



Bilaga 5

Saco-S verksamhetsplan 2025

Saco-S verksamhetsplan 2025

Inledning

Saco-S verksamhet under 2025 kommer att domineras av förberedelser inför och genomförande av avtalsförhandlingarna 2025. Dessutom kommer förhandlingarna om Avtal om utlandsstationering i statlig sektor och Avtal om frestida krissituationer. Övriga utestående partsgemensamma arbeten utifrån avtal 2023 ska genomföras.

Saco-S interna utvecklingsarbete med Saco-S framtidsseminarium för att identifiera framtidens viktiga fackliga frågor fortsätter under året med målet att ha en handlingsplan för aktiviteter med lokala förtroendevalda i slutet av året.

Det är angeläget att ytterligare synliggöra Saco-S och att nya medlemmar kontinuerligt rekryteras så att Saco-S växer. Särskilt angeläget är att behålla och rekrytera chefsmedlemmar. Arbetet med att bli tydligare med vad vi erbjuder medlemmar som är chefer och hur lokala föreningar ska arbeta med chefsmedlemmar fortsätter under 2025.

Likaså är det av vikt att varumärket är funktionellt och att arbetet som inleddes 2022 kring varumärket drivs vidare 2025 för att inarbeta begreppet Akademiker i staten.

De regelbundna träffarna, varannan vecka, med Arbetsgivarverket fortsätter och utökas för vissa frågor och förhandlingar. Mötena är ett viktigt forum även när nya frågeställningar uppstår och parterna snabbt behöver komma fram till en lösning. Samråd för statlig sektor, med ledamöter på ordförande- och generaldirektörsnivå, kommer att fortsätta sitt arbete.

Förhandlingsverksamhet

Avtalsförhandlingar 2025

Redan 2023 enades de fackliga parterna om samarbete inför avtalsförhandlingarna 2025.

Under våren 2025 kommer följande grupper att utreda förutsättningarna för gemensamma/liknande yrkanden:

- Arbetstid
- Arbetsmiljö och likabehandling
- Pension och försäkring
- Omställning
- Partsrådet

Samtliga grupper bemannas med ledamöter från de tre fackliga organisationerna, förutom Saco-S; OFR/S,P,O och Seko.

Saco-S yrkanden arbetas fram av styrelsen utifrån de förberedande arbeten som genomfördes 2024 och beslutas av representantskapet den 3 juni.

Övrig förhandlingsverksamhet

Hösten 2024 inleddes förhandlingsarbete om Avtal om utlandsstationering i statlig sektor och Avtal om fredstida krissituationer men förhandlingarna avslutades inte. Under våren 2025 kommer dessa förhandlingsarbeten att fortsätta.

Lönebildning

RALS-T, partsgemensamt arbete

Under 2025 fortsätter förankringsarbetet och lanseringen av det reviderade löneavtalet genom ett webinarium i Partsrådets regi den 4 april.

Stöd till lokala parter i lönerevisionsprocessen

Saco-S har bildat en lönegrupp som kommer att arbeta vidare med att se över stöd- och utbildningsmaterial som kan användas lokalt av Saco-S föreningarna. Lönegruppen kommer vid behov hålla i nätverket för förbundens löneavtalsutbildare.

Lönegruppen har fått ett särskilt uppdrag att utföra ett arbete kring lönesättande samtal.

Villkorsfrågor

Villkorsavtal-T

Under förra året har Saco-S bevakat tillämpningen av Villkorsavtal-T dels internt och dels i diskussioner med OFR/S,P,O och Seko utifrån frågeställningar som dykt upp. Vi har även lyft frågor till diskussion med Arbetsgivarverket. Under 2025 kommer vi fortsätta vårt samarbete med OFR/S, P, O kring frågor som aktualiseras samt kring förberedelser inför avtalsförhandlingarna.

Enskild överenskommelse

Enligt överenskommelsen från 2020 med Arbetsgivarverket ska parterna genomföra ett arbete i syfte att undersöka möjligheterna att utöka användandet av enskild överenskommelse. Hans Franklin, Akavia och Per Hellman, Naturvetarna deltar i arbetet och Arbetsgivarverket har ett intresse av att få information från de medlemmar som kategoriskt säger nej till enskilda överenskommelser, i syfte att utröna vad som ligger bakom. Det föreligger inga tekniska problem med de överenskommelser som finns i avtalet i nuläget. Arbetsgivarverket har avstämningar regelbundet med SSC för att säkerställa att de enskilda överenskommelserna tas om hand, vid systemuppdateringar etcetera. Arbetet fortsätter med att skapa samsyn kring enskilda överenskommelser inom ramen för avtalet.

