

# Plan för utveckling av distans- och hybridarbete som stöd för etablering av regionala arbetshubbar

Beslutad 2021-04-27 § 79 av Regionstyrelsen

Revidering av tidigare Plan för spridning och omlokalisering av administrativa funktioner

## Bakgrund

Sedan 2017 har Region Jämtland Härjedalen haft en Plan för spridning och omlokalisering av administrativa funktioner. Planen fastställdes av regionstyrelsen utifrån ett uppdrag från regionsfullmäktige i oktober 2015. Uppdraget var att aktivt söka efter möjligheter att sprida och lokalisera Region Jämtland Härjedalens administrativa funktioner geografiskt inom hela regionen med beaktande av kostnadseffektivitet samt kontakta kommunerna och driva på samverkan rörande gemensam drift av administrativa funktioner. Planen skulle ha reviderats under 2020 men sköts fram med anledning av coronapandemin.

I Regionplan och budget 2021–2023 har regionfullmäktige lyft fram utveckling av nya arbetssätt, digitalisering och kompetensförsörjning som några viktiga delar för att främja Region Jämtland Härjedalen som attraktiv arbetsgivare. Utifrån de övergripande strategierna i regionplanen har regionstyrelsen och nämnderna fastställt prioriterade resultatmål. Ett av regionstyrelsens ansvarsområden är det övergripande personalpolitiska ansvaret. För 2021 har regionstyrelsen bland annat följande mål: ”Erbjuda möjligheter till distansarbete i hemmet eller i regionens lokaler i syfte att i större utsträckning ge invånare i och utanför länet möjlighet till anställning i Region Jämtland Härjedalen”.

Utifrån att den digitala utvecklingen skyndats på kraftigt det senaste året, och att ett partneravtal slöts hösten 2020 med Remote Lab, där regionen erhåller tillgång till strategiskt ledningsstöd inom distansoberoende arbetsliv, omvärldsbevakning, utbildning samt tillgång till labbmiljö för erfarenhetsutbyte med andra aktörer, finns nu nya och starkt förbättrade möjligheter och insikter till ett bättre kunskapsunderlag och innevarande plan har nu reviderats.

Den reviderade planen tar ett helhetsgrepp kring frågor som berör möjligheterna, och utmaningarna, kopplat till ett distansoberoende arbetssätt. Planen har därför fått en reviderad rubrik *“Plan för utveckling av distans- och hybridarbete som stöd för etablering av regionala arbetshubbar”* som speglar ambitionen att införandet av distansoberoende arbetsmetoder även kostnadseffektivt ska driva på omlokalisering och uppbyggnad av regionala arbetshubbar i samverkan med kommunerna och regionala myndigheter med samma mål. Formerna för genomförande konkretiseras genom fyra insatsområden i denna plan, inklusive upprättandet av en handlingsplan, där aktiviteter, tidsplaner, och till dessa ev. kostnader, förtydligas utifrån den kunskapsinsamling och analys som föreslås vägleda planens genomförande.

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

BAKGRUND.....	2
1 INLEDNING.....	4
2 DISTANSARBETE .....	5
3 HYBRIDARBETSLÖSNINGAR OCH REGIONALA ARBETSHUBBAR.....	5
3.1 Förslag på inriktning.....	6
4 INSATSOMRÅDEN .....	7

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

Erik Noaksson  
2021-03-31  
RS/305/2021

Fastställd i regionstyrelsen: 2021-04-27 § 79

# 1 Inledning

Regionstyrelsen beslutade den 3 maj 2017, § 99, om en *Plan för spridning och omlokalisering av administrativa funktioner*. Planen skulle ha reviderats under 2020 men sköts fram med anledning av coronapandemin. Utifrån att den digitala utvecklingen skyndats på kraftigt det senaste året, och att ett partneravtal slöts hösten 2020 med Remote Lab, där regionen erhåller tillgång till strategiskt ledningsstöd inom distansoberoende arbetsliv, omvärldsbevakning, utbildning samt tillgång till labbmiljö för erfarenhetsutbyte med andra aktörer, finns nu nya och starkt förbättrade möjligheter och insikter för en revidering av innevarande plan.

Remote Lab är ett kunskaps- och utvecklingsnav för framtidens distansoberoende arbetsliv som startats upp under 2020. Bakom Remote Lab står co-working och utvecklingshubben Gomorron Östersund. Syftet är att stimulera samarbeten och öka kunskapen om distansarbete. Det sker bland annat via uppdraget från Länsstyrelsen i Jämtlands län att koordinera det så kallade *Myndighetsnätverket*.

Genom samarbete med Remote Lab vill Region Jämtland Härjedalen öka sina förutsättningar att omvärldsbevaka och fatta informerade och underbyggda beslut när det gäller övergången mot en mer distansoberoende organisation.

