



**PARTSRÅDET**

# **Verksamhetsplan och budget**

**2026**

# Inledning – Partsrådet 2026

Partsrådet är en ideell förening som har till uppgift att stödja lokala parter inom det statliga avtalsområdet genom partsgemensamt utvecklingsarbete. Grunden i Partsrådets verksamhet är samverkan mellan arbetsgivarsidan och arbetstagarorganisationerna – ett gemensamt arbete som skapar lärande, förtroende och utveckling på statliga arbetsplatser.

Genom att identifiera behov, ta fram kunskap och erbjuda stöd och verktyg bidrar parterna tillsammans genom Partsrådet till att stärka förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv, god arbetsmiljö, välfungerande lönebildning och ökad beredskap i statliga verksamheter.

## 1.1 Viktiga händelser under 2026

Partsrådsdagen (Göteborg och Gävle)	Februari 2026
Lönebildningsdagen	Mars 2026
Representantskapet	April 2026
Lansering av Webb 2.0	Q2 2026
Almedalen	Juni 2026
Kommunikationsstrategi/webbstrategi	September 2026
Utveckla och tydliggöra arbetssätt kansli/styrgrupper	Under 2026

Utöver detta tillkommer aktiviteter som ännu inte har tidsatts, för mer information se respektive arbetsområde.

## 1.2 Kansliets roll och arbetssätt

Partsrådets kansli ansvarar för att verkställa beslut från styrelsen och styrgrupperna.

Kansliet säkerställer samordning, kvalitet och partsgemensam förankring i all verksamhet på ett hållbart sätt.

Kansliets arbete präglas av kvalitetsutveckling – både internt och i samspelet med styrgrupper, styrelse och kommunikationskommitté. Arbetssätt, rutiner och processer ses kontinuerligt över för att skapa en mer effektiv, transparent och lärande organisation. Genom regelbundna avstämningar och återkopplingar utvecklas kansliets stöd.

Huvuduppgifter 2026–2027:

- Stödja respektive styrgrupp i genomförandet av planerade aktiviteter.
- Samordna planering och genomförande mellan arbetsområdena genom gemensamma möten, årshjul och löpande dialog med styrgrupperna.
- Kvalitetsutveckla kansliets arbete genom att vidareutveckla rutiner, arbetssätt, dokumentation och uppföljningsprocesser för att stärka effektivitet och lärande.

- Driva, utveckla och samordna kommunikationsarbetet i alla kanaler med webben som nav enligt fastställda koncept och strategier, med fokus på kontinuitet och tillgänglighet.
- Vidareutveckla CRM och målgruppsstödet för att möjliggöra mer träffsäker och behovsanpassad kommunikation.
- Planera, stödja och genomföra centrala evenemang, såsom Representantskapet, Partsrådsdagen och aktiviteter under Almedalsveckan.
- Följa upp och rapportera verksamheten genom halvårsvisa rapporter till styrelsen samt återkoppling och analys tillsammans med styrgrupperna.

### **1.3 Administrativa och operativa uppgifter**

Under innevarande verksamhetsår fortsätter det interna utvecklingsarbetet med att utveckla arbetssätt och metoder. Kvalitetssäkring är ett prioriterat område och syftar till att skapa bättre beslutsunderlag för såväl styrgrupper som styrelse.

Den projektmodell som implementerades under 2024 fortsätter att utvecklas utifrån identifierade behov. Bland annat ska förstudier i normalfallet genomföras innan beslut fattas om att starta ett projekt, och projektarbetets olika moment ska tydliggöras. Förvaltningsplaner har beslutats för stödmaterialet Aktiva åtgärder samt för den digitala arbetsmiljöutbildningen. Arbetet med att ta fram och utveckla förvaltningsplaner fortsätter även för Partsrådets övriga tjänster.

CRM-systemet fortsätter att anpassas efter verksamhetens behov och används nu även för Partsrådets nyhetsbrev. Syftet är att samla kontakterna med målgruppen i ett gemensamt system och därigenom skapa förutsättningar för en mer samordnad, kvalitativ och riktad kommunikation.

Kansliets dialog med styrgrupperna är central och fortsätter att utvecklas för att stärka samordningen av Partsrådets samlade verksamhet. För att tydliggöra samordning och samplanering tas ett gemensamt årshjul fram. De gemensamma möten som genomförs bidrar till konstruktiva och fokuserade diskussioner.

### **1.4 Partsrådets kommunikation**

Under året kommer Partsrådets kommunikationsstrategi att ses över. En gemensam struktur för kommunikationsplanering tas fram i syfte att stärka samordningen mellan arbetsområdena.

