

Regional utveckling
Erik Noaksson

Regionstyrelsen
RS/305/2021
2024-12-04

Slutredovisning av plan för utveckling av distans- och hybridarbete som stöd för etablering av regionala arbetshubbar

Ärendebeskrivning

Uppdraget

Regionstyrelsen (RS) beslutade den 3 maj 2017, § 99, om en Plan för spridning och omlokalisering av administrativa funktioner (RS/187/2017) som konkretiserades i en Plan för utveckling av distans- och hybridarbete som stöd för etablering av regionala arbetshubbar (RS/305/2021, §79, 2021-04-27), med syftet att ge ett beslutsstöd i frågan om distansoberoende arbetssätt – post-pandemins ”hålla i och hålla ut” – med fokus på mervärdesskapande i en regional kontext för, och emellan, medarbetare i en nätverksbaserad kunskapsekonomi, vilket härmed slutrapporteras (bilaga 1) med förslag till inriktningsbeslut.

Bakgrund

Synen, och möjligheterna, på framtidens arbetssätt förändrades radikalt utifrån pandemin, inte minst inom offentlig sektor där nu många offentliga arbetsgivare (inklusive Region JH) erbjuder 50% distansarbete, eller mer. Detta medför en betydligt lägre nyttjandegrad av befintliga kontorsytor vilket väcker frågor om lokaleffektivisering och nya former av distribuerade arbetssätt, vilket naturligt kan främja Regions Jämtland Härjedalens närvaro i alla kommuner (bilaga 9). Den höga graden av distansarbete (över 40%), i kombination med ökad digitalisering, där yta/kontor mer blir att betrakta som en tjänst, gör att nätverksbaserade kontor över en större geografi blir den logiska utvecklingen.

Nätverksbaserade kontor medför i sin tur att våra arbetssätt behöver utvecklas mot nätverksbaserade former då vi kommer arbeta från flera olika lokaliteter under arbetsveckan utifrån behov och tillgång på platser (då arbetsgivaren i än högre grad kan effektivisera det egna kontorsbeståndet) dvs en mindre del utgörs av fasta platser medan 80-90% kan omstruktureras till flexibla arbetsplatser inom det egna lokalbeståndet, eller i kombination med avrop av externa arbetsplatser, från privata aktörer i närområdet.

Denna radikala omställning medför flera utmaningar och möjligheter för arbetsgivaren som har att hanteras ex. att utveckla en strategi för att bibehålla och nyrekrytera nyckelfunktioner/talanger, optimering av det egna kontorsbeståndet i möjligaste mån i kombination med avrop av externa arbetsplatser samt hantering av ökad administration, support och digital interaktion, som nätverksbaserade arbetssätt medför och möjliggör. Centralt i denna utveckling är fenomenet co-working, eller delning av arbetsplatser, samt den samskapande kultur och kreativitet som finns inom dessa miljöer, och hur denna typ av nätverksbaserade arbetssätt kan överföras till den offentliga sektorn för att skapa mervärden post-pandemin (bilaga 2, 8, 9).

Resultat

Genom flera piloter har mervärden undersökts för arbetsgivaren, medarbetare, och möjligheten för stärkt myndighetssamverkan utifrån det regionala utvecklingsuppdraget. Utifrån att överenskommelser för distansarbete på 50% numera är vedertaget postpandemin finns ett uppenbart behov av lokaloptimering som uppskattas minst kunna halveras för de funktioner som övervägande arbetar på distans. För att en sådan förändring effektivt ska kunna ske behöver Regionens riktlinjer klargöras. Digitala verktyg är nödvändiga att använda och möjliggör dessutom effektivare nyttjande av kontorsplatser, utan större ombyggnationer till s.k. aktivitetsbaserade kontor, vilket inte förespråkas. Effektivisering av kontorsbeståndet bör åtföljas av strategier för avrop av externa kontorsplatser från co-workingmiljöer utifrån behov. Dessa behov bör klargöras och förslagsvis utgå från behovet av talangrekrytering, främjande av den sociala arbetsmiljön samt möjligheten att samverka med andra utifrån komplexa problem. Den sociala arbetsmiljön vid de egna arbetsplatserna bör här premieras vid avstånd kortare än 10-7 mil från hemmet, framför avrop av co-workingplatser. För funktioner som uppbär ansvar för att driva komplexa frågor bör co-workingplatser avropas utan hänsyn till avstånd till kontoret, för att stimulera samverkan med andra aktörer. Policy för test och introduktion av nya digitala verktyg kopplat till informations säkerhet och M365 bedöms som centralt att skyndsamt belysa utifrån ovan föreslagna inriktningar. Medarbetarperspektivet har belysts av MiUN i flertalet enkäter och ger generellt en positiv bild. Dock framkommer att 28% upplever ett lågt mentalt välbefinnande vid primärt hemarbete, vilket verifieras av det upplevda sociala mervärdet att verka från en co-workingmiljö med andra (erfarenheter från både privata co-workingmiljöer och Samverket sammantaget). Detta behöver följas upp av HR.

