



PROJEKTDIREKTIV

Stadshuset 3.0

2017-05-03
Mats Bohman
KFKS 2017/452

Innehållsförteckning

1	Bakgrund och förutsättningar.....	3
2	Syfte	4
3	Projektets mål kopplade till övergripande mål	4
4	Prioriteringar	5
5	Risker	5
6	Avgränsningar.....	5
7	Tidsramar	5
8	Resurser och kostnader	5
9	Finansiering.....	6
10	Koppling till andra projekt/system/aktiviteter	6
11	Styrning av projektet	6
12	Kommunikation.....	6

I Bakgrund och förutsättningar

Användningen av stadshuset har utvecklats inom många områden sedan den stora ombyggnaden som gjordes 2008-2011. Det har blivit ett öppet stadshus med välkomnande stora och öppna ytor. Mycket har blivit positivt men vår tillväxt leder också till utmaningar när det gäller arbetsmiljön.

Ett av de främsta syftena med ombyggnaden var att ge förutsättningar för ett organisationsoberoende arbetssätt som kännetecknas av samspel, med den uppgift som ska hanteras i centrum. Systemet med hemvister har dock kommit att medföra att medarbetarna arbetar och samspelar företrädesvis i den egna hemvisten med sina kollegor inom enheten. Hemvisterna bidrar därmed inte till ett ökat samspel baserat på medarbetarnas kompetens och ansvarsområde.

När antalet medarbetare i stadshuset har ökat har det lösts genom fler skrivbord. Andra möbler, som vanliga bord och sittmöbler för möte och utbyte av idéer, har försvunnit eller fått sämre placering. Kopplat till det ökade antal medarbetare har också antalet skåp ökat kraftigt. Det som främst saknas idag är ytor för projektarbete och projektgrupper men även tysta zoner för arbete som kräver en annan typ av koncentration. Vi har en aktivitetsbaserad kontorslösning men vårt arbete är inte aktivitetsbaserat. När stadshuset byggdes om stod vi i början av digitaliseringen och under åren har vi tagit stora steg i riktning mot en digital arbetsplats men nyttjar inte digitaliseringens möjligheter fullt ut. Det finns många spännande digitala verktyg som både stödjer det aktivitetsbaserade arbetssättet och gör kommunen mer öppen och transparent.

Det område där ombyggnationen haft störst påverkan är hur effektivt vi använder lokalerna. Stadshuset har samma kvadratmeter kontorsyta nu som före ombyggnationen – 7 500 kvadratmeter. Före ombyggnationen var det 450 medarbetare som hade sin arbetsplats i stadshuset. Idag är det över 1 000 personer om man tar med inhyrda konsulter och långtidsvikarier. Vi har skrivbord för 80 % av medarbetarna. Flera mätningar som gjorts under en arbetsdag visar att ungefär hälften av skrivborden används av någon som arbetar vid det. Det varierar mellan olika enheter men den högsta beläggningen i mätningarna visar att det som högst arbetar någon vid 70 % av skrivborden, vid en och samma tidpunkt. På skrivbord som inte någon sitter vid kan det finnas papper, dator eller en väska som man lämnat för längre eller kortare tid. Det kan också vara ont om skrivbord i den egna hemvisten medan det står tomta i den angränsande.

Förutsättningarna för den fysiska arbetsmiljön i stadshuset är goda. När det gäller ljud så är lokalerna ljuddämpade men det finns ett visst sorl i lokalerna som olika personer hanterar på olika sätt. För en del medarbetare är det störande och en del av dem väljer att använda hörselkåpor. Eftersom vi idag endast har en lösning för

arbete vid skrivbord och inte delat in lokalerna i olika zoner beroende på koncentration, så finns det inga riktigt tysta ytor såvida man inte sätter sig i ett tyst rum, som främst är avsett för mindre, kortare möten.

Ventilation och värme fungerar i grunden bra. Det har från tid till annan förekommit klagomål på att luften är dålig. Alla mätningar som gjorts av detta visar att det inte saknas luft utan att det är värmen som inte är injusterad rätt. Det pågår kontinuerligt arbete med att justera värmen. Klart är att det egentligen finns tillräckligt med frisk luft för både dagens antal medarbetare och fler.

Det svåraste området när det gäller att utveckla arbetsmiljön är ljuset i lokalerna. Beroende på årstiderna är det mörkare på vintern och ljusare på sommaren. Därtill är behovet av ljus åldersrelaterat där yngre behöver betydligt mindre ljus än äldre. Åtgärder för att anpassa och justera ljuset har gjorts och görs kontinuerligt.

Den sista delen i ombyggnaden av stadshuset var att renovera ett 50 år gammalt hus. Den delen är till fullo uppfyllt och vi har idag ett hus som håller många år till. I renoveringen ingick att huset skulle eftersträva att vara en så kallad "green building" som ett led i att vara miljömässigt hållbart. Det som idag inte är helt hållbart är den relativt höga utsträckning vi väljer att ta bil till stadshuset. Vi har lämnat system med personliga parkeringsplatser och avgiftsbelagt parkeringen, men när stadshuset nu kommer att ligga mitt i en stadsmiljö måste vi tänka om när det gäller parkering och hur vi tar oss till och från arbetet.

