



PARTSRÅDET

Partsrådets verksamhetsplan och budget 2022

—

INNEHÅLL

1	ARBETSMILJÖ UR ETT PARTSPERSPEKTIV	3
2	CENTRALA PARTERS STÖD TILL SAMVERKAN PÅ LOKAL NIVÅ.....	7
3	HÅLLBART ARBETSLIV.....	16
4	CENTRALA PARTERS STÖD TILL LOKAL LÖNEBILDNING.....	22
5	KANSLIET.....	25
6	Budget 2022 för hela Partsrådet.....	28

1 Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv

1.1 UPPDRAGET

Centrala parter har enats om att det fortsatt är angeläget att arbeta med arbetsmiljöfrågor och med särskilt fokus på det som kan bidra till att motverka ohälsa såväl som att främja hälsa och välbefinnande. Detta genom att stödja lokala parter i arbetet med att förebygga, samverka kring och hantera arbetsmiljöfrågor.

Under åren 2020-2023 har arbetsområdet Arbetsmiljö följande inriktning.

- Utifrån lokala parter behov utforma stöd genom kunskap och verktyg till det lokala arbetsmiljöarbetet med inriktning på det systematiska arbetsmiljöarbetet vid ett digitalt arbetssätt, psykisk ohälsa kopplat till arbetet och arbetsplatsen samt arbetsanpassning och rehabilitering. Styrgruppen ska identifiera, gruppera och paketera material och verktyg på ett sådant sätt att det är lättillgängligt för lokala parter att använda.
- Styrgruppen ska utforma och ta fram ett sammanhållet material till lokala parter om sådana insatser och arbetssätt som kan stödja det systematiska arbetsmiljöarbetet vid ett digitalt arbetssätt. Med särskild hänsyn kring att stärka parternas möjlighet att hantera arbetsmiljöaspekterna i den digitala arbetsmiljön.
- Styrgruppen ska planera och ta fram ett sammanhållet material för att höja kunskapen om sådana insatser som kan bidra till arbetet med psykisk hälsa och ohälsa med kopplingen till arbetet och arbetsplatsen med särskild hänsyn till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
- Styrgruppen ska genom webinarier och i ett stödmaterial öka lokala parter kunskap i frågor om arbetsanpassning och rehabilitering på arbetsplatsen.
- Under åren kan styrgruppen anordna ett antal webinarier inom ramen för kunskapsområdena för att inspirera och samtidigt tillgängliggöra lämpliga sådana så att de kan användas på lokal nivå i arbetsmiljöarbetet. Särskild fokus bör vara på verktyg som kan bidra till det förebyggande arbetsmiljöarbetet och erfarenhetsutbyte. Även kunskap om sådant som främjar hälsa bör också möjliggöras. Webbinarierna bör filmas för att fler ska kunna tillgodogöra sig kunskapen.
- Artiklar och reportage som beskriver arbetsområdets aktiviteter och lokala exempel publiceras kontinuerligt på Partsrådets hemsida.
- Styrgruppen ska löpande se till att befintligt material hålls uppdaterat.

Styrgruppen vill kunna bidra med kunskap och handfast material som rustar de lokala parterna att ta sig an och arbeta med de tre olika ämnesområdena – systematiskt arbetsmiljöarbete vid ett digitalt arbetssätt, psykisk ohälsa med kopplingar till arbetet och arbetsplatsen samt om arbetsanpassning och rehabilitering.

Övergripande tidplan

- År 2022 Utveckla sammanhållet material kring temaområdena.
- År 2023 Slutföra aktiviteterna i enlighet med uppdraget samt leverera slutrapport.

Tidsram och styrgruppens ledamöter

Arbetet ska fortgå till och med den 31 december 2023.

Styrgruppens ledamöter: Tarja Nevala, Arbetsgivarverket (ordförande), Anders Kjällman Arbetsgivarverket, Karin Åslund, Arbetsgivarverket, Erik Hallsenius (ersätter Sanna Feldell OFR/S, P, O, som är föräldraledig), Anders Lindström, Saco-S och Helené Zallin, Seko.

Operativa resurser

Annika Nilsson, operativt ansvarig. Utöver detta tillförs resurser från kansliet vid behov; Olivia Marrero Engström, projektkoordinator, Hållbart arbetsliv och Ann-Louise Dahlgren, kommunikatör.

1.2 MÅL

Fokus i utformningen av aktiviteterna är att stödja lokala parter arbetsmiljöarbete genom ökad kunskap och konkreta stödmaterial. Ett annat viktigt syfte är också att aktiviteterna skapar tillfälle till erfarenhetsutbyte. Sammantaget bidrar detta till att stärka det lokala arbetsmiljöarbetet så att det motverkar ohälsa, främjar hälsa och välbefinnande i arbetslivet och därmed påverkar sjuktalen i nedåtgående riktning. Utfallet av det långsiktiga effektmålet är inte något som arbetsområdet förfogar över utan är ett ansvar för respektive verksamhet.

Aktiviteterna utvärderas med webbenkäter för att bedöma kortsiktiga resultat, generella lärdomar och framgångsfaktorer. Digitalt stödmaterial utvärderas i Google Analytics.

Det mätbara kortsiktiga målet för arbetsområdet är att majoriteten av deltagarna instämmer i att webinarierna bidrog i *hög eller mycket hög utsträckning* (4 eller 5 på skalan) till ökad kunskap samt att kunskapen uppfattas som relevant och möjlig att omsätta i den egna verksamheten.

Aktiviteterna ska planeras och kommuniceras på ett sådant sätt att partsgemensamt deltagande uppmuntras.

1.3 VERKSAMHET

Under 2022 föreslår arbetsområdet Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv ha följande inriktning på arbetet.

1.3.1 DET SYSTEMATISKA ARBETSMILJÖARBETET VID ETT DIGITALT ARBETSSÄTT

Styrgruppen sammanställer, uppdaterar och förnyar befintligt material om sådana insatser och arbetsmetoder som kan stödja lokala parter systematiska arbetsmiljöarbete vid digitala och hybrida arbetssätt. Arbetet består i att:

- Fortsatt lyfta fram olika arbetsmiljöaspekter vid digitala och hybrida arbetssätt och hur det påverkar det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Styrgruppen anordnar upp till fem workshops/seminarier som belyser olika infallsvinklar och möjligheter tillämpning. Tillfällena ska ge möjlighet till erfarenhetsutbyte, dialog och reflektion. Dessa dokumenteras på ett sätt som möjliggör god spridning och att det sammanhållna stödmaterial utvecklas.

1.3.2 PSYKISK OHÄLSA MED KOPPLINGEN TILL ARBETET

Vidare avser styrgruppen att stärka lokala parter arbete med psykisk hälsa och ohälsa genom att:

- Styrgruppen tar fram ett stödmaterial kring psykisk ohälsa kopplat till arbete, med fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Materialet kommer att lanseras under 2022.
- Styrgruppen anordnar upp till fem workshops/seminarier som syftar till att inspirera och tillgängliggöra relevant kunskap om faktorer och förhållanden i arbetet kopplat till psykisk hälsa och ohälsa. Dessa tillfällen dokumenteras på ett sätt som möjliggör god spridning och att det sammanhållna stödmaterialiet om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön utvecklas.

1.3.3 ARBETSANPASSNING OCH REHABILITERING

Styrgruppen ämnar även anordna ett seminarium (digitalt eller fysiskt) för att ge fördjupad kunskap kring roller och ansvar i arbetet lokala parter emellan med anledning av Arbetsmiljöverkets reviderade föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering. Seminariet filmas för att fler ska kunna tillgodogöra sig kunskapen och tillgängliggöras i det sammanhållna materialet inom arbetsområdet.

