

## Parter

*Arbetsgivarsidan:* Arbetsgivarverket

*Arbetstagarsidan:* OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna  
Saco-S  
Seko, Service- och kommunikationsfacket

## Överenskommelse rörande särskilda utvecklingsområden

### 1 §

Som ett led i det partsgemensamma utvecklingsarbete som parterna på det statliga avtalsområdet bedriver är parterna genom denna överenskommelse överens om följande utvecklingsområden.

- Centrala parter stöd till lokal lönebildning, bilaga 1
- Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå, bilaga 2
- Innovation och utveckling ur ett partsperspektiv, bilaga 3
- Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv, bilaga 4

Parternas intention är att dessa fyra utvecklingsområden ska ligga till grund för inrättandet av arbetsområden inom Partsrådet.

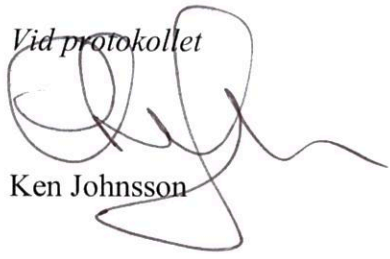
### 2§

Parterna är vidare överens om att på sedvanligt sätt hemställa hos Partsrådet att inrätta arbetsområden enligt dessa bilagor.

Av hemställan till Partsrådet ska det framgå att det för varje arbetsområde bör inrättas en styrgrupp, enligt vad som framgår av innehållet under rubriken Arbets sätt i respektive bilaga. Vidare att styrgruppen får i uppdrag att snarast utarbeta en verksamhetsplan med tillhörande budget samt behov av operativa resurser som tillställs Partsrådets styrelse för godkännande och finansiering.



*Vid protokollet*



Ken Johnsson

Arbetsgivarverket

OFR:s förbundsområden inom det  
statliga förhandlingsområdet  
sammantagna



Monica Dahlbom



Åsa Erba-Stenhammar

Saco-S

Seko, Service och kommunikations-  
facket



Lena Emanuelson



Lars Johansson



## Centrala parter stöd till lokal lönebildning

### Bakgrund

Under förhandlingarna rörande Avtal 2016 har centrala parter diskuterat behov av fortsatt stöd till lokala parter vad gäller hanteringen och utvecklingen av den lokala lönebildningen. Under den gångna avtalsperioden har ett sådant partsgemensamt arbete utgjort ett arbetsområde inom Partsrådets verksamhet.

Eftersom det är viktigt att verka för att den lokala lönebildningen ska ha en så hög kvalitet som möjligt är det angeläget att fortsätta ett utvecklingsarbete i syfte att stödja olika delar av de lokala partsprocesserna inför – under – efter 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 olika punkter. Det gäller avtalsperiodens längd och förhandlingsmodell men även andra delar. Det finns också delar som är gemensamma till exempel förberedelsearbete och avstämning. Behovet av utveckling och stöd till lokala parter kan vara gemensamt för samtliga parter men kan också se olika ut beroende på skillnader i avtalen eller beroende på hur utvecklingsbehovet bedöms hos respektive central part.

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

### Uppdrag

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

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

2. Arbeta med att ge stöd till lokala parter i syfte att nå en framgångsrik lokal lönebildning genom t.ex. utbildningsinsatser för att öka lokala parter kunskap om innehåll i och tillämpning av löneavtalet utifrån respektive avtals innehåll.
3. Arbeta med att visa på exempel och ge kunskaper om behovet av att ha tillräckligt tempo i såväl förberedelsearbetet som genomförandet av revisionen.
4. Arbeta med att öka kunskap och förmedla erfarenheter avseende förhandlingsordningen och dess tillämpning.

5. Arbeta med att ge stöd till lokala parter för att säkra en lokal lönebildning av hög kvalitet med en tydlighet i bedömningen av varje medarbetares skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetens mål och resultat.
6. Arbeta med att förmedla kunskaper och annat stöd kring den återkommande dialogen mellan chef och medarbetare.

### **Arbetsätt**

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

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

De olika arbetsområden som föreslås inrättas eller har ett pågående uppdrag inom Partsrådet har i många fall beröringspunkter i sina uppdrag.

### **Tidsram**

Arbetet ska fortgå till och med den 31 december 2017.

### **Förutsättningar**

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



## Centrala parterers stöd till samverkan på lokal nivå

### 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 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.

### Uppdrag

Arbetsområdet ska utifrån ovanstående beskrivning planera och genomföra aktiviteter, i första hand genom seminarier, med syftet att ge lokala parter kunskap om de tankar som ligger till grund för avtalet och därmed ge lokala parter förutsättningar att kunna utveckla en samverkan utifrån den egna verksamhetens behov och förutsättningar i enlighet med intentioner i ramavtalet. I arbetet ska fokus läggas på:

- Processen hur lokala parter ska arbeta fram ett lokalt avtal.
- Vikten av att tydliggöra roller och ansvarsområden för chef - medarbetare respektive lokala parter.
- De lokala parternas ansvar att vara pådrivande.

Arbetsområdet ska dessutom utveckla inspirationsmaterial för lokala parter, som stöd för det lokala arbetet.

### Tidsram

Arbetet ska fortgå till och med den 31 december 2018.

