



Bilaga 5

Saco-S verksamhetsplan 2026

Saco-S verksamhetsplan 2026

Inledning

Saco-S verksamhet under 2026 kommer att domineras av förberedelser inför avtalsförhandlingarna 2027. Dessutom kommer förhandlingarna om Avtal om utlandsstationering i statlig sektor och Avtal om fredstida krissituationer att slutföras. Övriga utestående partsgemensamma arbeten utifrån avtal 2025 ska genomföras.

Saco-S interna utvecklingsarbete med Saco-S idéplattform fortsätter under året med målet att ha en handlingsplan för aktiviteter med lokala förtroendevalda i under året.

Arbetet med att förbättra förutsättningarna för rekrytering på arbetsplatserna och för medlemsförbundens behov av att träffa sina medlemmar utan att störa lokala Saco-S verksamhet fortsätter. 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 2026.

Likaså är det av vikt att varumärket är funktionellt och arbetet som inleddes 2022 kring varumärket drivs vidare 2026 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, avslutar sitt arbete. Den nybildade EU-gruppen inledde sitt arbete redan i slutet av 2025.

Förhandlingsverksamhet med anledning av överenskommelse 2025

- Partsgemensamt arbete om proaktivt omställningsarbete.
- Partsgemensamt arbete för att undersöka möjligheter till lösningar för avtalspension för perioden efter 65 års ålder för yrkesgrupper med lägre avtalad pensionsålder.
- Parterna är överens om att under avtalsperioden genomföra ett arbete om sådana situationer som på grund av förhållandena i vissa arbeten kan leda till inkomstbortfall.
- Parterna är överens om att under avtalsperioden genomföra ett arbete om centrala bestämmelser för beredskapsövning.
- Parterna är överens om ett gemensamt arbete om EU-lagstiftningens påverkan.
- Parterna är överens ett arbete om pensionsvillkor för lokalanställda arbetstagare vid svenska utlandsmyndigheter.
- Parterna är överens om att skyndsamt uppta förhandlingar om Avtal om arbetstid m.m. under krigs- och beredskapstillstånd (AKB) om riksdagen beslutar om ändringar i Arbetsrättslig beredskapslag.

Övrig förhandlingsverksamhet

Hösten 2025 fortsatte förhandlingsarbete om Avtal om utlandsstationering i statlig sektor och Avtal om fredstida krissituationer efter ajournering över avtalsförhandlingsperioden. Arbete kommer att avslutas under 2026. Förhandlingar om förändringar i Avtal för omställning kommer att genomföras utifrån resultatet från ett partsgemensamt uppdrag vars syfte är att utvärdera och bedöma vilka förändringar som ska omhändertas i kollektivavtal.

Lönebildning

RALS-T, partsgemensamt arbete

Mot bakgrund av det reviderade avtalet och intentioner om förvaltning och utveckling av avtalet när det träffades 2010 är parterna överens om, att under de närmaste åren, genomföra ett partsgemensamt arbete.

Innehåll i det partsgemensamma arbetet

- Under de närmaste åren är parterna överens om att i förvaltande och utvecklande syfte, från våren 2026 och därefter varje halvår, träffas och föra en dialog om RALS-T och dess tillämpning – centrala RALS-T möten/central RALS-T-grupp.
- Under våren 2026 ska parterna gemensamt genomföra en uppföljning av RALS-T-avtalet och då med särskilt fokus på de förändringar som genomfördes per den 1 oktober 2024. Arbetet ska avrapporteras till centrala RALS-T gruppen. Uppföljningen kan med fördel genomföras inom ramen för Partsrådets arbetsområde lönebildning.
- Under hösten 2026 ska centrala RALS-T-gruppen föra en dialog om uppföljningen och besluta om det finns anledning att genomföra partsgemensamma insatser mot bakgrund av resultatet. Sådana insatser ska genomföras under 2026 och 2027 och kan t.ex. genomföras som seminarier, avtalsjusteringar etc.
- Parterna ska också föra en dialog om hur enskilda överenskommelser kan tas om hand t.ex. i dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare.
- Centrala Rals-T-gruppen kan även lyfta andra frågor relaterade till avtalet för förvaltning eller utveckling.

I den centrala Rals-T gruppen ingår för Saco-S räkning Jonatan Holm och Anna Westling.

Stöd till lokala parter i lönerevisionsprocessen

Saco-S lönegrupp 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 och Affärsverksavtal-T

Under förra året har Saco-S bevakat tillämpningen av Villkorsavtal-T, dels internt, 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 2026 kommer vi fortsätta vårt samarbete med OFR/S, P, O och Seko kring frågor som aktualiseras samt kring förberedelser inför avtalsförhandlingarna.

Under avtalsförhandlingarna 2025 kom vi överens med Arbetsgivarverket om vissa justeringar i Villkorsavtal-T och Affärsverksavtal-T, inte minst vad gäller mertidsersättningen som höjdes till samma nivå som övertidsersättningen. Här behöver Saco-S under 2026 följa upp det så att även lokala avtal vid behov anpassas på det sätt centrala parter har bestämt.

