

Tyresö nya kommunhus

Lokal- och funktionsprogram

2019-03-01



FÖRORD

Detta lokal- och funktionsprogram beskriver hur tjänstemän inom Tyresö kommun arbetar idag och vilka krav och behov de har på sina framtida arbetslokaler, med utgångspunkt i det arbetssätt de har idag. Programmet sammanfattar vårt uppdrag, vår arbetsprocess och har lett fram till en rekommendation till kommunens ledning att gå vidare med.

Vi har tagit del av den tidigare förstudie som gjordes 2017/18. Syftet med arbetet kring lokal- och funktionsprogrammet har varit att driva en öppen och tydlig process gentemot medarbetarna, kartlägga behov och arbetssätt, sammanfatta och presentera för beslutsfattarna. Vi har tagit fram ett underlag för att komma vidare i frågan kring vilka funktioner ett nytt kommunhus kan innehålla, vilka kvadratmeterytor som krävs baserat på dagens arbetssätt, men också varit ett stöd i processen kring hur kommunens tjänstemän kan komma att arbeta i framtiden.

Resultatet av arbetet kommer att ligga till grund för beslut för det kommande projektet med ett nytt kommunhus, oavsett om de befintliga lokalerna ska renoveras eller om verksamheten ska flytta in i nya lokaler.

Anna Gathu och Martina Nystrand, Cedervall arkitekter



INNEHÅLL

BAKGRUND

Projektets förutsättningar s. 4

METOD OCH ARBETSPROCESS

Arbetsprocess & metodik s. 5

Projektets deltagare & roller s. 6

Metodbeskrivning workshops s. 7

Metodbeskrivning Intervjuer, sammanfattning s. 8

Metodbeskrivning Studiebesök s. 9

Metodbeskrivning Aktivitetsmätning, sammanfattning s. 10-11

SUMMERING

Slutsats & rekommendation s. 12-13

Föreslagen framtida process s. 14 -15

TYPEXEMPEL

Case Kombikontor s. 16

Case Flexibelt arbetssätt 1 s. 17

Case Flexibelt arbetssätt 2 s. 18

LOKALPROGRAM

s. 19-20

BILAGOR *Workshop 1 & 2*

Studiebesök

Aktivitesmätning



Projektets förutsättningar

Bakgrund

Under hösten 2017 samt våren 2018 har ett tidigare arbete utförts av kommunen tillsammans med en extern konsult. Projektet omfattade befintliga kommunhuset repektive ev. möjligheter till ett nytt kommunhus och utfördes i samarbete med respektive fastighetsägare, Hemfosa samt Skandiafastigheter. Projektet fokuserade på de fysiska lokalernas förutsättningar och dess möjligheter, med ett uttalat mål att skapa en ny aktivitetsbaserad arbetsplats för Tyresö kommuns verksamheter.

Projektet arbetade med en referensgrupp men inget programarbete med att kartlägga verksamheten och hur de arbetar, dess behov av lokaler eller förankringsarbete/förändringsarbete utfördes inom projektet.

Avgränsningar

Inom projektets omtag och i arbetet med ett lokal-och funktionsprogram blev en referensgrupp utsedd internt och ett beslut att genomföra en aktivitetsmätning i förenklad form, då medarbetarna motsatt sig en mätning vid tidigare skede.

Projektet är avgränsat till att beskriva verksamhetens behov av arbetslokaler baserat på dagens gällande förutsättningar för kommunens tjänstemannaorganisation, dess organisatoriska sammansättning samt att svara an på mål och frågeställningar i projektdirektivet.

Vi har inom projektet intervjuat den tidigare externa konsulten samt träffat de båda Fastighetsägarna och informerat oss kring den tidigare delen av projektet.

Projektet har hållit sig fritt från den befintliga lokalens förutsättningar och fokuserat på att beskriva de faktiska behov utifrån organisationens önskade arbetsätt.

Tyresö kommuns projektdirektiv & mål

Kommunstyrelsen har fattat ett beslut om ett projektdirektiv eftersom den politiska majoriteten vill se alternativa lösningar istället för en traditionell avtalsförlängning. Befintligt avtal löper ut 2023.

För att kunna hitta en alternativ lösning behöver projektet fördjupa sin kunskap i förvaltningarnas arbetsätt och behov utifrån dess verksamhet och hur den fysiska arbetsmiljön på bästa sätt kan anpassas för verksamheternas behov och samtidigt möta framtidens krav och bli en modern och attraktiv arbetsplats.

Projektet kommer använda sig av det arbete som är gjort i det tidigare projektet, men behöver göra en djupare analys i arbetsplatsstrategier och behoven för verksamheterna.

Resultat och slutsats

Resultatet och sammanfattningen av projektet kommer att sammanfattas och summeras i detta dokument. Lokalbehovet baserat på dagens förutsättningar kommer att presenteras på s.19-20.

Bifogat till denna sammanställning är resultatet av utförda aktivitetsmätningar samt referenser och förslag på en fortsatt process för att tillfullo nå de mål som satts i projektdirektivet.

Målen givna i kommunstyrelsens beslut;

- Maximal flexibilitet för att möta nya arbetsformer och metoder, vilkas kunna möta en förväntad prognos kring mängden tjänstemän som företrädesvis behöver ha sin placering samlat men även för verksamheten anpassat arbetsätt.
- Möjliggöra möten både fysiska och virtuella
- Stimulera till liv och rörelse inom huset. Det skall eftersträvas ett betydande nyttjande av lokaler sett över dygn runt/året runt.
- Bli en mer attraktiv arbetsgivare
- Hälsöfrämjande arbetsmiljö
- Senast 2019-03-01 skall projektet presentera ett tydligt och väl genomarbetat lokal- och funktionsprogram för att belysa de kommunala verksamheternas lokalbehov.
- Inom ramen för lokal- och funktionsprogrammet ska även en arbetsplats-strategi presenteras.

Kommunfakta och prognos personalökning

- Kommuninvånarantal (slutet 2017) ca 47 300 pers.
- Målbild år 2035 är ca 60 000 personer.
- Ökningen i invånarantal kommer påverka antal anställda inom kommunen.



Arbetsprocess & metodik

Summering

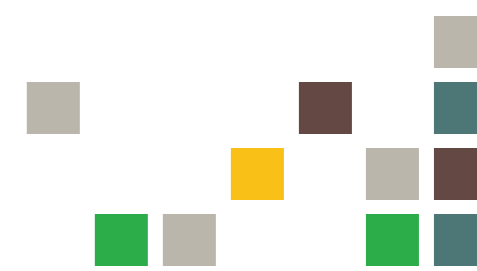
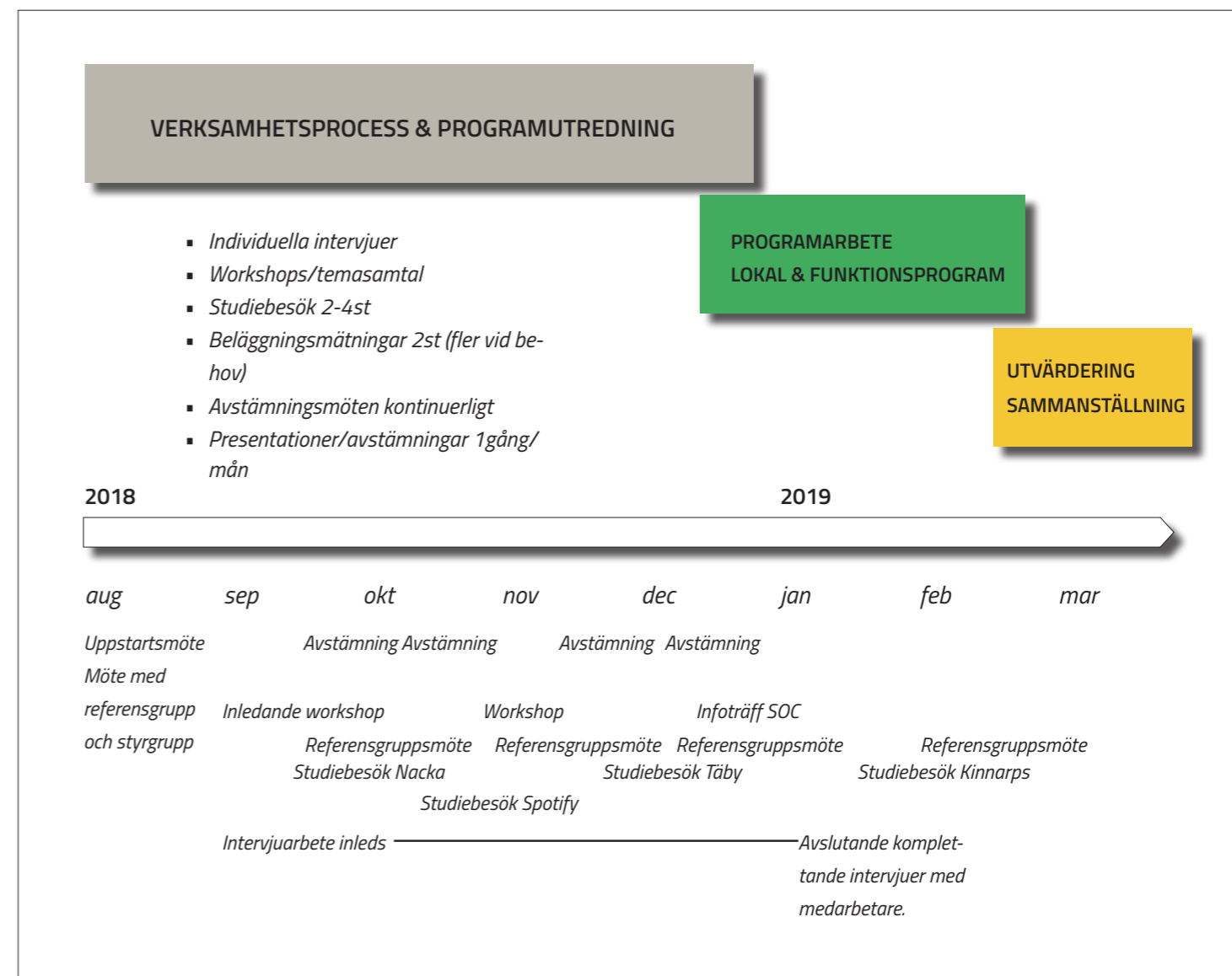
Arbetet som utförts under hösten 2018 samt första delen av 2019 har utförts i syftet att kartlägga lokalbehovet för det nya kommunhuset.