1.3.4 KOMMUNIKATION, UPPFÖLJNING OCH UPPDATERINGAR

Marknadsföra, genomföra och uppdatera det material och de verktyg som arbetsområdet tidigare har tagit fram. Bland annat genom att:

- Lanseringsaktiviteter för att skapa kännedom och intresse för det kommande stödmaterialiet kring psykisk hälsa och ohälsa med kopplingen till arbetet.
- Uppdatera och flytta sajten hotpajobbet.se till partsradet.se, samt kommunicera detta.
- Med anledning av Arbetsmiljöverkets regelförnyelsearbete behöver en genomlysning göras av arbetsområdets material. Regelförnyelsearbetet börjar gälla tidigast Q1 år 2023. Under 2022 slutföra inventering för att kartlägga behovet av kommande justeringar.
- Styrgruppen avser att löpande följa upp enskilda aktiviteter och publicerat stödmaterial.

1.4 BUDGET

Arbetsområde: Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv

Belopp inkl. Moms

Styrgrupp / Arbetsutskott

Konferenslokaler o resekostnader

Konsulttjänster

Övrigt

Totalt: 10 000

Operativa resurser

Konsulttjänster - Operativa resurser/programdrift o utveckling

Konsulttjänster - Tjänsteutveckling, innehåll

Konsulttjänster - Tjänsteutveckling, digital komponent

Inhyrd personal från parterna

Personalkostnad

Konferenslokaler o resekostnader

Utvärdering arbetsområdet

Övrigt

Totalt: 1 400 000

Information & Dokumentation

Konsulttjänster

Tekniskt stöd/Webutveckling

Övriga marknadsföringsinsatser

Övrigt

Totalt: 1 650 000

Seminarier & Konferenser

Konferenslokaler o resekostnader

Konsulttjänster vid fysiska möten

Anmälningsadministration o utvärdering fysiska möten

Övrigt vid fysiska möten

Webbinarie/ podsändning

Konsulttjänster - vid digitala möten

Anmälningsadministration o utvärdering digitala möten

Övrigt vid digitala möten

Totalt: 1 190 000

Nätverk

Konferenslokaler o resekostnader

Konsulttjänster

Anmälningsadministration o utvärdering

Övrigt

Totalt: 0

Direkt stöd till Lokala Parter

Konferenslokaler o resekostnader

Utförande/leverans - egen personal

Utförande/leverans - konsulter

Licens/nyttjandeavgifter/support digitala komponenter

Anmälningsadministration o utvärdering

Övrigt

Totalt: 0

Budget för år 2022

4 250 000

2 Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå

2.1 BAKGRUND

I maj 2016 träffade parterna ett nytt centralt ramavtal om samverkan – Samverkan för framtiden. Överenskommelsens utformning har påverkats av de erfarenheter och slutsatser som parterna under åren gjort genom arbetet i arbetsområdet.

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 möjlighet att bidra med sin kompetens i diskussionen inför beslut. Därigenom skapas en ökad insikt och ett ökat engagemang för 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 medarbetarnivå 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 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 intentionerna i ramavtalet.

Det är fortsatt angeläget att stödja lokala parter i arbetet med att bygga upp och underhålla samverkansprocesser. Här är seminarier, föreläsningar och workshops ändamålsenliga aktiviteter. Under 2022 ska arbetsområdet Centrala parter stöd till samverkan ha följande inriktning.

2.2 UPPDRAGET

- Styrgruppen ska sprida kunskap om avtalet genom seminarier och workshops.
- Att tillse att arbetet med det webbstöd som arbetsområdet tagit fram fortsätter enligt den utvecklingsplan som styrgruppen lägger fast.
- Att marknadsföra det utformade webbstödet.
- Att ta fram ett stöd för hur lokala parter kan omhänderta arbetsmiljöfrågor inom ramen för ett lokalt samverkansavtal och om till exempel ett digitalt arbetssätt kan behöva omhändertas.

2.2.1 TIDSRAM

Arbetsområdets uppdrag sträcker sig fram till och med den 31 december 2023.

2.2.2 ARBETSSÄTT OCH STYRGRUPP

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, Roger Pettersson Seko samt Henrik Sjösten Saco-S.

De olika arbetsområden som har ett pågående uppdrag inom Partsrådet har i många fall beröringspunkter i sina uppdrag. Det är därför viktigt att de olika aktiviteterna som genomförs inom respektive arbetsområdes arbete kommuniceras på ett sådant sätt att det inte uppkommer oklarheter kring syftet till lokala parter.

2.2.3 OPERATIVA RESURSER

Sedan 2018 har arbetsområdet haft stöd av en extern operativ resurs med en omfattning av 20 timmar per vecka. Arbetsområdets uppfattning är att ett sådant behov kvarstår för åren 2022 och 2023.

Styrgruppen ser inför 2022 ett behov av visst utökat operativt stöd dels utifrån det bortfall som sker genom ordförandebytet, dels bedöms att ett särskilt behov av kommunikationsstöd till arbetsområdet utifrån det som beskrivs under rubriken slutsatser av genomförd behovsanalys. Sammantaget bedöms omfattningen av operativt stöd uppgår till 20+8 timmar per vecka.

2.2.4 MÅL, KOMMUNIKATION OCH UPPFÖLJNING

2.2.4.1 MÅLSÄTTNINGAR

I det uppdrag som centrala parter formulerat i det direktiv som arbetsområdet, se vidare under Bakgrund och Uppdrag, framgår vilka målsättningar som de har med arbetsområdet. Som ett komplement till detta har arbetsområdet under hösten 2021 i samarbete med konsultbolaget Ramböll Management Consulting genomfört en enkätundersökning till lokala parter för att fördjupa kunskaperna om vilka behov och utmaningar som lokala parter upplever i sitt arbete med att utveckla en lokal samverkan utifrån avtalet Samverkan för framtiden. Analysen av enkätens resultat ligger nu till grund för den kommande två årens arbete inom arbetsområdet. Målsättningen blir att utöver det mer generella uppdrag som centrala parterna definierat att ge lokala parter stöd utifrån de utvecklingsområden som enkäten definierar, se vidare under rubriken Slutsatser av genomförd behovsanalys nedan.

2.2.4.2 KOMMUNIKATION

Den primära målgruppen för arbetsområdet aktiviteter och webbstöd är den lokala partskonstellation som finns på den övergripande nivån hos arbetsgivaren. Det innebär att det är deras upplevelse av nyttan likväl som verksamhetsnyttan av respektive aktivitet som ska följas upp och utvärderas.

Styrgruppen kommer att under perioden göra marknadsföringsinsatser mot den lokala partskonstellationen särskilt vad gäller webbverktyget som arbetsområdet utvecklat.

2.2.4.3 UPPFÖLJNING AV RESULTAT

Styrgruppen kommer att utifrån vad som framgår av rubriken Målsättningar att bygga en struktur för en kontinuerlig uppföljning och analys av uppnådda målbilder för hela den kommande perioden utifrån genomförda aktiviteter, marknadsföringsinsatser, besökare på webbverktyget, nöjdheten av själva aktiviteten, den partsgemensamma upplevelsen av verksamhetsnyttan m.m.

Resultaten av den behovsanalys som genomförts kommer att påverka inriktningen för de kommande två åren likväl som uppbyggnaden av resultatuppföljningen.

