

Arkivsaknr                21/08172-1  
Saksbehandler            Marthe Høyer Pedersen

Saksgang	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalget	07.06.2021
Administrasjonsutvalget	16.06.2021
Formannskapet	15.06.2021
Kommunestyret	23.06.2021

## **Desentralisering av kommunale arbeidsplasser**

### **Kommunedirektørens innstilling til vedtak:**

Sak om desentralisering av kommunale arbeidsplasser tas til orientering.

Stig Tore Johnsen  
Kommunedirektør

Mari Enoksen Hult  
Stabssjef Politisk og adm. ledelse

## Hva saken gjelder

I kommunestyrets møte 27. januar 2021 ble det fremmet privat forslag fra Pål Julius Skogholt (SV) om desentralisering av kommunale arbeidsplasser. Det ble i møtet fattet vedtak der kommunestyret ba administrasjonen redegjøre for hvor det finnes eller kan gjøres enkelt tilgjengelig kontor utenfor rådhuset og hvordan en kan legge til rette for at kontoransatte kan ha sin daglige arbeidsplass utenfor rådhuset.

## Saksutredning

Det er gjennomført en studie på aktuelle bygg som kan disponeres for formålet (se vedlegg).

Aktuelle enhetsledere har vært forespurt om det er tilgjengelig arealer og kontorplasser i de bygg som er utpekt som eget til formålet.

Det er per i dag få ledige kontorplasser i distriktene som enkelt kan gjøres tilgjengelig for medarbeidere som ønsker å ha sin daglige arbeidsplass utenfor Rådhuset eller andre sentrumsnære kontorlokaler. De plassene som i dag er ledige, bør det derimot vurderes om kan tilbys medarbeidere som ønsker det. Det samme med lokaler som blir ledige og tilgjengelige på et senere tidspunkt. Dette gjelder både medarbeidere som allerede er i et arbeidsforhold i Tromsø kommune, men også i forbindelse med tilsetning av nye medarbeidere. I forbindelse med revideringen av Tromsø kommunes retningslinjer for tilsetning, bør man drøfte muligheten for å innføre et punkt som forplikter arbeidsgiver til å vurdere hvorvidt stillingen som skal lyses ut har arbeidsoppgaver det er mulig å utføre fra fjernarbeidsplasser, for eksempel i tilgjengelige kontorlokaler i distriktene. Dersom stillingens arbeidsoppgaver ikke er til hinder for dette, bør det opplyses om denne muligheten i stillingens utlysningstekst.

På samme måte må arbeidsgiver gjøre tilsvarende vurderinger for medarbeidere som ønsker å endre sitt arbeidssted til kontorplasser i distriktene. Plassverneombud bør alltid involveres i slike vurderinger, da et bytte av arbeidssted for enkelte ansatte vil kunne få innvirkning på arbeidsmiljøet til alle ansatte i fagmiljøet, i tillegg til medarbeideren som benytter seg av annet arbeidssted.

I forbindelse med pandemien har mange medarbeidere i Tromsø kommune i stor grad utført de fleste av sine arbeidsoppgaver på hjemmekontor, enten fullt ut i lengre og kortere perioder, eller en kombinasjon av hjemmekontor og stedlig tilstedeværelse på kontoret på jobb. Det å jobbe fra kontorplass i distriktene, og på den måten ikke sitte samlokalisert med øvrige kollegaer innenfor samme tjeneste/enhet, kan i stor grad sammenlignes med å jobbe på hjemmekontor. De erfaringene vi har gjort oss fra bruken av hjemmekontor det siste året, vil derfor være nødvendig å ta med videre når arbeidsgiver vurderer hvordan det kan legges til rette for at kontoransatte kan ha sin daglige arbeidsplass utenfor Rådhuset.

I november/desember 2020 gjennomførte Bærum kommune en spørreundersøkelse blant sine ansatte for å kartlegge og vurdere erfaringene fra ansatte som utfører sitt arbeid på hjemmekontor, og på den måten kunne jobbe videre med å legge til rette for videre bruk av hjemmekontor også etter at pandemien er over. Funnene fra spørreundersøkelsen peker på både utfordringer og fordeler med å jobbe på hjemmekontor, og det må antas at mange av de samme utfordringene og fordelene vil gjøre seg gjeldene for medarbeidere som jobber i kontorlokaler ute i distriktene. Disse må man ta i betraktning ved vurderingen av hvordan arbeidsgiver kan tilrettelegge for medarbeidere som jobber på kontorplasser i distriktene, slik at disse sikres et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.

Medarbeidere som har sitt faste arbeidsted i kontorlokale i distriktet, vil ikke være samlokalisert med resten av sine kollegaer i samme fagmiljø. Funnene fra undersøkelsen i Bærum kommune har vist at den største ulempen med å jobbe på hjemmekontor, er mindre kontakt med kollegaer. Dette vil kunne få innvirkninger på medarbeideres psykososiale arbeidsmiljø i form av mindre variasjon og avbrudd i arbeidet, mindre mulighet til faglig utvikling og mindre mulighet for sosial og uformell kontakt med kollegaene. Videre peker funnene fra spørreundersøkelsen på at ledere selv opplevde det som utfordrende å lede medarbeidere på avstand.

Dersom arbeidsgiver skal tilby medarbeidere å ha sin arbeidsplass andre steder enn sentrumsnære kontorlokaler, må det utarbeides retningslinjer for ivaretagelse og oppfølging av ansatte på slike fjernarbeidsplasser. Disse retningslinjene må bidra til å avklare hvordan arbeidsgiver ivaretar behov og forpliktelser rundt arbeidsmiljø, medbestemmelse og medvirkning. Retningslinjene bør også si noe om hvordan ledere kan gi støtte og tilbakemeldinger til medarbeidere lokalisert i kontorplasser i distriktene, selv om det vil være variasjoner i behov på blant annet hyppighet og form på kontakt mellom leder og medarbeider. Det bør også vurderes om det bør åpnes opp for at medarbeidere jobber samtlige dager i uka på fjernarbeidsplass, eller om det bør settes et tak på maks antall dager på for eksempel 3 dager per uke. Dette av hensyn til arbeidsmiljø og behovet for samvær med kollegaer.

Videre vil det også kunne være behov for å gi opplæring og veiledning til ledere i å lede og følge opp medarbeidere på avstand. Her vil man også kunne se på muligheten for å utarbeide en «verktøykasse» med tips og råd til ledere som har medarbeidere med arbeidsplass ute i distriktene.

## **Konklusjon**

Det er et fåtall tilgjengelige plasser i eksisterende bygningsmasse som er tilpasset og kan tas i bruk uten større kostnader. En plass er allerede tatt i bruk til formålet. Ved investeringer kan flere plasser gjøres tilgjengelig i litt eldre bygg som står tomme uten noen bruk.

De få plassene som er tilgjengelig, vil det likevel være mulig å tilby kontoransatte som ønsker dette og der det anses hensiktsmessig med tanke på den ansattes arbeidsoppgaver. Det må da utarbeides retningslinjer for dette, slik at ledere er i stand til å ivareta medarbeidere som arbeider fra slike kontorplasser.

## **Vedtakskompetanse**

Kommunestyret.

## **Vedlegg**

Distriktskontor