



Annika Andersson
Kompetensstrateg
Annika.andersson@trelleborg.se
0733-511085

Socialnämnden

Initiativärende om hemarbete

Sammanfattning

Uppdraget som Socialförvaltningen fick i augusti 2022 var att återrapportera till nämnden i maj 2023 vilka konsekvenserna blivit av att införa flexibelt arbete på förvaltningen.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse hemarbete 2023
Rapport – hybrid arbetsplats
Initiativärende hemarbete
Socialnämnden 22-08-18 hemarbete

Socialförvaltningens förslag till beslut

Socialnämnden föreslås besluta
att lägga rapporten till handlingarna.

Ärendet

Sammanfattning och bakgrund

Under pandemin har alla som kunnat, arbetat hemifrån för att förhindra smittspridning. Många medarbetare inom administrationen har arbetat delvis hemifrån nu under snart tre års tid. Det har haft många effekter.

En effekt vi sett är att det påverkat vi-känslan och samarbetsförmågan negativt. Däremot har sjuktagen gått ner påtagligt inom de administrativa delarna där man varvat arbete på plats med arbete hemifrån. Många har känt att man bättre kan balansera arbete och privatliv.

Förutsättningarna för att arbeta hemifrån har också sett olika ut. Oavsett finns det nu en klar förväntan att vi som arbetsgivare kan fortsätta erbjuda en hybrid arbetsplats. Medarbetare ska ges möjligheten att bättre kunna balansera arbete och fritid och ska förvaltningen kunna locka till sig t.ex. specialistkompetenser som det råder stor brist på måste vi vara en modern förvaltning i tiden.

Viktigt att komma ihåg är att de flesta av socialförvaltningens verksamheter inte kan erbjuda hemarbete. I det medborgarnära arbetet krävs det personal på plats. Även de som har ett mer administrativt arbete t.ex. handläggare inom myndighet och socialsekreterare måste vara flexibla och kunna åka in till kontoret med kort varsel om det händer akuta saker i ärendena. Det är därför viktigt att en dialog om spelregler och förutsättningar inte bara sker mellan chef – medarbetare, utan hela arbetsgruppen.

En utmaning vi sett är att det inte är lätt att leda en verksamhet där medarbetare både är på plats och på distans och vilka krav det ställer på ledarskapet.

Under våren har kriget i Ukraina fått följder i form av en ökad hotbild. Sverige är dagligen under olika former av cyberattacker. Att låta medarbetare arbeta på distans i denna situation ställer höga krav på it-säkerhet och även kompetens på området hos våra medarbetare.

Ett regelverk för hybrid arbetsplats har beslutats centralt under året. Det innebär att det som gäller för arbetsgivare och arbetstagare nu är

Rapport åtgärder

De åtgärder som gjorts under året/åren sammanfattas nedan:

- Riktlinjer centralt har tagits fram för vilka förutsättningar som gäller vid hemarbete. Reglerar t.ex. vem som står för utrustning, möblering, uppkopplingar, eventuell inställelsetid. Alla chefer har därmed tekniskt sett möjligheten att teckna avtal med enskilda medarbetare om att arbeta delvis hemifrån.
- I ledningsgrupperna och på de personalmöte där medarbetare berörs utav hemarbete pratar man om det som en del av arbetsmiljön
- Påminnelse om riktlinjer för hemarbete har skickats ut till cheferna

- Central satsning på modern digital arbetsyta har införts för att möjliggöra en plattform och lagringsyta för all känslig information. Det digitala verktyget har också olika kommunikationsverktyg för att främja en digital arbetsvardag men också för att möjliggöra en vi-känsla för de som samarbetar digitalt.
- Socialförvaltningen har tillsatt en arbetsgrupp för att utveckla och anpassa den digitala arbetsytan och dess verktyg utifrån förvaltningens specifika förutsättningar och behov. Med målet att hitta optimala samarbetsytor för bland annat olika gruppkonstellationer.
- Arbetsgruppen kommer också att fortsätta titta på möjligheter för att öka den digitala mognaden hos medarbetare i alla led. Målsättningen är en effektiv och användbar digital arbetsyta som alla kan hantera och nyttja i sitt dagliga arbete, oavsett på plats eller vid hemarbete.
- På Socialförvaltningens ledarträff i mars fick chefer och stab ta del av föreläsningen "Hybridera mera" med föreläsaren Christian Altenius. Föreläsningen problematiserade ämnet hybrid arbetsplats och föreläsaren gav tips och råd till cheferna både utifrån ledarperspektivet att leda hybrida medarbetare och att kunna leda på distans i en komplex organisation.
- En enkät har skickats ut i början på året för att undersöka hur många som arbetar hemifrån och hur ofta, alternativt hur många som inte jobbar hemifrån och varför. Enkätens resultat i sin helhet redovisas i bilaga.

Resultat av enkät - konsekvensanalys

En enkät skickades ut under januari - februari för den tänkta målgruppen chefer och medarbetare som utifrån sitt uppdrag rent praktiskt har möjligheten att kunna jobba hemifrån.

Svarsfrekvensen på enkäten var 39 st chefer och 111 medarbetare.

Efter ca tre år av hemarbete kan vi tydligt se i enkätsvaren att många som har möjlighet att jobba hemma gör det växelvis men ca en dag i genomsnitt per vecka.

82% av cheferna har svarat att de arbetar någon gång hemifrån och 80% av de tillfrågade medarbetarna arbetar någon gång hemifrån.

Några av kommentarerna från de chefer som inte vill jobba hemifrån resonerar att första linjens chef med dygnet-runt-verksamheter behöver vara på plats samt att man vill vara på plats för att vara en närvarande chef.

Några medarbetare som inte vill eller inte kan jobba hemifrån (som har förutsättningar utifrån uppdraget) känner att de inte har rätt förutsättningar i hemmiljön eller att man helt enkelt vill vara på sin arbetsplats och träffa sina kollegor. Majoriteten av de som inte jobbar hemifrån har dock svarat att utifrån deras uppdrag så finns inte möjligheten. Det kan antingen betyda att enkäten

skickats till en grupp personer där alla inte kan jobba hemifrån eller att man anser att behovet av att vara på plats utifrån uppdraget är så stort att man inte känner att de kan, trots att man kanske har en administrativ roll i grunden. Ett exempel kan ju vara en receptionist eller en planerare/samordnare i hemvården.

Uppfattningen är av Socialförvaltningens ledningsgrupp att det förs bra dialoger chef och medarbetare emellan om förutsättningar och möjligheter samt hur upplägg för hemarbete ska se ut, utifrån arbetsgruppens bästa och uppdragets karaktär.

Vår slutsats är att de flesta som utifrån sitt uppdrag kan jobba hemifrån gör det någon gång i veckan eller månaden och att dialog förs mellan både chef och medarbetare samt med gruppen vid behov. Möjligheten att jobba hemifrån, att ha ett flexibelt arbete för de som kan, har någonstans normaliserats på vägen och blivit en del av vardagen. Det är den nya hybrida vardagen.