2.3 PRIORITERINGAR OCH AVGRÄNSNINGAR

2.3.1 ARBETSOMRÅDETS KOMMANDE FOKUSOMRÅDEN

Under 2021 genomförde arbetsområdet en behovsanalys vars innehåll, resultat och kommande insatser beskrivs under rubriken Kunskapshöjande insatser. Därutöver ser styrgruppen ett behov av en fokusering på utvecklingen av en samverkan längst ut i organisationen mellan chef och medarbetare samt insatser för att ge lokala parter verktyg för att stärka deras kapacitet att på ett strukturerat sätt bedriva ett utvecklingsarbete inom området samverkan.

1. Kunskapshöjande insatser
2. Samverkan längst ut i organisationen
3. Omstart/nystart – partsgemensam kapacitet

Som bilaga till VP 2022 finns en bild som mer översiktligt beskriver Effektkedjan kring de tre prioriterade fokusområdena.

Därutöver fortsätter redan pågående insatser vilka beskrivs under rubriken Övriga pågående arbeten.

2.3.2 KUNSKAPSHÖJANDE INSATSER

Under hösten 2021 genomförde arbetsområdet en behovsanalys i syfte att få fördjupade kunskaper om lokala parter behov av stöd i att utveckla sin lokala samverkan. Arbetsområdet gav Ramböll i uppdrag att genomföra en enkätundersökning. Enkäten ställdes till lokala parter på samtliga myndigheter och svarsfrekvensen var tillfredsställande.

Enkäten innehöll frågor med fasta svarsalternativ och frågor med möjlighet till fritextsvar. Enkäten var utformad på ett sätt som gjorde det möjligt att särskilja svar från de som har samverkansavtal och de som inte har det.

Enkäten gav en bred bild av hur lokala parter upplever att samverkan fungerar. Förutom sammanställningen av frågorna 1.1 Slutsatser av genomförd behovsanalys med fasta svarsalternativ resulterade enkäten i ett omfattande fritextsvarsmaterial.

2.3.3 SLUTSATER AV GENOMFÖRD BEHOVSANALYS

Styrgruppen konstaterar att enkätsvaren sammantaget visar på ett behov av ett antal olika kunskapshöjande insatser oavsett om det finns ett lokalt samverkansavtal eller inte. Även om svaren på olika delfrågor inte visar på särskilt låga resultat så bedömer styrgruppen efter en

sammanvägd analys att det finns ett behov av ytterligare insatser för att höja kunskaperna hos berörda aktörer i det lokala arbetet.

Kunskapsbehoven uttrycks på olika sätt dels beroende på var lokala parter är i sitt utvecklingsarbete och hur de olika företrädarna ser på det arbetet, dels utifrån synen på det egna partsarbetet i allmänhet. De olika företrädarna beskriver ett kunskapsglapp hos den andra parten. Vidare uttrycks att det är svårt att åstadkomma den samverkan mellan chef och medarbetare som eftersträvas i Avtalet om samverkan för framtiden. En icke oansenlig del av respondenterna som har lokalt avtal vet inte vilket centralt avtal det vilar på. Utifrån att skillnaden mellan det gamla avtalet Samverkan för utveckling och det nya avtalet Samverkan för framtiden är avsevärd så stärker det behovet av grundläggande kunskaper.

Styrgruppens slutsatser inför VP 2022 blir därför att en fokusering behöver ske under 2022 för att möta den kunskapsefterfrågan som behovsanalysen visar på. Vi ser också att det behövs en bra struktur på dessa insatser och att, där det är lämpligt, skapa aktiviteter som går att återanvända och göra tillgängliga över tid.

Utmaningen i genomförandet av det arbete som beskrivs nedan är att skapa effektiva aktiviteter där det är lämpligt, skapa aktiviteter som går att återanvända och göra tillgängliga över tid. Styrgruppens bedömning är att i vart fall de två första delarna inte är tidskritiska. Mot denna bakgrund ser styrgruppen ett ökat behov av kommunikativt stöd från kansliet, se vidare under operativa resurser.

2.3.4 FÖRSLAG TILL STRUKTUR

Vi väljer här att använda ett antal byggmetaforer för att beskriva den tänkta strukturen för det kommande kunskapshöjande arbetet. Vår bedömning är att det inte nog kan poängteras vikten av det gemensamma byggandet för att åstadkomma ett framgångsrikt utvecklingsarbete. En obalans i kunskaper, förväntningar, målbild, synen på roller m.m. skapar inget stabilt bygge utan tvärt om leder det till instabilitet eller att det inte blir något nytt bygge.

För att ytterligare analysera och definiera innebörden av det behov av ”ökad kunskap” som lokala parter på olika sätt beskriver i enkätsvaren planerar styrgruppen att bjuda in till en workshop kring det temat.

Styrgruppens analys av enkätresultatet leder fram till insatser indelade i följande tre delar.

- A. Vilka delar vilar grunden på
- B. Att planera byggprocessen
- C. Att bygga det nya

Det styrgruppen i första hand under 2022 kommer att fokusera på är de första två delarna enligt beskrivningen ovan för att sedan under 2023 fokusera på den tredje delen. Nedan följer en översiktlig beskrivning i rubrikform kring innehållet i de två inledande stegen. Del tre beskrivs enbart utifrån de processteg som det centrala avtalet innehåller.

A. Vilka delar vilar grunden på

För att förstå hur en grund ska se ut så behöver det finnas en kunskap om

- Att avtalet är ett processavtal som bygger på egna ställningstaganden, det finns inga färdiga mallar.
 - Den historiska avtalsutvecklingen från normativt till process

- Förhandlingstraditionen vs vardagstraditionen
- Vad ville de centrala parterna åstadkomma och varför ville de det
 - Avtalskunskap
 - Arbetslivets utveckling och professionalisering
- Vad innebär ett lokalt samverkansavtal utifrån Samverkan för framtiden i praktiken
 - Våga ompröva och bygga nytt
 - Nya aktörer

B. Att planera byggprocessen

Innan lokala parter börja rita något nytt behövs kunskap om vilka framgångsfaktorer som skapar stabilitet i det kommande bygget

- Bygga tilliten mellan parterna
 - Har vi förtroende för varandra eller finns det en misstro
 - Ägna tid åt att diskutera
- Har vi samma kunskap om grundförutsättningarna för ett kommande bygge
 - Avtalskunskap och innebörden av denna kunskap
 - Hur kan dessa kunskaper bevaras i organisationen när företrädare byts ut
- Skapa en gemensam målbild – vad vill vi åstadkomma
 - När vi förstår det centrala avtalets innehåll kan vi gå den vägen
 - Mod att släppa taget
 - Genom denna del undanröja att olika förväntningar uppstår
- Delar vi synen på vilka rollförändringar som behövs på de olika nivåerna
 - De formella parternas rollförändring
 - Chef och medarbetarens nya roller
- Utveckla och marknadsföra det befintliga webbverktyget
 - Komplettera nuvarande rörande integrationen av arbetsmiljöarbetet i lokal samverkan
 - Granska och uppdatera där det behövs
 - Genomföra rena marknadsföringsinsatser

C. Att bygga det nya (2023)

Utgångspunkter för denna del är det webbverktyg som arbetsområdet har byggt som stöd till lokala parter utveckling och som följer den process om det centrala avtalet beskriver

- Varför
- Hur
- Idag och framöver
- Stöd
- Avstämning

Styrgruppen kommer som komplement till de kunskapsförmedlande delarna som beskrivs i punkterna ovan även att genomföra fördjupande insatser med externa experter i lämpligt format för att ge lokala parter både kunskap och inspiration i sitt partsgemensamma byggande.

2.4 SAMVERKAN LÄNGST UT I ORGANISATIONEN

Det som styrgruppen tidigare konstaterat vilket också behovsanalysen bekräftar är att lokala parter har svårt att utveckla den lokala samverkansprocessen till att även omfatta verksamheterna

längst ut i organisationen. Det verkar som om den lokala processen inte riktigt förstår eller inte orkar gå hela vägen här.