I arbetsgruppen har vi arbetat tillsammans med en intern referensgrupp med representanter utsedda i de respektive förvaltningarna inom kommunen. Deltagarna är utsedda för att representera sina respektive förvaltningar men också för att vara länken mellan projektgruppen och de övriga medarbetarna.

Förutom syftet att kartlägga fysiska lokalbehov har vi också skapat oss en förståelse för organisationens mognadsgrad för ett förändrat arbetssätt samt att skapa en delaktighet hos medarbetarna. Under projektet har vi ämnat att svara an på de frågor och önskemål som formulerats i projektdirektivet.

Delmoment:

- **Inläsning kring tidigare utfört arbete**
- **Referensgrupparbete**
Med löpande avstämningsmöten samt informationsträffar.
- **Intervjuer: 27st**
Intervjuer med styrgruppsmedlemmar och politiker samt fördjupade intervjuer med referensgruppsmedlemmar och kompletterade intervjuer med medarbetare.
- **Avrapportering till styrgrupp**
- **Avstämningar med intern projektledare**
- **Aktivitetsmätningar**
- **Workshops 2st**
- **Studiebesök 4st**
*Nacka kommunhus
Spotify
Täby kommunhus
Kinnarps*
- **Planutredningsarbete samt programarbete**
- **Dokumentation samt sammanställningsarbete**



Projektets deltagare & roller

Styrgrupp (kommunledningsgrupp)

Bo Renman *Dåv. Kommundirektör*

Britt-Marie Lundberg Björk *Chef för tekniska kontoret och medborgarfokus.*

Charlotta Jansen Josefsson *Kommunikationschef*

Irène Hededal *Chef för dåv. UTV, nu förvaltningen för liv och hälsa.*

Jonas Jansfors *HR-chef*

Monika Larsson *Chef för barn- och utbildningsförvaltningen*

Sara Kopparberg *Chef för stadsbyggnadsförvaltningen*

Torstein Tysklind *Ekonomichef*

Antonios Arvanitidis *IT-chef*

Intervjuade politiker:

Anita Mattsson (S) *Nuv. Kommunstyrelsens ordförande*

Anki Svensson (M) *Nuv. 2:e vice ordförande*

Intervjuade medarbetare från förvaltningen från liv och hälsa:

Gunilla Strindvall *Enhetschef Resursenheten*

Linda Sörensen *Socialsekreterare, Barn- och ungdomsenheten Put/Asyl*

Louise Ilhammar *Socialsekreterare, Försörjningsstödsenheten*

Maja Öman *Socialsekreterare, Barn- och ungdomsenheten*

Referensgruppen:

Anna Gathu *Extern Cedervall arkitekter*

Martina Nystrand *Extern Cedervall arkitekter*

Robert Hammarstedt *Fastighetschef och beställare*

Christine Salomonsson *Kommunikation*

Max Tegman *Huvudskyddsombud*

Emilia Reiding *Stadsbyggnadsförvaltningen*

Annika Lottenberg *Barn- och utbildningsförvaltningen*

Malin Andersson Dåv. *utvecklingsförvaltningen*

Linda Darforth *Kansli*

Hillevi Hedberg *Ekonomi*

Thomas Halvarsson *Medborgarfokus och kvalitet*

Åsa Persson Blom *HR*

Magnus Larsson *IT-avdelningen, driftchef*

Håkan Wramner *Verksamhetscontroller dåv. socialförvaltningen*

Johanna Kankaapää *Enhetschef Familjevård & Familjerätt dåv. socialförvaltningen*

Johanna Östhem *Tekniska kontoret*

Carina Engelke *Enhetschef Vuxenenheten dåv. socialförvaltningen*

Den interna referenspersonens uppdrag inom organisationen:

Referenspersonen har varit länken mellan projektorganisationen och verksamheten. Rollen innefattar/ansvarar för att förmedla information om de studiebesök som utförts, att de anställda tar del av den info kring projektet som finns tillgänglig på intranätet, att uppmuntra medarbetarna till att lämna synpunkter och idéer kring kommunhusprojektet.

Målet med referensgrupparbetet har varit att skapa en så transparent process som möjligt, att allt som utförts inom referensgruppen ska delges övriga medarbetare - att skapa delaktighet. Referenspersonerna har uppmuntrats till att starta ett samtal och delta i diskussioner, vara ett stöd och fånga upp vid ev. rädslor och osäkerheter hos medarbetarna. Att förklara den pågående processen. Vid referensgruppsmöten har vi haft möjlighet att tillsammans diskutera de frågor som fångats upp inom verksamheten. Referenspersonerna har uppmanats att tala om projektet på resp APT, ex var 3-4 vecka, för att påminna att det är på gång, vad som har hänt ses sist och uppmana att alla har möjlighet att lämna in sina synpunkter till projektgruppen.

Referensgruppens roll och ansvar i projektet:

- En sammansatt grupp som tillsammans har en heltäckande kännedom om verksamheten.
- Utgår från projektets målsättningar.
- Ser till verksamhetens mål och kundnytta snarare än det egna tyckandet.
- Har i uppdrag att blicka framåt och se efter framtida behov.
- **Ansvarsområde:**
- Förmedlar regelbunden information till/från medarbetare och projekt.
- Länk mellan projektet och medarbetarna.
- Lyfta fram utvecklingsmöjligheter som stödjer projektets målsättningar.

Cedervall arkitekters roll och arbete

- Stöd genom hela processen.
- Inläsning och analys från tidigare utredning/förslag.
- Lyssna, observera och dokumentera.
- Inspirera och utmana!
- Bistår med erfarenhet av att arbeta med och nära organisationer i en förändringsprocess och kan omvandla detta till faktiska lokalbehov.
- Leda workshops/intervjuer.
- Sammanställa och analysera resultat.
- Sammanställa det slutliga projektet i ett lokal och funktionsprogram.



Workshops

Under projektet hölls 2 st workshops med referensgruppen.

Workshop 1 2018-09-04

Se bilaga Workshop 1 (underlag till sammanfattning)

Syfte

Att identifiera och få större förståelse för allas behov, likheter, olikheter, förhoppningar, önskemål, farhågor och förutfattade meningar. Involvera och engagera gruppen i projektet och skapa en samsyn dem emellan i rollen som referensperson. Diskutera de olika begrepp/mål uttalade i projektdirektivet.

Metod

Deltagande övning med Post-it. Samtal och diskussion. Vi har arbetat med ett önskescenario och ett värsta scenario samt jämförande positioneringsövningar, för att identifiera behov bla av arbetsplatsytor för enskilt och gemensamt arbete samt mötesytor.

Summering

Workshopen gav en bild av hur olika avdelningar arbetar och behoven för arbetsplatsen. Skapat en grundläggande förståelse för verksamheternas gemensamma och olika sätt att arbeta.

Workshop 2/Temasamtal 2018-10-22

Se bilaga Workshop 2 (underlag till sammanfattning samt presentation)

Syfte

Att förtydliga och reda ut bland begreppen. Att öka kunskapen inom referensgruppen. Att överbygga rädslor och förutfattade meningar.

Metod

Under denna workshop presenterade vi utvecklingen av kontorstrender genom tiderna och förklarade och diskuterade skillnaderna dem emellan. Vi genomförde en övning där referensgruppsdeltagarna fick placera in sin respektive förvaltning och/eller de arbetsgrupper/arbetsmoment i den mest lämpliga kontexten/arbetsmiljön. Samtal kring skillnader och olikheter och vad som lämpar sig för vad.

Summering

I processen att gå igenom de olika kontorsformerna testades vart olika verksamheter ser att de sitta i för typ av kontor i framtiden och hur referenspersonerna ansåg att medarbetarna var villiga att jobba i olika miljöer för att bedömma mognaden för alternativa arbetssätt från dagens.

Kontorstrender över tid

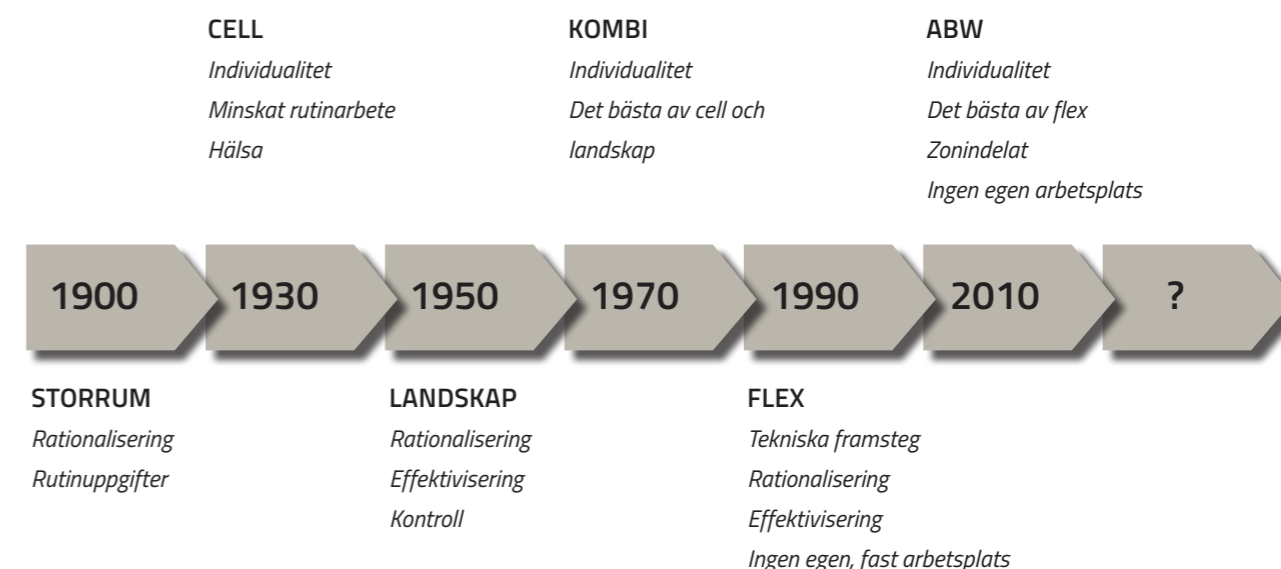


Bild från Workshop 2

Sammanfattning önskescenario

Nedan finns sammanfattat gruppdeltagarnas önskemål med det nya kontoret:

Det ska kännas som ett kommunhus, inte som många olika förvaltningar. Väl fungerande säkerhet både vad gäller IT- systemen och den fysiska miljön. Ex. säkra mötesrum med dubbla utgångar. Upplevelsen är att det befintliga passersystemet innebär att passerkortet behöver användas onödigt mycket. För besökare ska det vara en välkomnande miljö, en

modern miljö med sköna materialval. En miljö som är hemlik och inbjudande. Tillgänglig för många.

