

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagersidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna
Saco-S
Facket för Service och Kommunikation (SEKO)

Överlämnande av särskilda utvecklingsområden till Partsrådet

Parterna har i förhandlingsprotokoll 2013-09-30 bland annat träffat överenskommelse om att partsgemensamt bedriva fyra utvecklingsområden. Parternas intention är att dessa fyra utvecklingsområden ska ligga till grund för inrättandet av arbetsområden inom Partsrådet.

Parterna önskar nu att dessa partsgemensamma arbeten bedrivs som fyra arbetsområden inom Partsrådet i enlighet med vad som anges i respektive bilaga enligt följande.

- Centrala parters stöd till lokal lönebildning, bilaga 1
- Centrala parters stöd till samverkan på lokal nivå, bilaga 2
- Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd, bilaga 3
- Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv, bilaga 4

Styrgrupper

Arbetet inom respektive arbetsområde bör ledas av en partssammansatt styrgrupp enligt vad som framgår under rubriken Arbetsätt i respektive bilaga.

Inom arbetsområdet **Centrala parters stöd till lokal lönebildning** bör parternas förhandlingsledningar, som tillika är Samarbetsrådets arbetsutskott, utgöra styrgrupp.

Till förslag till ledamöter i styrgrupperna för de tre övriga arbetsområdena anmäler parterna följande personer.

Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå: Ken Johnsson (ordförande), och Åsa Krook Arbetsgivarverket samt Ellen Simonsson OFR/S,P,O, Bo Seving Saco-S och Roger Pettersson SEKO.

Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd: Anders Stålsby, (ordförande) och Åsa Krook Arbetsgivarverket samt Evalill Tagesson OFR/S,P,O, Anna Steen Saco-S och Roger Pettersson SEKO.

Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv: Anders Stålsby (ordförande) och Lena Ståldigs Arbetsgivarverket samt Björn Kellerth OFR/S,P,O, Anders Lindström Saco-S och Joakim Hellmouth SEKO.

Operativa resurser

Styrgrupperna kommer att ha behov av att kunna knyta operativa resurser till sig. Hur arbetet kommer att bedrivas inom respektive område kan skilja sig åt både utifrån styrgruppens sammansättning och omfattning och sammansättning av de operativa resurserna. Behov av operativa resurser och vilka personer som ska vara en sådan resurs bör därför avgöras av styrgruppen för respektive arbetsområde.

Parterna hemställer därför

att respektive styrgrupp får i uppdrag att snarast utarbeta förslag till verksamhetsplan med tillhörande budget för år 2014 samt behov av operativa resurser som tillställs Partsrådets styrelse för godkännande och finansiering samt

att Partsrådets styrelse fattar erforderliga beslut för att det partsgemensamma arbetet enligt ovan ska kunna genomföras i form av arbetsområden inom Partsrådets regi.

Vid protokollet

Inger Mattsson Kasserud

Justerat
Arbetsgivarverket

Justerat
OFR:s förbundsområden inom det
statliga förhandlingsområdet
sammantagna

Monica Dahlbom

Åsa Erba-Stenhammar

Justerat
Saco-S

Justerat
Facket för Service och
Kommunikation (SEKO)

Lena Emanuelsson

Lars Johansson

Centrala parterers stöd till lokal lönebildning

Bakgrund

Under förhandlingarna rörande Avtal 2013 har centrala parter diskuterat behov av fortsatt stöd till lokala parter vad gäller hanteringen och utvecklingen av den lokala lönebildningen. Under den gångna avtalsperioden har ett sådant partsgemensamt arbete utgjort ett arbetsområde inom Partsrådets verksamhet.

Eftersom det är viktigt att verka för att den lokala lönebildningen ska ha en så hög kvalitet som möjligt är det angeläget att fortsätta ett utvecklingsarbete i syfte att stödja olika delar av de lokala partsprocesserna inför – under – efter lönerrevisionen likväl som att verka för en saklig lönesättning där dialogen kring medarbetarens nya lön har en hög kvalitet. En framgångsrik lokal lönebildningsprocess bygger på att alla aktörer, såväl lokala parter som chefer och medarbetare har kompetens och förutsättningar att ta ansvar för sin del av processen.

Parterna konstaterar att de centrala ramavtalen skiljer sig åt på olika punkter. Det gäller avtalsperiodens längd och förhandlingsmodell men även andra delar. Det finns också delar som är gemensamma till exempel förberedelsearbete och avstämning. Behovet av utveckling och stöd till lokala parter kan vara gemensamt för samtliga parter men kan också se olika ut beroende på skillnader i avtalen eller beroende på hur utvecklingsbehovet bedöms hos respektive central part.