Den partsgemensamma arbetsgruppen har träffats och konstaterar att det råder samsyn i fråga kring enskilda överenskommelser. Det finns inget behov av partsgemensamma åtgärder. Arbetet fortsätter partsvis med transparens och kontakt vid behov, vid till exempel riktade åtgärder till enskilda myndigheter. Arbetsgruppen anser därmed att arbetet i enlighet med överenskommelsen 2020 är avslutat.

Stödgrupp i vissa arbetsmiljöfrågor

2016 tecknade parterna inom det statliga avtalsområdet en partsgemensam avsiktsförklaring om att bidra till att motverka ohälsa och stigande sjuktal och i stället minska sjuktagen inom de statliga verksamheterna. Parterna konstaterade då att det är ett långsiktigt arbete som krävs för att insatserna ska ge effekt.

2020 tillsatte centrala parter en särskild arbetsgrupp, Sivan, med syftet att bistå förhandlingsledningarna med kunskap i arbetsmiljöfrågor under avtalsperioden.

Mot denna bakgrund och med utgångspunkt i de förhandlingar som ägt rum i avtalsrörelsen är centrala parter överens om att Sivans arbete ska fortsätta även under avtalsperioden 2023-2025.

Uppdrag

Det gemensamma arbetet i arbetsgruppen ska ha följande inriktning:

- Dra slutsatser om sjukfrånvarons utveckling och tendenser utifrån statistik över sjukfrånvaron i staten som Arbetsgivarverket årligen sammanställer och annan statistik som parterna är överens om.
- Följa regeringens arbete med arbetsmiljöstrategin och informera förhandlingsledningen vid relevanta förändringar.
- Kartlägga behov hos lokala parter och ta fram förslag på partsgemensamma åtgärder avseende ensamarbete i klientnära miljöer där hot, våld och otillåten påverkan kan förekomma. Resultatet presenteras under 2025.
- Omvärldsbevakning inom arbetsmiljöområdet. Däribland identifiera den särskilda forskning med inriktning på arbetsmiljön i statlig sektor som bedrivs.

Utvecklingsarbete inom ramen för Partsrådets verksamhet

Arbetsområde Centrala parters stöd till lokal lönebildning

Arbetsområdet fortsätter sin verksamhet till och med 2025. Arbetet med det av parterna gemensamt utvecklade metodstödet BESTA-vägen är genomfört och i huvudsak även implementeringen av BESTA-vägen. Fokus under 2025 är att förbättra metodstödet med utgångspunkt i de slutsatser som undersökningen gav. Arbetsområdet har tagit fram två podcastsavsnitt med hjälp av lokala parter. Avsnitten handlar om "Lönekartläggning" samt om "Den partsgemensamma dialogen".

Utöver ovanstående aktiviteter och insatser behöver centrala parter ha beredskap att kunna ge stöd till lokala parter när de har svårigheter att tillämpa metoden i lönebildningsarbetet eller motsvarande.

I maj 2025 planerar parterna att genomföra en partsgemensam Lönebildningsdag med fokus "Lokala parters betydelsefulla roll och uppdrag i den svenska lönebildningsmodellen". Målgruppen är lokala parter som deltar partsgemensamt. Styrgruppen kommer att ta fram ett programinnehåll kring detta.

Den särskilda bilaterala lönebildningsaktiviteten mellan Arbetsgivarverket och Saco-S kommer att genomföras i april 2025 och temat kommer vara det reviderade löneavtalet.

Arbetsområde Centrala parters stöd till samverkan på lokal nivå

Arbetsområdet har för åren 2024 och 2025 fått ett förändrat uppdrag från centrala parter. Arbetet med att omhänderta detta förändrade uppdrag fortsätter.

Arbetsområdet ska genomföra en utvärdering av avtalet Samverkan för framtiden för att identifiera hinder för lokal användning samt kartlägga hur lokala parter omhändertar samverkan enligt AML kap. 6. Utformningen av utvärderingen och datainsamlingen genomfördes 2024.

