SALA KOMMUN

Kommunstyrelsens förvaltning

Inkomna motioner, medborgarförslag, interpellationer och frågor vid kommunfullmäktiges sammanträde 2020-01-27

Till kommunfullmäktige har inkommit följande motioner, medborgarförslag, interpellationer och frågor:

Motioner

1. Motion om att göra Sala kommun jämlikt, dnr 2020/98
   Motionen är undertecknad Hanna Westman (SBÄ)
   Motionären yrkar,
   att Sala kommun inför avgiftsfri särskild kollektivtrafik för färdtjänstresor och i och med det inför samma taxa som för busszonerna. Att kostnaderna för detta tas från kommunstyrelsens egna förfogande 2020.

   att säkerställa att Sala kommun ska ha 100% jämställdhet mellan män och kvinnors likvärdiga löner senast 2021 och att prioritera de kvinnodominerade yrkens värde genom att prioritera dem i lönerevisionen2021. Dvs göra en riktad kommunal lönesatsning på de lönegrupper där det finns flest kvinnor som arbetar i Sala kommun samt att ta med detta in i budgetarbete 2021.

   att år 2020 ge i uppdrag till skolnämnden och arbetsgivaredelegationen att införa fria arbetskläder till alla tillsvidareanställda inom barnomsorgen i Sala kommun, då det idag endast erbjuds manliga yrkeskategorier inom gata/park och fastighet och finansiera det genom det egna förfogande som finns hos kommunstyrelsen.

   att ge i uppdrag till skolnämnden att se över varför killar har svårt att nå behörighet efter gymnasiet och tjejers behörighet till yrkesprogrammen konstant minskar och ge kommunstyrelsen i uppdrag att öka tjejers möjligheter att klara kurserna på SFI och arbeta aktivt för att alla ungdomar mellan 17-21 ges möjlighet att komma i arbete.

   att införa en regel att alla föreningar i Sala som begär ekonomiskt stöd/bidrag redogörför hur deras verksamhet säkerställer att ingen diskrimineras utifrån funktionshinder, religion, sexuell läggning, politisk åskådning, könstillhörighet, ålder eller kön förekommer inom eller i sambandmed deras verksamhet.

SALA4000, v 2.0, 2012-08-27

2. Motion om förbättrade vägar vid gruvan, dnr 2020/99
   Motionen är undertecknad Magnus Eriksson (SBÄ) och Hanna Westman (SBÄ)
   Motionärerna yrkar,
   att det tas fram en underhållsplan för gruvområdets vägar tillsammans med de lokala aktörerna på området och andra intressenter som visar intresse att delta i skötseln av området.

3. Motion om att öka möjligheterna till distansarbete för de kommunanställda, för att öka effektivitet, förbättra miljön och minska lokalkostnader, dnr 2020/100
   Motionen är undertecknad Magnus Eriksson (SBÄ), Hanna Westman (SBÄ), Ulf Westman (SBÄ) och Lars Strandberg (SBÄ)
   Motionärerna yrkar,
   att Sala kommun tar fram en arbetsgivarpolicy som främjar distansarbete och tydliga riktlinjer samt avtalsförslag på hur distansarbetet ska utföras.

Medborgarförslag

1. Inga inkomna medborgarförslag under perioden.

Interpellationer

1. Interpellation till kommunstyrelsens ordförande om det pågår något arbete i kommunen om att bli en attraktiv arbetsgivare, dnr 2020/142.
   Interpellationen är ställt av Ulrika Spårebo (S).

Frågor

1. Inga inkomna frågor under perioden.

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Ink. 2020 -01- 11
Diarienr 2020/98
Dpb:

SALAS BÄSTA!

MOTION - GÖR SALA KOMMUN JÄMLIKT!

MÅL 10 AGENDA 2030 – ETT MINDRE OJÄMLIKT SAMHÄLLE
Grunden för ett hållbart samhälle är en rättvis fördelning av resurser och såväl ekonomiskt, socialt och politiskt inflytande i samhället. Globala målens ledord är Leave No One Behind och mål 10 belyser vikten av att verka för ett samhälle där ingen lämnas utanför i utvecklingen.