Även koncepten för poddar, webinarier och externa evenemang kommer att ses över för att säkerställa att de är aktuella och anpassade till målgruppens behov.

Kommunikationskommittén sammanträder några gånger per termin för ställnings-taganden i gemensamma och Partsrådsövergripande kommunikativa frågor.

Igenkänning är fortsatt en viktig faktor i kommunikationen med målgruppen. Det ska vara tydligt när Partsrådet är avsändare. Att Partsrådet presenteras med ett tydligt och partsgemensamt budskap, exempelvis vid personliga möten eller vid evenemang, är en viktig del i att skapa en enhetlig kommunikation.

## **1.5 Partsrådets webb**

Utvecklingsarbetet med Partsrådets webbplats fortsätter i början av verksamhetsåret och planeras att driftsättas under våren 2026. Arbetet har haft särskilt fokus på målgruppen, med ambitionen att göra det enklare för besökare att hitta relevant information och stöd.

## **1.6 Evenemang**

Under 2026 genomförs Partsrådetsdag i Göteborg och Gävle. Partsrådet planerar även att genomföra ett seminarium under Almedalsveckan samt att bjuda in till en lunch för särskilt inbjudna gäster.

## **1.7 Personella resurser**

Genomsnittligt antal årsarbetskrafter budgeteras till 18 st under verksamhetsåret 2026.

## **1.8 Styrelse och representantskap**

Under 2026 planeras fem styrelsemöten och två revisionsmöten att genomföras. Representantskapet kommer att hållas den 15 april 2026. I anslutning till representantskapet genomförs även ett konstituerande styrelsemöte.

## **1.9 Samarbete med Trygghetsstiftelsen**

Partsrådet samarbetar med Trygghetsstiftelsen inom områdena ekonomi och löneadministration, ekonomisystem, IT samt kapitalförvaltning.

Samarbetet fortsätter under 2026 och kompletteras med regelbundna avstämningsmöten.

## **1.10 Kostnadsbudget 2026 kansliet**

Extern kommunikation:	4.500 tkr
Personalkostnader:	22.180 tkr
Admin inkl. lokalkostnader:	5.970 tkr
<b>Totalt kansliet</b>	<b>32.650 tkr</b>

# Arbetsområden

## 2 Hållbar arbetsmiljö ur ett partsperspektiv

### 2.1 Beskrivning av uppdraget

Sedan överenskommelserna i samband med avtalsrörelsen 2012 har centrala parter arbetat partsgemensamt med arbetsmiljöfrågor inom ramen för Partsrådet. I avtalsrörelsen 2017 kom parterna överens om att konkretisera det arbete mot ohälsa och stigande sjuktal som regeringen initierat hos arbetsmarknadens parter. Det resulterade i tillskapandet av Programmet Hållbart arbetsliv.

Kunskapsstödet från Arbetsmiljö och tjänsterna inom ramen för Hållbart arbetsliv har många beröringspunkter. Under åren 2023–2025 har de båda arbetsområdena arbetat med att samordna sig. Under avtalsperioden 2026-2028 är parterna överens om att uppdraget inom ramen för arbetsområdet Hållbart arbetsliv blir en del av arbetsområdet Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv. Arbetsområdet byter namn till Hållbar arbetsmiljö ur ett partsperspektiv.

Arbetsområdet Arbetsmiljö har haft ett kunskapsuppdrag för att förebygga ohälsa och Hållbart arbetsliv har haft ett mer främjande perspektiv. Man har även delvis haft olika målgrupper. Parterna ser det som fortsatt angeläget att arbeta med arbetsmiljöfrågor med särskilt fokus på grundläggande kunskaper hos företrädare för arbetstagare och arbetsgivare.

Under åren 2026–2028 har arbetsområdet Hållbar arbetsmiljö ur ett partsperspektiv följande inriktning:

Styrgruppen för arbetsmiljö ur ett partsperspektiv har utformat en digital arbetsmiljöutbildning som riktas till chefer och skyddsombud. Tjänsten beställs av lokala parter på motsvarande sätt som för tjänster inom det tidigare arbetsområdet Hållbart arbetsliv. Styrgruppen ges i uppdrag att fortsatt arbeta med att lansera och marknadsföra utbildningen samt att följa beställningar av utbildningen.

