

§ 226

Svar på motion om att öka möjligheterna till distansarbete för de kommunanställda, för att öka effektivitet, förbättra miljön och minska lokalkostnader

INLEDNING

Magnus Eriksson (SBÄ), Hanna Westman (SBÄ), Ulf Westman (SBÄ), och Lars Sandberg (SBÄ) inkom den 13 januari 2020 med rubricerad motion. Motionärerna föreslår att Sala kommun tar fram en arbetsgivarpolicy som främjar distansarbete och tydliga riktlinjer samt avtalsförslag på hur distansarbetet ska utföras.

Beslutsunderlag

Bilaga SK 2021.1228, svar på motion kommunstyrelsens ordförande, 2021-10-20

Bilaga SK 2020.5195, yttrande från personalkontoret, 2020-06-26

Bilaga SK 2020.175, motion från Salas Bästa, 2020-01-13

Yrkanden

Anders Wigelsbo (C) yrkar



att ledningsutskottet föreslår att kommunstyrelsen hemställer att kommunfullmäktige beslutar,
att anse motionen besvarad.

BESLUT

Ledningsutskottet föreslår att kommunstyrelsen hemställer att kommunfullmäktige beslutar,

att anse motionen besvarad.

Skickas till
Kommunstyrelsen

Justerandes sign 			Utdragsbestyrkande 
---	--	--	---

Svar på motion om att öka möjligheterna till distansarbete för de kommunanställda, för att öka effektivitet, förbättra miljön och minska lokalkostnader

Magnus Eriksson (SBÄ), Hanna Westman (SBÄ), Ulf Westman (SBÄ), och Lars Sandberg (SBÄ) inkom den 11 januari 2020 med rubricerad motion.

Motionärerna föreslår:

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

Motionärerna skriver om internationella studier och undersökningar med fakta kring distansarbete och dess positiva effekter, som visar att distansarbete är mer kostnadseffektivt och gör personalen både gladare och mer produktiv. De anser att vore till stor nytta för Sala kommun att möjliggöra för fler inom kommunen att kunna arbeta på distans. Sala kommun skulle bli en attraktivare arbetsgivare men även kunna sänka direkta lokalkostnader om distansarbetet planeras på ett tydligt sätt och kontorslokaler kan avyttras.

Motionen har remitterats till personalkontoret för yttrande.

I yttrande framgår att det kommunstyrelsen beslutade den 2015-02-05, § 23, om att anta "Riktlinjer för distansarbete". I riktlinjen slår man fast att Sala kommun har möjlighet att tillämpa distansarbete, där sådant bedöms vara fördelaktigt för både verksamhet, medborgare och medarbetare. Dessa riktlinjer är baserade på lag och centrala kollektivavtal.

I riktlinjen framgår även att, då en stor del av de tjänster som kommunen erbjuder medborgare i hög grad förutsätter tillgänglighet och personlig service, ska distansarbete tillämpas restriktivt och tidsbegränsat. Distansarbete får inte leda till att verksamhet bedrivs på ett mindre säkert eller effektivt sätt än om arbetet hade utförts vid huvudarbetsplatsen. Det får heller inte leda till försämrad kvalitet på utförda tjänster.

I Sala kommun förutsätter distansarbete ett skriftligt avtal mellan arbetsgivare och medarbetare innan distansarbete påbörjas. Avtalet ska innehålla tidsram, uppföljning och uppsägning. Dessutom ska organisationstillhörighet och huvudarbetsplats fastställas liksom antal dagar då arbete ska utföras på huvudarbetsplatsen.



KOMMUNSTYRELSEN

Anders Wigelsbo

Utöver detta finns även regler kring arbetstider, arbetsuppgifter, semester, arbetsmiljö, med mera fastslaget i riktlinjer för distansarbete.

Personalkontoret anser därför att det inte finns ytterligare behov av styrdokument för distansarbete då de ovanstående fastslagna riktlinjerna ger ett fullgott stöd i arbetet med att möjliggöra för distansarbete.

Under pandemin har dessutom distansarbete blivit ett naturligt inslag i vardagen för många kommunanställda, även om långt ifrån alla yrkesgrupper kan tillgodogöra sig möjligheten. Den kraftiga ökningen av distansarbete har gått utmärkt att hantera inom ramen för de gällande styrdokumenterna.

Med hänvisning till ovanstående föreslår jag att ledningsutskottet föreslår att kommunstyrelsen hemställer att kommunfullmäktige beslutar

att anse motionen besvarad

Anders Wigelsbo (C)
Kommunstyrelsens ordförande



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 jobbspendlare 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 resebyrå 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 restaurangluncher.

- 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

KOMMUNSTYRELSENS FÖRVALTNING

Yttrande på motion om att öka möjligheterna till distansarbete för de kommunalanställda, för att öka effektivitet, förbättra miljön och minska lokalkostnader

Dnr 2020/100**Sammanfattning av ärendet**

Motionen är väckt av Salas Bästa (SBÄ) den 11 januari 2020 (Magnus Eriksson, Hanna Westman, Ulf Westman och Lars Sandberg). I motionen föreslår de att kommunfullmäktige beslutar att Sala kommun tar fram en arbetsgivarpolicy som främjar distansarbete och tydliga riktlinjer samt avtalsförslag på hur distansarbete ska utföras.

