st)
- Kommersiell förvaltare (2st)

Tidplan för bemanning av ny organisation

- Direkttillsättningar genom omförhandling av befintliga tjänster och anställningsvillkor kommer att ske i juni.
- Intern rekrytering kommer att påbörjas i juni. Ansökningstiden kommer att vara 3-10 juni och eventuella intervjuer kommer att ske under vecka 24-25.
- Rekrytering av tjänster som ej tillsätts genom intern rekrytering kommer annonsering för dessa att påbörjas löpande efter beslut om ny organisation.
- Rekryteringsprocess av avdelningschef Fastighet planeras att starta när ny organisation är beslutad. När ny avdelningschef för Fastighet är på plats kan rekrytering av Enhetschef fastighetsförvaltning påbörjas. Detsamma gäller rekrytering av kommersiella förvaltare.