Över tid har styrgruppen inom arbetsområde Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv tagit fram kunskapsmaterial om hot, våld och otillåten påverkan. Dessa är också en grund för lokala parter vid arbete om ensamarbete. Det finns ett behov hos lokala parter att ytterligare arbeta i frågan om ensamarbete. Styrgruppen ges därför i uppdrag att utforma arenor för erfarenhetsutbyte samt för hur kunskapsmaterialet kan tillämpas av lokala parter.

Att arbeta systematiskt med friskfaktorer är en viktig del i att förebygga stress, stärka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och bidra till att skapa attraktiva arbetsplatser. Befintligt stödmaterial och tjänster belyser på flera sätt vilka friskfaktorer som stärker hälsa och hur lokala parter kan arbeta med dem. För att sätta ytterligare fokus på arbetet med friskfaktorer får styrgruppen i uppdrag att hitta en modell för lokala parter att identifiera och synliggöra det som skapar välbefinnande på arbetsplatsen.

Styrgruppen ska tillse att tjänsteleveranser som arbetats fram inom ramen för Hållbart arbetsliv ska kommuniceras och fortsätta levereras under 2026-2028. De tjänster som inte

längre har aktualitet får avvecklas. Styrgruppen kan också besluta om att anpassa eller omarbete tjänster inom tjänsteportföljen.

I Sivans rapport om Sjukfrånvarons utveckling och arbetslivet efter pandemin som lämnades till förhandlingsledningarna i augusti 2025 redogjordes även för Riksrevisionens rapport om distansarbete i staten. I Riksrevisionens rapport konstateras att det är ett ”strategiskt övervägande för myndighetens ledning hur distansarbete ska tillämpas i relation till behoven och nyttan för verksamheten samt arbetsmiljöansvaret” samt att ”distansarbete inom statliga myndigheter har inneburit både möjligheter och utmaningar för arbetsmiljön”. Mot bakgrund av detta kan lokala parter behöva diskutera frågor kopplade till arbetsmiljö och distansarbete. Under 2027 ska styrgruppen ta fram ett stödmaterial för lokala parter i syfte att föra dialog om frågorna.

Bistå Sivan under 2026 i genomförandet av konferenser om regeringens arbetsmiljöstrategi.

Styrgruppen ska se till att genomföra en uppföljning av den totala tjänsteportföljen, bland annat avseende efterfrågan, form och innehåll. Därtill föra dialog om hur resultatet av uppföljningen kan tas om hand avseende utveckling och förvaltning.

## **2.2 Tidsram**

Arbetet ska fortgå till och med den 31 december 2028.

## **2.3 Styrgrupp**

Styrgruppen för arbetsområdet består av Tarja Nevala (ordförande), Karin Åslund och Annina Kuylentierna, Arbetsgivarverket, Anders Lindström, Saco-S, Erik Hallsenius, OFR/S,P,O samt Helené Zallin, Seko.

## **2.4 Gjorda prioriteringar och avgränsningar**

Under 2026 prioriterar arbetsområdet att påbörja och delvis genomföra uppdraget kring ensamarbete, med målsättningen att utvecklingsarbeten inom uppdraget slutförs under året.

En diskussion ska inledas kring uppdraget om distansarbete för att tydliggöra inriktning och fortsatt hantering.

Kommunikationsinsatser kopplade till den digitala arbetsmiljöutbildningen ges särskilt fokus under året. Befintliga tjänster ska fortsätta levereras och kommuniceras. En samlad kartläggning av de tjänster som levereras ska genomföras.

Vidare prioriteras diskussionen om uppdraget kring modellen för att identifiera och synliggöra det som skapar välbefinnande på arbetsplatsen.

## **2.5 Planerade aktiviteter och leveranser**

År 2026 ska aktiviteterna genomföras i enlighet med uppdraget. Det innebär att samtliga nedanstående uppdrag ska planeras och kommuniceras på ett sådant sätt att partsgemensamt deltagande uppmuntras.

## **2.6 Utveckling**

### **2.6.1 Digital arbetsmiljöutbildning**

Genomföra justeringar och tillägg utifrån identifierade behov från förra avtalsperioden inom arbetsområdet Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv. Styrgruppen ska genomföra en utvärdering genom att följa upp ett antal organisationer som har använt utbildningen. I övrigt kommer styrgruppen följa beställningar samt lansera och marknadsföra utbildningen.