Ett jämlikt samhälle bygger på principen om allas lika rättigheter och möjligheter oberoende av t.ex. kön, etnicitet, religion, funktionsvariation, ålder och annan ställning. Även om många länder har haft en positiv ekonomisk utveckling med minskad fattigdom under de senaste decennierna, så har klyftorna ökat både inom och mellan länder. Jämlikhet minskar risken för konflikter och främjar alla människors möjlighet att delta i och påverka samhällsutvecklingen. Både i världen och i vår kommun.
I vår kommun finns det flera delar som behöver bli bättre för att vi ska komma närmare detta mål. Vi har flera områden som vi vill se att kommunen förbättrar för att arbeta mot målet minskad ojämlikhet. Jag föreslår därför kommunfullmäktige besluta:

Att Sala kommun inför avgiftsfri särskild kollektivtrafik för färdtjänstresor och i och med det inför samma taxa som för busszonerna. Att kostnaderna för detta tas från kommunstyrelsens egna förfogande 2020.

Att säkerställa att Sala kommun ska ha 100% jämställdhet mellan män och kvinnors likvärdiga löner senast 2021 och att prioritera de kvinnodominerade yrkens värde genom att prioritera dem i lönerevisionen 2021. D v s göra en riktad kommunal lönesatsning på de lönegrupper där det finns flest kvinnor som arbetar i Sala kommun samt att ta med detta in i budgetarbete 2021.

Att år 2020 ge i uppdrag till skolnämnden och arbetsgivaredelegationen att införa fria arbetskläder till alla tillsvidareanställda inom barnomsorgen i Sala kommun, då det idag endast erbjuds manliga yrkeskategorier inom gata/park och fastighet och finansiera det genom det egna förfogande som finns hos kommunstyrelsen.

Att ge i uppdrag till skolnämnden att se över varför killar har svårt att nå behörighet efter gymnasiet och tjejers behörighet till yrkesprogrammen konstant minskar och ge kommunstyrelsen i uppdrag att öka tjejers möjligheter att klara kurserna på SFI och arbeta aktivt för att alla ungdomar mellan 17-21 ges möjlighet att komma i arbete.

Att införa en regel att alla föreningar i Sala som begär ekonomiskt stöd/bidrag redogör för hur deras verksamhet säkerställer att ingen diskrimineras utifrån funktionshinder, religion, sexuell läggning, politisk åskådning, könstillhörighet, ålder eller kön förekommer inom eller i samband med deras verksamhet.

Hanna Westman, ledamot kommunfullmäktige, Salas Bästa

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Ink. 2020 -01- 11
Diarienr 2020/99
Dpb:

SALAS BÄSTA!

MOTION - FÖRBÄTTRADE VÄGAR VID GRUVAN

De grusvägar som finns på gruvområdet är eftersatta och behöver förbättras, för att kunna ge ett gott intryck och säkerställa att turisterna får en så bra upplevelse som möjligt. Det gagnar både Silvergruvan och näringslivet som också drar nytta av Silvergruvans turister.

Då vi fått förslag från medlemmar inom vårt parti att detta borde åtgärdas vill vi föreslå att en underhållsplan tas fram tillsammans med Sala Silvergruva och att andra intressenter bjuds in till att hjälpa till att se till så att området får bra vägar både nu och löpande.

Vi föreslår därför kommunfullmäktige besluta:
Att det tas fram en underhållsplan för gruvområdets vägar tillsammans med de lokala aktörerna på området och andra intressenter som visar intresse att delta i skötseln av området.

Magnus Eriksson, Gruppledare kommunfullmäktige Salas Bästa

Hanna Westman, ledamot kommunfullmäktige, Salas Bästa

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Ink. 2020 -01- 11
Diarienr 2020/100
Dpb:

SALAS BÄSTA!

MOTION – Öka möjligheterna till distansarbete för de kommunanställda, för att öka effektivitet, förbättra miljön och minska lokalkostnader.

Distansarbetets tid är här

Fler och fler jobbar hemifrån åtminstone delvis. Det förväntas leda till en kraftfull förändring i dagens jobblandskap.