Stödgrupp i vissa arbetsmiljöfrågor, SIVAN

Under 2026 ska arbetsgruppen beställa en sammanställning av aktuell arbetsmiljöforskning som har bäring på statlig sektor.

SIVAN ska förbereda och beställa, för att under 2027 genomföra en partsgemensam arbetsmiljöundersökning.

Arbetsgruppen ska dra slutsatser om sjukfrånvarons utveckling och tendenser utifrån statistik över sjukfrånvaron i staten, omvärldsbevaka relevanta rapporter från Arbetsmiljöverket, Försäkringskassans samt Folkhälsomyndigheten.

Arbetsgruppen ska vidare följa regeringens arbete med arbetsmiljöstrategin.

Under 2026 ska Sivan i samarbete med arbetsområde Hållbar arbetsmiljö i Partsrådet genomföra konferenser för sprida regeringens arbetsmiljöstrategi.

Partsgemensamt arbete om EU-lagstiftningens påverkan

Parterna är överens om ett gemensamt arbete om EU-lagstiftningens påverkan i en gemensam arbetsgrupp som ska inom området arbetsrätt-, arbetsmarknads- och finansmarknadsfrågor med nära koppling till frågor som parterna reglerar i kollektivavtal eller andra samverkansformer:

1. Bevaka utvecklingen inom EU och rapportera 4 ggr/ år händelser till förhandlingsledningarna som har bäring på syftet med arbetsgruppen.

2. Analysera om och hur initiativ från EU kan komma att påverka gemensamma frågor och beskriva detta för förhandlingsledningarna.
3. Om parterna finner behov av och samsyn kring kan gemensamma ståndpunkter lyftas i syfte att påverka genomförande eller utformning av initiativ från EU. Ett sådant arbete syftar inte till gemensamma kompromisser utan kan enbart hanteras i frågor där samsyn råder.

Förhandlingsledningarna ska gemensamt föra en dialog med regeringskansliet om hur arbetsmarknadens parter inom sektorn kan representeras i sådana frågor som berörs av arbetet.

Utvecklingsarbete inom ramen för Partsrådets verksamhet

Arbetsområde Centrala parter stöd till lokal lönebildning

Under året planerar arbetsområdet 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.

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

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 mars 2026 planerar parterna att genomföra en partsgemensam Lönebildningsdag med fokus på lönetransparensdirektivet "Sakliga löner ger jämställda löner". 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 under hösten 2026 och temat kommer vara det reviderade löneavtalet.

Arbetsområde Hållbar arbetsmiljö ur ett partsperspektiv

Styrgruppen har utformat en digital arbetsmiljöutbildning som riktas till chefer och skyddsombud.

Under 2026 fortsätter arbetet med att lansera och marknadsföra utbildningen samt att följa avrop av utbildning.

Styrgruppen har också tagit fram kunskapsmaterial om hot, våld och otillåten påverkan.

Under året kommer arenor för både erfarenhetsutbyte och för hur kunskapsmaterialet kan tillämpas av lokala parter att utformas.

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.

Under 2027 ska styrgruppen ta fram ett stödmaterial för lokala parter i syfte att föra dialog om distansarbete inom statliga myndigheter.

Säkerhet och beredskap

Arbetsområdet är nytt och syftar till att lokala parter ska kunna föra en välgrundad dialog om frågor inom området säkerhet och beredskap som påverkar den egna verksamheten.

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 parters förmåga att omhänderta frågor om säkerhet och beredskap utifrån verksamhetens behov.
- Arbetsområdet når ut till olika typer av verksamheter.

Planerade aktiviteter 2026:

- Under året uppskattas möjlighet till genomförande av tre till fyra föreläsningar i föreläsningsserien.
- Genomförande av kunskapsinsatser för att öka lokala parters kunskap om Säkerhetsskyddslagen och de juridiska regelverken som styr arbetsgivarens krigsplacering och hur dessa förhåller sig till lokala parters arbete.

- Pilot 1: Kunskapshöjande insats om Säkerhetskyddslagen (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.

Pension och försäkring

Sedan hösten 2024 pågår ett partsgemensamt översynsarbete avseende de anslutningsvillkor, den avgiftsbilaga och det flyttregelverk som gäller för försäkringsgivare som är valbara inom det statliga tjänstepensionsområdet. Arbetet sker för närvarande med inriktning mot att eventuella villkorsändringar ska kunna börja gälla 1 januari 2028. Parterna ser bl.a. över tillåtna avgiftsnivåer samt hur avgifter beräknas. Senast parterna genomförde motsvarande arbete var 2016 och en hel del har under denna period lagts till eller justerats i motsvarande regelverk för försäkringsgivare som är valbara på andra sektorer.

Som ett resultat av avtalsrörelsen 2025 kommer avsättningen till ålderspension flex öka med 0,2 % under 2026. Höjningen under 2026 innebär att avsättningen till ålderspension flex i slutet av 2026 kommer att vara 1,7% respektive 0,7 % för den som är född 1965 eller tidigare. Viktigt är därför att över tid följa upp hur dessa och övriga i avtalsrörelsen avtalade pensionsförändringar genomförs. Viktigt blir även att förbereda det fortsatta genomförandet av den målsättning parterna enades i avtalsrörelsen 2025 om att på sikt nå nivån 2,0 % (respektive 0,5%) i ålderspension flex.