### **2.6.2 Ensamarbete**

Materialet Otillåten påverkan ska uppdateras utifrån planering som finns från förra avtalsperioden inom arbetsområdet Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv. Materialet ska aktualiseras utifrån omvärldsförändringar och stärkas i sina kopplingar till arbetsmiljöarbetet och regelverket. Även materialet Hot på jobbet ska uppdateras avseende ensamarbete. Styrgruppen ska under året påbörja en dialog om hur kunskapsmaterialen kan tillämpas av lokala parter samt diskutera format för erfarenhetsutbyte för målgruppen.

### **2.6.3 Modell för att identifiera och synliggöra det som skapar välbefinnande på arbetsplatsen**

En diskussion om uppdraget och innehåll i förstudie ska göras under året för att hitta en modell för att identifiera och synliggöra det som skapar välbefinnande på arbetsplatsen.

### **2.6.4 Arbetsmiljö och distansarbete**

Under året ska en diskussion föras kring uppdraget och ett beställningsunderlag till kansliet påbörjas.

### **2.6.5 Översyn och utveckling av tjänsteutbudet**

Under året kommer arbetsområdet att göra en översyn av samtliga tjänster som tagits fram inom ramen för Hållbart arbetsliv för att fatta beslut om fortsatt utveckling, förvaltning eller avveckling.

För nedanstående tjänster ska dessutom följande genomföras:

Hållbar förändring: Färdigställa pilotleveranser och därefter utvärdera genomförandet och ta ställning till fortsatt utvecklingsarbete.

IA systemet: Ge fortsatt stöd till de aktiva användarna. En undersökning ska genomföras i syfte att få kunskap om vilka organisationer som aktivt använder systemet och hur.

Samskapat utvecklingsarbete: Förtydliga syftet med tjänsten genom att ta fram exempel på relevanta frågor som kan behandlas inom ramen för tjänsten.

### **2.6.6 Inventering av utbildningar och arbetsmaterial**

En inventering av arbetsmaterial och digitala utbildningar från arbetsområdet Arbetsmiljö ska genomföras i syfte att skapa en tydlig nulägesbild av det samlade utbudet.

### **2.6.7 Utvärdering av utvärderingsmodellen**

Den utvärderingsmodell för tjänsterna som togs fram 2024 ska utvärderas.

## **2.7 Externa aktiviteter**

Arbetsområdet kommer att genomföra externa aktiviteter enligt den kommunikationsplan som tas fram 2026.

## **2.8 Tjänsteleveranser**

Beställningar och leveranser ska fortsätta och utvärderas enligt utvärderingsmodellen.

## **2.9 Övrigt**

### **2.9.1 Samordning och koordinering av insatser**

Utifrån 2026 års verksamhetsplanering ska insatser samordnas och koordineras med övriga arbetsområden, särskilt med aktiviteter som tangerar frågor i område Säkerhet och beredskap. Kontakter med SIVAN samordnas avseende uppdraget om regeringens arbetsmiljöstrategi.

### **2.9.2 Uppföljning och utvärdering**

Aktiviteter under året utvärderas även med webbenkäter och kvalitativa intervjuer för att bedöma kortsiktiga resultat, generella lärdomar och framgångsfaktorer. Intresset för digitalt stödmaterial och utbildningar följs upp genom webbstatistik. Tjänsterna utvärderas med utvärderingsmodellen.

### **2.9.3 Kommunikation och marknadsföring**

Kommunikation av arbetsrådets utbud är en grundläggande förutsättning för verksamhetens synlighet och effekt och ligger i fokus under hela verksamhetsåret. Syftet är att fler statliga organisationer ska känna till och använda Partsrådets tjänster och stödmaterial.

Kommunikationen ska ta sin utgångspunkt i lokala parter och statliga organisationers behov och utmaningar. Den ska stärka och utveckla förändrings- och förbättringsarbetet mot hållbar arbetsmiljö genom att använda Partsrådets tjänster och stödmaterial.

En kommunikationsplan för 2026 kommer att tas fram. Styrgruppen följer löpande upp genomförandet av aktiviteterna i planen.

Arbetsområdet ska under året:

- fortsätta kommunicera aktuellt material till målgruppen. I årets kommunikation prioriteras särskilt den digitala arbetsmiljöutbildningen, materialet om otillåten påverkan samt tjänsterna IA-systemet och Arbetslivsresan.
- stödja den interna kommunikationen hos lokala parter genom att ta fram kommunikationspaket för utbildningar och tjänster.