I det centrala samverkansavtalet Samverkan för framtiden är parterna överens om att det är viktigt att inkludera verksamheten längst ut i så motto att verksamhetens chef och berörda medarbetare blir en del av den samverkansprocess som ersätter den mer traditionella förhandlingsprocessen. Centrala parter uttrycker i avtalet att de lokala parterna har ett ansvar att en sådan process utvecklas.

Styrgruppens målsättning är därför det viktigt att via olika aktiviteter stödja och motivera lokala parter att den samverkan som utvecklas även omfattar verksamheten längst ut. Se vidare under rubriken Samverkan med andra arbetsområden.

2.5 OMSTART/NYSTART

Under 2021 påbörjades ett arbete tillsammans med Gro i syfte att utifrån tjänsten Samskapat utvecklingsarbete som finns inom Hållbart arbetsliv nyttja de olika verktyg som Samskapat utvecklingsarbete innehåller. Tanker är att strukturera ett antal flöden som lokala parter kan nyttja utifrån olika situationer. Det flöde som är i testfasen är ett strukturerat arbete som har fokus på en situation där lokala parter har behov av att antingen göra en omstart av en avstannad eller låst process eller en nystart i en situation där lokala parter inte ännu träffat ett lokalt avtal om samverkan.

Även behovsanalysen visar på ett sådant behov framför allt när den lokala processen låser sig av något skäl. Ett strukturerat samtalsstöd innehållande ett antal verktyg kan då vara vägen ut en sådan låsning.

2.6 ÖVRIGA PÅGÅENDE ARBETEN

Redan under 2021 (och även i vissa fall tidigare) har olika insatser startats, eller är ständigt pågående, som understödjer det som beskrivs ovan enligt följande.

2.6.1 WEBBVERKTYGET

Sedan verktyget presenterades har styrgruppen haft ett ständigt pågående översynsarbete i syfte att hålla texter aktuella och utveckla verktyget pedagogiskt. Den långsiktiga tanken med verktyget är att lokala parter ska inspireras och få stöd och kunskap i utvecklingen av sin lokala samverkan.

2.6.2 FILM

Utöver den film rörande integrationen av arbetsmiljöarbetet i den lokala samverkansprocessen som lades ut i början av 2021 planeras ytterligare filmer som stöd till lokala parter.

2.6.3 SAMVERKAN ANDRA ARBETSOMRÅDEN

Under året har arbetsområdet, i samarbete med Gro, utöver det som framgår av rubriken ”Omstart/nystart” arbetat med det utvecklingsstöd som Hållbart arbetsliv presenterat under rubriken Samskapat utvecklingsarbete. Här pågår ett arbete som syftar till att skapa ett strukturerat utvecklingsstöd som syftar till att åstadkomma bra dialoger mellan chef och medarbetare som ersätter den traditionella förhandlingen.

Därutöver för styrgruppen en diskussion med tjänsten Effektiva team för att ta del av deras erfarenheter av att utveckla lokala parters diskussioner.

2.6.4 INDIVIDUELLT STÖD

Under 2021 erbjöd arbetsområdet, som ett komplement till de workshops som genomförts, möjligheten till ett individuellt stöd till lokala parter utifrån deras behov. Mot bakgrund av den prioritering som sker av aktiviteter med en lägre grad av interaktivitet så kommer lokala parter att i större utsträckning erbjudas individuella digitala stödinsatser där lokala parter får möjlighet att få stöd via styrgruppens företrädare och det lokala utvecklingsarbetet.

2.7 GENERELLT OM AKTIVITETER

Styrgruppen har i denna verksamhetsplan valt att i nuläget inte beskriva vilka aktiviteter som gäller för respektive insats utan väljer att mer beskriva vilka former som kan komma att bli aktuella. Styrgruppen ser framför sig att de digitala insatserna kommer att bli dominerande även under 2022 i form av webinarier, workshops, film samt individuella digitala stödinsatser. Möjligen kan även traditionella seminarier bli aktuellt.

Ett skäl till den mer generella beskrivningen är att, som framgår av texten ovan, styrgruppen ser ett behov av att få ett kommunikativt stöd i planeringen av de kunskapshöjande insatserna för att dessa ska kunna genomföras på ett dels rationellt sätt, dels få ett attraktivt format utifrån att dessa är tänkta att ligga tillgängliga över tid. Under rubriken operativa resurser och i budgeten har styrgruppen tagit upp detta behov. Av budgeten likväl som i den bilagda bilden över effektkedjan går också att se översiktligt både form och volym i de olika aktiviteterna.

2.8 Budget 2022

Styrgrupp / Arbetsutskott	2022
Konferenslokaler o resekostnader	20 000
Konsulttjänster	45 375
Övrigt	10 000
Totalt:	75 375

Operativa resurser	
Konsulttjänster - Operativa resurser/programdrift o utveckling	1 950 000
Konsulttjänster - Tjänsteutveckling, innehåll	100 000
Konsulttjänster - Tjänsteutveckling, digital komponent	450 000
Konsulttjänster - Tjänsteutveckling, digital komponent	200 000
Inhyrd personal från parterna	
Övrigt	
Totalt:	2 700 000

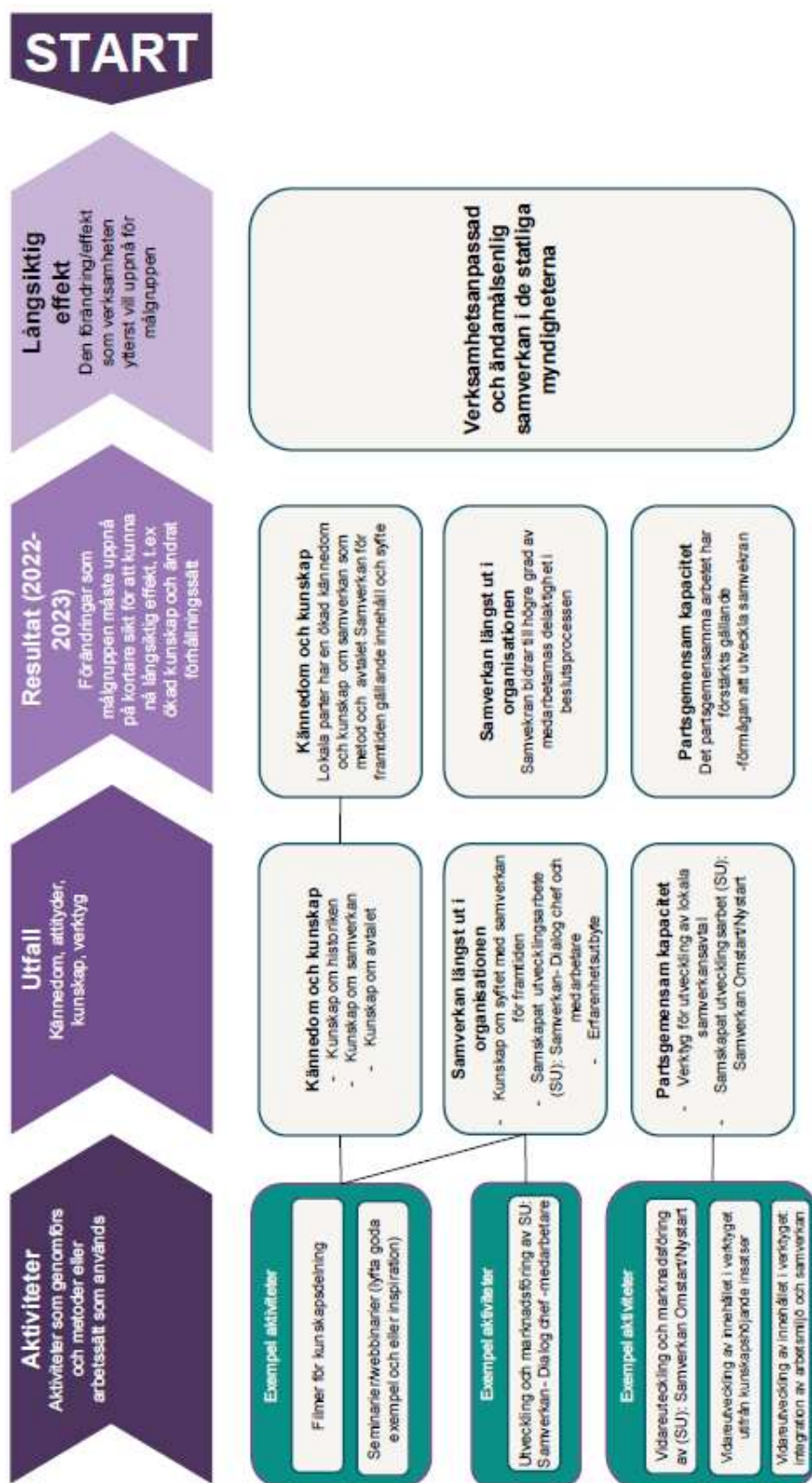
Information & Dokumentation	
Tekniskt stöd/Webutveckling	50 000
Övrigt	
Totalt:	50 000

