



Bilaga 5

Saco-S verksamhetsplan 2024

Saco-S verksamhetsplan 2024

Inledning

Saco-S verksamhet under 2024 kommer att domineras av genomförande av resultatet från avtalsförhandlingarna 2023.

Saco-S interna utvecklingsarbete fortsätter under året.

Det är angeläget att ytterligare synliggöra Saco-S och att nya medlemmar kontinuerligt rekryteras så att Saco-S växer. Särskilt angeläget är behålla och rekrytera chefsmedlemmar. Arbete med att bli tydligare vad vi erbjuder medlemmar som är chefer och hur lokala föreningar ska arbeta med chefsmedlemmar fortsätter under 2024.

Likaså är det av vikt att varumärket är funktionellt och arbetet som inleddes 2022 kring varumärket drivs vidare 2024 med Saco-S framtidsseminarium för att identifiera framtidens viktiga fackliga frågor

De regelbundna träffarna, varannan vecka, med Arbetsgivarverket fortsätter och utökas för vissa frågor för att Förhandlingsledningen ska kunna genomföra överenskommelsen. Mötena är ett viktigt forum även när nya frågeställningar uppstår och parterna snabbt behöver komma fram till en lösning. Ett nytt forum för centrala parter, Samråd för statlig sektor, kommer att inleda sitt arbete med ledamöter på ordförande- och generaldirektörsnivå.

Förhandlingsverksamhet

I avtalsförhandlingarna 2023 enades parterna om fler omfattande om viktiga områden att arbeta med och de kommer att dominera förhandlingsarbetet under året. Några arbeten kommer att resultera i förhandlingar om nya eller reviderade kollektivavtal. Partsgemensamt arbete:

- Översyn av Avtal om fackliga förtroendemän,
- SIVAN, Centrala parter arbete i arbetsmiljöfrågor,
- Vissa arbetstidsfrågor i AVA-T,
- Centralt avtal om fredstida krissituation,
- Avdrag för föräldraledighet vid koncentrerad arbetstid i AVA-T,
- Partsgemensamt arbete med anledning av den säkerhetspolitiska utvecklingen,
- Samråd för statlig sektor

Där utöver enades parterna om att inleda förhandling om ett avtal om arbetstid m. m. vid krigs- och beredskapstillstånd.

Övrig förhandlingsverksamhet

Utöver de förhandlingar parterna enades om att genomföra i samband med avtalsförhandlingarna 2023 kan det behövas förhandling av kollektivavtal inom andra områden.

Utredningen Flexiblare regler för utbetalning från pensionsförsäkring och pensionssparkonto föreslår lagändringar som möjliggör för parterna att förhandla om möjligheten att pausa uttag av tjänstepension. Saco-S är positiv till förslaget och förhandling kommer att upptas i frågan. Sedan tidigare har behovet av att tydliggöra villkor för distansarbete utomlands kommer parterna att se över partsavsikten att avtalen inom det statliga avtalsområdet bara gäller inom Sveriges gränser.

Inför avtalsförhandlingar 2025

Styrelsen kommer under året att ta fram en plan för genomförandet av avtalsförhandlingarna 2025 samt inleda arbetet i Saco-S representantskap.

Redan 2023 enades de fackliga parterna om att tillsätta gemensamma expertgrupper för att undersöka om förutsättningar för gemensamma/likartade yrkanden finns inom vissa områden. Villkorsavtal är aktuella vid varje avtalsförhandling och behöver stämmas av med förändringar i villkor inom övriga sektorer på arbetsmarknaden. Turordningsavtalet TurA-S tecknades för att särskilt passa statlig sektor men även här har omvärlden, inte minst lagen om anställningsskydd, ändrats och de fackliga parterna behöver se över avtalets ändamålsenlighet. Med de nya bestämmelserna i PA 16 från och med 2024 har viktiga anpassningar av kollektivavtalad tjänstepension på statlig sektor gjorts utifrån ett längre arbetliv och utvecklingen av det allmänna pensionssystemet men också utvecklingen på andra sektorer på arbetsmarknaden. Även vissa justeringar har gjorts i kollektivavtalade försäkringar till följd av ett längre arbetliv och höjda åldersgränser i allmänna trygghetssystemet.