Ett bra fysiskt klimat vad gäller ventilation, ljudmiljö, ljusinsläpp och belysning. En attraktiv arbetsmiljö som är ljus och öppen och med bra gemensam standard. Arbetsmiljön skall vara varierad, funktionell, flexibel och verksamhetsanpassad. Innehålla tysta ytor såväl som flexibla ytor. En variation och fler mötes- och samtalsrum. Projektrum/projektbord.

Flera sociala ytor som är gränsöverskridande och uppmuntrar till samverkan, sociala-, informella möten, fler platser för spontana möten.

En hälsofrämjande arbetsmiljö med tillgång till gym, aktivitetsrum och tillgång till duschrum. Ett tilltaget cykelgarage. Det ska finnas förutsättningar både tekniskt och organisatoriskt att arbeta på distans och bra tekniska lösningar för ett rörligt arbete och digitala möten.

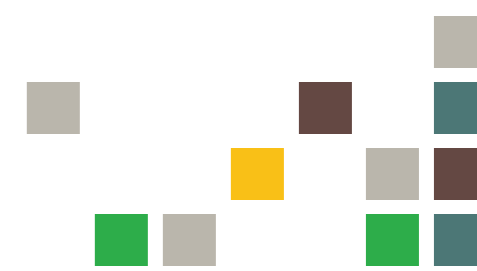
Sammanfattning värsta scenario

Nedan finns sammanfattat gruppdeltagarnas farhågor med det nya kontoret:

I den värsta av världar utformas det nya kommunhuset med stora rader av skrivbord där alla har samma typ av arbetsplats, en storlek på arbetsbord som är små och oflexibla. Undantaget för ledningen. Det finns en inbyggd hierarki och det är bara chefer som har egna rum. Arbetsmiljön är svårnavigerad och arbetsplatserna är utspridda. Miljön är rörig och

det finns ingen förvaring inplanerad och miljön är steril. Det är ont om mötesrum, rum för spontana möten, lunch och fika. Den fysiska arbetsmiljön är dålig vad gäller ljud, ljus och luft. Det är mörkt och det finns många korridorer. De tekniska lösningarna fungerar dåligt.

Medarbetarna kommunicerar inte med varandra och projektet med det nya kommunhuset genomförs inte i sin helhet. En farhåga är också att ingenting sker och att de sitter kvar i befintliga lokaler i befintligt skick.



Intervjuer

Metod

Vi har sammanlagt intervjuat 27 personer inom verksamheten. 8 st intervjuer med styrgruppen, en intervju med dåvarande kommundirektör samt 2 st intervjuer med politiker. Samtliga 12 st referensgruppsmedlemmar intervjuades och 4 st medarbetare från förvaltningen från Liv och Hälsa som komplement till referensgruppsintervjuerna.

Intervjuerna med styrgruppens medlemmar och politikerna fokuserade till största delen på de större övergripande frågorna formulerade i projektdirektivet.

Intervju på plats 1-1,5h.

Syfte

Att samla information kring fysiska lokalbehov, att sammanfatta i lokalprogrammet, samt att kartlägga önskat arbetssätt och definition av målbild och förtydliga begrepp.

Summering

Intervjuerna är sammanställda per intervjuad person. Svaren på frågorna gav en tydligare bild både vad målbilden för projektet av ett nytt kommunhus innebär för styrgruppen och svar på vad de olika verksamheterna har för lokalbehov kring sitt arbetssätt idag och hur de ser att de kan arbeta framöver och hur samstämmiga de är med styrgruppen.

Frågor ställda vid intervjutillfället:

Verksamhetsbeskrivning:

- **Vad består verksamhetens arbete av och hur bedrivs den?**
En kort presentation av verksamhetens idé och ändamål. Ev. Organisation/ledarskap. Åldersspridning?
- **Fakta om avdelningen/förvaltningen**
Hur sitter de i dag? Huvudverksamhet? Behov av enskilt arbete? Behov av gemensamt arbete? Fördelning? Rekryteringsbehov? Behov av konsulter, tillfälliga

arbetsplatser? Arbetsuppgifter? Kontorsarbete, möte med klienter utanför kontoret? Distansarbete?

Lokalbehov:

- **Behov av arbetsplatsens utformning?**
Utrustning? Förvaring, hyllmeter. Vad förvaras? Dokumenthantering? Utbildningsrum? Föreläsningar? Alternativa arbetsplatser? Sekretess? Arkiv/förråd? Kassaskåp? Brandskåp? Stödfunktioner; Skrivare/scanner/ kopiering? Återvinningsfraktioner? Förbrukningsmaterial? Posthantering? Kapprum/ Väskor?
- **Övriga Lokaler**
Reception, vaktmästeri, godshantering, lunchrum, kaffestationer, informella mötesplatser, omklädningsrum/ cyklister, friskvård.
- **Sambandskrav**
Vad måste ligga nära varandra? Vilka lokaler får inte ligga nära varandra? Besökare?

Önskemål och framtidsvisioner:

- **Största utmaningen idag? Vad kan förbättras/ förändras?**
Vad fungerar bra? Vad kan tillföras?
- **Vad innebär en hälsofrämjande arbetsplats för Tyresö Kommun?**
Fysisk hälsa/psykosocial arbetsmiljö? Vad kan tillföras?
- **Hur kommer Tyresö Kommun att växa och hur kommer ni att arbeta inom 5, 10, 20 år?**
Vad säger prognoserna? Vilka åldersgrupper/ vilka avdelningar kommer att växa eller krympa? Nya områden/funktioner?
- **Hur ska Tyresö kommun bli en attraktivare arbetsgivare?**
Vad fungerar bra? Vad kan tillföras?
- **Flexibelt arbetssätt?**
Idag och i framtiden? Vad kan tillföras?
- **Medborgarfokus?**
Hur ska kommunen möta medborgarna?
- **Värdeord?**

Sammanställning av styrgruppens svar på frågor ställda i projektdirektivets önskemål och framtidsvisioner:

Största utmaningen idag? Vad kan förbättras/förändras?

Viktigt att hitta former för att tillfälligt och långsiktigt hitta lösningar på problem. Kvalitetsarbete och uppföljning – att ta fram verktyg som ska vara lika för alla förvaltningar samtidigt som grundverksamheterna är väldigt olika i verksamhet och i den ekonomiska logistiken. Få ekonomin att gå ihop. Det är som olika branscher som kräver att man organiserar saker olika. Problemet med stuprörsmentaliteten/kulturen där man först ser till vem som ska betala istället för att se hur problemet bäst ska lösas. Viktigt att identifiera tvärfunktionella funktioner. Att ställa om till en miljö som är öppnare för att gynna kunskaps-spridning. Att man måste börja lägga in digitala processer i arbetssättet, och släppa det fysiska mötesbehovet och använda den teknik som faktiskt finns och ingen använder.

Vad innebär en hälsofrämjande arbetsplats för Tyresö Kommun?

Att ta ansvar för arbetsmiljön hela vägen och se till den psykosociala och den fysiska miljön är god. Den psykosociala miljön: Att blir sedd och bekräftad och få uppskattning för det jobb man gör. Transparens och tydlighet och jämlikhet på arbetsplatsen. Den fysiska miljön: Ta ansvar för ergonomi, ljus, luft. Att få in rörelse i lokalerna för att uppmuntra till vardagsmotion och jobba medvetet med rörelse under arbetsdagen. Underlätta för träning, träna på arbetstid, bra erbjudanden på olika sportaktiviteter, bra cykelrum med tillhörande omklädningsrum. Ge signaler att det är viktigt att träna.

Hur ska Tyresö kommun bli en attraktivare arbetsgivare?

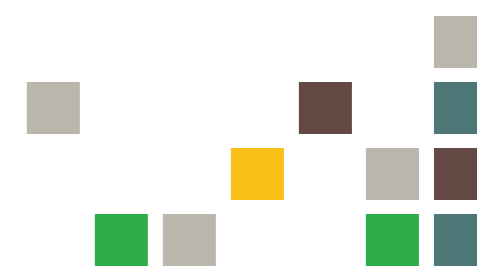
Tydlighet, tillit, transparent och engagemang. Värdebaserad arbetsgivare/ledarskap- viktigt med värderingar och tydlighet. Att kommunen står för något och att det ska komma uppifrån ledningen och sippra ner. Att sätta upp tydliga mål. Tillit i hur man arbetar och ge medarbetare mer ansvar. Erbjudna intressanta arbetsuppgifter, att kunna bredda eller fördjupa sig och utvecklas som medarbetare och chef. Omsorg om personalen och kollegor (den bästa ambassadören för att få nya anställda). Att implementera den filosofi har arbetats fram, från rådande kultur och hur kommunen vill ha det. Nära ledarskap tillsammans mellan chef och medarbetare. Lokaler som ska främja effektivitet.