## 2.10 Kostnadsbudget

### Hållbar arbetsmiljö

2026 (Tkr)

#### Styrgrupp

Konferenslokaler o resekostnader	12
Representation	8
Konsulttjänster/utvärdering arbetsområdet	130
	<hr/>
	150

#### Utveckling och produktion

Konsulttjänster, medverkande	421
Tekniskt stöd/digital produktion	854
Filminspelning/bildproduktion	200
Specialutveckling hemsidan	5
Övrigt	120
	<hr/>
	1 600

#### Evenemang

Konsulttjänster medverkande	80
Filmproduktion/textning	30
Studio o sändningsstöd för webinarie	110
Studio o sändningsstöd för podcast	52
Övrigt	28
	<hr/>
	300

#### Direkt stöd till Lokala Parter

Konferenslokaler o resekostnader	100
Utförande/leverans – konsulter	3 350
Licens/nyttjandeavgifter/support digitala komponenter	5 100
	<hr/>
	8 550

<b>TOTALT</b>
---------------

<b>10 600</b>
---------------

## 3 Säkerhet och beredskap

### 3.1 Bakgrund

Sverige är i ett allvarligt säkerhetsläge. Organiserad brottslighet och främmande makt påverkar förutsättningarna för de statliga verksamheterna med risk för systemhotande påverkan.

För att säkra de statliga verksamheterna har arbetsgivarna ålagts vissa uppgifter när det gäller säkerhetsskydd och ökad beredskap. Arbetsgivaren har därvid att förhålla sig till ett regelverk som i vissa situationer ger effekter för relationen arbetsgivare och arbetstagare.

För att lokala parter ska kunna föra en välgrundad dialog om sådana frågor som påverkar den egna verksamheten finns ett värde i att öka kunskapen om säkerhet och beredskap hos lokala parter. Centrala parter är därför överens om att, inom ramen för ett nytt arbetsområde i Partsrådet, initiera en kunskapsinsatsning.

### 3.2 Uppdraget 2026 – 2027

- Styrgruppen ska under 2026–2027 genomföra en föreläsningsserie om hur säkerhetsläget påverkar förutsättningarna för de statliga verksamheterna ur ett systemperspektiv. Serien ska ge kunskap till lokala parter inom ämnen såsom geopolitisk säkerhet, infiltration, informationssäkerhet och cybersäkerhet.
- Under 2026 ska styrgruppen genomföra insatser för att öka lokala parters kunskap om innehållet i Säkerhetsskyddslagen (2018:585), främst kap. 2 och 3, samt hur lagstiftningen förhåller sig till lokala parters arbete.
- Under 2026 ska styrgruppen genomföra insatser för att öka lokala parters kunskap om de juridiska regelverken som styr arbetsgivarens krigsplacering och hur det förhåller sig till lokala parters arbete.
- Under 2026 ska styrgruppen omhänderta erfarenheterna från kunskapsinsatserna (enligt punkt 2 och 3) i syfte att ta fram ett grundläggande kunskapsmaterial som kan användas av lokala parter för att bygga en förståelse för hur frågorna påverkar verksamheten.
- Under 2027 ska styrgruppen genomföra workshops där lokala parter gemensamt kan föra en dialog och utbyta erfarenheter kring hur parterna arbetar i en krissituation.
- Under 2027 ska styrgruppen genomföra workshops där lokala parter gemensamt kan föra en dialog om vad som påverkar verksamheten och därmed partsarbetet i tid av höjd beredskap.
- Då arbetsområdet är nytt förutsätts en nära dialog med förhandlingsledningarna.

### 3.3 Tidsram

Arbetet ska fortgå till och med den 31 december 2027.

### **3.4 Styrgrupp**

Styrgruppen för arbetsområdet består av: Karin Åslund (ordförande), Katarina Ekelund Gullander (Arbetsgivarverket), Albin Löwenberg (Arbetsgivarverket), Mikael Andersson (OFR/S,P,O), Ida Malmqvist (Saco-S) och Matts Haglund (Seko).

### **3.5 Gjorda prioriteringar och avgränsningar**

Arbetsområdet har att förhålla sig till en omvärld som är under ständig och snabb förändring. Det är också ett arbetsområde under uppbyggnad. Lyhördhet och lärande längs vägen kommer därför vara viktigt för att säkerställa relevans och aktualitet hos målgruppen. Planerade aktiviteter kommer att definieras tydligare under året och kan därför behöva omvärderas och eventuellt justeras löpande.

#### **3.5.1 Prioritering**

Under 2026 prioriterar arbetsområdet att:

- tidigt nå ut med information om arbetsområdet och att komma i gång med utåtriktade aktiviteter. Planerad kommunikation och tonalitet är centrala delar i att nå hela målgruppen.
- vara relevanta och snabbfotade genom att noga följa vad som händer i frågor kopplat till säkerhet och beredskap och se hur skeden påverkar arbetsområdets arbete och innehåll.

