

Sammanställning av förslag från gruppdiskussionerna under REMM:s webbmöte med rubriken ”Coronas effekt på svenska myndigheters arbets- och resmönster – nu och i framtiden”

Datum: 2020-06-23

Frågeställningar till gruppdiskussionen:

Om vi ska kunna skapa ett mer hållbart arbetsliv i det *nya normala* efter Corona: socialt, ekonomiskt, miljö- och klimatmässigt:

- Vad bör arbetsgivarna göra?

- Vad bör staten göra?

Förslag från de olika arbetsgrupperna:

Vad bör arbetsgivaren göra?

Arbets- och möteskultur

Digitala möten måste vara default, inte tvärtom.

Förändra och utveckla kulturen för digitala möten

Möteskulturen: arbetsgivaren har ansvar för att visa att det går att mötas digitalt.

Stimulera kortare effektiva möten framöver

Skapa flexibilitet - att man kan ses både på plats och digitalt.

Sätta regler för kulturen med digitala möten: vi har väldigt många digitala möten utan pauser idag.

Distansarbete

Etablera rutiner för att lättare kunna skilja på arbete och fritid.

Fråga medarbetarna: lyssna på deras önskemål var de vill arbeta.

Arbetsgivare måste förtydliga policydokument som tydliggör när man ska jobba på vilket sätt.

Skapa förutsättningar för att man kan arbeta hemifrån på ett sätt som gör att man mår bra: både fysiska förutsättningar men också psykiska t e x att man kan stänga av arbetet även hemma.

Arbetsgivarna kan spara mycket pengar på att inte rusta kontor - de pengarna kan t ex läggas på att göra fungerande arbetsplatser hemma.

Stimulera att folk arbetar delvis hemifrån för effektivitet, men ändå får uppleva det sociala, t.ex. 2-3 dagar på kontoret. Hitta en struktur så man t.ex. inte åker in och kontoret är tomt. Eller alla kommer till kontoret samma dag om man har öppna landskap.

Organisation

Arbetsgivare behöver ta fram policier och styrdokument för att förtydliga visioner, mål och vilja^[1]_{SEP}

Strategiskt HR-arbete: tidigare har det varit upp till enskilda chefer hur man som anställd får göra.

Uttalade personer/funktioner: mötescoacher på varje avdelning.

Etablera mötes och resestrategier som tydliggör varför man ska mötas, vad som är syftet med möte

Arbetsgivaren bör ha en plan för hur vi ska agera postcorona för att fånga upp våra ändrade beteenden. Digitala möten måste vara default, tänker jag. Inte tvärtom.

Ledarskapet och digitala arbetssätt

Vi behöver stärka kompetensen vad gäller digitala möten för medarbetare och chefer framförallt utveckla chefskapet på distans

Utveckla ledarskapet - chefer som klarar av att leda på distans

Det är en ledarskapsfråga i slutändan. Fram tills nu har vi haft ett ledarskap med mycket kontrollfunktioner, att man är på plats osv. Kommer behöva bli ett mer tillitsbaserat ledarskap.

Från kontroll och övervakning till tillit och ansvar.

Kompetensökning

Kompetensförsörjning hos arbetsgivaren och utbildningar, låta frågan ta tid i sina arbetsgrupper. Arbetsgivaren bör låta sina anställda som är mötesledare få rätt kompetens.

Utbildning av personalen i de digitala verktygen.

Systematisk utbildning.

Arbetsmiljö för nyanställda.

Infrastruktur/teknik/praktiskt

Kapacitetsutbyggnad för att kunna använda video i möten

Arbetsgivaren kan t.ex. låna ut utrustning.

Bygga ut tekniken för att tillgängliggöra och förbättra kvalitén.

Aktivitetsbaserade kontor - anpassa dem för att jobba digitalt

Det finns en social ojämlikhet i lösningen att jobba hemma som måste uppmärksammas – alla har inte lika möjlighet att arbeta hemma – storlek på lgh, möjlighet att stänga om sig, barn hemma etc – bör finnas en flexibilitet i kontorslösningar – hubbar?

Juridiskt

Se över Arbetsmiljö: Vem är ansvarig? Vart sitter man vad har man för utrustning?

Hållbart resande

Tillåta tid för att resa kollektivt.

Vad bör staten göra?

Infrastruktur/teknik/praktiskt

Staten bör se till att digitalt nät finns över hela Sverige. Möjligheter till bra uppkoppling för alla, eller i alla fall de flesta. Digitalisera.

Utopi: ett och samma verktyg för alla (iom att vi har DIGG). Samma grundförutsättningar i infrastruktur och program för att kunna samverka,

Det bör finnas en myndighet som stödjer andra myndigheter i detta arbete. Se över arbetsmiljölagstiftning. Det saknas plan och strategi för framtiden om distansarbete och möten.

Hållbart resande

Bör skapa möjligheter och ställa krav på hållbart resande. Nya normer och höja ribban.

Ökad samverkan mellan olika res-slag. Staten kan driva arbetet med en ökad samverkan mellan olika res-slag, digitala standarder, digitala plattformar

Covid har knuffat över oss till ett brett användande av digitala mötesformer. Kan staten skapa förutsättningar för att regionerna och privata aktörer att skapa utbud och system som kan putta oss över tröskeln och skapa norm att använda kollektivtrafik och andra mobilitetstjänster när man ska resa.

Ledarskap

Staten bör vara med och underlätta övergången till tillitsbaserat ledarskap. En förutsättning för lyckat genomförande.

Övriga kommentarer och förslag

Behövs en REMM-funktion även statligt.

Ökad tillgång till intressanta ämnen/sammanhang.

Selektivt deltagande – t.ex. lyssna på just det man vill ha ur en konferens.

Vi har en resa att göra när det kommer till förtroendet för kollektivtrafik.