Seminarier & Konferenser	
Studio/Webbinarie/ podsändning	108 750
Konsulttjänster - vid digitala möten	112 500
Anmälningadministration o utvärdering digitala möten	111 750
Övrigt vid digitala möten	16 800
Totalt:	349 800

Direkt stöd till Lokala Parter	
Konferenslokaler o resekostnader	
Utförande/leverans - konsulter	
Övrigt	
Totalt:	0

Budget för år 2022	3 175 175
---------------------------	------------------

Effektkedja



3 Hållbart arbetsliv

3.1 UPPDRAGET

Under avtalsrörelsen 2017 enades de centrala parterna om att etablera ett nytt arbetsområde, Hållbart arbetsliv, med syfte att gemensamt arbeta för att skapa förutsättningar för ett väl fungerande arbetsliv och motverka ohälsa. Utgångspunkten är att bidra till positiv förändring, motverka stigande sjuktal och främja ett längre arbetsliv. Genom Hållbart arbetsliv ska Partsrådet erbjuda operativt stöd till lokala parter. Under våren 2018 genomfördes ett etableringsarbete där lokala parter intervjuades och deltog i fokusgrupper för att identifiera vilket behov av stöd som fanns. Utifrån det tog styrgruppen fram det övergripande syftet; att bidra till ”Bättre arbetsdag, varje dag” genom friska och engagerade arbetsplatser. Insatser ska därför erbjudas till lokala parter som adresserar:

- Efterhjälpande insatser för en effektiv återgång till arbete efter sjukfrånvaro
- Förebyggande insatser för att motverka ohälsa och hantera problem på arbetsplatsen
- Främjandeinsatser som bidrar till en aktiv och välfungerande organisation och skapar engagemang
- Utvecklande insatser för ett kontinuerligt lärande

3.1.1 TIDSRAM

Arbetet ska fortgå fram till december 2023.

3.1.2 STYRGRUPP

Från 1 januari 2022 består styrgruppen av Karin Åslund (ordförande), Tina Eriksson och Annina Kulynstierna (Arbetsgivarverket), Sanna Feldell (OFR/S,P,O) men som representeras av en ersättare genom Erik Hallsenius under en del av 2022, Mats Eriksson (Saco-s) och Helené Zallin (Seko).

3.1.3 OPERATIVA RESURSER

Programkontoret består 2022 av sex heltidsanställda i rollerna som:

- Programchef
- Programchefsassistent/koordinator
- Kommunikationsstrateg
- Tjänsteutvecklare
- Två projektkoordinatorer

Därtill finns ytterligare operativa resurser på deltid som:

- Ekonom/koordinator (50%)
- Tjänsteleverantör/processledare 50%
- Sakkunnig kommunikatör /Operativt ansvarig för Ursäkta röran (80%, på konsultbasis)

3.2 Verksamhetsplan

Verksamhetsplanen är uppdelad utifrån fyra områden:

- Programmet Hållbart arbetsliv
- Marknadsföring/kommunikation
- Tjänster
- Verksamhetsutveckling och innovation

Nedan presenteras övergripande inriktning och syfte för respektive av de fyra områdena.

3.2.1 PROGRAMMET HÅLLBART ARBETSLIV

Programmet har följande inriktning under 2022:

- Kontinuerlig dialog om hur lokala parter arbete kan stödjas med programmets erbjudande
- Stärka programmets interna kapacitet och kompetens för att minska konsultberoendet för programdriften
- Kvalitetssäkra rutiner, strukturer och arbetssätt
- Samordna med andra arbetsområden
- Utveckla processer som främjar resultatmålen för digitalt material på webben samt utvecklad kapacitet-för dialogen med målgruppen.

3.2.2 MARKNADSFÖRING/KOMMUNIKATION

Intresseväckande och strategisk kommunikation är en förutsättning för att skapa kännedom och engagemang för Hållbart arbetslivs verksamhet och de tjänster som erbjuds. Därför behöver de kommunikativa insatserna även fortsättningsvis ha utrymme och svara till mot programmets övergripande kriterier om enkla, nytänkande och förtroendeskapande insatser.

Den breda ansatsen för programmet gör att målgruppen för insatserna omfattar lokala parter som beställare samt med möjlighet att rikta stödet vidare i den del av verksamheten som lokala parter ser kan förstärkas utifrån egen agenda och ambitionsnivå i syfte att bidra till friska och engagerade arbetsplatser. Enhetlig tonalitet, rörlig bild, personliga berättelser och interaktivitet är viktigt i programmets kommunikation.

Den övergripande inriktningen för Marknadsföring/kommunikation under 2022 omfattar att:

- Kommunika i beslutade kanaler
- Delta i relevanta externa evenemang

3.2.3 TJÄNSTER

Inom området Tjänster är syftet att effektivt leverera tjänster med fokus på att även fortsättningsvis nå ut till fler organisationer inom det statliga området samt att de som tagit del av en eller två tjänster tar del av fler tjänster ur tjänsteportföljen.

Under 2020 och 2021 gjordes en större satsning på tjänsteutveckling. Under 2022 ska utvecklingen av de tjänster som fortfarande är i utveckling avslutas och fokus flyttas till dels marknadsföring, dels på förfining av portföljinnehållet för att säkra att innehållet är relevant och användarvänligt för mottagarna.

