



PARTSRÅDET

**Verksamhetsplan
och budget
2024 -2025**

Innehåll

PARTSRÅDET	4
UPPDRAGET	4
1 Partsrådets kansli.....	4
1.1 ARBETSSÄTT	4
1.2 ADMINISTRATIVA OCH OPERATIVA UPPGIFTER.....	4
1.3 KOMMUNIKATIVA UPPGIFTER	5
1.4 PERSONELLA RESURSER OCH ORGANISATION.....	6
1.5 STYRELSE OCH REPRESENTANTSKAP.....	6
1.6 SAMARBETE MED TRYGGHETSSTIFTELSEN	7
1.7 FINANSIERING	7
1.8 KOSTNADER	7
1.9 KAPITALFÖRVALTNING	7
1.10 BUDGET 2024-2025 (BELOPP I TKR).....	8
2 Centrala parterers stöd till samverkan på lokal nivå.....	9
2.1 BESKRIVNING AV UPPDRAGET	9
2.2 UPPDRAGET.....	10
2.3 STYRGRUPPEN	10
2.4 TIDSRAM	10
2.5 GJORDA PRIORITERINGAR OCH AVGRÄNSNINGAR.....	10
2.6 PLANERADE AKTIVITETER OCH LEVERANSER – MOTTAGARE, SAMORDNING OCH RESURSBEHOV	10
2.6.1 UTVECKLING	10
2.6.2 EXTERNA AKTIVITETER	10
2.7 SAMORDNING AV INSATSER.....	11
2.8 MÅL OCH UPPFÖLJNING AV RESULTAT	11
2.9 RESURSBEHOV	11
2.10 KOSTNADSBUDGET (BELOPP I TKR)	12

3	Centrala parterers stöd till lokal lönebildning	13
3.1	BESKRIVNING AV UPPDRAGET	13
3.2	UPPDRAG 2024–2025	13
3.3	TIDSRAM	13
3.4	STYRGRUPP	14
3.5	GJORDA PRIORITERINGAR OCH AVGRÄNSNINGAR.....	14
3.6	PLANERADE AKTIVITETER OCH LEVERANSER – MOTTAGARE, SAMORDNING OCH RESURSBEHOV	14
3.6.1	UTVECKLING AV BESTA-VÄGEN.....	14
3.6.2	EXTERN AKTIVITETER	15
3.7	RESURSBEHOV	15
3.8	KOSTNADSBUDGET (BELOPP I TKR)	16
4	Arbetsmiljö.....	17
4.1	UPPDRAGET.....	17
4.2	GJORDA PRIORITERINGAR OCH AVGRÄNSNINGAR.....	17
4.3	PLANERADE AKTIVITETER OCH LEVERANSER – MOTTAGARE, SAMORDNING OCH RESURSBEHOV	18
4.3.1	UTVECKLING	18
4.3.2	EXTERN AKTIVITETER.....	18
4.4	RESURSBEHOV	19
4.5	KOSTNADSBUDGET (BELOPP I TKR)	20
5	Hållbart Arbetsliv	21
5.1	UPPDRAGET.....	21
5.2	GJORDA PRIORITERINGAR OCH AVGRÄNSNINGAR.....	21
5.3	PLANERADE AKTIVITETER OCH LEVERANSER – MOTTAGARE, SAMORDNING OCH RESURSBEHOV	22
5.3.1	FORTSÄTTA TJÄNSTELEVERANSER	22
5.3.2	ÖVERSYN OCH UTVECKLING AV TJÄNSTEUTBUDET	22
5.3.3	KOMMUNIKATIONSSTRATEGI	23
5.3.4	EXTERN AKTIVITETER.....	24
5.4	RESURSBEHOV	24
5.5	KOSTNADSBUDGET (BELOPP I TKR)	26

PARTSRÅDET

Partsrådet är en ideell förening som ska ge stöd till de lokala parterna inom de sakområden som bestäms av de centrala parterna inom det statliga avtalsområdet genom kollektivavtal. Ett nytt avtal är tecknat för verksamhetsåren 2024 - 2025.

Partsrådets organisation leds av en styrelse som tar de strategiska övergripande besluten utifrån förhandlingsledningarnas intentioner. Styrelsen delegerar det operativa ansvaret för den löpande driften till dels styrgrupper, som ansvarar för olika arbetsområden, och dels ett kansli som ansvarar för gemensam resurs- och kompetensförsörjning, kommunikation, administration och samordning.

UPPDRAGET

Partsrådets uppdrag under verksamhetsåren 2024 –2025 fortsätter med arbetsområdena

- Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv
- Partsgemensamt arbetsområde ett hållbart arbetsliv
- Centrala parters stöd till samverkan på lokal nivå
- Centrala parters stöd till lokal lönebildning.

Till varje arbetsområde finns en styrgrupp knuten.

1 Partsrådets kansli

1.1 ARBETSSÄTT

Partsrådets kansli arbetar utifrån fastställda policys och styrdokument samt verkställer de beslut som styrelse, förhandlingsledningar och styrgrupper fattar och uppdrar åt kansliet. Till kansliet knyts de resurser som behövs för att genomföra verksamheten. Kansliet ansvarar för att Partsrådets uppdrag genomförs samt säkerställer att den genomförs med ett partsgemensamt perspektiv.

1.2 ADMINISTRATIVA OCH OPERATIVA UPPGIFTER

Partsrådets kansli arbetar agilt och svarar mot samtliga arbetsområden. Det interna utvecklingsarbetet är fortsatt viktigt tillsammans med fortsatt utveckling av interna arbetsätt och metoder, bland annat ska en projektmodell implementeras.

Intressentloggen ersätts i slutet av verksamhetsåret 2023 av ett CRM-system från och med januari 2024. Rutiner har setts över och utvecklats för att få en sammanhållen användning. Systemet har utvecklingsmöjligheter och därför har kansliet för avsikt att under slutet av året, om möjligt, administrera uppföljningsenkäter och anmälningar i egen regi.

Det arbete som under 2023 påbörjats med att se över hur begrepp används samt vilka begrepp som ska användas och hur material ska tillgängliggöras på Partsrådets webbplats. Det arbetet kommer även att påverka hemsidans fortsatta utveckling.