Vad innebär ett flexibelt arbetssätt?

Olika miljöer för olika aktiviteter. Att skapa mötesplatser där miljön möjliggör fysiska möten av olika typer och storlekar. Att uppmuntra samverkan och utbyte mellan medarbetare. Men också att värna om att kunna arbeta ostört.

Medborgarfokus?

Relationer. Att det blir ett nytt hus som är mer ett medborgarhus. Ett flexibelt servicecenter med funktioner som kultur, bibliotek och café, En plats för invånarna att vistas i. Fler digitala tjänster som ex att kunna placera kataloghus på en tomt på samma sätt som man bygger IKEA-kök idag, fler digitala möten i framtiden. Att underlätta mötet med kommuninvånarna. De som är mest eftersökta bör vara närmast medborgarna och att låta dem komma in och nyttja lokalerna när de står tomma.



Studiebesök

Metod

Vi har besökt tre arbetsplatser och ett showroom. De platser vi har besökt är Nacka kommunhus, Täby kommunhus, Spotifys nya kontor och Kinnarps showroom i Sickla. Alla referensgruppsmedlemmar och styrgruppsmedlemmar har varit inbjudna vid varje tillfälle. Alla som deltog svarade på ett frågeformulär kring besöket som finns sammanställda per studiebesök.

Syfte

Att få en gemensam bild. Att besöka kontor med olika arbetssätt privata som kommunala arbetsplatser. Att bli inspirerande och att lära oss av andra.

Summering

Studiebesöket i Nacka stadshus gav en bild hur det fungerar att bygga om befintliga lokaler till flex-kontor och att se både det arbetet och den uppföljning som skett. Ca 850 anställda, 150 konsulter 850st arbetsplatser/10 000 kvm kontorsyta & 23 000 kvm total yta.

Att besöka Spotify gav en bild hur en privat aktör tänker kring att vara en attraktiv arbetsgivare och hur de jobbat med sina lokaler, där man sitter i små landskap.

Ca 12000 anställda antal arbetsplats oklart/22 000 kvm. Studiebesöket i Täby kommunhus visade på ett nybyggt hus med en aktivitetsbaserad arbetsplats.

Ca 350 arbetsplatser för 550 st anställda/15 000 kvm. Kinnarps bjöd in till sitt showroom för att presentera hur de jobbar med sitt säljkoncept Next Office.

Fullständig sammanställning samt presentation med bildmaterial av studiebesöken finns upplagda på intranätet.

Nacka stadshus - Ombyggnation/Flex-kontor.

Täby kommunhus - Nybyggnation/ABW-kontor.

Spotify - Ombyggnation/ Landskapskontor med fasta platser.

Kinnarps - Showroom/presentation av Next Office.



Nacka kommunhus



Bilder från Täby kommunhus



Spotify



Aktivitetmätning

Under vecka 48 och 49 2018 utfördes det inom projektet en aktivitetmätning av de flesta av arbetsplatserna inom Tyresö kommun.

Syfte

Mätningen utfördes för att kartlägga vilken typ av kontorsarbete de anställda utför och hur de sitter idag, samt vad det ska ställas för krav på de framtida arbetslokalerna. Det mättes också hur mycket arbete som utförs på den egna arbetsplatsen jämfört med andra ställen och hur mycket möten som de anställda går på.

Metod

Mätningen delades in i två delar, en punktmätning av kontorsplatser vid fem tillfällen under två veckor, samt en webbenkät där anställda själva fick skatta sin arbetsvecka.

Del 1: Punktmätning, mätning utförd av respektive referensperson vid 5 st separata tillfällen.

Tidpunkt: Vecka 48 och 49 2018.

Syfte: Kartlägga aktiviteter vid arbetsplatsen.

Mätningen gjordes på de flesta av kommunens olika enheter.

Antal arbetsplatser i mätningen: 517 st

Antal mätningar: 2570 st

Del 2: Webbenkät baserad på en självskattning av sitt arbete.

Tidpunkt: Vecka 48 2018.

Syfte: Självskattning av sitt eget arbete.

Enkäten skickades via mail till alla anställda på kommunen (främst tjänstemän) som jobbar i Kommunhuset (samt Skandiafastigheter i centrum), Masten, på Radiovägen och Regnbågsvägen.

Antal deltagare: 353 st

Svarsfrekvens på hela undersökningen: 63%

Sammanfattning

Punktmätningen, där 517 arbetsplatser var med i mätningen, visar att 45 procent har sina arbetsplatser i eget rum och 55 procent delar rum. Under dessa mättillfällen var beläggningen vid skrivborden cirka 50 procent. Den övervägande delen av arbete som utförs vid kontorsplatsen är skrivbordsarbete, cirka 75 procent. Möten, besök eller telefonsamtal utgjorde cirka 13 procent vid mättillfällena.

I webbenkäten deltog så många som 353 personer vilket visar på ett stort engagemang för frågan. Enkäten bekräftar fördelningen mellan eget rum och delat rum, 45 respektive 55 procent. Den visar också att cirka 10 procent delar rum med fem eller fler personer.

Den vanligaste tiden för skrivbordsarbete är 20-30 timmar i veckan, vilket cirka 30 procent svarade. 18 procent jobbar mer än 30 timmar vid skrivbordet. Cirka tre procent jobbade så lite som fem timmar eller färre med skrivbordsarbete. Cirka 77 procent uppskattade att de talade i telefon mellan 1-5 timmar, det var få personer som hade fler telefontimmar än så.

60 procent av de som svarade var på möte mellan upp till 10 timmar under en vecka, ca 38 procent av dessa hölls i bokningsbara mötesrum, ca 12 procent i ej bokningsbara

mötesrum, ca 24 procent externt eller på andra platser och ca 26 procent hölls på det egna kontorsrummet.

En tredjedel av mötena var små med 2-4 personer. Ca 28 procent var möten med 5-8 personer, ca 15 procent 9-12 personer, ca 12 procent 13-20 personer och i 12 procent av mötena deltog fler än 20 personer.

Enkäten hade också fritextsvar. De flesta kommentarer kring det sämsta med den egna arbetsplatsen var dålig luft, fel temperatur samt att kontorsrummets ljudisolering var undermålig. Något som också många kommenterade var trängsel, i både kontorsrum och lunchrum, för få mötes- och samtalsrum samt att inte få sitta i eget rum.

Det bästa med den egna kontorsplatsen var, för de med eget rum, att det var tyst och lugnt och man uppskattade det egna rummet. Närheten till sina kollegor var också något man såg positivt på, samt fin utsikt och det geografiska läget.

Sammanställningar av de båda undersökningarna finns till fullo som bilaga till lokal och funktionsprogrammet.

BILAGA Aktivitetmätning.



Aktivitetsmätning/Personalantal

Sammanställning per förvaltning

Förvaltning KSF

Personalantal:

Aktivitetsmätning 184 personer

Arbetsplatser fördelat /rum:

Nuläge: ca 35% eget rum, 45% delat rum med 2-4 personer, ca 20% sitter i landskap med 5-15 personer.

Nyttjandegraden:

Sammanlagt ca 55%

(Eget rum 55%, rum 2-4 personer 50%, landskap 56%)

Kommentar:

Större skillnader mellan avdelningarna där vissa har en större mognad för ett ABW-baserat arbetssätt. Finns möjlighet att jobba hemifrån för vissa enheter.

Fördelat på lokaler:

Radiovägen: Ungefär 15% sitter i eget rum, övriga i delat rum med 2-4 personer.

Masten: ca 35% sitter i eget rum, merparten av IT (12 personer) sitter i landskap och övriga ca 40% sitter i delat rum med 2-3 personer.

Kommunhuset: Drygt 45% sitter i eget rum, servicecenter och upphandling sitter i kontorslandskap och övriga drygt 25% sitter i delat rum 2-3 personer.

Avdelningar inom KSF:

- Ekonomi – enheter: Controller, redovisning, upphandling, ekonomiservice
- HR
- Medborgarfokus – enheter: Kommunkansli, Kvalitet, Kommunikation, SC, Näringslivs, säkerhet
- Tekniska kontoret – enheter: Fastighet, VA & renhållning, Miljö och trafik, Måltidsservice, IT

Förvaltning Liv och Hälsa

Personalantal:

Aktivitetsmätning 219 pers

Arbetsplatser fördelat /rum:

Nuläge: ca 58% eget rum, 42% delat rum 2-4 personer, 0% sitter i landskap med 5-15 personer.

Nyttjandegraden:

Sammanlagt ca 41%.

(Eget rum 38%, rum 2-4 pers 45%, landskap 0%)

Kommentar:

Merparten av organisationen önskar vidare sitta i egna rum, ev rum för två personer.

Har liten möjlighet att jobba hemifrån idag.

Tidigare UTV däremot sitter delar redan i flex/ABW kontor.

Avdelningar inom Liv och Hälsa:

- Kultur och fritid
- Gymnasial och vuxenutbildning
- Arbetsmarknad och social – enheter: Integration, arbetsmarknad, familjevård, vuxen, barn och ungdom, försörjningsstöd, resurs
- Äldre och omsorg – Avdelningar – enheter

Förvaltning BOU

Personalantal:

Aktivitetsmätning 24 personer

Arbetsplatser fördelat /rum:

Nuläge: ca 55% eget rum, övriga delar rum 2-3 personer (ej skolpsykologerna).

Idag sitter 7 st dvs. 20% av skolpsykologer i öppna kontorslandskap tillsammans med BOU.

Nyttjandegraden:

Sammanlagt ca 55 %

Kommentar:

Verksamheten är till viss del mogen för ABW.

Har idag möjlighet att jobba hemifrån.

Ca 45% i delat rum 2-3 personer och drygt 40% i eget rum.

Avdelningar inom BOU:

Förskola

Grundskola

Barn och elevhälsa

Förvaltning Stadsbyggnad

Personalantal:

Aktivitetsmätning 83 personer

Arbetsplatser fördelat /rum:

Nuläge: ca 30% eget rum, 45% delat rum 2-4 personer, ca 20% sitter i landskap med 8-15 personer.