Det innebär att utgångsläget för 2022 innebär följande utbud:

Befintligt utbud:

- Organisationsanpassad möjlighetskarta – *en kartläggning som tydliggör vilka möjligheter och utmaningar som finns hos en organisation, aktualiserar frågor om hållbart arbetsliv och ger en grund för effektiva åtgärder*
- IA-systemet – *ett webbaserat verktyg som ger ökad styrning och kontroll över arbetsmiljöarbetet och stöttar kontinuerlig förbättring*
- Fånga tidiga tecken – *en interaktiv halvdag för att stärka förmågan att identifiera och hantera tidiga tecken på stress och ohälsa*
- Välkommen tillbaka! – *en interaktiv halvdag för att stärka förutsättningarna för en effektiv återgång i arbetet efter sjukskrivning*
- Ursäkra röran – *en utställning med tillhörande workshops som ger deltagarna inspiration och konkreta verktyg och förhållningssätt före, under och efter förändring*
- Samskapande utvecklingsarbete – *ett metodstöd som stärker verksamheters kapacitet att ta fram egna analyser och beslutsunderlag som främjar förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv*
- Lärande i förändring – *ett metodstöd som syftar till att ge inspiration och kunskap samt verktyg som främjar verksamheters kapacitet att ta vara på lärandet som sker i arbetet*
- Inkluderande arbetsmiljö – *ett metodstöd som syftar till att ge inspiration, kunskap och verktyg som stärker verksamheters kapacitet att ta vara på medarbetares olikheter*
- Kollektiv Förmåga – *ett metodstöd som syftar till stötta den koordinering och kunskapsintegration som sker i mikrosystemen i organisationens löpande verksamhet*
- 29k – Hantera stress, *en webbaserad applikation som syftar till att främja individens hållbarhet och stärka förmåga att hantera komplexitet*

Utbud som under 2022 ska färdigställas och kan komma att erbjudas under den senare delen av året:

- Hållbarhetens konst – *En pilot som utforskar möjlighet att använda kultur för att skapa förutsättningar för dialog och reflektion kring resultat, medborgares föreställningar och hur det påverkar arbetsförutsättningarna samt hur vi upplever lokalerna vi vistas i*
- Längre arbetsliv – *En pilot som utforskar möjlighet att främja ett längre arbetsliv med utgångspunkt ifrån Kerstin Nilssons SweAge-modellen*

Resultat genom beteendeförändringar

Under 2022 behöver fokus även fortsättningsvis vara att verka främjande av att framtaget stöd omsätts i praktiken för att lokala parter ska nå sina mål utifrån sin egen agenda och ambitionsnivå.

Följande inriktning har tagits fram för 2022:

- Genomföra lärnätverk och andra former för erfarenhetsutbyte efter genomförda tjänster.
- Förfina tjänsteportföljen med fokus på att säkerställa användarvänligheten på befintligt framtaget stöd.
- Fullfölja tjänsteutveckling av tjänsten som ska främja ett längre arbetsliv.

3.2.4 VERKSAMHETSUTVECKLING OCH INNOVATION

Verksamhetsutveckling och innovation syftar till att utvärdera befintliga insatser för att kunna förfina innehållet. Detta ska göras genom följande inriktning under 2022:

- Löpande utvärdera aktiva tjänster.
- Förfina innehållet.
- Synliggöra behov av att avveckla tjänster.

3.3 Budget 2022

Budgetförslag för verksamhetsåret 2022 för Hållbart arbetsliv presenteras nedan (kostnader inkl. moms). Dessa kostnader fördelas ut på följande sätt på de huvudsakliga områdena:

- **Operativa resurser** – omfattar i huvudsak kostnader för att driva programmet Hållbart arbetsliv, verksamhetsutveckling, tjänsteutveckling och effektutvärdering av tjänsterna.
- **Information & Kommunikation samt Seminarier & webinarier** – omfattar kostnader för Marknadsföring/kommunikation
- **Direkt stöd till Lokala Parter** – omfattar kostnader för tjänster levererade till avropande myndigheter/lärosäten

Hållbart arbetsliv

	Budget 2022	<i>Budget 2021</i>	<i>Prognos 2021</i>
Styrgrupp			
Konferenslokaler	30 000	25 000	18 000
Resor & Hotell	20 000	15 000	0
Representation	10 000	10 000	5 000
Kompetensutveckling	10 000	25 000	0
Konsultarvode - Externa tjänster	30 000	25 000	0
Totalt:	100 000	100 000	23 000

Operativa resurser

Konsultarvode - Externa tjänster Programdrift, marknadsf. o utv.	7 073 000	5 470 000	7 995 000
Konsultarvode - Externa tjänster Tjänsteutveckling	5 408 000	11 350 000	10 873 000
Personalkostnad (kansliet)	6 445 000	8 241 000	6 012 000
Inhyrd personal fr parterna	0	150 000	154 000
Konferenslokaler	100 000	45 000	88 000
Resor & Hotell	80 000	85 000	20 000
Representation	10 000	20 000	0
Utvärdering	988 000	1 000 000	947 000
Övrigt	80 000	80 000	23 000
Totalt:	20 184 000	26 441 000	26 112 000

Information & Kommunikation

Konsultarvode - Externa tjänster	260 000	590 000	960 000
Tekniskt stöd/Webutveckling	420 000	720 000	286 000
Övrig marknadsföring	437 000	550 000	398 000
Totalt:	1 117 000	1 860 000	1 644 000

Seminarier & Webbinarier

Konferenslokaler	270 000	465 000	0
Resor & Hotell	35 000	140 000	0
Strategiska event	993 800	0	0
Konsultarvode - Externa tjänster	850 000	480 000	463 000
Webbinarie/pod	455 000	395 000	458 000
Övrigt	340 200	480 000	335 000
Totalt:	2 944 000	1 960 000	1 256 000

Direkt stöd till Lokala Parter

Konferenslokaler	459 000	330 000	30 000
Resor & Hotell	300 000	240 000	40 000
Personalkostnad - leverans WS UR	338 000	300 000	226 000
Konsultarvode - Externa tjänster	18 355 000	18 801 000	12 642 000
Licens/nyttjandeavgifter	3 438 000	8 279 000	3 556 000
Övrigt	619 000	520 000	576 000
Totalt:	23 509 000	28 470 000	17 070 000

TOTALT HÅLLBART ARBETSLIV:**47 854 000****58 831 000 46 105 000**

Fördelning av budgeten per projekt:

HÅLLBART ARBETSLIV BUDGET 2022

<u>Belopp i 1.000</u>		<u>Gemensamt</u>	<u>Tjänste-</u>	<u>Info & kom-</u>	<u>Seminarie &</u>		
		<u>HA-kansliet</u>	<u>utveckling</u>	<u>munikation</u>	<u>webbinarie</u>	<u>Leverans</u>	<u>TOTALT</u>
FTT:	Fånga Tidiga Tecken		244		290	3 417	3 951
VT:	Välkommen Tillbaka		777		290	3 261	4 328
OMK:	Org MöjlighetsKarta		160		155	5 700	6 015
ET:	Effektiva Team		0		0	365	365
IA:	Syst arbetsmiljö Web				140	5 940	6 080
KF:	Kollektiv Förmåga		148		130	2 514	2 792
UR:	Ursäkta Röran		728		90	1 446	2 264
SU:	Samskapat Utv.arbete		295		125	105	525
LiF:	Lärande i Förändring		210		125	75	410
29k:	Hantera stress		721		170	81	972
HK:	Hållbarhetens Konst		123		125	349	597
InkA:	Inkluderande Arbetsplats		362		180	146	688
LA:	Längre Arbetsliv		1 641		130	20	1 791
APP:	HA-Appen		0			90	90
OX:	Programutvärdering	988					988
HA:	Gemensamma kostn.	13 888		1 117	994		15 998
T O T A L T		14 876	5 410	1 117	2 944	23 510	47 854
Beräkn utfall helår 2021		15 108	11 027	1 644	1 256	17 070	46 105

4 CENTRALA PARTERS STÖD TILL LOKAL LÖNEBILDNING

4.1 Uppdraget

Enligt den uppdragsbeskrivning som de centrala parterna överenskommit om i avtalsrörelsen 2020 har arbetsområdet identifierat olika utvecklingsområden. Verksamheten kan grovt indelas i två delar; en där samtliga parter gemensamt driver och genomför arbete kring Lönebildningsdagen och BESTA-vägen och en där Arbetsgivarverket tillsammans med en eller flera arbetstagarorganisationer genomför aktiviteter inom de områden som identifierats i arbetsområdet genom överenskommelserna i tidigare års avtalsrörelser. Styrgruppen redovisar nedan den plan på aktiviteter som behöver göras under 2022 avseende BESTA-vägen och för lönebildningsområdet i övrigt.