Även den samlade kontakten med styrgrupperna ska fortsätta utvecklas. Som ett led i detta bjuds samtliga styrgrupper in till gemensamt möte med Partsrådets kansli.

Ett årshjul för samtliga Partsrådets aktiviteter har efterfrågats och ska tillgängliggöras styrgrupperna.

1.3 KOMMUNIKATIVA UPPGIFTER

Kommunikationskommittén sammanträder 1 - 2 gånger per termin eller efter behov. Under 2024 kommer arbetet med en kortfilm om Partsrådet att slutföras. Hemsidans texter kommer att behöva ses över och en kortfattad text, som tydliggör Partsrådets roll och uppdrag för lokala parter, ska tas fram.

Implementering av kommunikationsstrategin, som beslutades i december 2022, fortsätter. Implementeringsarbetet omfattar bland annat tonalitet och koncept för poddar, webinarier och film.

Målgruppen för Partsrådets verksamhet är gemensam. Det är därför ytterst viktigt att kansliet samordnar kommunikation och aktiviteter inom Partsrådet, d v s mellan arbetsområden och Partsrådet i sin helhet.

En webbstrategi ska utarbetas i början av året som ska ligga till grund för det fortsatta utvecklingsarbetet. Webben ska stötta Partsrådets verksamhetsmål och samtidigt svara upp till de behov som målgruppen har, exempelvis gällande tillgänglighet, möjlighet att hitta det man söker och genom att bidra till nya tankar och idéer kring det partsgemensamma arbetet.

I enlighet med kommunikationsstrategin ska webben utvecklas på ett sådant sätt att målgruppen känner sig guidad under sina besök, bland annat genom att göra vägarna till innehållet mer intuitiva. I början av året kommer också en uppgradering göras för att få tillgång till bättre funktioner och också täppa till säkerhetshål som kan uppstå med en äldre version. Migreringen av satellitsajterna utbildning.partsradet.se och intra.partsradet.se till partsradet.se fortsätter under året med syftet att ge besökarna en mer sammanhållen digital upplevelse av Partsrådet, men också för att underlätta för myndigheter som har höga brandväggar i sin nätmiljö.

Igenkänningsfaktorn är viktig i kommunikation med målgruppen, som enkelt ska uppfatta när Partsrådet är avsändare. Att Partsrådet presenteras med tydligt och gemensamt budskap, t.ex. vid personliga möten eller vid evenemang, är också en viktig del i att skapa enhetlighet. Det arbetet kommer att ske under perioden.

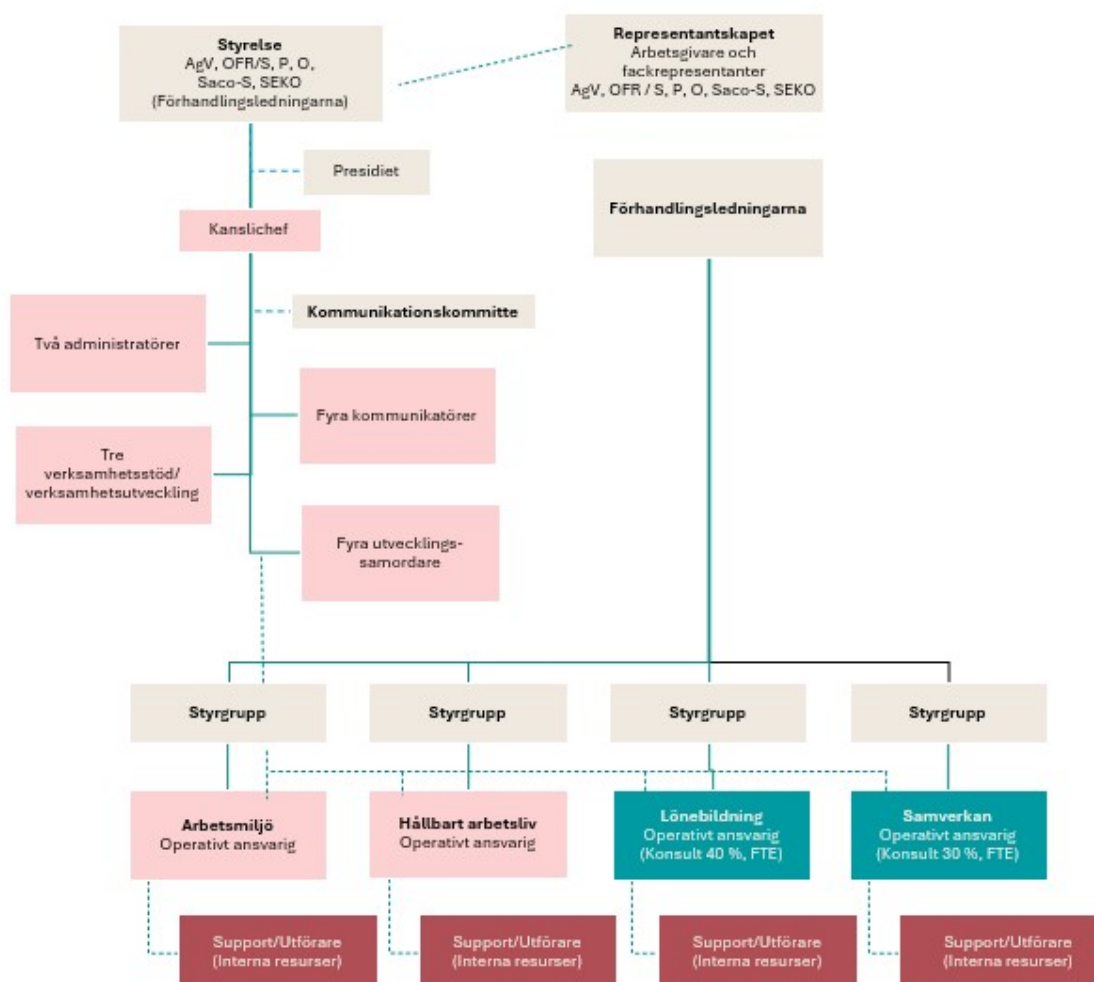
Partsrådsdagen kommer även under 2024 att genomföras på ett liknande sätt som under 2023. Motsvarande gäller även Almedalen. Båda dessa arrangemang syftar till att på ett resurseffektivt sätt presentera Partsrådets samlade utbud samt visa på goda lokala exempel.