I motionen hänvisas till internationella studier och undersökningar med fakta kring distansarbete och dess positiva effekter, som visar att distansarbete är mer kostnadseffektivt och gör personalen både gladare och mer produktiv.

Förslag till svar

Kommunstyrelsen beslutade den 2015-02-05 om att anta "Riktlinjer för distansarbete".

I riktlinjen slår man fast att vi inom Sala Kommun har möjlighet att tillämpa distansarbete, där sådant bedöms vara fördelaktigt för både verksamhet, medborgare och medarbetare. Dessa riktlinjer är baserade på lag och centrala kollektivavtal.

I Riktlinjen framgår även att då en stor del av de tjänster som kommunen erbjuder medborgare i hög grad förutsätter tillgänglighet och personlig service, ska distansarbete tillämpas restriktivt och tidsbegränsat.

Distansarbete får inte leda till att verksamhet bedrivs på ett mindre säkert eller effektivt sätt än om arbetet hade utförts vid huvudarbetsplatsen. Det får heller inte leda till försämrad kvalitet på utförda tjänster.

Med distansarbete avses *inte* tillfälligt arbete på annan plats någon timme eller dag för att t ex kunna arbeta ostört med planerings- eller budgetarbete. Inte heller arbete utanför arbetsplatsen på eget initiativ, t ex kvällstid eller helger, är att betrakta som distansarbete.

Med distansarbete avses ordinarie arbete som, med hjälp av modern informationsteknik, varaktigt eller regelbundet och schemalagt utförs från en arbetsplats geografiskt skild från huvudarbetsplatsen men med organisatorisk eller funktionell samhörighet med huvudarbetsplatsen.

Kommunstyrelsens förvaltning

I Sala kommun förutsätter distansarbete ett skriftligt avtal mellan arbetsgivare och medarbetare innan distansarbete påbörjas. Avtalet ska innehålla tidsram, uppföljning och uppsägning. Dessutom ska organisationstillhörighet och huvudarbetsplats fastställas liksom antal dagar då arbete ska utföras på huvudarbetsplatsen.

Utöver detta finns även regler kring arbetstider, arbetsuppgifter, semester, arbetsmiljö, m.m. fastslaget i riktlinjer för distansarbete.

Vi finner inget ytterligare behov av styrdokument för distansarbete då de ovanstående fastslagna riktlinjerna, som antogs av Kommunstyrelsen den 2015-02-05, ger ett fullgott stöd i arbetet med att möjliggöra för distansarbete.

BESLUTSUNDEERLAG

Motion om att öka möjligheterna till distansarbete för de kommunalanställda, för att öka effektivitet, förbättra miljön och minska lokalkostnader

Yttrande på motion om att öka möjligheterna till distansarbete

Riktlinjer för distansarbete, KS beslut 2015-02-05

KOMMUNSTYRELSENS FÖRVALTNING
Personalkontoret
Jane Allansson

Riktlinjer för distansarbete

SALA KOMMUN

KS beslut 2015-02-05

Kommunstyrelsens förvaltning
Personalkontoret

Innehåll

Inledning	3
Definition	3
Skriftligt avtal	3
Avtals innehåll	3
Avtalets längd, uppföljning och uppsägning	3
Arbetsplats	3
Arbetstid	3
Arbetsuppgifter	4
Barnomsorg	4
Semester	4
Arbetsmiljö	4
Arbetsskador	4
Information och kompetensutveckling	4
Villkor för utrustning	4
Säkerhet och sekretess	4
Driftsenhet vid turordning enligt LAS	5

Kommunstyrelsens förvaltning
Personalkontoret

Riktlinjer för distansarbete

INLEDNING

Inom Sala kommun finns möjlighet att tillämpa distansarbete där sådant bedöms vara fördelaktigt för både verksamhet, medborgare och medarbetare. Beslutande instans framgår av aktuell delegationsordning. Dessa riktlinjer är baserade på lag och centrala kollektivavtal. Då en stor del av de tjänster som kommunen erbjuder medborgare i hög grad förutsätter tillgänglighet och personlig service, ska distansarbete tillämpas restriktivt och tidsbegränsat.

Distansarbete får inte leda till att verksamhet bedrivs på ett mindre säkert eller effektivt sätt än om arbetet hade utförts vid huvudarbetsplatsen. Det får heller inte leda till försämrad kvalitet på utförda tjänster.

DEFINITION

Med distansarbete avses ordinarie arbete som, med hjälp av modern informationsteknik, varaktigt eller regelbundet och schemalagt utförs från en arbetsplats geografiskt skild från huvudarbetsplatsen men med organisatorisk eller funktionell samhörighet med huvudarbetsplatsen.

Med distansarbete avses *inte* tillfälligt arbete på annan plats någon timme eller dag för att t ex kunna arbeta ostört med planerings- eller budgetarbete. Inte heller arbete utanför arbetsplatsen på eget initiativ, t ex kvällstid eller helger, är att betrakta som distansarbete.

