

## **Parter**

**Arbetsgivarsidan:** Arbetsgivarverket

**Arbetstagarsidan:** OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna

Saco-S

Seko, Service- och kommunikationsfacket

## **Överenskommelse om Partsrådets verksamhet**

### **1 §**

Parterna är överens om att det partsgemensamma utvecklingsarbetet som bedrivs inom ramen för Partsrådet ska bedrivas inom följande tre arbetsområden med tillhörande uppdragsbeskrivningar:

- Hållbar arbetsmiljö ur ett partsperspektiv, bilaga 1
- Säkerhet och beredskap, bilaga 2
- Centrala parter stöd till lokal lönebildning, bilaga 3

### **2 §**

Parterna är överens om att på sedvanligt sätt hemställa hos Partsrådet om att arbete inom dessa arbetsområden ska bedrivas. Av hemställan till Partsrådet ska det framgå att det för varje arbetsområde bör inrättas en styrgrupp. 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

Matilda Nyström Arnek

Justerat 2025-10-01  
Arbetsgivarverket

Justerat 2025-10-01  
OFR:s förbundsområden inom det  
statliga förhandlingsområdet  
sammantagna

Andreas Nyström

Åsa Erba Stenhammar

Justerat 2025-10-01  
Saco-S

Justerat 2025-10-01  
Seko, Service- och  
kommunikationsfacket

Anna Steen

Helen Thornberg

## Hållbar arbetsmiljö ur ett partsperspektiv

### Bakgrund

Sedan överenskommelserna i samband med avtalsrörelsen 2012 har centrala parter arbetat partsgemensamt med arbetsmiljöfrågor inom ramen för Partsrådet. I avtalsrörelsen 2017 kom parterna vidare 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. Sedan 2018 har arbetsområdet Hållbart arbetsliv utvecklat och levererat tjänster. Programmet omskapades 2021 till ett av arbetsområdena i Partsrådet. Parterna var 2023 överens om att arbetsområdet skulle gå in i en mer förvaltande period.

Arbetsmiljöarbetet och tjänsterna inom ramen för hållbart arbetsliv har många beröringspunkter. Under åren 2023–2025 har de båda arbetsområdena arbetat med att samordna sig. Parterna är därför överens om att uppdraget inom ramen för arbetsområdet hållbart arbetsliv blir en del av arbetsområdet Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv. Parterna är därför också överens om att arbetsområdet byter namn till Hållbar arbetsmiljö ur ett partsperspektiv.

Arbetsområdet Arbetsmiljö har haft ett kunskapsuppdrag och hållbart arbetsliv har haft ett mer främjande perspektiv. Man har även delvis haft olika målgrupper. Syftet med sammanslagningen är inte att förändra den inriktning som i dagsläget råder för uppdragen.

Parterna ser det som fortsatt angeläget att arbeta med arbetsmiljöfrågor med särskilt fokus på grundläggande kunskaper hos företrädare för arbetstagare och arbetsgivare.

## Uppdrag 2026–2028

- Styrgruppen för arbetsmiljö ur ett partsperspektiv har utformat en digital arbetsmiljöutbildning som riktas till chefer och skyddsombud. Tjänsten avropas 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 avrop 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 omarbeta tjänster inom tjänsteportföljen.
- I Sivans rapport om Sjukfrånvarons utveckling och arbetslivet efter pandemin som lämnades till förhandlingsledningarna i augusti 2025 redogjordes 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.

## **Tidsram**

Arbetet ska fortgå till och med den 31 december 2028.

## **Arbetssätt**

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

- Styrgruppen ska särskilt beakta (gäller samtliga arbetsområden):
- Att Partsrådet har till ändamål att ge stöd till lokala parter, därmed är det partsgemensamma deltagandet väsentligt.
- Att styrning och beslut samordnas mellan styrgrupperna, t.ex. vad gäller kommunikation och marknadsföring, så att synergieffekter kan tillvaratas och tjänster, seminarier m.m. inte överlappar varandra.
- Att gärna sprida goda exempel för att förmedla kunskap.
- Att utveckla det digitala erbjudandet till lokala parter.
- Att det ska finnas en aktualitetsaspekt på arbetet.
- Att materialet ska vara lättillgängligt för lokala parter.
- Hur material som tas fram inom ramen för uppdraget kan förvaltas.

## **Säkerhet och beredskap**

### **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 kunskapssatsning.

### **Uppdrag 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.

## Tidsram

Arbetet ska fortgå till och med den 31 december 2027.

## Arbetssätt

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

*Styrgruppen ska särskilt beakta (gäller samtliga arbetsområden):*

- Att Partsrådet har till ändamål att ge stöd till lokala parter, därmed är det partsgemensamma deltagandet väsentligt.
- Att styrning och beslut samordnas mellan styrgrupperna, t.ex. vad gäller kommunikation och marknadsföring, så att synergieffekter kan tillvaratas och tjänster, seminarier m.m. inte överlappar varandra.
- Att gärna sprida goda exempel för att förmedla kunskap.
- Att utveckla det digitala erbjudandet till lokala parter.
- Att det ska finnas en aktualitetsaspekt på arbetet.
- Att materialet ska vara lättillgängligt för lokala parter.
- Hur material som tas fram inom ramen för uppdraget kan förvaltas.

## Centrala parter stöd till lokal lönebildning

### 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.

### Uppdrag

- Styrgruppen ska under 2026 se över innehållet och förbättra användarvänligheten i det partsgemensamma metodstödet BESTA-vägen, bl.a. mot bakgrund av implementeringen av Lönetransparensdirektivet.
- Styrgruppen ska årligen genomföra en statlig lönebildningsdag.

- Stödet till lokala parter inom arbetsområdet ska öka lokala parters kunskap om innehåll och tillämpning av löneavtalen. Insatser kan t.ex. vara utbildning och seminarier.

## Tidsram

Arbetet ska fortgå till och med den 31 december 2027.

## Arbetssätt

När det gäller den tredje punkten ovan kan samtliga parter gemensamt identifiera aktiviteter för genomförande. Arbetsgivarverket kan även med enskild arbetstagarorganisation identifiera aktiviteter. I det senare fallet ska information lämnas till styrgruppen om aktiviteten. Aktiviteten ska också hållas inom ramen för tillgänglig budget.

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

*Styrgruppen ska särskilt beakta (gäller samtliga arbetsområden):*

- Att Partsrådet har till ändamål att ge stöd till lokala parter, därmed är det partsgemensamma deltagandet väsentligt.
- Att styrning och beslut samordnas mellan styrgrupperna, t.ex. vad gäller kommunikation och marknadsföring, så att synergieffekter kan tillvaratas och tjänster, seminarier m.m. inte överlappar varandra.
- Att gärna sprida goda exempel för att förmedla kunskap.
- Att utveckla det digitala erbjudandet till lokala parter.
- Att det ska finnas en aktualitetsaspekt på arbetet.
- Att materialet ska vara lättillgängligt för lokala parter.
- Hur material som tas fram inom ramen för uppdraget kan förvaltas.

## 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.