Partsrådet har under verksamhetsåret 2023 påbörjat ett samarbete med en illustratör vilket kommer att fortsätta.

Bildbanken är nu utvecklad och rutiner framtagna men bildbanken behöver kompletteras med fler bilder.

1.4 PERSONELLA RESURSER OCH ORGANISATION

Partsrådet har för närvarande 17 personer (16 anställda och en konsult) som tjänstgör för Partsrådet. En studieledig person återkommer efter sommaren och två personer går i pension under året, ersättningsrekrytering ska ske. Övergången från konsulter till egen personal har gått bra och under 2024 kvarstår ungefär en årsarbetskraft på konsultbasis.



1.5 STYRELSE OCH REPRESENTANTSKAP

Under 2024 planeras fem styrelsemöten och två revisionsmöten att genomföras. Representantskapet genomförs den 17 april 2024. I anslutning till representantskapet ska det konstituerande styrelsemötet äga rum.

1.6 SAMARBETE MED TRYGGHETSSTIFTELSEN

Partsrådet samarbetar med Trygghetsstiftelsen kring ekonomi/löneadministration, ekonomisystem, IT och kapitalförvaltning. Det samarbetet fortsätter under 2024 och kontinuerliga avstämningsmöten genomförs.

1.7 FINANSIERING

I avtal har parterna kommit överens om att alla organisationer inom det statliga avtalsområdet betalar en avgift till Partsrådet med 0,03 procent av lönesumman. Även under åren 2024 - 2025 rabatteras avgiften med 100% vilket har till följd att Partsrådet inte budgeterar några avgifter för 2024. Partsrådets verksamhetskostnader under 2024 kommer i stället att finansieras med successiv avyttring av placeringstillgångar som byggts upp under tidigare år.

1.8 KOSTNADER

För verksamhetsåret 2024 budgeteras endast direkta kostnader, inklusive en operativt ansvarig, på respektive arbetsområde. Övriga personalkostnader, administration, gemensam kommunikation inkl. Partsrådsdagar, lokalkostnader och andra kostnader ligger i den gemensamma kanslibudgeten enligt punkterna 3.1 och 3.2 i nedanstående sammanställning.

Utanför resultaträkningen ligger kostnader för finansiering av extern verksamhet, såsom arbetstagarkonsulter och andra speciella gemensamma projekt som parterna kommer överens om, vilka Partsrådets kansli inte kan påverka utan det är centrala parter som disponerar dessa utifrån uppkommande gemensamt identifierade behov.

1.9 KAPITALFÖRVALTNING

Partsrådets kapitalförvaltning sker i enlighet med Partsrådets och Trygghetsstiftelsens Kapitalpolicy med placeringsreglemente. Tack vare samarbetet kan förvaltningskostnaderna hos förvaltarna hållas nere. Under 2023 gjordes en utvärdering av extern aktör och en ny kapitalplaceringspolicy togs fram med fokus på riskhantering och en dynamisk allokering och i stället för en statisk allokering. Den nya policyn kommer succesivt införas under 2024 och inkluderar även innehav av aktivt förvaltade fonder i tillägg till indexfonder. Den nya policyn förutsätter rådgivning i allokering av tillgångar i relation till den säkerhetsvariabel och de avkastningsmål som styrelsen anser vara lämplig för Partsrådets kapitaltillgångar.

Trygghetsstiftelsen kommer även fortsättningsvis att ha visst övergripande ansvar för båda organisationernas strategiska arbete med kapitalförvaltningen. Placeringstillgångarna har för närvarande av ett marknadsvärde på 230 mkr och för att täcka verksamhetens kostnader och likviditetsbehov under 2023 beräknas placeringstillgångar för cirka 46 mkr avyttras.

1.10 BUDGET 2024-2025 (BELOPP I TKR)

Kostnader inklusive moms. Budgeten avser Partsrådets hela verksamhet. Respektive arbetsområdes budget redovisas under resp. avsnitt.

Belopp i tkr	Budget 2024	Budget 2025
KOSTNADER		
1. Arbetsområden	-22 800	-22 450
1.1 Stöd till samverkan på lokal nivå	-1 010	-1 000
1.2 Stöd till lokal lönebildning	-3 260	-2 350
1.3 Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv	-5 970	-8 200
1.4 Hållbart arbetsliv	-12 560	-10 900
3.1 Extern kommunikation	-3 900	-3 200
3.2 Administration	-19 100	-19 350
3.2.1 Styrelse & revisorer	-400	-400
3.2.2 Representantskap/Partsrådsdagen	-100	-80
3.2.3 Gemensam kanslipersonal inkl. inhyrd	-14 400	-14 700
3.2.5 Ekonomi, redovisning & IT	-1 900	-1 790
3.2.6 Lokalkostnader	-1 700	-1 780
3.2.7 Övrig administration	-350	-350
3.2.8 Avskrivningar inventarier	-250	-250
Verksamhetskostnader, totalt	-45 800	-45 000
FINANSIERING		
4. Avgifter, finansnetto mm	22 800	5 800
4.1 Avgifter från myndigheter		
4.2 Finansiella intäkter	23 000	6 000
4.3 Finansiella kostnader	-200	-200
Resultat efter finansiella poster	-23 000	-39 200
4.6 Skatt på kapitalavkastning	-4 800	-1 200
Resultat	-27 800	-40 400

Särskilda partsgemensamma åtgärder

2. Finansiering av extern verksamhet	-6 000	-6 000
2.1 Arbetstagarkonsulter	-3 000	-3 000
2.2 Övriga insatser	-3 000	-3 000

2 Centrala parterers stöd till samverkan på lokal nivå

2.1 BESKRIVNING AV UPPDRAGET

I maj 2016 träffade parterna ett nytt centralt ramavtal om samverkan - Samverkan för framtiden. Avtalets utformning har påverkats av de erfarenheter och slutsatser som parterna under åren gjort genom arbetet inom detta arbetsområde.