2 Syfte

Stadshusets utformning och arbetssätten i det bidrar till att kommunens övergripande mål nås genom ännu bättre samspel, flexibilitet och effektivitet.

3 Projektets mål kopplade till övergripande mål

Vidareutveckla framtidens (digitala) arbetsplats genom att

- skapa tvärfunktionella, organisationsoberoende arbetssätt och arbetsplatser som stödjer det
- öka flexibilitet och skapa större samspel mellan individer och enheter
- utveckla verktyg för att hålla ihop enheter när vi inte sitter på samma ställe
- fortsätta utveckla förutsättningarna för en bra arbetsmiljö
- fortsätta att skapa ett aktivitetsbaserat kontor som stödjer framtidens (digitala) arbetsplats
- möta behov kopplat till att fler cyklar till arbetet

- ta fram underlag för beslut om parkeringslösning för stadshusets ändamål

4 Prioriteringar i ordning

- Ekonomi – projektet ska hålla sig inom lagd budget eller under denna.
- Kvalitet – projektet ska bidra till att öka samspel och högre flexibilitet.
- Effektivitet – den effektivitet som finns idag ska vidmakthållas eller öka.

5 Risker

Detta projekt handlar endast i mindre del om att bygga om lokaler och mer om att utveckla hur vi använder huset på bästa sätt för att nå kommunens mål. Nu handlar det om en förändringsresa där vi arbetar mer aktivitetsbaserat utan hemvister men med upprätthållande av det sociala samspelet inom enheterna. Enhetscheferna är och kommer att vara viktiga bärare av utveckling. Det är viktigt att involvera dem, stödja dem och ha förväntningar på att de tar sig an uppdraget.

Projektet måste hålla sig inom eller under beslutad budget. Tydlig styrning och uppföljning förutsätts.

6 Avgränsningar

Frågan är om det utvecklingsarbete som nu ska genomföras är att se som ett projekt eller som del i den kontinuerliga utvecklingen av verksamheten. Stora delar av det som nu ska göras kopplat till utvecklingen av hur vi använder stadshuset hör till den kontinuerliga utvecklingen av verksamheten. Följande områden hör till det projekt som drivs för att stödja och ge förutsättningar för utvecklingen.

- Stöd till medarbetare och chefer i utveckling av arbetssätt inklusive digitaliserade arbetssätt.
- Mindre ombyggnation av vissa lokaler.
- Lokalutformning och möblering av lokaler

7 Tidsramar

Projekt startar i augusti 2017 och avslutas i december 2018. Alla frågor kommer inte att vara lösta utan kommer att behöva hanteras inom den kontinuerliga utvecklingen av huset och arbetssätten. Eventuellt ärende om investering behöver tas upp i tertiärbokslut 2.

8 Resurser och kostnader

Projektgruppen omfattas av:

Förnyelseenheten projektledare 25 %.

Förnyelseenheten förändringsledare 50 %.

Serviceenheten, en medarbetare 50 %
Lokalenheten en medarbetare 25 %
Kommunikationsenheten, kommunikatör 20 %

Kostnader i projektet kommer utöver projektgruppen att omfatta kostnader för eventuella ombyggnationer samt kostnader för kompletterande möbelinköp. Utgångspunkten är att kostnaderna för stadshuset inte ska öka.

9 Finansiering

Kostnader för utvecklingsarbetet hanteras inom beslutad budget. Lokalenheten har inom sin budget medel för att årligen underhålla och förnya lokaler. Serviceenheten har i sin budget medel för att underhålla och förnya möbler och teknisk utrustning.

10 Koppling till andra projekt/system/aktiviteter

Utveckling av processororienterade arbetssätt med stöd av digitaliseringen i smart, enkel och öppen kommun.

11 Styrning av projektet

Styrgrupp för projektet: Lena Dahlstedt, Mats Bohman, Gunilla Glantz, Dag Björklund och Anne-Lie Söderlund.

Projektet och det kommande resultatet ska vara förankrat i stadsdirektörens ledningsgrupp.

En facklig referensgrupp kommer att finnas som träffas regelbundet.

12 Kommunikation

Utvecklingsarbetet förutsätter tydliga kommunikationsinsatser som följs upp. Kommunikationerna ska beskriva bakgrund, varför en utveckling behövs och vad som ska uppnås. Kommunikationerna ska visa på goda exempel både hos andra och i kommunen. Enhetscheferna ska ha särskilt stöd för sin kommunikation och förändringsledning. Utvecklad kommunikationsplan finns med i projektplanen.

Öppenhet och mångfald

*Vi har förtroende och respekt för människors kunskap
och egna förmåga - samt för deras vilja att ta ansvar*