Inom följande områden kan utvecklingsarbete behöva ske i den omfattning som samtliga parter gemensamt eller arbetstagarorganisation enskilt tillsammans med Arbetsgivarverket identifierar.

Uppdrag

1. Arbetet med det av parterna gemensamt utvecklade metodstödet BESTA-vägen är genomfört och i huvudsak även implementeringen av BESTA-vägen. Syftet med metodstödet är att det ska utgöra ett stöd för lokala parter i deras arbete att säkerställa att det inte föreligger osakliga löneskillnader och bygger på att det integreras i det lokala lönebildningsarbetet.

Parterna konstaterar att det kan finnas ett fortsatt behov av vissa insatser för att slutföra implementeringen av BESTA-vägen men också ett behov av viss vidareutveckling av metodstödet utifrån gjorda erfarenheter. I arbetet ska också ingå att ta fram förslag till hur övergången från utveckling och implementering till integrering i det lokala lönebildningsarbetet kan ske.

2. Arbeta med att ge exempel och kunskaper om vad som präglar ett framgångsrikt lokalt partsarbete i en lokal lönebildning som har en tydlig koppling till verksamhetsmål och resultat. Detta tar fokus på förberedelsearbetet.

3. Arbeta med att visa på exempel och ge kunskaper om behovet av att ha tillräckligt tempo i såväl förberedelsearbetet som genomförandet av revisionen.
4. Arbeta med att öka kunskap och förmedla erfarenheter avseende förhandlingsordningen och dess tillämpning.
5. Arbeta med att ge stöd till lokala parter för att säkra en lokal lönebildning av hög kvalitet med en tydlighet i bedömningen av varje medarbetares skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetens mål och resultat.
6. Arbeta med att förmedla kunskaper och annat stöd kring den återkommande dialogen mellan chef och medarbetare.

Arbetsätt

Det är parternas förhandlingsledningar som även fortsättningsvis bör utgöra styrgrupp för arbetet.

När det gäller punkterna 2-6 kan samtliga parter gemensamt identifiera aktiviteter för genomförande. Arbetsgivarverket kan även med enskild arbetstagarorganisation identifiera aktiviteter inom ramen för punkterna 2-6 för genomförande. I det senare fallet ska information lämnas till styrgruppen om aktiviteten och till vilken eller vilka ovanstående punkter den anses falla inom. Aktiviteten ska också hållas inom ramen för tillgänglig budget.

De olika arbetsområden som föreslås inrättas eller har ett pågående uppdrag inom Partsrådet har i många fall beröringspunkter i sina uppdrag. Det är därför viktigt att respektive arbetsområdes arbete bedrivs på ett sådant sätt att synergieffekter tas tillvara samt att det inte uppkommer oklarheter i budskapen till lokala parter.

Tidsram

Arbetet ska fortgå till och med den 31 december 2016.

Förutsättningar

Parterna utgångspunkt för det kommande arbetet, enligt ovan, är att det inom ramen för budgeten för arbetsområdet kan avsättas medel med lika stora summor för respektive arbetstagarorganisation, inrymmande såväl medel för helt gemensamma aktiviteter som enskilda tillsammans med Arbetsgivarverket.

Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå

Parterna har under de gångna avtalsperioderna genomfört ett partsgemensamt arbete rörande ”Stöd till lokal samverkan”. Parterna konstaterar att det finns ett fortsatt behov av arbete inom området och att detta arbete behöver fokuseras kring en av de kärnfrågor som identifierats inom ramen för arbetet hittills, nämligen lokala parter roller. Centrala parter är därför överens om att arbetet ska bedrivas med utgångspunkt i nedanstående uppdragsbeskrivning.

Just nu pågår ett översynsarbete av nuvarande avtal Samverkan för utveckling vilket utgör grunden för det pågående partsgemensamma arbetet. Parternas förhandlingsledning kommer därför, när ett nytt centralt ramavtal rörande samverkan är överenskommet, att se över och vid behov justera/komplettera nedanstående uppdragsbeskrivning.

Uppdrag

Dagens arbetsliv sätter allt större fokus på medarbetarens roll för verksamhetens utveckling och då särskilt i dialogen med närmaste chef. Utgångspunkten för samverkan/dialog är att den sker på den nivå där beslut fattas – ”på rätt nivå om rätt saker” – och utgör därmed ett stöd för verksamheten. Partssystemets mer formella roll och arbetsplatsens mer dagliga dialog mellan chef och medarbetare är två delar av samverkan som naturligt kompletterar varandra. En utveckling som stöds av centrala parter men som, för att bli framgångsrik och tydlig, förutsätter en vilja till och förståelse för förändrade roller för samtliga aktörer på den lokala nivån.