Det är parternas uppfattning:

- Att en samverkan som syftar till att utveckla verksamheten förutsätter en väl fungerande dialog och samspel mellan chef och medarbetare och mellan arbetsgivare och fackliga organisationer.
- Att genom samverkansprocessen ges berörda medarbetare inflytande möjlighet att bidra med sin kompetens i diskussionen inför beslut. Därigenom skapas en ökad kunskap om verksamhetens behov av förändring och utveckling.
- Att en sådan samverkan skapar förutsättningar för både en effektivare och bättre verksamhet för arbetsgivare och arbetstagare såväl som en god arbetsmiljö.
- Att när lokala parterna blir överens om att frågor, som historiskt sett hanterats inom det formella partssystemet, flyttas till chefs- och medarbetarnivån genom ett lokalt avtal om samverkan förändras roller och ansvar för aktörer både inom partssystemet och i verksamheten. Mot den bakgrunden är det viktigt att tydliggöra de olika aktörernas nya ansvarsområden.
- Att ett lokalt samverkansavtal såväl kan omhänderta den informations- och förhandlingsskyldighet enligt MBL som följer av avtal Samverkan för framtiden som inom ramen för avtalet den samverkan som regleras i 6 kap. AML.

Parterna har utifrån dessa gemensamma uppfattningar planerat och genomfört aktiviteter med syfte att ge lokala parter kunskap om de tankar som ligger till grund för avtalet. Därmed ges lokala parter förutsättningar att kunna utveckla en samverkan utifrån den egna verksamhetens behov och situation i enlighet med intentioner i ramavtalet.

Det är fortsatt angeläget att stödja lokala parter i arbetet med att bygga upp och underhålla samverkansprocesser enligt Samverkan för framtiden.

2.2 UPPDRAGET

- Styrgruppen ska genomföra utvärdering av avtalet Samverkan för framtiden för att identifiera hinder för lokal användning samt kartlägga hur lokala parter omhändertar samverkan enligt AML kap. 6.
- Styrgruppen ska marknadsföra de verktyg och stöd som styrgruppen tagit fram för att stötta lokala parter arbete med Samverkan för framtiden.
- Styrgruppen kan, på uppdrag från förhandlingsledningarna gemensamt, i särskilda fall ge visst stöd till parterna vid enskild myndighet.

2.3 STYRGRUPPEN

Arbetet leds av en styrgrupp. Styrgruppen för arbetsområdet består av Åsa Pyka (ordförande), Maria Hedin Nordling och Tina Eriksson från Arbetsgivarverket, Mikael Andersson OFR/S,P,O, Henrik Sjösten Saco-S samt Matts Haglund Seko.

2.4 TIDSRAM

Arbetet fortgår till och med den 31 december 2025.

2.5 GJORDA PRIORITERINGAR OCH AVGRÄNSNINGAR

Genomförande av utvärderingen kommer att påbörjas under 2024 och slutföras under 2025. Marknadsföring av verktyg och stöd för samverkan kommer att genomföras löpande (utifrån behov) under hela avtalsperioden. Samma gäller för stöd till lokala parter i särskilda fall.

2.6 PLANERADE AKTIVITETER OCH LEVERANSER – MOTTAGARE, SAMORDNING OCH RESURSBEHOV

2.6.1 UTVECKLING

Utvärdering av avtalet Samverkan för framtiden:

Arbetsområdet ska genomföra utvärdering av avtalet Samverkan för framtiden för att identifiera hinder för lokal användning samt kartlägga hur lokala parter omhändertar samverkan enligt AML kap. 6.

Utförning av utvärdering och datainsamling genomförs 2024. Under 2025 sammanställs resultatet av kartläggningen.

2.6.2 EXTERNA AKTIVITETER

Marknadsföra verktyg och stöd som tidigare tagits fram:

Arbetsområdet ska marknadsföra de verktyg och stöd som tagits fram för att stödja lokala parter arbete med Samverkan för framtiden.

Under 2024–2025 kommer fokus vara att marknadsföra och på olika sätt tillgängliggöra processtödet nystart eller omstart av samverkan, men även tidigare framtagna verktyg med tillhörande filmer och stödmaterial kommer att, utifrån behov, vara föremål för marknadsföring på olika sätt.

Stöd till parterna vid enskild myndighet:

Styrgruppen kan, på uppdrag från förhandlingsledningarna gemensamt, i särskilda fall ge visst stöd till lokala parter vid enskild myndighet. Det kan till exempel handla om att delar av styrgruppen träffar lokala parter vid ett eller två tillfällen för att ge stöd för dem att komma vidare i sitt arbete med samverkan.

Tjänsten Individuellt stöd utgår och ersätts med detta uppdrag. På webben kommer benämningen vara *Stöd i särskilda fall* och där kommer kontaktvägarna att beskrivas.

2.7 SAMORDNING AV INSATSER

Styrgruppen ser vinster med att, i samarbete med kansliet, koordinera kommunikation och samordna aktiviteter med andra arbetsområden för att förstärka effekten av planerade aktiviteter, exempelvis vid Partrådsdagar. Styrgruppen kommer att ha kontakt med arbetsområdet Arbetsmiljö när det gäller uppdraget att utvärdera avtal om Samverkan för framtiden i den del som handlar om hur lokala parter har omhändertagit AML kap 6 inom ramen för samverkan.

2.8 MÅL OCH UPPFÖLJNING AV RESULTAT

Då den primära målgruppen för arbetsområdets aktiviteter och webbstöd är den lokala partskonstellation som finns på den övergripande nivån hos arbetsgivaren kommer deras nyttjande av webbstöd, deltagande i aktiviteter samt upplevelse av nyttan av respektive aktivitet löpande följas upp och utvärderas. Detta kommer bland annat att göras genom enkätundersökningar och analys av webbstatistik.

Resultat som arbetsområdet önskar uppnå för målgruppen 2024–2025:

- Lokala parter har en ökad kännedom och kunskap om samverkan som metod och avtalet Samverkan för framtiden gällande innehåll och syfte.
- Lokala parters förmåga och möjligheter att utveckla samverkan har förstärkts.

2.9 RESURSBEHOV

För att genomföra de aktiviteter som arbetsområdet definierat för året 2024–2025 ser styrgruppen behov av kommunikationsresurser från kansliet samt externa resurser med kompetens i utvärderingsmetodik.