Under 2025 genomförs en större enkät som komplettering till övrig kartläggning. Under 2025 sammanställs resultatet av enkät och kartläggning.

Vidare ska arbetsområdet marknadsföra de verktyg och stöd som tagits fram för att stödja lokala parter arbete med Samverkan för framtiden. Under 2025 fortsätter detta arbete och de filmer och andra verktyg som finns kan komma att kompletteras.

Styrgruppen kan, på uppdrag från förhandlingsledningarna gemensamt, i särskilda fall ge visst stöd till lokala parter vid enskild myndighet. Det kan till exempel handla om att delar av styrgruppen träffar lokala parter vid ett eller två tillfällen för att ge stöd för att hjälpa dem att komma vidare i sitt arbete med samverkan. Tjänsten Individuellt stöd utgår och ersätts med detta uppdrag. På webben kommer benämningen vara *Stöd i särskilda fall* och där beskrivs kontaktvägarna.

Styrgruppen ser vinster med att, i samarbete med Partsrådets kansli, koordinera kommunikation och samordna aktiviteter med andra arbetsområden för att förstärka effekten av dessa. Styrgruppen kommer även under 2025 ha kontakt med arbetsområde Arbetsmiljö när det gäller utvärderingen av Samverkan för framtiden, avseende lokala parter omhändertagande av 6 kap. AML.

Arbetsområde Hållbart arbetsliv

Hållbart arbetsliv ska fortsätta att kommunicera för att sprida kännedom om tjänsterna på ett sätt som stimulerar till att de avropas. Kommunikationen ska även bidra till att sprida målgruppernas erfarenheter och goda exempel. Det handlar dels om att fortsätta digitalisera tjänsterna och att stödja lokala parter i deras självanvändning och facilitering. Intressemöten, avrop och leveranser ska fortsätta och är prioriterat. Uppföljning av tjänsteleveranser och dess effekter kommer att genomföras under 2025.

Den nyligen framtagna tjänsten Förändringsstöd är färdig sedan årsskiftet och kommer att erbjudas lokala parter för intresse, avrop och leverans från och med 2025. Erfarenheter av tjänstens användning under året ska fångas upp för att i början av 2026 genomföra en aktivitet kring erfarenhetsutbyte och nätverkande hos lokala parter.

Under 2025 kvarstår utvecklingsarbete med att koppla tjänsten Lärande i förändring till tjänsten Arbetslivsresan.

För att stödja avrop av tjänsterna behöver det finnas en tydlig koppling mellan de kommunikationsaktiviteter som genomförs och den eller de tjänst/er det gäller.

Under 2025 är följande kommunikationsaktiviteter prioriterade: webinarium, seminarium och informationsmöten, poddavsnitt samt inspelning och spridning av lokala parter användning av tjänsterna samt specifika aktiviteter för att skapa avrop.

För att öka leveranskapaciteten för Partsrådet men också för att stärka lokala parter mottagarkapacitet av tjänsterna så kommer en Faciliteringsguide att kunna användas av lokala parter. För att bidra till att skapa goda förutsättningar för mottagande kommer även ett enklare stöd för detta att utarbetas.

Arbetsområde Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv

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

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

Styrgruppen ska utforma och ta fram en digital arbetsmiljöutbildning för statlig sektor med målgruppen chefer och skyddsombud. Tjänsten ska avropas på motsvarande sätt som tjänster inom Hållbart arbetsliv dock utan krav på partsgemensamt deltagande. Utbildningen ska utformas för att ge allmän grundläggande kunskap i arbetsmiljöarbete och kan ta upp särskilda frågor kopplade till statlig sektor.

Styrgruppen ska ta fram ett stöd för lokala parter i det förebyggande och aktiva arbetet mot diskriminering och sexuella trakasserier utifrån de byggstenar som den partsgemensamma arbetsgruppen Sivan identifierat.

Styrgruppen ska uppdatera stödmaterial på Partsrådets hemsida kring föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö. Styrgruppen ska tillse att övrigt stödmaterial som återfinns på nätet är relevant och vid behov uppdateras under perioden.

Arbetsområdet vill genom den digitala arbetsmiljöutbildningen bidra med en ökad kunskap och handfast material i grundläggande arbetsmiljö och systematiskt arbetsmiljöarbete i statlig sektor. Arbetsområdet vill öka kunskapen om hur lokala parter kan arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och sexuella trakasserier samt öka stödet kring organisatorisk och social arbetsmiljö.