- 2017 sade 5 procent av anställda inom EU att de "brukar" jobba hemifrån, medan 9,6 procent av anställda "ibland" jobbar hemifrån (en ökning från 7,7 procent 2008). Och Sverige hörde till de länder som har störst andel distansarbete inom EU.
- Mellan 2005 och 2017 ökade andelen amerikaner som jobbade hemifrån minst halvtid med 159 procent.
- Upwork, en webbplats för frilansarbete, förutspår att till 2028 kommer 73 procent av alla team ha folk som arbetar på distans.
- Svenska chefer har länge sett positivt på distansarbete och menade redan 2013 att det ökar produktiviteten.

Distansarbetare är inte en homogen massa

Fram till nu har distansarbete ofta kopplats till vissa typer av jobb som data, kundtjänst, skrivjobb och programmering. Men den synen ändras snabbt när fler och fler arbetar hemifrån på del- eller heltid. Hur ser arbetsstyrkan ut och vilka tjänster handlar det om?

- Nederländerna, Luxemburg och Finland är de EU-länder som har högst andel personal som "brukar" jobba hemifrån (13,7, 12,7 respektive 12,3 procent). Jämförelsevis har Rumänien och Bulgarien de lägsta andelen anställda som "brukar" jobba hemma (0,4 respektive 0,3 procent). Och Sverige hörde till de länder som har störst andel distansarbete inom EU.
- 5,3 procent av kvinnliga anställda inom EU arbetar oftast hemma, jämfört med 4,7 procent av manliga anställda. Men det är faktiskt omvänt i vissa länder, som Nederländerna (14,7 procent av männen jämfört med 12,6 procent av kvinnorna) och Danmark (9,5 procent av männen jämfört med 7,6 procent av kvinnorna).
- 70 procent av distansarbetarna är mellan 25 och 44 år.
- Både distansarbetare och personal på plats på företag har lika hög sannolikhet för att ha barn: 77 procent av distansarbetarna, jämfört med 75 procent av kontorspersonal.

- Under 2018 växte den amerikanska andelen personal som jobbade hemma med 50 procent eller mer i 9 branscher som man inte brukar förknippa med distansarbete. Bland annat jobbade man inom juridik, forskning, marknadsföring, välgörenhet, försäkring, matematik och ekonomi.
- Att arbeta hemma innebär inte per definition att personalen får mer flexibla arbetstider, och det garanterar inte heller den frihet som frilansande kan innebära. Sextio procent av personal som jobbar hemifrån uppgav att de har en helt vanlig arbetsvecka (måndag-fredag, 9-17).

Distansarbete gör personalen gladare

Att kunna få jobba hemma är en otroligt stor del av jobbtillfredsställelsen för miljontals anställda. Många ser det som det enda alternativet och man har inte alls lust att jobba inhouse igen.

- 81 procent av distansarbetarna säger att de är nöjda med sina befintliga anställningar, en 57 procent högre siffra än snittet för anställda.
- 88 procent av de som jobbar hemma skulle rekommendera det till släkt och vänner.
- 55 procent av brittiska jobbpendlare rapporterar ökade stressnivåer på grund av resan till och från jobbet, och 23 procent av amerikaner har slutat på jobb på grund av pendlingen till arbetsplatsen. Jämförelsevis kan nämnas att 82 procent av distansarbetare uppgav sänkta stressnivåer.
- Endast 20 procent av de som jobbar hemifrån skulle hellre börja jobba på kontor igen.
- 52 procent av personal som arbetar på företag utan möjlighet att jobba hemifrån önskar att arbetsgivaren skulle tillåta det.

Distansarbete gör personalen mer produktiv

Inte bara blir de som får jobba hemma nöjdare, utan det innebär också fördelar för företaget i form av ökad produktivitet och effektivitet.

- 53 procent av distansarbetarna arbetar regelbundet mer än 40 timmar per vecka, jämfört 28 procent av personal som jobbar på kontor.
- Enligt en studie från Stanford University 2017 om den kinesiska resebyrån Ctrip visade det sig att de som arbetade hemma var 13 procent mer effektiva jämfört med innan.
- I samma studie visades också att uppsägningarna på företaget minskade med 50 procent bland de som jobbade hemma.
- 70 procent av distansarbetarna säger att distansarbete har förbättrat deras produktivitet. Svenska chefer håller med och menade redan 2013 att det ökar produktiviteten.
- De vanligaste skälen man uppgav till förbättrad produktivitet var bland annat färre störningsmoment och avbrott, minskad stress p.g.a. att man slapp pendla samt att det helt enkelt var tystare och lugnare på hemmakontoret.