2.10 KOSTNADSBUDGET (BELOPP I TKR)

	2024	2025
Styrgrupp		
Konferenslokaler o resekostnader		
Representation	4	4
Övrigt		
	4	4
Operativa resurser:		
Konsulttjänster - Operativ resurs	788	910
Personalkostnad - Operativ resurs	33	
Övrigt		
	821	910
Utveckling och produktion		
Tekniskt stöd/digital produktion	15	
Övrigt	140	50
	155	50
Direkt stöd till Lokala Parter		
Konferenslokaler o resekostnader	6	6
Utförande/leverans - Styrgruppen	24	30
Övrigt		
	30	36
TOTALT	1 010	1 000

3 Centrala parter stöd till lokal lönebildning

3.1 BESKRIVNING AV UPPDRAGET

Under förhandlingarna och i avtalsrörelsen 2023 har centrala parter diskuterat behov av fortsatt stöd till lokala parter vad gäller 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 lönerevisionen 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 vissa punkter. 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.

3.2 UPPDRAG 2024–2025

- Styrgruppen ska förbättra användarvänligheten i det partsgemensamma metodstödet BESTA- vägen
- Styrgruppen ska årligen genomföra en statlig lönebildningsdag.
- Stödet till lokala parter inom arbetsområdet ska öka lokala parter kunskap om innehåll och tillämpning av löneavtalen. Insatser kan till exempel vara utbildning och seminarier.

3.3 TIDSRAM

Arbetet ska fortgå till och med den 31 december 2025.

3.4 STYRGRUPP

Styrgruppen för arbetsområdet består av Anders Stålsby (ordförande), Åsa Pyka och Omar Bellini, Arbetsgivarverket, Andreas Nyström, Saco-S, Sanna Feldell OFR/S,P,O samt Fredrik Bäckström, Seko.

3.5 GJORDA PRIORITERINGAR OCH AVGRÄNSNINGAR

Under 2024 prioriterar styrgruppen genomförande av Lönebildningsdagen, parvisa aktiviteter, avsnitt till Partsrådspodden och förbättrad användarvänlighet i metodstödet BESTA-vägen. Styrgruppen avser att genomföra motsvarande aktiviteter under 2025

3.6 PLANERADE AKTIVITETER OCH LEVERANSER – MOTTAGARE, SAMORDNING OCH RESURSBEHOV

Under 2024 kommer verksamheten vara inriktad på följande aktiviteter inom områdena Lönebildning och BESTA-vägen. Arbetsområdets aktiviteter följs upp för lärande och utveckling primärt genom enkäter samt uppföljning och analys av webbstatistik. Det kvantitativa målet är att nå lika många anmälda deltagare som under 2023 samt att majoriteten av deltagarna svarar 4 eller 5 i utvärderingsenkäten

3.6.1 UTVECKLING AV BESTA-VÄGEN

Följande utvecklingsinsatser planeras för att möta målgruppens behov i arbetet med lokal lönebildning för 2024 genom att förbättra användarvänligheten i det partsgemensamma metodstödet BESTA-vägen.

Material på Partsrådets hemsida

Syftet är att materialet på hemsidan så långt som möjligt ska täcka lokala parter behov av stöd när det gäller arbetet med BESTA-vägen. Styrgruppen genomförde en användarundersökning hösten 2023 som syftade till att fånga insynpunkter, erfarenheter och behov hos lokala parter. Resultatet av undersökning kommer bland annat utgöra underlag för att utveckla metodstödet. Aktiviteterna kan vara att ta fram filmer, artiklar samt redaktionell text. Det kan också innebära att innehållet och strukturen på hemsidan ses över. Wordfiler i metodstödet BESTA-vägen behöver nytt pedagogiskt grepp och behöver därför fortsatt utvecklingsarbete.

3.6.2 EXTERNA AKTIVITETER

Följande aktiviteter planeras för att möta målgruppens behov i arbetet med lokal lönebildning för 2024. Aktiviteterna genomförs av centrala parter gemensamt men också genom parvisa aktiviteter med utgångspunkt i respektive löneavtal.

Lönebildningsdag:

Under året genomförs en Lönebildningsdag som ett partsgemensamt digitalt forum i syfte att inspirera och förmedla kunskap om lönebildningsprocessen. Målgruppen är lokala parter som deltar partsgemensamt.

Kunskapshöjande insatser för långsiktighet i lönebildningen:

Under året planeras aktiviteter i syfte att höja kunskapen om lönebildningsprocessens olika steg. Exempelvis sker detta i två poddavsnitt med olika teman men andra lämpliga medier kan komma att vara aktuellt. Målgruppen för denna aktivitet är lokala parter.

Parvisa aktiviteter:

Under året planerar styrgruppen att genomföra tre parvisa aktiviteter i syfte att sprida kunskap om respektive löneavtal och dess tillämpning. Målgruppen för aktiviteterna är lokala företrädare för arbetsgivare och respektive arbetstagarorganisation.

3.7 RESURSBEHOV

För att genomföra de aktiviteter som arbetsområdet definierat för året 2024 ser styrgruppen behov av operativ resurs och kommunikationsresurser vid Partsrådets kansli samt externa resurser i digital produktion.

Styrgruppen ser vinster med att, i samarbete med Partsrådets kansli, koordinera kommunikation och samordna aktiviteter med andra arbetsområden för att optimera resurser och förstärka effekten av planerade aktiviteter samt skapa synergier med andra arbetsområden kring etablerade verktyg.

3.8 KOSTNADSBUDGET (BELOPP I TKR)

	2024	2025
Styrgrupp		
Konferenslokaler o resekostnader	60	
Representation	2	2
Övrigt		
	62	2
Operativa resurser:		
Konsulttjänster - Operativ resurs	1 050	1 184
Personalkostnad - Operativ resurs	45	
Övrigt		
	1 095	1 184
Utveckling och produktion		
Konsulttjänster, medverkande	40	10
Tekniskt stöd/digital produktion	800	200
Övrigt		
	840	210
Event		
Lokalkostnader Utställning/event/seminarier	300	
Konsulttjänster medverkande	355	287
Filmproduktion/textning	90	85
Layout/skribent artiklar	88	94
Studio o sändningsstöd för webinarie	266	307
Studio o sändningsstöd för podcast	26	27
Anmälningsadministration o utvärdering	138	154
Övrigt		
	1 263	954
TOTALT	3 260	2 350

4 Arbetsmiljö

4.1 UPPDRAGET

Sedan Avtal 2012 har centrala parter arbetat partsgemensamt med arbetsmiljöfrågor inom ramen för Partsrådet i syfte stödja lokala parter arbete i dessa frågor. Parterna ser det som fortsatt angeläget att arbeta med arbetsmiljöfrågor med särskilt fokus på grundläggande kunskaper hos företrädare för arbetstagare och arbetsgivare.