Mot den bakgrunden ska ett arbete bedrivas som syftar till att ge stöd till lokala parter i deras diskussioner kring hur de, utifrån sina respektive roller, kan arbeta för att stödja och främja verksamheternas utveckling genom att diskutera.

- Vilka förändrade krav ställer chef- och medarbetardialogen på den fackliga rollen på lokal nivå?
- Vilka krav ställer den på chefers och andra arbetsgivarföreträdarens roll på lokal nivå?
- Hur lokala parter kan skapa tillit och tydliga roller utifrån ovan som stödjer en önskvärd verksamhetsutveckling på lokal nivå?

De erfarenheter som detta arbete ger ska på lämpligt sätt spridas till lokala parter.

Arbetsätt

En styrgrupp bör tillsättas för arbetsområdet. För att få ett framgångsrikt arbete bör parterna avsätta resurser till det kommande arbetet.

De olika arbetsområden som föreslås inrättas eller har ett pågående uppdrag inom Partsrådet har i många fall beröringspunkter i sina uppdrag. Det är därför viktigt att respektive arbetsområdes arbete bedrivs på ett sådant sätt att synergieffekter tas tillvara samt att det inte uppkommer oklarheter i budskapen till lokala parter. De centrala parterna kan utifrån uppnådda resultat besluta om kompletteringar av uppdraget likväl som de tidsmässiga förutsättningarna.

Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd

Under förhandlingarna rörande Avtal 2010 enades parterna om att utveckla stöd till lokala parter i deras arbete med att stärka bl.a. chefers och medarbetares förmåga och beredskap att leda och verka under ständig förändring och utveckling. Parterna konstaterade i samband med 2012 års avtalsrörelse att det arbete som därefter har bedrivits inom Partsrådets arbetsområde "Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd" hade visat på att det fanns ett fortsatt behov av stöd. Överenskommelsen innebar att arbetet därför fortsatte att bedrivas till och med den 31 december 2013. Parterna konstaterar att det fortfarande finns behov av att arbeta vidare med stöd till lokala parter inom detta område. Parterna är därför överens om att fortsätta arbetet inom arbetsområdet utifrån nedanstående delvis förändrade uppdrag.

Uppdrag

Stöd till lokala parter ska tas fram som fokuserar på verksamheternas kontinuerliga förändrings- och utvecklingsarbete. Stödet ska utformas med syfte att inspirera lokala parter i arbetet med att skapa en förändrings- och utvecklingsorienterad miljö/kultur där metoderna för att nå verksamhetens mål kontinuerligt förbättras. I stödet till lokala parter ska följande områden belysas utifrån kopplingen till ett framgångsrikt kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete.

- Sprida exempel på verksamheter som har präglats av ett framgångsrikt kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete och vilka faktorer och omständigheter som har varit betydelsefulla för det framgångsrika arbetet. Särskilt fokus ska riktas mot betydelsen av en väl fungerande dialog på alla nivåer.
- Visa på kunskaper och förhållningssätt som generellt är väsentliga för chefer och medarbetare för att leda och verka i en verksamhet med ständig förändring och utveckling. Särskilt fokus ska riktas mot ledarskapets förutsättningar och behov av utveckling och mot medarbetarskapets förutsättningar och behov av utveckling.
- Belysa sambandet mellan en strategisk kontinuerlig planering av kompetensförsörjningen och ett framgångsrikt kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete. I det sammanhanget bör också kopplingen till och betydelsen av individens utvecklings- eller kompetensplan uppmärksammas.
- Visa även på andra förutsättningar som har stor betydelse för ett framgångsrikt kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete.

En viktig utgångspunkt är att ta del av de erfarenheter som gjorts i det hittills genomförda arbetet inom arbetsområdet och utifrån dessa erfarenheter utveckla stödinsatserna. Vidare förutsätts att kunskaperna, erfarenheterna och slutsatserna från det hittills genomförda arbetet inom arbetsområdet systematiseras, dokumen-

teras, sammanfattas och görs lättillgängligt för lokala parter där detta är möjligt och lämpligt.

Tidsram

Arbetet ska fortgå till och med den 31 december 2016.

Arbetsätt

En styrgrupp bör tillsättas för arbetsområdet. För att få ett framgångsrikt arbete bör parterna avsätta resurser till det kommande arbetet.

De olika arbetsområden som föreslås inrättas eller har ett pågående uppdrag inom Partsrådet har i många fall beröringspunkter i sina uppdrag. Det är därför viktigt att respektive arbetsområdes arbete bedrivs på ett sådant sätt att synergieffekter tas tillvara samt att det inte uppkommer oklarheter i budskapen till lokala parter.

Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv

I samband med Avtal 2012 kom parterna överens om att gemensamt arbeta med frågor kring arbetsmiljön för att stödja lokala parter i sitt arbete kring frågorna. Detta arbete har pågått till och med den 31 december 2013. Inriktningen har varit arbetsmiljöfrågor med anknytning till hot och våld och säkerhetstänkande ur ett partsperspektiv. Under förhandlingarna rörande Avtal 2013 har parterna kommit överens om att fortsätta arbeta partsgemensamt med frågor kring detta men också att arbeta med arbetsmiljöutbildningar.

En god arbetsmiljö är en viktig framgångsfaktor för verksamheten och dess utveckling. De statliga verksamheterna är av skiftande karaktär och har olika förutsättningar och förhållanden kring arbetsmiljöfrågor. Arbetet med arbetsmiljöfrågor ska ske systematiskt och området är tydligt reglerat i författningar.

En företeelse som har fått ökat fokus är hot och våld mot anställda i de statliga verksamheterna. Att vara utsatt för hot och våld innebär ett angrepp både mot den enskilde medarbetaren och mot rättssamhället. Även andra riskfaktorer som ensamarbete kan påverka arbetssituationen. Det är därför angeläget för centrala parter att gemensamt arbeta med frågor inom området för att stödja lokala parter i sitt arbete med att förebygga, samverka och hantera hot och våld i arbetet.

Uppdrag

- Belysa på vilket sätt den fysiska och psykosociala arbetsmiljön, och därmed tryggheten i arbetet, påverkar förutsättningarna för förändrings- och utvecklingsarbete och arbetstidens förläggning, till exempel övertid. Särskilt fokus ska riktas mot betydelsen av att det dels finns stöd på alla nivåer inom den lokala arbetsgivarens organisation, dels finns partsprocessade stöddokument eller metoder.

I detta sammanhang bör särskild uppmärksamhet riktas mot arbetsmiljöer där hot och våld kan förutses förekomma.

- Belysa förekomsten av och risker med ensamarbete i arbetsmiljöer där den anställda kan ha befogenheter att ingripa mot personer och därmed komma i fysisk kontakt med vederbörande på ett sätt som innebär en risk för hot eller våld.
- I verksamheter med risk för hot och våld eller med hög säkerhetsnivå av andra skäl kan det finnas andra konsekvenser av detta som t.ex. behov av förberedelser och säkerhetskontroller eller liknande före arbetets början. Sambandet mellan risk och säkerhetsnivå å ena sidan och andra frågor som påverkar arbetsmiljö å andra sidan bör belysas.
- Arbeta fram partsgemensamma arbetsmiljöutbildningar och genomföra sådana. Det kan vara fråga om grundläggande utbildningar men också för-

djupningsutbildningar. Dessa utbildningar ska ses som ett komplement till de utbildningar som redan genomförs. De ska inte ersätta väl fungerande befintliga utbildningar, men kan dock vara ett komplement i förekommande fall.

Utbildningarna ska ha det systematiska arbetsmiljöarbetet som grund. Inom ramen för utbildningarna ska på lämpligt sätt både frågor kring fysisk och psykosocial arbetsmiljö belysas, inklusive frågor kring hur ny tekniks användning i arbetet och tillgängligheten genom denna påverkar arbetsmiljön. Målgruppen för dessa arbetsmiljöutbildningar är skyddsombud och arbetsmiljöansvariga hos arbetsgivarna. Syftet med denna del av uppdraget är att utveckla koncept på arbetsmiljöutbildningar, som både vad gäller innehåll och kvalitet tar sikte på de krav som finns i lag och beaktar de avtal och de förhållanden som finns inom det statliga området. De partsgemensamma utbildningarna ska bidra till en utveckling av arbetsmiljöutbildningar och arbetsmiljöarbetet och i förlängningen arbetsmiljön inom det statliga området. Utbildningar ska genomföras under perioden.

- För det fallet att arbetet i någon eller några delar visar på behov av framtagande av gemensamma skrifter, stödmaterial, metoder eller liknande kan även detta bli föremål för arbete inom arbetsområdet om alla parter är överens om detta.

Tidsram

Arbetet ska fortgå till och med den 31 december 2016.

Arbetsätt

En styrgrupp bör tillsättas för arbetsområdet. För att få ett framgångsrikt arbete bör parterna avsätta resurser till det kommande arbetet.

De olika arbetsområden som föreslås inrättas eller har ett pågående uppdrag inom Partsrådet har i många fall beröringspunkter i sina uppdrag. Det är därför viktigt att respektive arbetsområdes arbete bedrivs på ett sådant sätt att synergieffekter tas tillvara samt att det inte uppkommer oklarheter i budskapen till lokala parter.