Den ursprungliga *Plan för spridning och omlokalisering av administrativa funktioner* grundade sig i ett uppdrag från regionfullmäktige den 20 oktober 2015, § 109. Regionstyrelsen fick i uppdrag att aktivt söka efter möjligheter att sprida och lokalisera Region Jämtland Härjedalens administrativa funktioner geografiskt inom hela regionen med beaktande av kostnadseffektivitet samt kontakta kommunerna och driva på samverkan rörande gemensam drift av administrativa funktioner utifrån fem strategiområden:

1. Underlätta för distansarbete
2. Aktiv rekrytering för distansarbete
3. Utflyttning av arbetsplatser del av veckan
4. Omlokalisering av verksamheter under förutsättning av kostnadseffektivitet
5. Hälso- och sjukvårdens arbete med mobila verksamheter och distansarbete

Den reviderade planen avser att ta ett helhetsgrepp utifrån punkt 1 till 4 med konkreta övergripande insatser för genomförande som sedan är kopplade till en handlingsplan. Punkt 5 behandlas inom hälso- och sjukvårdens befintliga strategier för utveckling av nya digitala arbetsmetoder.

## 2 Distansarbete

För att främja en långsiktig kompetensförsörjning ska Region Jämtland Härjedalen ha en positiv inställning vid rekrytering till distansarbete och särskilt se över möjligheterna till distansarbete i glesbygd. I "Regler för distansarbete" (Centuri 36390–3) beskrivs hur organisationen ska arbeta distansoberoende. Där regleras chefens ansvar, nyttjande av utrustning, försäkringar, Arbetsmiljölagens krav på distansarbete, distansarbetsplatsens utformande, distansarbetsavtal mm. Ett arbete pågår med att utveckla befintliga kompetensförsörjningsstrategier, rekryteringsstrategier, arbetsmiljöstrategier samt utveckling av ledarkompetenser kopplat till distansarbete.

Under 2021 är följande aktiviteter på gång eller påbörjade:

- En enkät som kompletterar den ordinarie medarbetarenkäten går ut till medarbetare V16 där fokus blir vår digitala arbetsmiljö och erfarenheter av distansarbete. Analys av resultatet och aktiviteter kopplat till dessa analyser görs sedan.
- Samtliga chefer inom Region Jämtland Härjedalen kommer att erbjudas utbildning i "Effektiva Virtuella Team" och "Ledarskap på distans" i Remote Lab´s regi med start den 12 april.
- Tre medarbetare från Region Jämtland Härjedalen deltar i Master Class utbildningen Remote Strategist i Remote Labs regi.

## 3 Hybridarbetslösningar och regionala arbetshubbar

Genom att utveckla och implementera hybridarbetslösningar för Region Jämtland Härjedalens personal förbättras möjligheterna att behålla och nyrekrytera personal. Det ökar även möjligheten för omlokalisering av personal till länets kommuner, samtidigt som regionens personal är med och bidrar till att skapa kritiska massa för etablering av nya co-workingmiljöer, så kallade hubbar, i samverkan med både kommunerna och näringslivet.

Regionala arbetshubbar förväntas främja intensiv samverkan mellan dess medlemmar som stimulerar till nytänk och utveckling av innovativa lösningar för att lösa komplexa arbetsuppgifter och processer. Hubbarna förväntas underlätta både inflyttning och etablering av nya företag (prioriterat i den Regionala Utvecklingsstrategin(RUS)), samtidigt som de ger miljö och klimatvinster i form av minskat resande (prioriterat i länets energi- och klimatstrategi). Utifrån dessa aspekter har således etablering av regionala arbetshubbar, och införandet av hybridarbete, stor potentialen att positivt bidra till länets utveckling i stort och de lokala samhällena, inte minst utifrån stärkt efterfrågan av tjänster från restauranger, livsmedelsbutiker och andra företagsnära tjänster i dess närhet.

### 3.1 Förslag på inriktning

Region Jämtland Härjedalen har som de flesta offentliga verksamheter och myndigheter tillämpat fasta arbetsplatser för sina anställda. Att erbjuda en modell för hybridarbete, baserat på arbetsuppgifter, där detta är möjligt, kräver kunskap, eftertanke och analys. För att lösa denna komplexa uppgift krävs samverkan med andra liknande organisationer och myndigheter.

Länsstyrelsen i Jämtlands län koordinerar sedan 2019 *Myndighetsnätverket* utifrån att Östersunds kommun med Östersunds stad hyser 38 statliga myndigheter med fler än 3500 anställda. I *Myndighetsnätverket* ingår idag följande tio myndigheter, Försäkringskassan, Mittuniversitetet, Arbetsförmedlingen, Folkhälsomyndigheten, Skatteverket, Statens servicecenter, Tillväxtanalys, Trafikanalys, Länsstyrelsen Jämtlands län, Polisen samt Östersunds kommun. Fokus för nätverket är bl.a. att undersöka förutsättningarna för en *Myndighetshubb*, som en ny typ av arbetshubb för myndigheter att gemensamt utveckla former för distansoberoende hybridarbete, bl.a. utifrån nära dialog med Vinnovas prioriterade område *Transformativ offentlig sektor och civilsamhälle*.