Nyttjandegraden:

Sammanlagt ca 55%.

Kommentar:

Verksamheten har störst mognad för ABW. Möjlighet att jobba hemifrån/annan plats uppmuntras.

Avdelningar inom Förvaltning Stadsbyggnad

- Stab – enheter: stöd och kommunikation, förvaltningsstöd och samordning
- Produktionslednings- och exploateringsavdelningen – enheter: Byggledning, Exploatering, projektering
- Plan – enheter: Detaljplanering, översiktsplanering
- Kart och bygglov – enheter: Bygglov, Mät och kart

Summering Aktivitetsmätning (Alla lokaler)

Totalt uppmätta platser: 517st

Antal arbetsrum: 347st

Arbetsplatser fördelat /rum:

Nuläge: ca 45% eget rum, 45% delat rum med 2-4 personer, ca 10% sitter i landskap med 5-15 personer.

Nyttjandegraden:

Sammanlagt ca 47%.

(Eget rum 45%, rum 2-4 pers 48% och landskap 57%)

TOTAL

Ca 550st arbetsplatser på ritning fördelade på ca 330 arbetsrum.



Slutsats & rekommendation

”För att kunna hitta en alternativ lösning behöver projektet fördjupa sin kunskap i förvaltningarnas arbetssätt och behov utifrån dess verksamhet och hur den fysiska arbetsmiljön på bästa sätt kan anpassas för verksamheternas behov och samtidigt möta framtidens krav och bli en modern och attraktiv arbetsplats.”

Taget ur projektdirektivet

I direktivet för vårt uppdrag finns att fördjupa kunskapen om förvaltningarnas arbetssätt och behov i vilket vi också tittat på mognadsgraden för ett aktivitetsbaserat arbetssätt, vilket arbetssätt som passar för vilken typ av kommunens verksamheter.

Hur arbetar de idag? Kartläggning

Arbetsmiljö och arbetssätt skiljer sig inte bara mellan förvaltningar utan det finns också en skillnad mellan avdelningar och ibland även enheter. Detta beror delvis på att verksamheternas karaktär skiljer sig från varandra, men också att det finns olika ledarskapskulturer.

Mognadsgrad för förändrat arbetssätt

Vi har också sett att mognadsgraden av digitalisering, tillitsgraden till medarbetare att arbeta på annan plats och tydligheten i vad som förväntas från medarbetarna skiljer sig mellan olika arbetsgrupper.

Generellt har vi sett bland medarbetarna att det är många som tycker om hur de har det idag. Det finns många som värnar om det egna kontorsrummet och anser att det är ett av de starkaste argumenten för att jobba på kommunen. Men även de som sitter i öppnare miljöer tycker om hur de sitter idag och vill fortsatt göra det.

Olika miljöer för olika arbetssätt

Man bör beakta typen av arbete som ska utföras vid utformandet av det kommande kommunhuset, detta talar för att lokalerna bör innehålla olika typer av kontorsmiljöer. Detta

för att de som arbetar i kommunhuset arbetar i olika typer av verksamheter med olika behov i lokalfrågan och den fysiska miljön.

Vi finner också stöd för det i en forskningsrapport angående aktivitetsbaserade arbetsplatser inom kommuner, ”Aktivitetsbaserade kommuner; nödvändighet eller fluga?” av Emma Johansson vid Södertörns högskola. Där lyfts vikten av att identifiera om fokuserat arbete eller den sociala samverkan är det viktigaste inom arbetsgrupper.

Efter intervjuer med styrgrupp, referensgrupp, politiker, samt medarbetare, kan också man se att det finns ett glapp mellan ledningens vision och önskemål från medarbetare i delar av organisationen.

Detta finner vi också i den webbaserade aktivitetsenkät som gick ut till samtliga medarbetare.

Vi ser från ledningens sida ett önskemål om ett bättre utnyttjande av lokalerna och att man ska öppna upp för att samverka och undvika parallell kommunikation och dubbelarbete. Där finns det en fördel med att kunna samla samtliga verksamheter i ett hus, till skillnad från när det som idag är utspritt till fem olika platser. I webbenkät och intervjuer framkom också en önskan om att samla fler anställda nära varandra.

Arbetssätt & mognadsgrad idag, uppdelat per förvaltning

Förvaltningen för liv och hälsa del som kommer från tidigare Socialförvaltningen med många handläggare kommer vidare behöva arbetsytor för högfokuserat, självständigt arbete, när de är på arbetsplatsen. Där är det egna rummet viktigt för medarbetarna. Om rummet ska vara personliga eller om det enskilda arbetsrummet kan bokas efter behov är något som kan arbetas med som en del av förändringsarbetet. Förvaltningen är till största delen inte mogen för ett förändrat arbetssätt.

Inom förvaltningen finns också den del som tidigare var Förvaltningen för utveckling, där de har kommit längst på kommunen i arbetet med att sitta flexibelt och hade vid mätningen en liten aktivitetsbaserad arbetsmiljö.

Förvaltningen Stadsbyggnad är den förvaltning som har arbetssätt där sociala samverkan är en viktig del i arbetet. De har idag en stor mognad för ett flexiblare arbetssätt, där en stor del av medarbetarna sitter i kontorslandskap och man önskar skapa fler projektplatser och skapa tillfälliga arbetsgrupper beroende vilka som man arbetar med i respektive projekt.

Förvaltningen BOU har en stor variation med både för högfokuserat, självständigt arbete och arbete med en social samverkan. Vid mätningen satt många i egna rum men de går mot öppnare arbetssätt och öppnar upp för landskap. De är nyfikna och har en relativ hög mognad för ett förändrat arbetssätt.

Förvaltningen KSF har en stor variation med både för högfokuserat, självständigt arbete och arbete med en social samverkan. Där ser vi också en variation i mognaden för ett flexiblare arbetssätt. Då vissa förvaltningar i dagsläget kan ta steget inom en snar framtid medans andra kommer att behöva en längre omställningstid.

IT-avdelningen sitter idag i stor del i landskap och vilket fungerar bra då arbetet kräver samordning och social samverkan. Lika gäller för Servicecenter som tillhör avdelningen Medborgarfokus, där avdelningen i övrigt i hög grad sitter i egna rum men har arbetsuppgifter med en socialsamverkan.

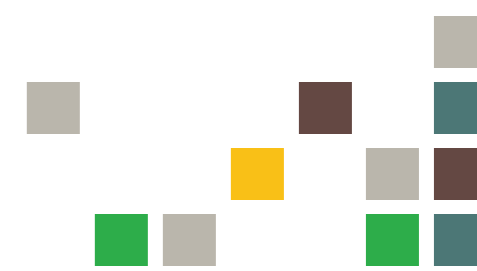
Ekonomiavdelningen har i stort enskilt arbete men inte alltid högfokuserat. Där är det märkbart hur mycket som fortfarande sker i form av pappershantering.

HR-avdelningens två enheter skiljer sig, där HR har en hög grad av social samverkan och Lön utför enskilt arbete och hanterar mycket papper, likt ekonomiavdelningen.

Samtliga förvaltningar har ett behov att hantera sekretess på olika nivåer.

Målen givna i kommunstyrelsens beslut;

- Maximal flexibilitet för att möta nya arbetsformer och metoder, vilkas kunna möta en förväntad prognos kring mängden tjänstemän som företrädesvis behöver ha sin placering samlat men även för verksamheten anpassat arbetssätt.
- Möjliggöra möten både fysiska och virtuella
- Stimulera till liv och rörelse inom huset. Det skall eftersträvas ett betydande nyttjande av lokaler sett över dygn runt/året runt.
- Bli en mer attraktiv arbetsgivare
- Hälsöfrämjande arbetsmiljö
- Senast 2019-03-01 skall projektet presentera ett tydligt och väl genomarbetat lokal- och funktionsprogram för att belysa de kommunala verksamheternas lokalbehov.
- Inom ramen för lokal- och funktionsprogrammet ska även en arbetsplats-strategi presenteras.



Rekommendation av kontorsmiljö baserat på dagens arbetsätt

Vi ser att initialt, baserat på dagens arbetsätt, är en kombination av olika former av arbetsmiljöer, ett så kallat **Kombikontor** är det bästa sättet att ta hand om så många som möjligt av kommunens anställda som ska sitta i de nya kontorslokalerna.

I dagens läge lämpar sig en arbetsplats med fasta personliga arbetsplatser, i en miljö med till största delen arbetsplatser i landskap, indelat i hemvister per förvaltning, men med en generell standard och ett gemensamt arbetsätt.

Beroende på organisationens mognadsgrad, ledningens vision och ambition att arbeta en förändringsprocess mot ett mer digitaliserat arbetsätt, en ökad tillitsgrad för medarbetare och resultatstyrning under de kommande åren, kan man gå mot ett mer aktivitetsbaserat arbetsätt för hela organisationen.

Steget mot ett förändrat arbetsätt är en lång och ständigt pågående process som påbörjats i och med detta projekt, men kommer att behöva fortlöpa och fördjupas för att verksamheten skall vara mogen för ett ändrat arbetsätt år 2023 när kontraktet på befintliga lokaler löper ut.

Däremot anser vi att det är möjligt att genomföra denna förändringsprocess under denna tid, om det är så att det är den vägen kommunen vill gå. Förutsättningar för detta är att kommunen tillsätter en arbetsgrupp, som kommer att arbeta aktivt tillsammans med medarbetarna i denna förändringsprocess. Förändringsarbetet inkluderar förutom att arbeta djupare med ledarskaps- och medarbetarskapsfrågor, arbeta fram trivselsegler, arbeta vidare med tillit och att definiera generella policys, påbörja ett större digitaliseringsarbete samt att arbeta fram en IT-strategi för ett nytt arbetsätt. I arbetet behövs dessutom ytterligare arbete med varje förvaltning kring dess specifika arbetsmiljö.