Under åren 2024–2025 har arbetsområdet Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv följande inriktning:

- Styrgruppen ska utforma och ta fram en digital arbetsmiljöutbildning för statlig sektor med målgruppen chefer och skyddsombud. Tjänsten ska avropas på motsvarande sätt som tjänster inom Hållbart arbetsliv dock utan krav på partsgemensamt deltagande. Utbildningen ska utformas för att ge allmän grundläggande kunskap i arbetsmiljöarbete och kan ta upp särskilda frågor kopplade till statlig sektor.
- Styrgruppen ska ta fram ett stöd för lokala parter i det förebyggande och aktiva arbetet mot diskriminering och sexuella trakasserier utifrån de byggstenar som den partsgemensamma arbetsgruppen Sivan identifierat.
- Styrgruppen ska uppdatera stödmaterial på Partsrådets hemsida kring föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö.
- Styrgruppen ska tillse att övrigt stödmaterial som återfinns på nätet är relevant och vid behov uppdateras under perioden.

Arbetsområdet vill genom den digitala arbetsmiljöutbildningen bidra med en ökad kunskap och handfast material i grundläggande arbetsmiljö och systematiskt arbetsmiljöarbete i statlig sektor.

Arbetsområdet vill öka kunskap om hur lokala parter kan arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och sexuella trakasserier samt öka stödet kring organisatorisk och social arbetsmiljö.

4.2 GJORDA PRIORITERINGAR OCH AVGRÄNSNINGAR

Arbetsområdet gör följande prioritering i uppdragen:

Arbetsområdet kommer under 2024 att ta fram och lansera ett arbetsmaterial för lokala parter arbete kring aktiva åtgärder mot diskriminering och sexuella trakasserier.

När det gäller framtagandet av den digitala arbetsmiljöutbildningen kommer arbetsområdet prioritera att göra kravspecifikation, analys och designbeslut under 2024 för att lansera utbildningen under andra halvan 2025.

4.3 PLANERADE AKTIVITETER OCH LEVERANSER – MOTTAGARE, SAMORDNING OCH RESURSBEHOV

4.3.1 UTVECKLING

- Arbetsmaterial kring diskriminering och sexuella trakasserier:
Ett sammanhållet material ska tas fram för att stödja lokala parter arbete med aktiva åtgärder. Materialet ska slutföras under Q4 2024.
- Digital grundläggande arbetsmiljöutbildning:
Utbildningen lanseras under Q4 2025.
- OSA-uppdatering:
Stödmaterial och annat material i form av e-utbildning, artiklar, webinarieinspelningar ska inventeras, uppdateras och omstruktureras på ett sätt som gör materialet lättillgängligt för målgruppen. Arbetet ska pågå löpande under hela avtalsperioden.
- Övriga uppdateringar:
Arbetsområdet inventerar övrigt stödmaterial som återfinns på nätet och uppdaterar vid behov löpande under avtalsperioden.

4.3.2 EXTERNA AKTIVITETER

Arbetsområdet kommer att genomföra externa aktiviteter kopplat till de utvecklingsprojekt som ska genomföras. En separat kommunikationsplan kommer att tas fram för respektive projekt.

2024:

- Hot på jobbet:
1-2 poddavsnitt och/eller webinarie ska genomföras som del av förlängd lansering under Q1 och Q2 2024.
- Arbetsmaterial kring aktiva åtgärder:
1-2 poddavsnitt och/eller ett webinarie ska genomföras Q4 2024.

2025:

Digital grundläggande arbetsmiljöutbildning:1-2 poddavsnitt och/eller 1-2 webinarium genomförs under 2025.

I syfte att skapa en gemensam helhet och förstärka effekterna av Partsrådets gemensamma utbud kommer arbetsområdet att tillsammans med övriga arbetsområden genomföra 1-2 webinarium under avtalssperioden.

4.4 RESURSBEHOV

För arbetsområdet finns en operativt ansvarig. Utöver detta tillförs resurser från kommunikation, ekonomi, utbildningssamordnare samt verksamhetsutvecklare från kansliets gemensamma resurser. Även externa resurser för digital produktion samt expertkonsultation kommer behövas.

- Arbetsmaterial kring diskriminering och sexuella trakasserier:
För arbetet behövs resurser från kansliet i form av projektteam bestående av kommunikatörer och utvecklingssamordnare. Utöver detta behövs också externa resurser för digital produktion.
- Digital grundläggande arbetsmiljöutbildning:
För arbetet behövs resurser från kansliet i form av projektteam bestående av kommunikatörer och utvecklingssamordnare samt upphandlingsstöd. Utöver detta behövs även externa resurser för digital produktion samt externa resurser för behovsanalys, referensgruppsarbete samt sakkunniga experter.
- OSA-uppdatering:
För arbetet behövs resurser från kansliet i form av kommunikatör och utvecklingssamordnare. Tillkommer även externa resurser i form av sakkunniga experter.
- Övriga uppdateringar:
För arbetet behövs resurser från kansliet i form av kommunikatörer.
- Externa aktiviteter:
För webinarier och poddar behövs resurser från kansliet i form av kommunikatör, utvecklingssamordnare samt resurs för administrativt stöd och samordning.