Tidsram

Arbetet ska fortgå fram till och med den 31 december 2023.

Styrgrupp

Styrgruppen för arbetsområdet består av Anders Stålsby (ordförande), Åsa Pyka och Mårten Pappila Arbetsgivarverket, Andreas Nyström. Saco-S, Roger Pettersson Seko samt Marie-Therese Gyllhede OFR/S,P,O.

4.2 Verksamhetsplan 2022

Under 2022 kommer verksamheten vara inriktad på följande.

LÖNEBILDNING

Lönebildningsdagen

Tidig höst genomförs en Lönebildningsdag. Den genomförs som ett gemensamt digitalt forum. Lönebildningsdagen 2021 ska utgöra ett underlag för planering och genomförande. Målgruppen är lokala parter som deltar partsgemensamt.

Övriga seminarier

Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O

Ett seminarium genomförs under året.

Arbetsgivarverket och Seko

Ett seminarium genomförs under året.

Arbetsgivarverket och Saco-S

Ett seminarium genomförs under året.

BESTA-VÄGEN

Parterna konstaterar att det kan finnas ett fortsatt behov av vissa insatser för att stötta i implementeringen av BESTA-vägen.

Material och information på Partsrådets hemsida

Metodstödet BESTA-vägen finns sedan hösten 2011 tillgänglig på Partsrådets hemsida. Informationen och stödet på webben kring BESTA-vägen behöver dock kontinuerligt utvecklas. Syftet är att informationen så långt som möjligt ska täcka lokala parterers behov av stöd när det gäller arbetet med BESTA-vägen. Detta arbete behöver således fortsätta under 2022.

Seminarier

För att hålla kompetensen uppdaterad och aktuell bör ett digitalt seminarium genomföras som görs tillgängligt på Partsrådets hemsida eller motsvarande. Syftet är att lokala parter ska erhålla en fördjupad kunskap om BESTA-vägen som arbetsmetod.

4.3 Operativa resurser

Operativa resurser kommer att behöva tillsättas för respektive aktivitet som parterna genomför gemensamt eller partseget tillsammans med Arbetsgivarverket.

4.4 Budget 2022

Lönebildning

	Budget 2022
Styrgrupp	
Konferenslokaler	15 000
Övrigt	15 000
Totalt:	30 000
Operativa resurser	
Konsultarvode - Externa tjänster	300 000
Inhyrd personal fr parterna	750 000
Övrigt	20 000
Totalt:	1 070 000
Information & Kommunikation	
Konsultarvode - Externa tjänster	50 000
Tekniskt stöd	175 000
Övrig marknadsföring	20 000
Totalt:	245 000
Seminarier & Webbinarier	
Konferenslokaler	100 000
Resor & Hotell	30 000
Webbinarie/studio	200 000
Konsultarvode - Externa tjänster	100 000
Inhyrd personal fr parterna	175 000
Övrigt	50 000
Totalt:	655 000
TOTALT :	2 000 000

5 Kansliet

5.1 UPPDRAGET

Enligt arbetsordningen har styrelsen och arbetsområdena till sitt förfogande ett kansli för stöd. Kansliet ansvarar för implementering av lagar och styrdokument i Partsrådets verksamhet, för Partsrådets ekonomi och administration, kapitalförvaltning samt för den gemensamma kommunikationen inkluderande webbsidans aktualitet och funktionalitet.

Kansliets uppdrag och ansvarsområde kan komma att förändras under året utifrån resultatet av den organisationsöversyn som pågår och tillsättande av en ny kanslichef.

5.2 EXTERN KOMMUNIKATION

Kansliets budget för extern kommunikation 3.1 avser kostnader som på en övergripande nivå stödjer arbetsområdena och programmet i de kommunikativa behoven. Dels består kostnaderna av förvaltning, dels av utvecklingskostnader. En ytterst liten del handlar om innehållsproduktion för Partsrådet, exempelvis efter Representantskapet/Partsrådsdagen. En stor del av 2022 års utvecklingskostnader är kopplade till en mer effektiv hantering av våra webbplatser, samt ett mer effektivt sätt att jobba med film och bild.

5.2.1 WEBBPLATSER

I november 2020 lanserade vi en ny webbplats för partsradet.se. Förutom att skapa ett modernare och mer tillgängligt uttryck låg fokus på en grundkonstruktion som är enkel att utveckla. Under 2022 kommer ett omfattande arbete att göras för att migrera innehållet från satellitsajterna utbildning.partsradet.se, beräknad extern kostnad 645 tkr inkl moms och hotpajobbet.se, 60tkr, till partsradet.se. Satellitsajterna kommer därefter att läggas ner. På så sätt blir förvaltning och utveckling mer kostnadseffektiv, vi skapar tryggare besökare när de bara har en sajt att relatera till, och allra viktigast, att besökare på myndigheter med höga brandväggar får lättare att besöka oss när vi endast har en sajt.

Den nya hemsidan lanserades under hösten 2020 och utvecklingskostnaderna skrivs av under den beräknade livslängden 3 år. Kostnaden för migreringen av siten utbildning.partsradet.se är bedöms som utvecklingskostnad och aktiveras under tre år. Totalt belastar avskrivning av utvecklingskostnader kommunikationsbudgeten med 1.097tkr i budgeten för 2022.

5.2.2 FILMMALLAR OCH INTERN BILD- OCH ILLUSTRATIONS BANK

Det pågår ett arbete med att ta fram mallar för filmproduktion. Den största anledningen är att stödja arbetsområdena så att de kan fokusera på innehåll, men också för att vara kostnadseffektiva (filmbolag och e-utbildningsproducenter behöver inte uppfinna hjulet varje gång) och för att jobba tajtare med vår grafiska profil (skapar trovärdighet). Ett annat sätt att underlätta för arbetsområdena är att vi nu tar fram en intern bild- och illustrationsbank. Den kommer även att kunna användas av våra alla våra leverantörer och samarbetspartners. Bilderna och illustrationerna tas fram för att kunna leva länge, underlätta vid produktion av allt från powerpointpresentationer till större e-produktioner som webbtjänster och utbildningar, samt

underlätta arbetet med bildsättning av innehåll i nyhetsbrev och på webben. Kostnaden för detta omfattande arbete inkl. rättigheter till bilderna beräknas till 600 tkr.

5.2.3 ÖVRIGA KOSTNADER

Budgeten omfattar även kostnader för digitala medietjänster – nyhetsbrev, omvärldsbevakning, tillgänglighetsverktyg för partsradet.se, kanaler för förvaring/ distribution av filmer och poddavsnitt, mentimeterverktyg, produktion av innehåll för LinkedIn och Facebook samt statistikverktyg. Dessutom tillkommer kostnader för formgivning och produktion av gemensamma material, fotografering av personal/styrelsemedlemmar för webben samt text- och efterproduktion från gemensamma evenemang, exempelvis Representantskapet och Partsrådsdagen.

5.2.4 KOMMUNIKATIONSENHETEN

Arbetet koordineras internt av en kommunikatör som samordnar och stödjer kansliet och arbetsområdena, samt tar ett övergripande ansvar för den gemensamma kommunikationen och de uppdrag som ges till leverantörer av tjänster inom kommunikationsområdet.