De nya arbetslokalerna ska stötta detta nya arbetsätt och standarden skall vara generell i form av teknisk utrustning, lös och fast inredning samt lokalstandard. Idag är underhåll samt inredning under varje förvaltning, vilket resulterar i att arbetsplatserna skiljer sig i uttryck såväl som standard.

Växa till antal inom samma yta med ett förändrat arbetsätt

Det uppmätta kommuninvånarantalet (*slutet 2017*) är 47 300 personer. Målbilden år 2035 är ca 60 000 personer. Ökningen i invånarantal kommer påverka antal anställda inom kommunen. Vi uppskattar att Socialförvaltningen är den förvaltning som med störst sannolikhet kommer att följa befolkningskurvan närmast, medan många andra verksamheter kan effektiviseras.

Socialförvaltningen (del av nuvarande Liv & Hälsa) uppskattar vi med dessa antaganden öka med ca 40 personer till år 2035, vilket blir en ökning med 2,5 anställda/år. För övriga verksamheter räknar vi med en nyanställning/verksamhet och år. Sammanlagt blir detta en total personalökning med cirka etthundra personer till år 2035, lågt räknat.

Vi ser dock att på den uppskattade antal ökning av medarbetare, som kommunen kommer att ha då kommunen växer, till stor del, genom en övergång till en arbetsmiljö/arbetsätt med flexiblere arbetsmetoder och en aktivitetsbaserat arbetsmiljö skulle kunna tillgodose dessa arbetsplatser inom densamma lokalyta, som den föreslagna initiala kombikontors-lösningen kräver.

Förberedelser för ett nytt arbetsätt

En testmiljö bör skapas med en genomarbetad aktivitetsbaserad miljö för anställda att se, testa och utvärdera. Miljön bör helst ligga i nuvarande kommunhuset för att vara tillgänglig för så många som möjligt. Den ska visa på arbetsättet kring och fördelarna med att släppa en fast arbetsplats till förmån för flera olika arbetsmiljöer. Den bör ha extra arbetsplatser utöver för de som den utformas för så medarbetare kan sitta där och provjobba. Detta som stöd för processen av att skapa en flexiblere arbetsmiljö.

Att beakta i det fortsatta projektet

Kommunhusets geografiska läge nu och i framtiden

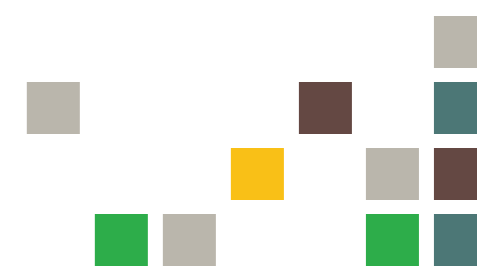
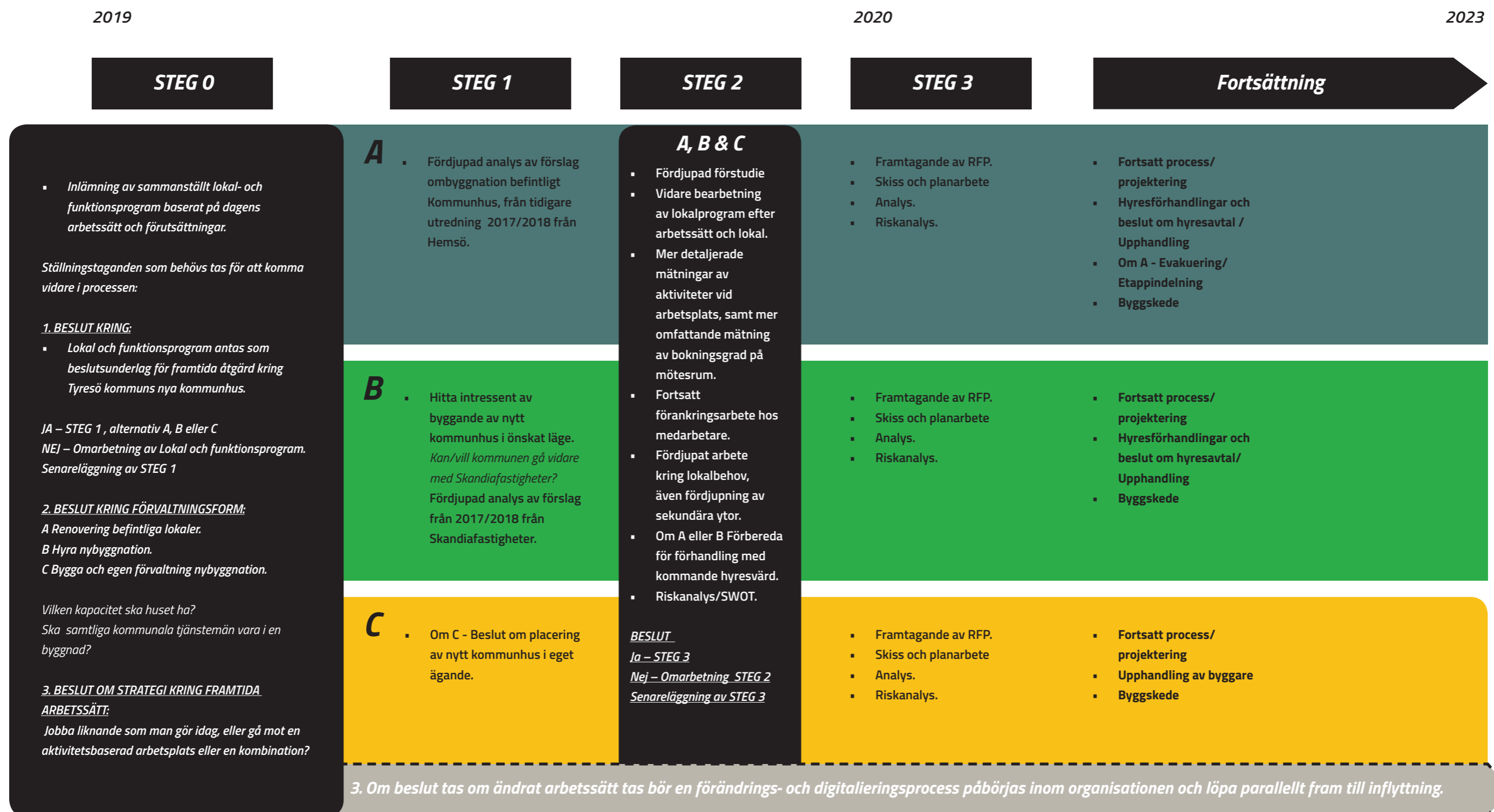
Att placeringen av kommunhuset bör vara centralt finns en samsyn kring. Både för att vara tillgängliga för medborgarna, men också för de som arbetar i huset, med närhet till kommunikationer och möjlighet till parkering av både cykel och bil.

Konsekvenser av evakuering vid ombyggnation

Vid en ev. ombyggnation av befintligt kommunhus bör arbetsmiljö och kostnader för den tillfälliga evakueringen av fastigheten eller förlängning av byggprocess, om den görs i ett etapper, beaktas om verksamheterna sitter kvar under bygget. En riskbedömning bör tas fram.



Förslagen framtida process



Förslagen framtida process

Förslag möjliga placeringar

Om kommunen väljer att bygga det nya kommunhuset för att äga och förvalta det själv, har under projektet framkommit förslag några tänkbara tomter som kan vara aktuella.

Placering A (Bollmora 2:1)

Centrumläge, kan dessutom skapa en "framsida" för Tyresö centrum med en offentlig del med ex bibliotek i entréplan i byggnaden tillsammans med kommunhusets entré. Tomtarean möjlig att bygga på ca 1650 kvm, trolig byggnadsavtryck ca 1250 kvm.

Placering B (Nyboda 1:2)

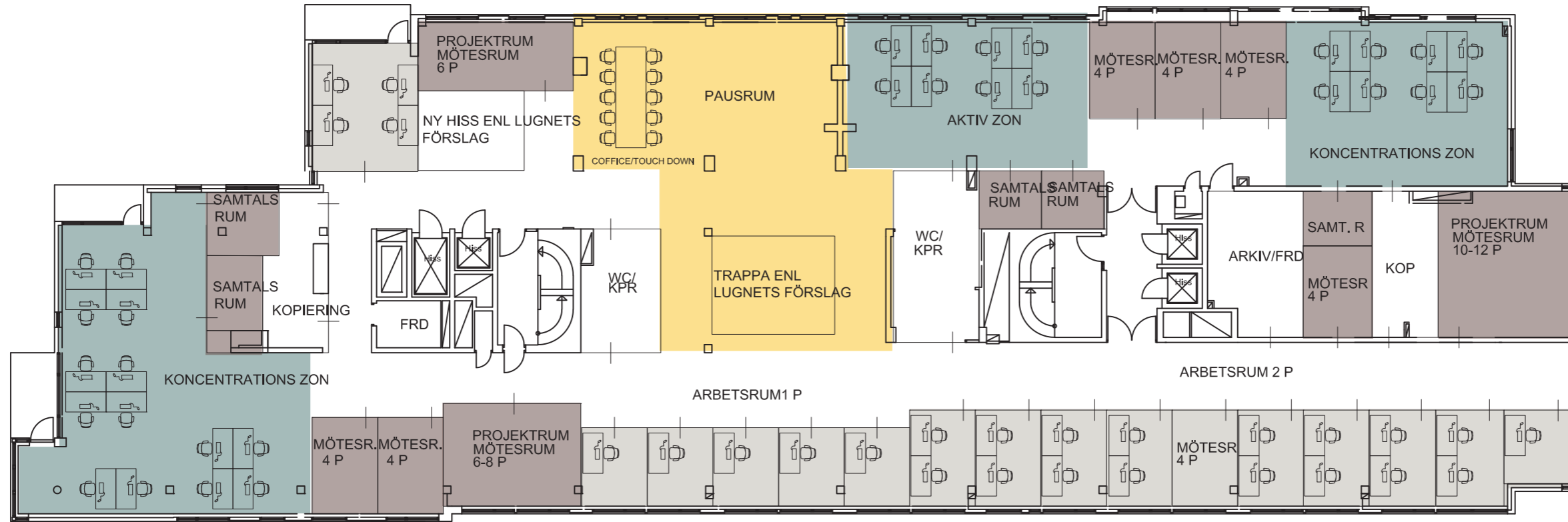
Centrumnära läge, ca 300 m till centrum, möjlighet att skapa öppen förskola i markplan och möjlighet till viss parkeringsyta nära byggnad. Tomtarean ca 13 500 kvm.