Förslag på inriktningar

Nätverksbaserade arbetssätt (NBA) via co-workingmiljöer framstår ha mycket god potential som mötesplats och arena för samverkan i komplexa samhällsomställningsfrågor. Det har även blivit väl dokumenterat att co-workingmiljöerna är viktiga för både inflyttning, talangrekrytering, kompetensförsörjning och företagsetableringar oberoende av bransch (bilaga 5-10). Offentlig sektor sammantaget har här en stor potential att driva på denna utveckling genom att samtidigt ställa om från fasta till flexibla arbetsplatser, i kombination med avrop av co-workingtjänster, i alla kommuner (bilaga 1, 2, 9).

För Region Jämtland Härjedalen framstår följande områden av särskilt intresse att fortsatt utreda, förankra och besluta om:

- former (strategi, prioriteringar, regler, geografi, kostnader) för nätverksbaserade arbetssätt och arbetsplatser, både internt och externt.
- förutsättningar för användning av digitala verktyg via ex. M365 med avseende på logistik, bokning, interaktion och administration (uppföljning och upphandling) av egna och externt avropade arbetsplatser.
- möjligheter för en sammanhållen finansiering av konceptet flexibel arbetsplats kopplat till nätverksbaserade arbetsplatser och arbetssätt.
- utreda och integrera verksamheternas behov av externa arbetsplatser inom konceptet flexibel arbetsplats.

Om en omställning till NBA görs systematiskt över tid finns goda möjligheter att skapa ett "Co-working Region Jämtland Härjedalen" pådrivet av den offentliga köpkraften och att vi redan idag har flest co-workingmiljöer per capita (bilaga 3, 5, 6, 9). En metodik och verktygslåda behöver användas för att skapa, och mäta, mervärden och resurser över tid.

Goda exempel finns i vårt grannfylke Trøndelag (bilaga 1 & 2), som med fördel kan kopplas samman med forskning inom MiUN, The Remote Lab (bilaga 10) och näringslivet inom det regionala Co-workingnätverket. För att främja denna utveckling föreslås Region Jämtland Härjedalen ta en ledande roll utifrån ett innovationsråd med fokus på stärkt myndighetssamverkan i flernivåstyre för att främja samhällets hållbarhetsomställning. En sådan struktur ligger väl i linje med Sveriges nya strategiska innovationsprogram Impact innovation (2024-2028) och Mittuniversitetets särskilda programkontor med samma inriktning (Sustainingov).

Regiondirektörens förslag

1. Slutrapport till plan för utveckling av distans- och hybridarbete som stöd för etablering av regionala arbetshubbar godkänns.
2. Regiondirektören får i uppdrag att fortsätta utreda möjliga former för nätverksbaserade arbetssätt och arbetsplatser samt koppla detta arbete till arbetet med flexibla arbetsplatser med syftet att stärka både intern samverkan som samverkan med länets externa aktörer genom regionala arbetshubbar.
3. Regiondirektören får i uppdrag att utifrån det regionala utvecklingsansvaret ta med denna rapportens erfarenheter inom ordinarie uppdrag.

I tjänsten

Sara Lewerentz
Regiondirektör

Magnus Aspegren
Regional utvecklingsdirektör

Utdrag till

Regional utvecklingsdirektör
Regional utvecklingsstrateg
HR-direktör