Under en stor del av 2021 har kommunikationsenheten även bemannats av två inhyrda konsulter. Dessa har stöttat arbetsområdena i arbetet med webinarier och workshoppar, skapat nyhetsbrev, ansvarat för publiceringsplaner, publicerat i sociala medier och på webben, stöttat i utvecklingsfrågor gällande våra webbplatser samt utvecklat statistikarbetet och tagit fram statistikrapporter. När en ny kanslichef är på plats kommer hen att ges i uppdrag att utreda hur bemanningen av kommunikationsenheten ska se ut framöver. Kostnader för kommunikatören och de två konsulterna ligger under kansliets personalkostnader.

5.3 ADMINISTRATION

Kostnaderna för styrelse och förtroendevalda revisorer baseras på 4 styrelsemöten och två revisionsmöten under året.

Representantskapet 2021 planeras utföras i fysisk miljö medan efterföljande event, Partsrådsdagen, blir ett hybridmöte med både digitalt och fysiskt deltagande inkluderande digital sändning av föreläsningar, workshops, mingel och paneldiskussioner. Eventet sker på ett centralt beläget hotell i Stockholm och är en rätt omfattande produktion.

Partsrådets kanslipersonal består idag av en administratör, en kommunikatör, båda på 100%, och en ekonom på 50 procent. Kanslichefskapet delas för närvarande tillfälligt av Programchefen för Hållbart arbetsliv och ekonomen. Vidare finns det två inhyrda heltidsresurser för kommunikationsområdet. Under 2022 kommer en ordinarie kanslichef tillträda, budgeterad fr.o.m. maj, medan de två inhyrda resurserna är avvecklade i juni resp. september. Som ersättning för konsulterna budgeteras en anställning fr.o.m. augusti. Resursbehov på kommunikationsområdet kommer vara en prioritet att se över för tillträdande kanslichef. Vidare förstärks kansliets resurser med en tjänst som användarstöd för digitala tjänster och verktyg, för underlätta och säkerställa att dessa tas i bruk i medlems-organisationerna och därmed skapa praktiska förutsättningar att de kan leda till faktiska förändringar. Denna tjänst opererar med samtliga arbetsområdets digitala erbjudande.

Samarbetet med Trygghetsstiftelsen inom ekonomi/löneadministration, ekonomisystem, IT och kapitalförvaltning fortsätter under 2022. När det gäller löneadministration och IT-tjänster ökar kostnaden linjärt med att fler arbetar för Partsrådet, övriga gemensamma fasta kostnader 50/50. För delade resurser innebär samarbetet kostnadsfördelar för både TSN och Partsrådet. Kostnaden för inbetalningsadministration som utförs av Statens Pensionsverk och i samarbete med Trygghetsstiftelsen utgår under åren 2021 – 2023 i.o.m. att medlemmarna är rabatterade Partsrådsavgiften till 100% under den perioden.

Partsrådet sitter i ändamålsenliga lokaler nära Hötorget i Stockholm. Under 2022 kommer Partsrådet flytta till nya, något större och för verksamheten i post-corona tider anpassade lokaler, högst upp i huset. Hyran kommer dock vara densamma som för nuvarande lokal under en treårs period. Förutom hyran ingår städning, lokalrelaterat material och löpande skötsel av lokalerna i posten Lokalkostnader. Partsrådets kansli bär hela lokalkostnaden även om en stor del är föranledd av Hållbart arbetslivs verksamhet.

I övrig administration samlas diverse kostnader såsom rådgivning i administrativa/ juridiska frågor, kontorsmaterial/omkostnadsinventarier, försäkringar och gemensamma statistik-och utvärderingskostnader.

I posten avskrivningar ingår avskrivningar för Partsrådets samtliga datorer, de möbler och teknik som kontoret är inrett med. De mobila mötesboxar som anskaffats för att höja kontorsytans nyttjandegrad och flexibilitet kommer säljas innan flytten till ny lokal och ingår därför inte längre i avskrivningsunderlaget.

5.4 INTÄKTER

I avtal har parterna kommit överens om att verksamheter inom det statliga avtalsområdet betalar medlemsavgift till Partsrådet med 0,055 procent av lönesumman. I avtalsförhandlingarna 2020 kom dock parterna överens om att under åren 2021-2023 rabattera medlemmarnas avgifter med 100% vilket har till följd att Partsrådet inte budgeterar med några medlemsavgifter för 2022. Partsrådets verksamhetskostnader under 2022 kommer istället finansieras med successiv avyttring av placeringstillgångar som byggts upp under tidigare år.

.

5.5 KAPITALFÖRVALTNING

Partsrådets kapitalförvaltning sker i enlighet med Partsrådets och Trygghetsstiftelsens likalydande Kapitalpolicy med placeringsreglemente. Tack vare samarbetet kan förvaltningskostnaderna hos förvaltarna hållas nere. Till följd av policyns och placeringsreglementets tydliga utformning kan allokeringen mellan de fem valda tillgångsslagen skötas internt utan tillkommande kostnader. Trygghetsstiftelsen kommer även fortsättningsvis att ha visst övergripande ansvar för båda organisationernas strategiska arbete med kapitalförvaltningen. Placeringstillgångarna har för närvarande av ett marknadsvärde på 360 mkr och för att täcka verksamhetens kostnader och likviditetsbehov under 2022 beräknas placeringstillgångar för cirka 76 mkr avyttras resulterande i realisationsvinster till följd av tillgångarnas värdetillväxt under tidigare år.

5 Budget 2022 för hela Partsrådet

Budget 2022 för hela Partsrådets verksamhet. Kostnader inklusive moms.

Belopp i tkr	Budget 2022	Budget 2021	Prognos helår 2021
Kostnader			
1. Arbetsområden	-57 279	-68 812	-51 590
1.1 Stöd till samverkan på lokal nivå	-3 175	-3 332	-1 833
1.2 Stöd till lokal lönebildning	-2 000	-2 000	-494
1.3 Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv	-4 250	-4 650	-3 158
1.4 Hållbart arbetsliv	-47 854	-58 830	-46 105
2. Finansiering av extern verksamhet	-6 000	-6 000	-3 855
2.1 Arbetstagarkonsulter	-3 000	-3 000	-970
2.2 Särskilda partsgemensamma åtgärder	-3 000	-3 000	-2 885
3.1 Extern kommunikation	-3 216	-2 500	-2 291
3.2 Administration	-10 815	-7 338	-7 892
3.2.1 Styrelse & revisorer	-370	-638	-488
3.2.2 Representantskap/Partsrådsdagen	-896	-130	-131
3.2.3 Gemensam kanslipersonal inkl. inhyrd	-6 479	-3 554	-4 242
3.2.4 Finansieringspolicy/kapitalhantering	-20	0	-20
3.2.5 Ekonomi, redovisning & IT	-1 110	-1 068	-1 078
3.2.6 Lokalkostnader	-1 296	-1 241	-1 283
3.2.7 Övrig administration	-328	-347	-290
3.2.8 Avskrivningar inventarier	-317	-360	-360
Verksamhetskostnader, totalt	-77 310	-84 650	-65 628
Finansiering			
4. Avgifter, finansnetto mm	9 870	9 870	25 474
4.1 Avgifter från myndigheter	0	0	0
4.2 Finansiella intäkter	10 000	10 000	25 890
4.3 Finansiella kostnader	-130	-130	-416
Resultat efter finansiella poster	-67 440	-74 780	-40 154
4.6 Skatt på kapitalavkastning	-2 170	-2 199	-6 405
Resultat	-69 611	-76 979	-46 559



PARTSRÅDET

Partsrådet erbjuder stöd till lokala företrädare inom den statliga sektorn. Här hanterar vi aktuella frågor och utmaningar inom de områden som arbetsgivare och fack på central nivå tycker är viktigast att lösa tillsammans.

www.partsradet.se