På uppdrag av Länsstyrelsen har co-workingmiljön Gomorron Östersund fått uppdraget att koordinera och facilitera *Myndighetsnätverkets* aktiviteter och långsiktiga utveckling. Som en följd av intresset för arbetshubbar och distansoberoende arbetsformer har Gomorron Östersund startat kunskaps- och utvecklingsnoden *Remote Lab* som omvärldsbevakar, ger ledningsstöd och gör analyser, samt vägleder i kompetensutvecklande insatser för införandet av distansoberoende arbetsformer. Utifrån Covid-19 och det av pandemin framtvingade distansarbetet, eller hybridarbetet, har *Myndighetsnätverket* fått ökat fokus och kraft i dessa frågor, då pandemin har gjort att både teknikutveckling och medarbetarnas digitala färdigheter att mötas, och kontinuerligt arbeta på distans via internet, kraftigt har utvecklats under 2020-2021.

Utifrån att Region Jämtland Härjedalens medarbetare har genomgått en liknande transformation skapar det nya möjligheter för samverkan och kunskapsutbyte kring hybridarbete, dels utifrån avtalet med *Remote Lab*, men framförallt utifrån potentialen att samverka med *Myndighetsnätverket*, i hur framtidens arbetsformer kan se ut som främjar ökad närvaro i länets kommuner för ökad tillgänglighet, rekryteringsförmåga, effektivitet, attraktivitet, hållbarhet samt stimulans till lokal och regional utveckling.

Det finns här, med största sannolikhet, förutsättningar att *Myndighetsnätverkets* intressen sammanfaller med Region Jämtland Härjedalens intressen i frågan om former för hybridarbete och *Myndighetshubb*, men sannolikt även i frågan om regionala arbetshubbar, då myndigheterna har personal som pendlar in till Östersund som också skulle gynnas av möjligheten till en lokal hubb för distansarbete.

Utöver dessa sammanfallande intressen och möjligheter utgör regionala hubbar även noder för samverkan kring inflyttning, företagsetableringar och kompetensförsörjning för det kommunala näringslivet. Region Jämtland Härjedalen driver idag två projekt (*Attraktiv Region* och *A Business Region on the Move*) där stora möjligheter finns till uppväxling och

samverkan av aktiviteter som sammantaget kan skapa unik kritiska massa för utveckling och etablering av arbetshubbar, framförallt i kommuner där dessa idag saknas.

Att samverka till att skapa kritisk massa (medlemmar) i en hubb är sannolikt en av det största utmaningar för att konceptet ska bli kostnadseffektivt, vilket är en förutsättning för omlokalisering av verksamheter utifrån denna plan.

## 4 Insatsområden

För att succesivt bygga kunskap som kostnadseffektivt och stegvis ger förutsättningar för implementering av hybridarbetsätt och etablering av regionala arbetshubbar ska region Jämtland Härjedalen jobba utifrån följande fyra insatsområden:

- Ett första steg blir att **upprätta en handlingsplan**. För att kunna göra det behövs fördjupade kunskaper inhämtas (som ger grund för analyser) och som i ett efterföljande steg vägleder i direkta aktiviteter. Exempel på aktiviteter är fördjupad dialog och samverkan med samtliga kommuner, ex. utifrån vart arbetshubbar kan förläggas. Handlingsplanen behöver även upprätta en detaljerad aktivitets- och tidsplan med tillhörande budget.
- Ett andra steg bör vara att **ansöka och operativt aktivera ett deltagande i Myndighetsnätverket**. Det ger unika förutsättning till effektiv samverkan med tio andra myndigheter i både teoretiska som praktiska frågeställningar som på sikt exempelvis kan skapa större kritisk massa för att tillsammans etablera regionala arbetshubbar. Detta kan även handla om aktiviteter som berör distansarbetsavtal, IT-säkerhet, lokalkostnader etc. Här finns tydliga samordningsvinster kopplat till det redan befintliga partneravtalet med Remote Lab.
- Det tredje steget blir att **etablera samverkan med det kommunala näringslivet** och dess företrädare om förutsättningarna för att etablera regionala arbetshubbar. Exempel på aktiviteter kan vara kunskapsinhämtning och analyser av arbetspendlingsmönster, rekryteringsbehov, inflyttningstrender, bosättningsmönster etc. Samordningsvinster finns här att hämta med stöd av Regionala Utvecklingsförvaltningens pågående projekt en *Attraktiv Region* och *A Business Region on the Move*.
- Den fjärde insatsen är att skapa en **fördjupad kunskapsbild** över fakta som kostnadseffektivt styr planering för införandet av hybridarbete och etablering/förstärkning av arbetshubbar i varje kommun. Exempel på aktiviteter är kartläggningar som berör:
  - o Regionanställdas dygnsvila
  - o Kommunanställdas dygnsvila
  - o Arbetspendlingsmönster inom näringslivet
  - o Inflyttningstrender och rekryteringsbehov (ex. bostäder och branscher)
  - o Befintliga co-workingmiljöer/hubbar i länet

- o Lämpliga lokaler för arbetshubbar inom respektive kommun
- o Möjligheter för samlokalisering till ex. hälsocentraler och näringslivskontor
- o I detta arbete kan även inventeringar ingå som tittar på lämpligheten att omlokalisera administrativa enheter inom Region Jämtland Härjedalen till föreslagna arbetshubbar.