#### **3.5.2 Avgränsning**

Arbetsområdet har ett fokus på det statliga perspektivet, lokala parter roller och ansvar samt verksamhetsperspektivet. Arbetsområdet kommer inte att beröra frågor gällande säkerhet för individer i verksamheten, då det ses som en arbetsmiljöfråga.

### **3.6 Planerade aktiviteter och leveranser – mottagare, samordning och resursbehov**

#### **3.6.1 Målgrupp**

Den primära målgruppen är lokala parter inom alla typer utav verksamheter. Arbetsområdets innehåll och utbud utgår från lokala parter perspektiv. Styrgruppen ser dock att lokala parter involverar andra kompetenser i sitt arbete inom säkerhet och beredskap och det kan därför finnas anledning att möjliggöra för andra roller att delta i vissa aktiviteter. En värdering av denna möjlighet kommer att göras inför varje aktivitet.

#### **3.6.2 Mål**

Arbetsområdets mål för 2026 är att:

- höja kunskapen hos lokala parter för att främja en välgrundad partsgemensam dialog i frågor om säkerhet och beredskap.
- utveckla lokala parter förmåga att omhänderta frågor om säkerhet och beredskap utifrån verksamhetens behov.
- arbetsområdet når ut till olika typer av verksamheter.

### 3.6.3 Planerade aktiviteter

- **Partsrådsdagen**

Under februari 2026 medverkar arbetsområdet vid Partsrådsdagen i Göteborg och i Gävle.

- **Föreläsningsserie**

Under året uppskattas möjlighet till genomförande av tre till fyra föreläsningar i föreläsningsserien.

- **Kunskapsinsatser**

Arbetsområdet planerar att genomföra kunskapsinsatser för att öka lokala parterers kunskap om Säkerhetsskyddslagen och de juridiska regelverken som styr arbetsgivarens krigsplacering och hur dessa förhåller sig till lokala parterers arbete. Erfarenheterna från insatserna kommer att bidra till utvecklingen av ett grundläggande kunskapsmaterial, som kan användas av lokala parter för att bygga en förståelse för hur frågorna påverkar verksamheten.

Det finns behov av att genomföra aktiviteter med en hög grad av interaktivitet med deltagarna för möjlighet till dialog och erfarenhetsutbyte, men också för kunskapsåterföring om lokala parterers behov av stöd i de olika frågorna. Arbetsområdet planerar därför att genomföra träffar i formatet av två pilot-tillfällen.

Pilot 1: Kunskapshöjande insats om Säkerhetsskyddslagen (2018:585), främst kap. 2 och 3, samt hur lagstiftningen förhåller sig till lokala parterers arbete

Pilot 2: Kunskapshöjande insats om de juridiska regelverken som styr arbetsgivarens krigsplacering och hur det förhåller sig till lokala parterers arbete.

Aktiviteter i kompletterande format kan komma att genomföras för att bidra till lokala parterers kunskap inom respektive området i syfte att främja partsdialogen utifrån verksamhetens behov.

### 3.6.4 Utveckling

Arbetsområdet planerar att utveckla ett grundläggande kunskapsmaterial som tar utgångspunkt i kunskaper och erfarenheter från de samlade kunskapsinsatserna om Säkerhetsskyddslagen och de juridiska regelverken som styr arbetsgivarens krigsplacering.

### 3.6.5 Kommunikation

Kommunikation kommer att vara viktigt för arbetsområdet under året för uppbyggnad och etablering av nytt arbetsområde, för att sätta målgruppens förväntningar på arbetsområdet och för kommunikation av planerade aktiviteter.

### 3.6.6 Resursbehov

Under året kommer det finnas behov av resurser från kansliet för planering, kommunikation och genomförande av samtliga aktiviteter. Det kommer också att finnas behov av att anlita externa personer så som experter och föreläsare.

### 3.7 Kostnadsbudget 2026

#### Säkerhet och beredskap

2026 (Tkr)

#### Styrgrupp

Konferenslokaler o resekostnader	25
Representation	2
Konsulttjänster	70
Övrigt	3
	<hr/>
	100

#### Utveckling och produktion

Specialutveckling hemsidan	300
Övrigt	1 200
	<hr/>
	1 500

#### Evenemang

Lokalkostnader Utställning/event/seminarier	170
Konsulttjänster medverkande	405
Filmproduktion/textning	500
Studio o sändningsstöd för webinarie	560
Studio o sändningsstöd för podcast	26
Övrigt	14
	<hr/>
	1 675

TOTALT	<b>3 275</b>
--------	--------------

## 4 Centrala parterers stöd till lokal lönebildning

### 4.1 Bakgrund

Under förhandlingarna och i avtalsrörelsen 2025 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. 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.