SKRIFTLIGT AVTAL

Distansarbete förutsätter skriftligt avtal mellan arbetsgivare och medarbetare innan distansarbete påbörjas.

AVTALS INNEHÅLL

Avtalets längd, uppföljning och uppsägning

Avtal om distansarbete kan tecknas max tolv månader i taget. Därefter upphör avtalet automatiskt och en utvärdering ska göras av arbetsformen liksom uppföljning av dess påverkan på övrig arbetsorganisation. Ömsesidig uppsägningstid är tre månader. Annan uppsägningstid kan komma ifråga om parterna är överens.

Arbetsplats

Organisationstillhörighet och huvudarbetsplats fastställs liksom antal dagar då arbete ska utföras på huvudarbetsplatsen.

Arbetstid

Avtal ska ange den arbetstid som distansarbetet avser och omfatta max 40 % av heltid (två dagar per vecka). Resterande tid ska arbetet utföras på huvudarbetsplatsen. Arbetstid under tid för distansarbete är enligt, för medarbetaren, ordinarie arbetstidsavtal.

Medarbetaren ska vara tillgänglig på samma villkor som övriga medarbetare genom att t ex delta i arbetsplatsträffar, arbetsgrupper, på möten etc. Det är viktigt att hålla den sociala kontakten med arbetskamrater och arbetsplatsen.

Kommunstyrelsens förvaltning
Personalkontoret

Arbetsuppgifter

För framgång med denna arbetsform ska arbetsgivaren och medarbetaren tillsammans definiera mål för arbetet, hur arbetet ska redovisas och hur resultatet ska följas upp. Det ska klart framgå vad som ska utföras, när resultatet ska redovisas och vilken kvalitet som förväntas på resultatet.

Barnomsorg

Distansarbete ersätter inte barnomsorg. Det förutsätts att barnomsorg, när sådan fordras, är ordnad under arbetstid även vid distansarbete.

Semester

Semesterlagens och kollektivavtalens vanliga regler om semester gäller.

Arbetsmiljö

Arbetsgivaren är enligt Arbetsmiljölagen ansvarig för arbetsmiljön även på den plats distansarbete utförs. Arbetsmiljöverkets föreskrifter gäller. Skyddsronde ska genomföras innan distansarbete påbörjas pga arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Medarbetaren ska bereda möjlighet för arbetsgivaren och skyddsombud att inspektera distansarbetsplatsen (skyddsronde).

Arbetssskador

Lagen om arbetssskador gäller även vid distansarbete (huvudsakligen hemarbete). Medarbetaren ska utan dröjsmål rapportera skada som enligt medarbetarens bedömning kan utgöra arbetssskada. Kollektivavtalade försäkringar gäller vid avtalat distansarbete.

Information och kompetensutveckling

Medarbetare som har avtal om distansarbete ska ges samma möjlighet till information och kompetensutveckling som övriga medarbetare.

Villkor för utrustning

Om inget annat har överenskommit tillhör all utrustning som behövs i samband med distansarbete och som är placerad på platsen för distansarbete, arbetsgivaren. Utrustningen ska återlämnas till arbetsgivaren när distansarbetet upphör eller när utrustningen behöver repareras eller bytas.

Arbetsgivaren tillhandahåller det förbrukningsmaterial som är nödvändigt för arbetsuppgifternas utförande (papper, toner etc).

Arbetsgivaren svarar för att utrustning som lämnas ut/installeras är betryggande ur arbetsmiljösynpunkt samt att det finns godtagbara instruktioner för utrustningen.

Det är medarbetarens ansvar att se till att ett betryggande hemförsäkringsskydd finns. Sådant försäkringsskydd är en förutsättning för att arbetsgivaren ska godkänna distansarbete.

Arbetsgivaren ger inte ersättning för sådant som inte är skriftligt reglerat. Ej heller för kostnader förknippade med hyra av lokaler i samband med distansarbete.

Säkerhet och sekretess

Samtliga lagar, avtal, policies och andra styrdokument avseende säkerhet och sekretess som gäller vid huvudarbetsplatsen, gäller också distansarbetsplatsen. Arbetsgivaren har ansvar för att reglerna följs och ska därför bedöma vilka arbetsuppgifter som kan utföras på distans.

Kommunstyrelsens förvaltning
Personalkontoret

Det är medarbetarens skyldighet att se till att utrustning och känslig information inte hamnar i orätta händer. Oaktsamhet hanteras som misskötsel och kan ytterst leda till att anställningen ifrågasätts.

DRIFTSENHET VID TURORDNING ENLIGT LAS

Den ordinarie arbetsplatsen utgör driftsenhet vid turordning enligt lagen om anställningsskydd eftersom distansarbete endast tillåts på en mindre del av arbetstiden.

I händelse av arbetsbrist är det omständigheterna i det enskilda fallet som blir avgörande för bedömning. Därför är det viktigt att tydligt och korrekt i skriftligt avtal ange vad som gäller.