Placering C (Tennet 1)

Ca 600 meter till centrum. Om brandstationen ska flytta kan den tomten nyttjas till ett kommunhus. Bra parkeringsmöjlighet men längre till funktioner som restauranger o dyl. Tomtarean ca 12 500 kvm.



CASE KOMBIKONTOR



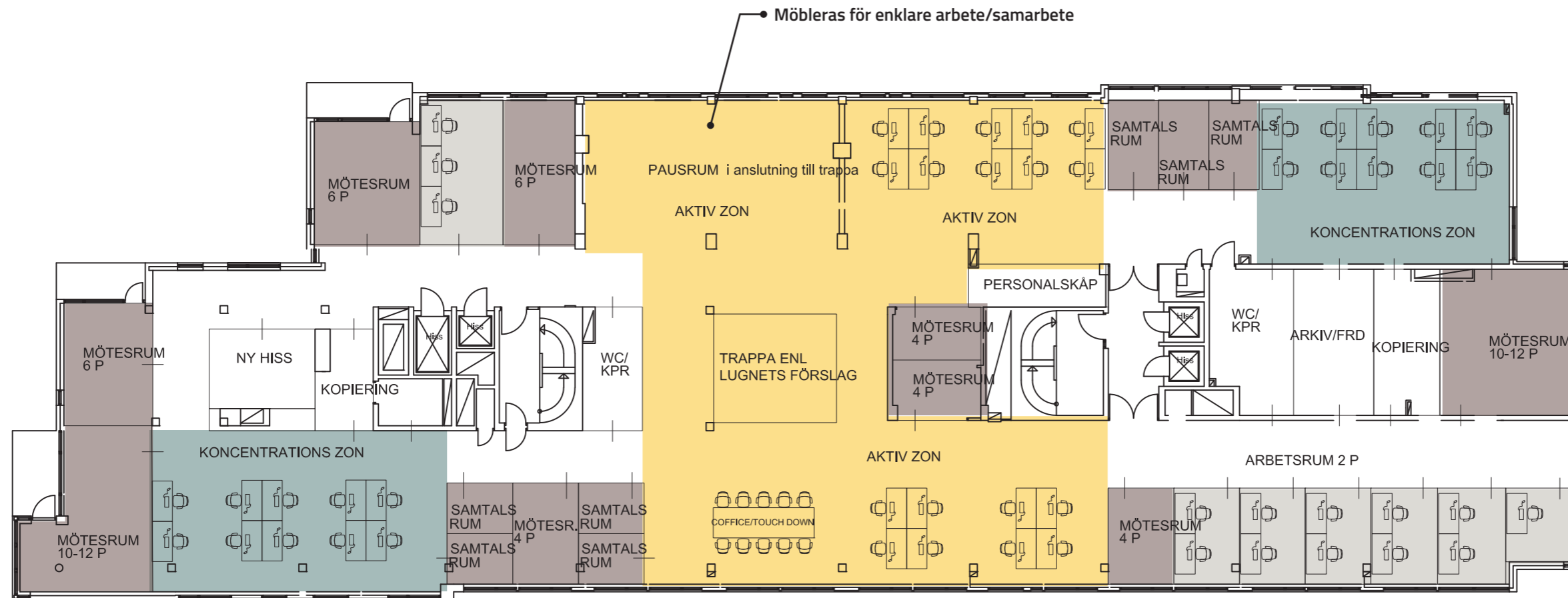
- KONTORSRUM
- KONTORSLANDSKAP
- PAUSYTA/ SAMVERKANSYTA
- MÖTES & SAMTALS RUM

Detta exempel baseras på ytor framtaget i lokalprogrammet och baserat på befintliga lokaler. Vi har analyserat Lugnet arkitekters förslag och behållit deras förslag med en öppen trappa som förbinder våningsplaner samt ett nytt hisspaket. Vi rekommenderar dock en omDisposition av ytorna, med en mer aktiv social zon placerad i området kring den nya trappan. Exemplet redovisar hur ett Kombikontor med fasta platser, skulle kunna planeras inom den befintliga ytan. Möbleringen är redovisad som ett exempel och inte studerad i detalj.

- 30 ST SKRIVBORDSPLOTS I LANDSKAP
- 4 ST SKRIVBORDSPLOTS RUM 4 PERS
- 18 ST SKRIVBORDSPLOTS RUM 2 PERS
- 5 ST SKRIVBORDSPLOTS ENSKILT RUM
- 5 ST SAMTALS RUM
- 6 ST MÖTESRUM 4 P
- 1 ST MÖTESRUM 6 P / PROJEKTRUM
- 1 ST MÖTESRUM 10-12 P / PROJEKTRUM
- 10 ST ANDRA ARBETSPLATSER I LANDSKAP
- (1 ST TOUCHDOWN STORBORD)
- TOT 57 ST SKRIVBORDSPLOTS



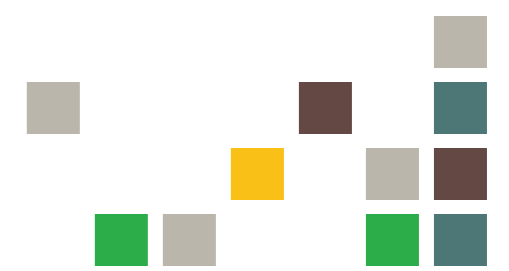
CASE FLEXIBELT ARBETSSÄTT ALT 1



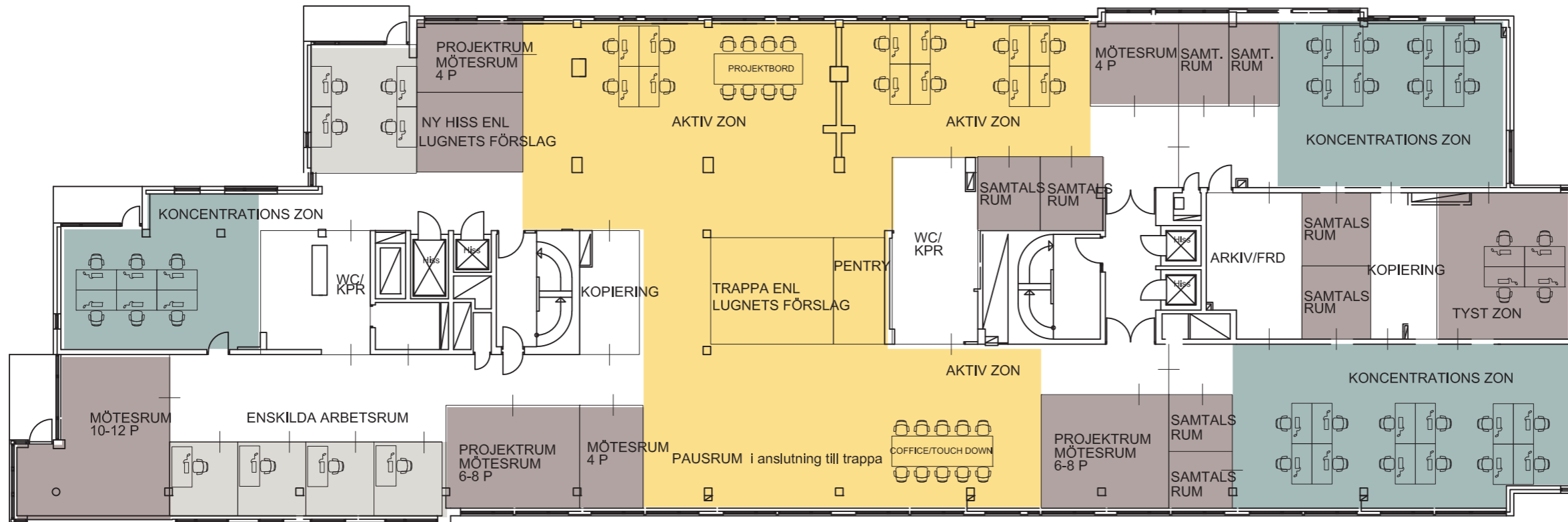
- KONTORSRUM
- KONTORSLANDSKAP
KONCENTRATIONSZON
- KONTORSLANDSKAP
AKTIV ZON/SAMARBETSZON
- MÖTES & SAMTALSRUM

Detta exempel baseras på ytor framtaget i lokalprogrammet och baserat på befintliga lokaler. Vi har analyserat Lugnet arkitekters förslag och behållit deras förslag med en öppen trappa som förbinder våningsplanen samt ett nytt hisspaket. Vi rekommenderar dock en omDisposition av ytorna, med en mer aktiv social zon placerad i området kring den nya trappan. Exemplet redovisar Flex-kontor med arbetszonindelning inom den befintliga ytan. Möbleringen är redovisad som ett exempel och inte studerad i detalj.

- 38 ST SKRIVBORDSPLATSER I LANDSKAP
- 13 ST SKRIVBORDSPLATSER RUM 2-3 PERS
- 1 ST SKRIVBORDSPLATSER ENSKILT RUM
- 7 ST SAMTALSRUM
- 4 ST MÖTESRUM 4 P
- 3 ST MÖTESRUM 6 P / PROJEKTRUM
- 2 ST MÖTESRUM 10-12 P
- 10 ST ANDRA ARBETSPLATSER I LANDSKAP (1 ST TOUCHDOWN STORBORD)
- TOT 52 ST SKRIVBORDSPLATSER



CASE FLEXIBELT ARBETSSÄTT ALT 2



- KONTORSRUM
- KONTORSLANDSKAP
KONCENTRATIONSZON
- KONTORSLANDSKAP
AKTIV ZON/SAMARBETSZON
- MÖTES & SAMTALS RUM

Detta exempel baseras på ytor framtaget i lokalprogrammet och baserat på befintliga lokaler. Vi har analyserat Lugnet arkitekters förslag och behållit deras förslag med en öppen trappa som förbinder våningsplanen samt ett nytt hisspaket. Vi rekommenderar dock en omDisposition av ytorna, med en mer aktiv social zon placerad i området kring den nya trappan. Exemplet redovisar Flex-kontor med arbetszonindelning inom den befintliga ytan. Möbleringen är redovisad som ett exempel och inte studerad i detalj.