### **Arbetsätt**

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

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



## **Innovation och utveckling ur ett partsperspektiv**

### **Bakgrund**

Under förhandlingarna rörande Avtal 2010 enades parterna om att utveckla stöd till lokala parter i deras arbete med att stärka bl.a. chefers och medarbetares förmåga och beredskap att leda och verka under ständig förändring och utveckling. Parterna konstaterade 2013 att det fanns ett fortsatt behov av stöd och arbetsområdet fortsatte därför med ett delvis förändrat uppdrag. Arbetet ska bedrivas fram till och med den 31 december 2016.

Utvecklingsfrågor fortsätter att vara i fokus men även begreppet innovation har tagit en plats i diskussionen om verksamheternas utveckling för framtiden. Parterna är mot denna bakgrund överens om att bedriva ett fortsatt arbete med ett mer begränsat och fokuserat uppdrag än tidigare under namnet Innovation och utveckling ur ett partsperspektiv.

### **Uppdrag**

Arbetet ska fokusera på att öka kunskapen hos lokala parter om vad det innebär att vara en innovativ eller utvecklande verksamhet inom ramen för det uppdrag som varje verksamhet har. Stödet ska utformas med syfte att inspirera lokala parter hur en innovations- och/eller utvecklingsorienterad miljö skapas och utvecklas.

Uppdraget innebär att genomföra seminarier om lokala parters erfarenheter av arbete med innovation och utveckling och dess förutsättningar.

Seminarierna ska även innehålla inslag om viktiga förändringar i omvärlden som kan påverka behovet av innovation och utveckling.

En viktig utgångspunkt är att ta del av de erfarenheter som gjorts i det hittills genomförda arbetet inom arbetsområdet Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd.

### **Tidsram**

Arbetet ska fortgå till och med den 31 december 2018.

### **Arbetssätt**

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

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



## Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv

### Bakgrund

Parterna har sedan Avtal 2012 arbetat partsgemensamt med arbetsmiljöfrågor inom ramen för Partsrådet. Syftet har varit att stödja lokala parter arbete i dessa frågor. Det första året fokuserade parterna på frågor med anknytning till hot och våld och säkerhetstänkande. Under förhandlingarna rörande avtal 2013 kom parterna överens om ett fortsatt partsgemensamt arbete. Området kom då att också fokusera på framtagning och genomförande av arbetsmiljöutbildningar. Målgruppen för utbildningarna var arbetsmiljöansvariga och skyddsombud.

Parterna ser det som fortsatt 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 i arbetslivet och därmed påverka sjuktalen i nedåtgående riktning. Detta i syfte att stödja lokala parter i deras arbete med att förebygga, samverka och hantera arbetsmiljöfrågor.

### Uppdrag

- Under 2017-2019 fortsätta att genomföra de arbetsmiljöutbildningar som arbetats fram under 2013-2016 inom ramen för arbetsmiljöområdet. Utbildningarna är ett komplement och avser inte att ersätta väl fungerande befintliga utbildningar. Utbildningarna ska i första hand erbjudas små och medelstora arbetsgivare.
- Pröva att vidga användbarheten av innehåll på hemsidan i syfte att öka tillgängligheten och användbarheten och, om så är fallet, genomföra sådana ändringar. Det finns anledning att vid behov hämta externt stöd i arbetet.

Under 2017 prioritera att identifiera och gruppera redan framtagna utbildningsavsnitt, seminarier och verktyg på ett sådant sätt så att de kan användas av lokala parter för att fokusera på särskilda områden såsom t.ex. friskfaktorer och välbefinnande i arbetslivet, kontaktyrken och hälsa, psykisk ohälsa, riskfaktorer, hot på jobbet, eller lokala parter arbete för att motverka och minska ohälsa.

- Under 2017 prioritera att de koncept för arbetsmiljöutbildningar som tagits fram inklusive utbildningsmaterial, är tillgängligt och paketerat på ett sådant sätt att lokala parter kan använda det på lokal nivå även om de inte har deltagit vid något utbildningstillfälle.
- Under 2017 – 2019 genomföra seminarier för att inspirera och samtidigt tillgängliggöra relevant kunskap om faktorer och förhållanden i arbetet som har särskilt stor påverkan på hälsa och välbefinnande i arbetslivet. Material från seminarier ska finnas samlat på Partsrådets hemsida.
- Under 2017-2019 fortlöpande utröna behov av verktyg som finns och om möjligt tillgängliggöra lämpliga sådana så att de kan användas på lokal nivå i arbetsmiljöarbetet. Därvid ska ett särskilt fokus läggas på verktyg som kan främja hälsa och minska sjuktal.

Under 2017-2019 tillse att det tydligt framgår hur de verktyg som finns på Partsrådets hemsida är avsedda att användas och i vilka sammanhang.

I arbetet ska innehållet i AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö uppmärksammas.

- Belysa förekomsten av risker i arbetsmiljöer där den anställde kan komma i kontakt med personer på ett sätt som innebär en risk för hot och våld. Sambandet mellan risk och säkerhetsnivå å ena sidan och andra frågor som påverkar arbetsmiljön å andra sidan bör belysas.

### **Tidsram**

Arbetet ska fortgå till och med den 31 december 2019.

### **Arbetsätt**

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

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