Distansarbete är mer kostnadseffektivt

Ännu en fördel för både arbetsgivare och personal är de lägre kostnaderna. Arbetsgivare kan sänka lokal- och driftskostnader, och därmed kan företaget växa utan att kostnaderna gör det. Personalen i sin tur kan spara pengar genom att slippa pendla eller underhålla bilen, de behöver inte köpa särskilda jobbkläder och de kan dessutom slippa dyra restauranglunchеr.

- Under 2018 sparade företag ca 5 miljarder USD genom att låta personalen jobba hemma åtminstone en del av tiden.
- 6 av 10 anställda anger att sänkta kostnader är en viktig fördel med distansarbetet.
- Datorfirman Dell, en stor förespråkare av distansarbete, uppskattar att de sparar 12 miljoner USD per år på lokalkostnader genom att personalen kan få välja var de vill jobba.
- Genomsnittsföretaget skulle spara 11 000 USD per år och person genom att låta personalen jobba hemma minst halva tiden.
- Under 2015 rapporterade Xerox att deras distansarbetare sparade 17,4 miljoner liter bensin per år och minskade koldioxidutsläppen med nästan 41 000 ton.
- FlexJobs, en amerikansk sajt för just distansjobb och tillfälliga jobb, beräknar att personal kan spara minst 4 000 USD per år genom att jobba hemma. Man räknar in sänkta bensinkostnader, sänkt slitage på bilen, lägre kemtvättskostnader och färre uteluncher.

Distansarbete i Sala kommun

Salas Bästa anser i och med all denna fakta att det vore till stor nytta för Sala kommun att möjliggöra för fler inom kommunen att kunna arbeta på distans. Sala kommun skulle både bli en attraktivare arbetsgivare, då det blir win-win förhållande både för arbetstagare och arbetsgivare, men även kunna sänka direkta lokalkostnader om distansarbetet planeras på ett tydligt sätt och kontorslokaler kan avyttras. Vi yrkar därför:

Att Sala kommun tar fram en arbetsgivarpolicy som främjar distansarbete och tydliga riktlinjer samt avtalsförslag på hur distansarbetet ska utföras.

Magnus Eriksson, gruppledare kommunfullmäktige Salas Bästa

Hanna Westman, ledamot kommunfullmäktige Salas Bästa

Ulf Westman, ledamot kommunfullmäktige, Salas Bästa

Lars Sandberg, ledamot kommunfullmäktige, Salas Bästa

Socialdemokraterna
SALA

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Ink. 2020 -01- 17
Diarienr 2020/142-1
Dpb:

Kommunfullmäktige

Sala kommun

INTERPELLATION

Ställd till kommunstyrelsens ordförande

Konkurrensen är hård ute i landet när det gäller arbetskraften inom många yrkeskategorier som är verksamma i den kommunala och regionala förvaltningarna. Sala är inget undantag.

För att Sala kommun ska vara ett alternativ mot övriga kommuner och regioner är det viktigt att kommunen har en aktiv personalpolitik som verkar för en god arbetsmiljö genom att behålla befintlig personal men också att vara det självklara valet då rekryteringar behöver ske. Detta kan bli verklighet genom att de anställda erbjuds kompetens utveckling inom sitt yrke, att lönen är godtagbar och arbetsmiljön är bra. Vara en attraktiv arbetsgivare helt enkelt.

Idag upplever många anställda långt ifrån att kommunen är en attraktiv arbetsgivare eller att deras kompetens och kunskap tas tillvara på ett sätt som skulle ge vinster både för den anställde men också för kommunen.

Under flera år har det diskuterats fram och tillbaka kring att Sala kommun ska vara en attraktivarbetsgivare. Men inget har ännu skett.

Utifrån ovan vill jag ställa följande frågor till kommunstyrelsens ordförande:

Pågår det något arbete i kommunen med att bli en attraktiv arbetsgivare?

Om nej, kommer ordförande att ta ett initiativ till att ett sådant arbete påbörjas i kommunen och där anställda och fackliga organisationerna får ett stort utrymme att delta?

Om ja, hur ser det arbetet ut och hur delaktiga är de anställda och fackliga organisationerna?

Ulrika Spårebo (S)

oppositionsråd