- 38 ST SKRIVBORDSPLATSER I LANDSKAP
- 8 ST SKRIVBORDSPLATSER RUM 3-4 PERS
- 4 ST SKRIVBORDSPLATSER ENSKILT RUM
- 6 ST SAMTALS RUM
- 2 ST MÖTESRUM 4 P
- 2 ST MÖTESRUM 6 P / PROJEKTRUM
- 1 ST MÖTESRUM 10-12 P
- 18 ST ANDRA ARBETSPLATSER I LANDSKAP
- (1 ST PROJEKT BORD/ 1 ST TOUCHDOWN STORBORD)
- TOT 50 ST SKRIVBORDSPLATSER



Lokalprogram

Framtida gemensamma ytor

Under arbetet har det framkommit en tydligare bild av hur vissa miljöer ska utformas.

Medborgarfokus som märks i entréytor

För att stimulera liv och rörelse i huset kommer receptionen med kringytor att vara ett viktigt nav i ett framtida kommunhus och ges en större yta än vad den disponerar idag.

Entré, reception, service center och väntrumshotell i kommunhuset bör vara en generös yta, vara en välkomnande och aktiv miljö som blir en mötesplats för kommuninvånare. Där ska det i högre grad än idag ska kunna visas vad som händer i kommunen, marknadsföring av kommunen, mm. Ytan kan också innehålla kompletterande funktioner som lockar kommuninvånare som ex café med arbetsplatser, scen och möjlighet att läsa tidningar.

I samband entréytan bör ett flertal besöks, mötes och konferensrum ligga, där flertalet ska vara bokningsbara. Då kan även medborgare så som föreningar o. dyl. nyttja dessa lokaler efter kontorstid.

Möjlighet finns också att bygga flera konferensrum som kan bilda en större sal med ex. vikväggar för större mötena för t. ex. kommunfullmäktige och kan hyras ut som mässlokal eller andra evenemang i kommunen om behov finns.

Gemensamma sociala ytor

Flera sociala ytor som är gränsöverskridande och uppmuntar till samverkan, sociala-, informella möten, fler platser för spontana möten, bör skapas. Där har framkommit önskemål om ex en matsal/café, där man kan äta medhavd mat och köpa ex enklare rätter, som idag har kommunens café sopplunch på onsdagar. Matsal/café kan ligga i samband med möjlighet att komma ut som en terrass eller dylikt. Även bör rymligare ytor för fika skapas i närhet till arbetsplatserna där medarbetarna kan träffas och samtala i större och mindre grupper.

Entré och Service center, gemensamma besöks och mötesrum	Tryggt utan väktare/ej synlig säkerhet. Inbjudande mötesplats. Service och information. Marknadsföring kring kommunen. Representativt. Plats för lokala företag att synas. Plats för konst och dyl. Lokaler för krisorganisationen (idag alla konferensrum med tillhörande förråd).				
	Antal	å	Program Nettoyta	Yta idag	Anm
Publika ytor					
Reception med arbetsplatsutrymme för 2 pers	1	15	15	15	Plats för väktare
Väntrum	2	120	240	90	
Besöks/Mötesrum publikt 2-6 p	10	15	150	0	
Besöks/Mötesrum publikt 7-15	10	25	250	175	
Besöksrum små säkra	10	15	150	15	
Besöksrum större säkra	5	25	125	19	
Konferensrum 16-	3	80	240	160	
WC Besökare	3	2	6	6	
RWC Besökare	2	5	10	15	
Arbetsplatsytor	10	15	150	15	
Arbetsplats 1 pers	2	10	20	52	Ett backoffice till reception
Arbetsplats landskap 15 pers	1	80	80	70	
Arbetsplats för besök	1	25	25	24	
Samtals/telefonrum	3	6	18	0	
Mötesrum, kontor 4-15	1	15	15	12	
Fika/lunchutrymme medarb.	1	30	30	7	
Kopieringsrum	1	10	10	3	
Närarkiv	1	15	15	0	
FRD kontor	1	10	10	0	
FRD reception	1	5	5	0	Broschyrer till väntrum odyl
KPR	1	5	5	7	
WC	3	2	6	6	
RWC	1	5	5	5	
Summa			1559		Bef yta ritning ca 870 kvm.
Lunchrum/Servering					
	Antal	å	Program Nettoyta	Yta idag	Anm
Servering	1	100	100	142	
Diskinlämning	1	5	5	0	
Kök odyl.	1	40	40	40	
Café	1	50	50	0	I samband med SC?
Personalmatsal	1	300	300	0	
Städ	1	4	4	0	
Kapprum	1	4	4	0	
WC	3	2	6	0	
RWC	1	5	5	5	
Summa			514		Bef. yta ritning ca 190 kvm

Sammanfattning nuvande lokalytor

I december 2018 satt kommunens tjänstemän i fem stycken olika lokaler inom Tyresö kommun. I lokalytorna är inte söderkontoret inräknat. Även kommentarer kring standard i resp. lokal.

Kommunhuset

Kommunhuset hade ca 345st arbetsplatser fördelade på 254st kontorsrum. Ojämlig standard i huset, lunchrum generellt för små. Ca 8200 kvm lokalarea. Entréplanet utgör 1950 kvm (ca 550 kvm arbetsplatsyta).

Skandiafastigheter

I samband med biblioteket inne i centrum i dec 2018 fanns det ca 24st aktivitetsbaserade arbetsplatser fördelade på 5st kontorsrum. Ca 200 kvm lokalarea.

Radiovägen 31

Idag är det ca 45st arbetsplatser fördelade på 24st kontorsrum. De upplever att de börjar bli trångbudda i lokalerna. I övrigt trivs de med lokalernas utformning. Vissa tycker att det ligger långt från centrum och kommunhuset. Ca 770 kvm lokalarea.

Masten

66st arbetsplatser fördelade på 45st kontorsrum. Överhörning från skola som ligger i samma byggnad. Ca 1880 kvm bruttoarea.

Landstingshuset

i dec 2018 fanns 36st arbetsplatser fördelade på 32st kontorsrum. Missnöje med standarden på lokalerna, ljudmiljön och klagomål på överhörning mellan rum. Trångt. Ca 600 kvm lokalarea.

TOTAL ca 10 000 kvm lokalarea



Lokalprogram

Aktiv arbetsplats

Utöver de ”vanliga” ytorna på en arbetsplats, vill Tyresö kommun jobba mot att vara en hälsofrämjande arbetsplats. Här kan man på möjligheten att ha någon form av träningslokal, antingen för bokade aktiviteter eller att man som medarbetare kan ”spontanträna” på lunchen. I samband med detta bör ett rymligare omklädningsrum skapas för de som cyklar eller springer till jobbet, och möjlighet att förvara ombyten. Möjlighet att förvara cykeln säkert är också något som bör finnas med i ett framtida kommunhus där det finns utrymme för en ökad andel medarbetare som cyklar.

Pers. utrymmen	Program				
	Antal	å	Nettoyta	Yta idag	Anm
Omklädning dam	1	45	45		
Omklädning herr	1	45	45		
Omklädning neutral	1	20	20		
WC/Dusch	1	40	40		
Vilrum	1	8	8		
Cykelrum	1		0	?	Parkering i flera nivåer?
Gym/träning	1	100	100		
Summa			258	0	
Arbetsplatsutrymme	Program				
	Antal	å	Nettoyta	Yta idag	Anm
Arbetsplats 1 pers	200	10	2000	4200	
Arbetsplats 2 pers	100	16	1600	1910	
Arbetsplats 3-5 pers	40	32	1280	1850	
Arbetsplats landskap	15	50	750	270	
Samtals/telefonrum	60	6	360		
Mötesrum små	25	16	400	210	
Mötesrum större	15	20	300	290	
Fika/lunchutrymme	20	60	1200	195	
Kopieringsrum	15	20	300	200	
FRD	15	15	225	130	
Närarkiv	15	15	225	275	
WC	50	2	100	160	
RWC	16	5	80	75	
Kapprum	5	8	40	20	
Vilrum	5	8	40	20	
Vaktmästeri/intern service	Behov av godsmottagning				
	Antal	å	Nettoyta	Yta idag	Anm
Helpdesk (vaktmästeri)	1	60	60	36	
Arbetsplats 1 pers	1	10	10	6	
Arbetsplats landskap	1	30	30	0	
Fika/lunchutrymme	1	20	20	0	
Kontors"shop"	1	20	20	10	
Mottagningsyta gods	1	40	40	0	
Verkstadsyta	1	60	60	60	Idag inkl lunch/fika yta
Tryckeri	1	50	50	50	
FRD kontorsmaterial	1	20	20	0	
FRD tryckeri	1	20	20	0	
FRD vaktmästeri	1	20	20	0	
WC	1	2	2	0	
RWC	1	5	5	0	
Summa			297		Bef. yta ritning ca 170 kvm

Sammanfattning föreslagna lokalytor

Arbetsytor ca 8900 kvm
 Entré och serviceytor ca 2000 kvm
 Övriga personalutrymmen (som gemensamt lunchrum, omklädningsrum mm.) ca 560 kvm

TOTAL ca 13 700 kvm lokalarea (NTA x 1.2)
(Utökade ytor mot befintliga ytor främst i entréytor, serviceytor, servering och personalutrymmen)

Utöver dessa utrymmen tillkommer centrala förråd, centralarkiv, städcentraler mm. samt teknikutrymmen o. dyl.
TOTAL ca 15 400 kvm bruttoarea (NTA x 1.35)