Utöver nämnda ändringar blev parterna i avtalsrörelsen 2025 också överens om att under avtalsperioden genomföra ett arbete för att undersöka möjligheter till lösningar för avtalspension för perioden efter 65 års ålder för yrkesgrupper med lägre avtalad pensionsålder med anledning av förväntade höjningar av riktåldern i allmän pension. Parterna ska även se över pensionsvillkoren för lokalanställda arbetstagare vid utlandsmyndigheter.

Under 2026 Saco-S arbetar vidare med att hitta en ändamålsenlig lösning för läkare med förenade anställningar som i den del av den statliga tjänstepensionen som baseras på regionalt befattningsarvode idag inte omfattas av ålderspension flex.

I övrigt kommer sedvanligt arbete med att vårda och tolka pensions- och försäkringsavtalen genomföras i nämnder, arbetsgrupper samt i förekommande fall genom villkorsändringar i avtal.

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 det säkerhetspolitiska lägets och AI-transformationens påverkan på medlemmarnas förutsättningar i arbetet. 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 2026 har styrelsen identifierat följande frågor:

- **Tjänstemannaansvaret:** Bevaka utredningen och samarbete med Saco, OFR/S, P, O och Seko och/eller Arbetsgivarverket.
- **Utvecklingen av distansarbete** för attraktivare statlig sektor.
- **Säkerhetsklassningsfrågor** i ett brett perspektiv. Delta i utredningens referensgrupp och bevaka resultatet. Partsgemensamt arbete enligt överenskommelse i Rals-T 2023.
- **Sammanlagning och nerläggning av myndigheter** utifrån regeringens ambitioner och utredningar om att effektivisera statlig sektor.

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. Under 2026 fortsätter Gruppen för arbete med rekrytering och medlemsvård, vars uppdrag beskrivs nedan, sitt arbete för att aktivera det lokala rekryteringsarbetet och underlätta för medlemsförbunden att synas på arbetsplatserna utan att störa det lokala Saco-S-arbetet.

Saco-S idéplattform

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 tydligt uttrycka vilka vi är, vad vi gör och vad vi är stolta över i en idéplattform. Idéplattformen ska bland annat användas för att starta diskussioner i lokala Saco-S -föreningar om framtidens fackliga frågor, för att 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.

Medlemsrekrytering

Saco-S styrelse har strukturerat om arbetet med medlemsrekrytering och initierat Gruppen för arbete med rekrytering och medlemsvård.

Gruppen har fått i uppdrag att:

- Hur kan förbunden möta sina medlemmar utan att Saco-S identitet och uppdrag blir otydligt?
- Undersöka förutsättningar för delning av uppgifter om lokala förtroendevalda i enlighet med GDPR-regelverket och Saco-S principer. Saco-S dataskyddsombud ska tillfrågas.
- Hur kan förbunden uttrycka sin delaktighet i Akademiker i Staten, Saco-S?

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

Arbetet med webbshoppen syftar till att stödja Saco-S rekryterings- och medlemsutvecklingsmål.

Arbetsgruppen arbetar för att säkerställa ett aktuellt och ändamålsenligt innehåll genom löpande översyn och successiv förnyelse av utbudet.

I samarbete med leverantörer anpassas och paketeras rekryteringsmaterial utifrån säsong för att maximera synlighet och stärka Saco-S attraktionskraft vid rekrytering av nya medlemmar.

Webbshoppens innehåll av profilprodukter, broschyrer och rekryteringsmaterial, ska fungera som ett strategiskt verktyg i det lokala rekryteringsarbetet.

Vid urval av profilprodukter ska miljö- och hållbarhetsperspektivet beaktas. Produkter med låg klimatpåverkan prioriteras, och i möjligaste mån väljs rättvisemärkta och ekologiska alternativ.

Saco-S styrelse ansvarar för uppföljning av förbrukning samt för att vid behov initiera förändringar i produktutbudet. Beställning och finansiering av profilprodukter sker via kontaktförbunden.

Under 2026 är inriktningen fortsatt att genom webbshoppen och tillhörande material bidra till ökad medlemstillväxt samt en högre andel 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 2026 kommer arbetet fortsätta med att säkerställa att Saco-S i alla delar följer GDPR och utvecklar stödet till lokala föreningar och kontaktförbund.

Tillgången till DSO organiseras om och nytt avtal lanseras våren 2026 vilket innebär att GDPR-gruppen får ett delvis utökat uppdrag.

Saco-S information på hemsidan riktad till lokala företrädare uppdateras med bland annat en utbildning och kunskapstest om gallring.

Gemensamma arbetsgrupper

Det finns en rad partsgemensamma och partsegna arbetsgrupper där förbunden inom Saco-S deltar. Arbetsgrupperna finns förtecknade i Verksamhetsberättelsen för 2025 tillsammans med aktuell bemanning.