Arbetsområdet gör följande prioritering i uppdragen för 2025:

Lansering av det arbetsmaterial för lokala parter arbete kring aktiva åtgärder mot diskriminering och sexuella trakasserier som utarbetades under 2024 ska ske under 2025.

Arbetet med den digitala arbetsmiljöutbildningen är påbörjat och kommer att färdigställas och lanseras sista kvartalet 2025.

OSA-uppdatering: Stödmaterial och annat material i form av e-utbildning, artiklar, webinarieinspelningar har inventerats. Under 2025 kommer materialet struktureras och presenteras på ett sätt som gör materialet mer lättillgängligt för målgruppen.

Pension och försäkring

Den 1 januari 2025 trädde nya bestämmelser ikraft som kommer göra det möjligt för många arbetstagare inom statlig sektor att antingen pausa utbetalning av pensionsförsäkring eller ändra utbetalningstid.

Berörda försäkringsgivare ska tillämpa de ändrade bestämmelserna senast från och med den 1 januari 2026. Saco-S följer implementeringen av reglerna noga.

Inför avtalsrörelsen 2025 har en för Saco-S, OFR och Seko gemensam beredningsgrupp bildats för att utarbeta gemensamma förslag till yrkande inom området för pension och försäkring. Uppdraget kommer rapporteras under april 2025.

Omvärldsbevakning och påverkansarbete

Omvärldsbevakning

En angelägen uppgift för Saco-S är att följa utvecklingen i omvärlden. Inom statlig sektor sker kontinuerliga förändringar av myndigheternas organisation och uppdrag vilket påverkar arbetet inom Saco-S-föreningarnas och kontaktförbundens verksamhet.

Saco-S kommer fortsätta följa utvecklingen av den nya lagstiftningen avseende anställningsskydd, omställning/kompetensutveckling och arbetslöshetskassa. Där Saco-S bedömer det som framgångsrikt kommer vi att samordna påverkansarbete mot regering och andra med övriga arbetstagarorganisationer inom det statliga avtalsområdet. Andra metoder är debattartiklar och möten med utredningar.

Påverkansarbete

Saco-S kommer att arbeta enligt de riktlinjer och den handlingsplan som beslutats i styrelsen avseende påverkansarbete.

För 2025 har styrelsen identifierat följande frågor:

- Tjänstemannaansvaret
- Utvecklingen av distansarbete
- Säkerhetsklassningsfrågor
- Sammanslagning och nedläggning av myndigheter

Möten med ministrar och Regeringskansliet. Civilministern kallar varje år till sig parterna på det statliga avtalsområdet för informationsutbyte. Styrelsen tar vara på tillfället att lyfta aktuella frågeställningar.

Saco-S utveckling

Saco-S varumärke

Saco-S har fastställt en facklig politik som är vägledande i olika arbetsprocesser. Saco-S medlemmar är kunniga och engagerade akademiker som påverkar sitt arbetsliv och aktivt bidrar till resultat och utveckling av verksamheten. Akademiker i staten är generalister, specialister eller chefer. Saco-S politik baseras på denna grundsyn, liksom avtalen genom vilka Saco-S uppnår sina politiska mål. Det innebär att synliggöra medlemmarnas kompetens och betydelse för den statliga verksamheten, öka antalet fackligt organiserade som vill identifiera sig med Saco-S samt att effektivare och gemensamt kommunicera varumärket Saco-S.

Synliggöra Saco-S

Saco-S på lokal nivå behöver synliggöras ännu mer än idag. Genom att synas kan vi växa och när vi växer och blir fler skapas förutsättningar för ökat inflytande på arbetsplatserna såväl som på central nivå. För att lyckas med det behöver Saco-S kunna kommunicera vilka vi är, vad vi är stolta över och vilka som är våra framtidsfrågor.

Saco-S framtidsfrågor

Styrelsen har initierat ett arbete för att etablera begreppet Akademiker i staten än mer i den externa kommunikationen i syfte att tydliggöra medlemsgruppen och Saco-S som avsändare.