4.5 KOSTNADSBUDGET (BELOPP I TKR)

	2024	2025
Styrgrupp		
Konferenslokaler o resekostnader	30	30
Representation	10	10
Övrigt	60	
	100	40
Operativa resurser:		
Personalkostnad - Operativ resurs	1 035	1 070
Utvärdering arbetsområdet		200
Övrigt	30	40
	1 065	1 310
Utveckling & produktion		
Konsulttjänster, medverkande	1 496	325
Tekniskt stöd/digital produktion	2 140	5 070
Filminspelning/bildproduktion	408	520
Specialutveckling hemsidan	100	50
Övrigt	31	45
	4 175	6 010
Event		
Lokalkostnader Utställning/event/seminarier	65	
Konsulttjänster medverkande	245	295
Filmproduktion/textning	20	50
Layout/skribent artiklar	76	40
Studio o sändningsstöd för webinarie	80	204
Studio o sändningsstöd för podcast	65	69
Anmälningadministration o utvärdering	79	152
Övrigt		
	630	810
Direkt stöd till Lokala Parter		
Konferenslokaler o resekostnader		20
Övrigt		
		20
TOTALT	5 970	8 190

5 Hållbart Arbetsliv

5.1 UPPDRAGET

Centrala parter har kommit överens om att uppdraget för arbetsområdet Hållbart arbetsliv är att fortsätta tjänsteleveranserna under avtalsperioden 2024-2025. Arbetsområdet ska också arbeta med att utveckla tjänsterna, för en förbättrad funktionalitet och om möjligt digital leverans. De tjänster som inte längre har aktualitet ska avvecklas.

Område Hållbart arbetsliv ska fortsätta att förvalta, utveckla och se över framtagna tjänster och material för att nå en än bättre funktionalitet i användningen hos målgrupperna. Det handlar dels om att fortsätta digitalisera tjänsterna och att stödja lokala parter i deras själv-användning och facilitering. Det innebär att tjänster kan komma att utvecklas, anpassas och ompaketeras. Tjänster som inte längre är relevanta eller funktionella för målgruppen ska avvecklas. I dessa fall ska det göras en bedömning om det finns innehåll och lärdomar som kan tillvaratas.

Hållbart arbetsliv fortsätta kommunicera för att sprida kännedom om tjänsterna på ett sätt som stimulerar till att de avropas. Kommunikationen ska även bidra till att sprida målgruppernas erfarenheter och goda exempel.

5.2 GJORDA PRIORITERINGAR OCH AVGRÄNSNINGAR

Utifrån uppdraget är målet för avtalsperioden att arbetsområdet och tjänsterna ska fortsätta att vara efterfrågade, att tjänsterna ska användas, upplevas som relevanta och lätta att förstå och hitta. Följande områden blir därför prioriterade för Hållbart arbetsliv att arbeta med under avtalsperioden:

- Fortsätta tjänsteleveranser och att underlätta för lokala parter att avropa rätt tjänst för deras behov samt stödja till deras själv-användning och facilitering av tjänsten.
- Översyn och utveckling av tjänsteutbudet för att bättre möta lokala parter behov inom området.
- Genomföra kommunikationsaktiviteter som med tydlig koppling till tjänsterna stimulerar till avrop och ger möjlighet till att förmedla lärande och erfarenheter, samt se över och utveckla hur tjänsterna kommuniceras på hemsidan.

5.3 PLANERADE AKTIVITETER OCH LEVERANSER – MOTTAGARE, SAMORDNING OCH RESURSBEHOV

5.3.1 FORTSÄTTA TJÄNSTELEVERANSER

Intressemöten, avrop och leveranser ska fortsätta som tidigare. För att öka leverans-kapaciteten för Partsrådet men också för att stärka lokala parter mottagarkapacitet av tjänsterna har styrgruppen sett behov av stöd kring att komma i gång och klara att ta hand om tjänsten på egen hand. Under avtalsperioden planeras därför följande aktiviteter.

- Komma-i gång-stöd
Inför leveranser av tjänster uppvisar lokala parter ofta behov av att få stöd i att skapa en gemensam bild av var de som grupp och organisation befinner sig gällande frågorna de vill arbeta med. Genom att samla upp de frågeställningar de har behov av att föra dialog kring i en strukturerad form kan lokala parter få en bättre start och få ut mer av leveransen. Hållbart arbetsliv kommer mot bakgrund av detta att under 2024 utveckla en modul med detta innehåll som blir en förutsättning för resten av leveransen.
- Faciliteringsguiden
En modul på hemsidan till stöd för lokala parter att underlätta användningen av någon av Partsrådets tjänster med handfasta tips och råd kring vad man bör tänka på vid facilitering av en partsgemensam process på egen hand. Modulen har arbetats fram i samarbete med arbetsområde Samverkan under 2023 och ska färdigställas och lanseras under 2024.

5.3.2 ÖVERSYN OCH UTVECKLING AV TJÄNSTEUTBUDET

För att tjänsterna ska fortsätta upplevas som relevanta och komma lokala parter till nytta behövs en fortsatt digitalisering och förbättring av tjänsterna. Styrgruppen har utifrån Oxford Researchs genomförda utvärdering, de erfarenheter som Partsrådet gjort i genomförda leveranser och genom dialog med lokala parter identifierat följande behov av utveckling:

- Kollektiv förmåga och CIBoost
 - Tjänsten Kollektiv förmåga ska avvecklas i sin nuvarande form då efterfrågan är för låg.
 - Även tjänsten CIBoost kommer att avvecklas under 2024 med hänsyn till att minska konsultberoendet i arbetsområdet.
 - Material och lärdomar ska om möjligt tas tillvara för att eventuellt ompaketeras eller utvecklas till en ny tjänst som svarar

mot målgruppernas behov av teamutvecklingskompetens och programmets syfte. Det innefattar även det material som arbetats fram inom den tidigare teamutvecklingstjänsten Effektiva team.

- Ursäkta röran, Hållbarhetens konst samt Samskapat utvecklingsarbete
 - Ursäkta röran och Hållbarhetens konst avvecklas i sin nuvarande form.
 - Innehållet i de bägge tjänsterna ska ses över för att kunna tillvaratas och ompaketera till ett metod- och reflektionsstöd för förändringsarbete hos lokala parter. Detta nya stöd ska kopplas till tjänsten Samskapat utvecklingsarbete för att sammantaget fungera som en tjänst som möter lokala parter behov av stöd vid organisationsförändringar.

- Lärande i förändring och Arbetslivsresan
 - Tjänsten Lärande i förändring, som har låg efterfrågan avvecklas i sin nuvarande form och integreras i stället i tjänsten Arbetslivsresan.