### 4.2 Uppdrag 2026 - 2027

- Styrgruppen ska under 2026 se över innehållet och förbättra användarvänligheten i det partsgemensamma metodstödet BESTA-vägen, bland annat mot bakgrund av implementeringen av Lönetransparensdirektivet.
- Styrgruppen ska årligen genomföra en statlig lönebildningsdag.
- Stödet till lokala parter inom arbetsområdet ska öka lokala parterers kunskap om innehåll och tillämpning av löneavtalen. Insatser kan t.ex. vara utbildning och seminarier.

### 4.3 Tidsram

Arbetet ska fortgå till och med den 31 december 2027.

### 4.4 Styrgrupp

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

### 4.5 Gjorda prioriteringar och avgränsningar

Under 2026 prioriterar styrgruppen genomförande av Lönebildningsdagen, utveckling av innehåll och användarvänlighet i metodstödet BESTA-vägen och parvisa aktiviteter.

## **4.6 Planerade aktiviteter och leveranser – mottagare, samordning och resursbehov**

Under 2026 kommer verksamheten fortsatt vara inriktad på följande aktiviteter inom områdena Lönebildning och BESTA-vägen. Arbetsrådets 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 2025 samt att majoriteten av deltagarna svarar 4 eller 5 i utvärderingsenkäten.

### **4.6.1 Utveckling av BESTA-vägen**

Följande insatser planeras för att möta målgruppens behov i arbetet med lokal lönebildning för 2026 genom att utveckla innehåll och förbättra användarvänligheten i det partsgemensamma metodstödet BESTA-vägen.

### **4.6.2 Material på Partsrådets hemsida**

Under året planerar arbetsrådet att genomföra ett större omtag om metodstödet BESTA-vägen. Syftet är att, så långt som möjligt, täcka lokala parter behov av stöd när det gäller arbetet med BESTA-vägen.

Målsättningen med insatsen är ett metodstöd som möjliggör för en hög kvalitet i lokala parter analys av löneskillnader mellan kvinnor och män. Med hjälp av pedagogik och systematik ska metodstödet bidra till att tydliggöra och förenkla arbetet i sin helhet och i särskilt komplexa delar, så som i analys av lika och likvärdiga arbeten.

Metodstödet kommer att utvecklas i form, innehåll och pedagogik. Det kan till exempel innebära att utveckla verktygets layout, ta fram filmer, förtydliga och komplettera textmaterial och utveckla PDF-filer för dokumentation.

Arbetsrådet genomförde en användarundersökning hösten 2023 som syftade till att fånga insynpunkter, erfarenheter och behov hos lokala parter. Under 2025 har en större genomgång och analys av innehåll och struktur genomförts av arbetsrådet. Resultatet av både användarundersökning och genomgång av innehåll och struktur kommer vara en del i underlaget för utveckling av metodstödet.

Som framgår i arbetsrådets uppdrag kommer förändringar som följer av införandet av lönetransparensdirektivet omhändertas i utvecklingsarbetet.

Lansering av ny version av BESTA-vägen:

Arbetsrådet planerar att genomföra kommunikationsaktiviteter och lanseringsaktivitet för att uppmärksamma målgruppen om den nya versionen av BESTA-vägen.

### **4.6.3 Externa aktiviteter**

Följande aktiviteter planeras för att möta målgruppens behov i arbetet med lokal lönebildning för 2026. Aktiviteterna genomförs av centrala parter gemensamt men preliminärt också genom parvis aktivitet med utgångspunkt i 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.

- **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.

Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O kommer under året utveckla/utforska form och upplägg för fördjupande utbildningsinsats.

- **Kommunikation**

Under året planerar arbetsområdet att se över hur befintligt material på webben kan paketeras om för att bättre möta målgruppens behov.