Under arbetet med att etablera Akademiker i staten blev det tydligt att Saco-S behöver utveckla och förnya idéerna som organisationens arbete ska utgå ifrån. Omvärlden i stort och inte minst inom det statliga området har snabbt förändrats och vi ser framför oss fortsatt hög förändringstakt. Saco-S behöver formulera vilka som är de viktigaste framtidsfrågor för medlemmarna och organisationen.

Styrelsen har beslutat att genomföra ett arbete kring Saco-S framtidsfrågor, ett framtidsseminarium, som engagerar styrelsen, representantskapet och lokalt förtroendevalda. Arbetet har initierats under 2024 och kommer löpa över två år. Syftet är att mobilisera framtidsfrågorna som finns i organisationen och målet är att utifrån de identifiera frågorna formulera en tydlig väg framåt för Saco-S.

Medlemsrekrytering

Saco-S styrelse har strukturerat om arbetet med medlemsrekrytering. En grupp arbetar löpande med att se över befintligt rekryteringsmaterial och ta fram nytt material till webbshoppen. Det handlar om rekryteringsutbildning, broschyrer, information på webben om rekrytering, innehållet i webbshoppen och den grafiska profilen.

En ny grupp för rekrytering och medlemsvård har i uppdrag att under 2025 utreda frågor för att underlätta förbundens gemensamma arbete med rekrytering och samtidigt vårda både Saco-S varumärke och förbundens tydlighet mot sina medlemmar.

Saco-S styrelse tar kontinuerligt upp frågor rörande medlemsrekrytering vid styrelsemöten. Medlemsförbunden, inom ramen för ev. kontaktförbundsansvar, informerar om aktiviteter och rekryteringsåtgärder samt bjuder in övriga förbund att delta. Kontaktförbunden har ett särskilt ansvar att utbilda och stödja de lokalt förtroendevalda i medlemsrekrytering.

Webbshoppen.

Arbetsgruppen ser löpande över innehållet i webbshoppen och har som ambition att förnya innehållet löpande.

Arbetsgruppen arbetar tillsammans med våra leverantörer, för att paketera och anpassa rekryteringsmaterial efter säsong. Detta gör vi för att skapa maximal synlighet och väcka intresse för Saco-S vid rekryteringen av nya medlemmar.

När nya profilprodukter väljs ut beaktas att dessa ska ha så liten klimatpåverkan som möjligt och i den mån det är möjligt väljs rättvisemärkta och ekologiska produkter. Ansvar för att följa förbrukningen avseende profilprodukter samt föreslå eventuella förändringar i produktutbudet ligger på Saco-S styrelse. Produkterna beställs och finansieras via kontaktförbunden.

Fokus för arbetet under 2025 kommer fortsättningsvis att ligga på att öka medlemstillväxten och andelen lokalt förtroendevalda.

Medlemmar som är chefer

Utifrån resultaten som framkom i den enkät till medlemmar i chefsposition som Saco-S genomförde 2023 har styrelsen tagit fram en handlingsplan för det fortsatta arbetet med chefer och stöd till lokala föreningar i deras arbete med chefsmedlemmar. En uppdatering av broschyren som vänder sig till chefer om deras villkor, ett uppstartskitt för att starta lokala chefsnätverk och en översyn av Arbetstagarnyckeln avseende chefer ingår i uppdraget.

Kommunikation, sociala medier och webb

Saco-S har valt att fokusera kommunikationen till webbplatsen, sacco-s.se. Kommunikationen där kompletteras med nyhetsbrev till ordföranden i de lokala föreningarna. Dessutom är givetvis kontaktförbundens kommunikation till de lokalt förtroendevalda avgörande. Vad gäller sociala medier har Saco-S valt att kommunicera via LinkedIn.

GDPR

Under 2025 kommer arbetet fortsätta med att säkerställa att Saco-S i alla delar följer GDPR och utvecklar stödet till lokala föreningar och kontaktförbund.

Samarbetet med dataskyddsombud och GDPR-gruppen kommer att fortsätta med årlig handlingsplan och regelbundna möten. Saco-S information på hemsidan riktad till lokala företrädare kommer att uppdateras med bland annat ett nytt behandlingsregister och en utbildning om gallring kommer att lanseras.

Gemensamma arbetsgrupper

Det finns en rad partsgemensamma och partsegna arbetsgrupper där förbunden inom Saco-S deltar. Arbetsgrupperna finns förtecknade i Verksamhetsberättelsen för 2024 tillsammans med aktuell bemanning.