Styrgruppen anser att planeringen av tjänsteutvecklingen behöver ske med hänsyn till lokala parter avrop av befintliga tjänster samt i relation till övriga utvecklingsprojekt på Partsrådet med målet att ovan tre tjänsteutvecklingsområden ska vara färdigställda inom avtalsperioden.

5.3.3 KOMMUNIKATIONSSTRATEGI

Målet med Hållbart Arbetslivs kommunikation är att målgrupperna lätt ska förstå tjänsternas syfte och innehåll och kunna relatera detta till sina behov för att kunna fatta ett partsgemensamt beslut om avrop. Tjänsterna ska upplevas som relevanta och vara lätta att hitta och förstå på hemsidan. Kommunikationen och de kommunikationsaktiviteter som genomförs ska på så sätt stimulera till avrop och kunna sprida lokala parter lärande och erfarenheter kring ett hållbart arbetsliv. Styrgruppen gör därför bedömningen att kommunikationen behöver uppdateras utifrån såväl parternas nuvarande behov och hur tjänsterna har utvecklats. Under avtalsperioden, utöver ordinarie kommunikationsaktiviteter som beskrivs under avsnitt *5.3.4 Externa aktiviteter*, planeras därför följande:

- För att lokala parterna enklare ska kunna förstå de olika tjänsterna utifrån sina olika behov kommer tjänsterna i ett kommunikativt syfte sammanföras i fyra -fem olika kluster.

Klustren utgår från olika teman inom ämnesområdet hållbart arbetsliv.

- Som ett led i detta och i takt med tjänsteutvecklingen kommer även hemsidan kontinuerligt ses över. Intentionen är att tjänsterna uppmärksammas, tydliggörs utifrån behov, blir enklare att hitta och exemplifieras hur de kan göra nytta.
- Generellt gäller att kommunikationsaktiviteterna ska samordnas och om lämpligt samarrangeras med övriga arbetsområden på Partsrådet. Ett exempel på detta kan vara att tjänsten IA-systemet synliggörs inom arbetsområdet Arbetsmiljö med hänsyn till hur den kan komma att placeras när den nya grundläggande arbetsmiljöutbildningen är klar.

5.3.4 EXTERNA AKTIVITETER

För att stödja avrop av tjänsterna behöver det finnas en tydlig koppling mellan den kommunikationsaktivitet som genomförs och den eller de tjänst/er det gäller. Under avtalsperioden är följande kommunikationsaktiviteter prioriterade:

- Under 2024 kommer mellan 4 - 5 externa kommunikationsaktiviteter (webbinarium, fysiskt möte, prova-på-workshops) att genomföras. Dessa ska svara mot de kluster av teman som tjänsterna sorteras i (se föregående avsnitt). Dessa behöver planeras så att de även innefattar en återlansering av de nyligen omarbetade tjänsterna Fånga tidiga tecken på stress, Välkommen tillbaka och Inkluderande arbetsmiljö samt en lansering av den nya Faciliterings-guiden. Styrgruppen ser också positivt på att den här typen av kommunikationsaktiviteter samarrangeras med en Partsrådsdag eller motsvarande.
- Utöver detta kan styrgruppen komma att fatta beslut om att producera upp till två poddavsnitt för att ytterligare stödja kommunikationsstrategin.

5.4 RESURSBEHOV

- För att omhänderta intressemöten, avrop och leveranser behövs resurser från kansliet i form av:
 - utvecklingsansvariga samt tjänsteansvariga (IA-systemet) för hela kedjan av insatser och dialog med lokala parter samt

administrativt i områdets system.

- operativt ansvarig för övergripande strategisk planering, samordning och stöd före, under och efter insatserna.
- handledning till levererande utvecklingssamordnare utifrån olika faciliterings-situationer.
- utvärderingsresurser (idag genom Alstra extern resurs).

- Utveckling av Komma-i gång-stöd och för att färdigställa och lansera Faciliterings-guiden innebär resurser på kansliet i form av:
 - levererande utvecklingssamordnare och operativt ansvarig.
 - i lanseringsarbetet förutom ovan nämnda även kommunikator.
- Översyn och utveckling av tjänsteutbudet innebär resurser från kansliet i form av utvecklingssamordnare och operativt ansvarig, kontinuerligt i löpande verksamhet och i projektform. Vid lansering och kommunikation av utvecklade tjänster även kommunikationsresurser.
- Kommunikationsaktiviteter. För arbetet behövs resurser från kansliet i form av kommunikatörer och utvecklingssamordnare och operativt ansvarig (content).
Vid större kommunikationsevent i projektform ev. också projektledare samt resurs för administrativt stöd och samordning.
- Översyn, uppdateringar och utveckling av kommunikationen på hemsidan. För arbetet behövs resurser från kansliet i form av kommunikatörer med digital webbkompetens och i vissa delar även externa resurser för övergripande webböversyn, integration och produktion.

5.5 KOSTNADSBUDGET (BELOPP I TKR)

	2024	2025
Styrgrupp		
Representation	10	10
Övrigt		
	10	10
Operativa resurser		
Personalkostnad - Operativ resurs	1 615	1 690
Konferenslokaler o resekostnader	25	30
Utvärdering arbetsområdet		200
Övrigt	30	50
	1 670	1 970
Utveckling och produktion		
Konsulttjänster, medverkande	450	70
Tekniskt stöd/digital produktion	2 070	975
Filminspelning/bildproduktion	385	
Specialutveckling hemsidan	200	150
Övrigt	155	20
	3 260	1 215
Event		
Lokalkostnader Utställning/event/seminarier	35	
Konsulttjänster medverkande	123	225
Filmproduktion/textning	105	40
Layout/skribent artiklar	62	69
Studio o sändningsstöd för webinarie	128	240
Studio o sändningsstöd för podcast	26	26
Anmälningsadministration o utvärdering	147	220
Övrigt	34	5
	660	825
Direkt stöd till Lokala Parter		
Konferenslokaler o resekostnader	170	100
Utförande/leverans - konsulter	3 198	3 000
Licens/nyttjandeavgifter/support digitala komponenter	3 518	3 700
Anmälningsadministration o utvärdering	74	80
Övrigt		
	6 960	6 880
TOTALT	12 560	10 900