

Sammanställning workshop resfria möten, Hela RESAN & REDI, Eksjö 2019-09-16

1. Hur arbetar ni med resfria möten idag?

- **Ingen central strategi/struktur, ostrukturerat.** Individbaserat, det beror på den enskilda individen, ej strukturerat i organisationen.
- **Bärare/ägare av frågan saknas → ny roll/funktion behövs**
- Den som är intresserad bokar digitala möten
- Enskilda verksamheter uppmanas att testa verktygen
- Krav på verksamheter att ha digitala/resfria möten för att klara arbetsdagen
- Högländets IT: Policy vilket verktyg som ska användas. 1 Stationär och mobil utrustning. Många videomöten. Leverantörs- och nätverksmöte. Vartannat möte videomöte.
- Sävsjö: Info på chefsträffar. Ordnat grundläggande behov av information, mallar, guider (intranät) och utrustning i konferensrum. Har även mobil utrustning.
- Värnamo kommun är utbildad i digitala möten. Har utrustning. Har projekt maj 2018-maj 2020 för att öka den digitala kompetensen. Jobbar från ledningsnivå ned till medarbetare.
- Vissa personer använder det- ej allmänt spritt. I första hand Skype. Finns förväntningar.
- Koppling till intranät, dokumenthantering m.m.. Internt en sak, men det måste också finnas extern samverkansyta.
- Redundans → Teams (Office 365). Möjlighet att ringa in VIKTIGT, det löser en del (Skype)möten.
- IT: många kontaktytor med externa leverantörer
- Några enstaka politiker möten digitalt, har gått från noll till några
- **Möjlighet att hälften av mötena digitalt är identifierat**
- Hybridmöten ibland (fysiskt möte där en del deltagare är med på länk)
- Kommungemensamma projekt har blivit bättre, ofta ännu bättre med extern projektledare

2. Vilka utmaningar står ni inför?

- Tillgång till teknik
- **Teknikproblem**
- Nya datorer, vilka utgångar finns/finns inte? Adaptrar och tillgång till dessa.
- Externa mötesrum, utmaningar med tekniken.
- **Rädsla/ovana/ovilja**
- Infosäkerhet allt viktigare med molntjänster, brist på kunskap inom området (3)
- Olika system → hur hantera?
- **Möteskultur**
- **Förändrade arbetssätt, förändringsledning och den inre processen hos användarna/ i organisationen**
- Handhavandeproblem/okunskap
- Sekretess- vilka verktyg vågar man använda. Säkerställa identitet hos motpart.
- Komplex organisation- som kommun har man många aktörer och nätverk att förhålla sig till.
- **Vem driver frågan? Skypeansvarig, ställer krav på verksamheten, följer upp. Systemansvarig?**
- System och verktyg byts ut fortare än organisationen hinner implementera dem.

- **Kompetensutveckling.** Upprätthålla kompetens. Det får inte bli ett projekt, fortlöpande arbete när nya medarbetare börjar.
- Struktur, skapa förutsättningar för bra möten överlag (oavsett fysiska eller digitala)
- Terminologin
- Att få till vana att kunna ha hybridmöten
- Att få Länsstyrelsen och Region Jönköpings län att ta lead. Hållbarhet och miljömötena släpar när det gäller att bjuda in digitalt.
- Kompetensförsörjning
- Att ge/få rätt förutsättningar för den som aldrig testat innan. Inte ta för givet att folk kan.
- Brist på konferensrum

3. Vad har ni för visioner för resfria möten?

- **Naturligt sätt att mötas- externt och internt.**
- **Trygg i tekniken**
- **Effektiva möten**
- **Standardpaket (teknik & instruktion)**
- Ingen antagen vision kring frågan
- Förväntan från politiker om att spara pengar på resfria möten
- Minska koldioxidutsläpp
- Förväntan att organisationen ska "digitaliseras"
- Utbildning för certifierad mötestekniker i Jkpg län
- Tillgänglighet och delaktighet för alla medborgare
- Verksamhetsanpassade insatser. Inte trycka ut generella initiativ i verksamheten.
- Trygghet hos användarna
- En naturlig del av det hållbara (icke-)resandet
- Mer/bättre kvällsfritid
- "Det ska bara funka"
- Synliggjord ökad intern effektivitet och välmående (mtp tidsstress)
- Kompetensförsörjningslösning
- Våga ha kortare möten, t.ex. 10 minuter avstämningsmöte

4. Utifrån nuläget, vad krävs för att uppnå er vision?

- **"Behöver vi ha det här mötet överhuvudtaget"** borde vara första frågan en ställer sig.
- **Fungerande teknik, rätt teknik**
- Inventering - vad passar digitalt "långt hängande frukter"
- Utbildning
- **Öva/testa/våga misslyckas**
- Beteendeförändring
- Ledningsstöd/politiskt stöd
- Resepolicy, ta fram... följa...
- Se till olika verksamhetsområden och vilka effekter som kan uppnås, snarare än den stora organisationen
- **Tydlig ledning som pekar ut riktningen. Ledningsbeslut: cheferna börjar, ok jobba på distans (kompetensförsörjning), avsättning av resurser, styrt ledarskap.**

- **En palett av olika lösningar. Olika system- olika utbildningar**
- Kompetensutveckling kopplat till både till verksamhet och invånare. Digital PT (personlig tränare).
- **Goda ambassadörer**
- **Bra sätt att presentera och visualisera nyttorna**
- **Förståelse** för omfattningen och möjligheterna,
- **Förståelse** för den ekonomiska biten
- Handlingsplan med konkreta åtgärder som ger verkstad
- Plocka in digitala möten i andra pågående processer.

5. Hur arbetar ni för ökad förankring, utveckling och rollfördelning?

- Högländssamarbete
- Utbyte av erfarenheter
- "Rullande mötesansvarig"
- Beslut → policys → uppföljning
- Förankrar hos ledningsgrupp- visa verktyg och mätningar
- Arbetar med styrning och ledning av IT-stöd
- Ta fram riktlinjer gemensamt på högländet, även utbildning?
- Krävs en engagerad ledning
- Att avsätta tid för de personer som involveras

6. Vilka för vara inkluderade i arbetet för resfria möten? Hur når vi ut till hela organisationen?

- Inventering/utbildning
- Se ur "kundens glasögon"
- Politiken
- Ledning (2)
- IT
- HR
- Juridik
- Ekonomi
- Upphandling

Sammanställt av Energikontor Norra Småland