#### 4.7 Kostnadsbudget

<b>Lönebildning</b>	2026 (Tkr)
<b>Styrgrupp</b>	
Representation	2
Övrigt	3
	<hr/> 5
<b>Utveckling och produktion</b>	
Konsulttjänster, medverkande	200
Tekniskt stöd/digital produktion	1 000
Filminspelning/bildproduktion	100
	<hr/> 1 300
<b>Evenemang</b>	
Lokalkostnader Utställning/event/seminarier	800
Konsulttjänster medverkande	470
Filmproduktion/textning	380
Layout/skribent artiklar	105
Studio o sändningsstöd för webinarie	420
Övrigt	20
	<hr/> 2 195
<b>TOTALT</b>	<b>3 500</b>

## 5 Ekonomi

### 5.1 Finansiering

Partsrådets verksamhet finansieras genom avkastning på kapitalförvaltningen och genom särskilda medel som parterna avsätter. Parterna har i avtal kommit överens om att samtliga organisationer inom det statliga avtalsområdet ska betala en avgift till Partsrådet motsvarande 0,03 procent av bruttolönesumman.

Kostnader för personal, lokaler, kommunikation och administration ligger i den gemensamma kanslibudgeten. Under 2026 fortsätter samarbetet med Trygghetsstiftelsen kring ekonomi, IT och kapitalförvaltning.

### 5.2 Budget

Under 2026 och 2027 rabatteras avgiften fortsatt med 100 procent, vilket innebär att Partsrådet inte budgeterar några avgiftsintäkter för åren. Verksamhetskostnaderna finansieras i stället genom successiv avyttring av placeringstillgångar som byggts upp under tidigare år.

Partsrådets budgeterade kostnadsram för verksamhetsåret 2026 ligger i nivå med den ordinarie avgiften på 0,03 procent, det vill säga den avgift som skulle gälla utan rabatt. Denna avgift beräknas uppgå till cirka 49 500 tkr för 2026.

Utöver ovanstående beräknas även kostnader för särskilda partsgemensamma åtgärder som parterna beslutar ska genomföra. I detta ingår även kostnader under året för slutförandet av tidigare beslutade åtgärder.

**Partsrådet totalt**

Belopp i tkr	Budget 2025	Prognos 2025	Budget 2026
--------------	----------------	-----------------	----------------

**KOSTNADER**

<b>1. Arbetsområden</b>	<b>-13 550</b>	<b>-12 006</b>	<b>-17 375</b>
AO Säkerhet och beredskap	0	0	-3 275
AO Hållbar Arbetsmiljö	0	0	-10 600
AO Lönebildning	-1 610	-752	-3 500
AO Arbetsmiljö	-4 050	-3 022	0
AO Hållbart arbetsliv	-7 700	-8 148	0
AO Samverkan	-190	-84	0
<b>3.1 Extern kommunikation</b>	<b>-6 000</b>	<b>-4 084</b>	<b>-4 500</b>
<b>3.2 Administration</b>	<b>-24 800</b>	<b>-24 174</b>	<b>-28 150</b>
3.2.1 Styrelse och revisorer	-380	-388	-430
3.2.2 Representantskap/Partrådsdagen	-120	-152	-120
3.2.3 Gemensam kanslipersonal	-19 370	-18 683	-22 180
3.2.4 Finansieringspolicy/kapitalhanteringsfrågor	-100	-90	-90
3.2.5 Ekonomi, redovisning & IT	-2 090	-2 070	-2 400
3.2.6 Lokalkostnader	-2 200	-2 163	-2 340
3.2.7 Övrig administration	-300	-395	-370
3.2.8 Avskrivningar inventarier	-240	-233	-220
<b>Verksamhetskostnader, totalt</b>	<b>-44 350</b>	<b>-40 264</b>	<b>-50 025</b>
<b>FINANSIERING</b>			
<b>4. Avgifter, finansnetto mm</b>	<b>35 000</b>	<b>46 490</b>	<b>2 000</b>
4.1 Avgifter från myndigheter	0	0	0
4.2 Finansiella intäkter	35 000	46 490	2 000
<b>Resultat efter finansiella poster</b>	<b>-9 350</b>	<b>6 226</b>	<b>-48 025</b>
4.5 Bokslutsdispositioner	0	-8 980	2 100
4.6 Skatt på kapitalavkastning	-7 450	-6 930	-1 200
<b>Resultat</b>	<b>-16 800</b>	<b>-9 684</b>	<b>-47 125</b>

**Särskilda partsgemensamma åtgärder**

	Budget 2025	Prognos 2025	Budget 2026
<b>2. Finansiering av extern verksamhet</b>	<b>-3 000</b>	<b>-5 880</b>	<b>-6 150</b>
2.1 Arbetstagarkonsulter	-1 500	-770	-3 000
2.2 Övriga insatser	-1 500	-5 110	-3 150