Men vi lever i en föränderlig värld och avsättningarna till tjänstepension justeras successivt uppåt på andra sektorer. Vi har också under en längre tid sett att förändringar i Försäkringskassans regler, rutiner och tillämpningar förändras vilket har lett till att de kollektivavtalade försäkringarnas roll som ett komplement till allmänna trygghetssystemen successivt urholkats.

Redan vid årsskiftet tillsattes grupper inom följande område:

Villkorsavtal

Gruppen har fått i uppdrag att lämna förslag på yrkanden avseende villkor i avtalet som kan förändras/tas bort samt att undersöka om det finns villkor i andra avtal som skulle kunna vara attraktiva för facken inom det statliga avtalsområdet. Gruppen ska också analysera vilka förordningsreglerade villkor och bestämmelser som skulle kunna regleras i kollektivavtal istället. . Avrapportering till förhandlingsledningarna sker i början av september 2024 för vidare rapportering till representantskapet

TurA-S

Gruppen har fått i uppdrag att se över bestämmelserna i Tur A-S för att se vad som kan behöva förändras eller moderniseras samt att se över kopplingen till andra avtal. Gruppen ska också undersöka vilka problem som kan finnas med tillämpningen av avtalet.

Kollektivavtalad pension och försäkring

Gruppen består av pensions- och försäkringsexperter från Saco-S, OFR/S,P,O och Seko med uppdrag att inventera behovet av villkorsförändringar i pensionsavtalet PA 16 samt i de kollektivavtalade försäkringarna på statlig sektor.

Fler områden följer under året.

Lönebildning

RALS-T, partsgemensamt arbete

Under 2024 fortsätter förankringsarbetet och lanseringen av det reviderade löneavtalet. Under 2024 kommer fokus ligga på att utveckla och modernisera det partsgemensamma stödmaterialet i ett digitalt format.

Framtidens RALS-T, partseget arbete

Projektgruppen kommer att arbeta fram reviderat utbildningsmaterial till användning för förbunden i utbildning av lokalt förtroendevalda liksom material till föreningarna för utbildning av medlemmarna lokalt.

Stöd till lokala parter i löneredovisionsprocessen

Kontaktförbunden har en viktig roll i att utbilda och stödja lokalt förtroendevalda i deras arbete med att utveckla den lokala lönebildningen och lönesättningen i enlighet med intentionerna i avtalet. I och med det föreliggande reviderade avtalet kommer vi fortsätta med arbetet under 2024. Närverket av löneavtalsutbildare som har skapats kommer fortsatt träffas för att stärka utbildningen av våra gemensamma föreningar.

Villkorsfrågor

Villkorsavtal-T

Under 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 till exempel kring principerna för löneavdrag i vissa situationer vilket också låg till grund för ett av yrkandena inför avtalsförhandlingarna 2023.

Enskild överenskommelse

Enligt överenskommelsen från 2020 med Arbetsgivarverket ska parterna genomföra ett arbete i syfte att undersöka möjligheterna att utöka 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.

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 sjuktalen 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.
- Att vara representation mot Kansliet för hållbart arbetsliv.
- Omvärldsbevakning inom arbetsmiljöområdet. Däribland identifiera den särskilda forskning med inriktning på arbetsmiljön i statlig sektor som bedrivs.
- Under avtalsperioden kan ytterligare uppdrag aktualiseras till arbetsgruppen.

Utvecklingsarbete inom ramen för Partsrådets verksamhet

Arbetsområde Centrala parter 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 2024 är att förbättra metodstödet med utgångspunkt i de slutsatser som undersökningen gav. Syftet är att lokala parter ska erhålla en fördjupad kunskap om BESTA-vägen som arbetsmetod genom en utbildningsinsats under hösten 2024.

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 2024 planerar parterna att genomföra en partsgemensam Lönebildnings-dag med fokus kopplingen mellan lönebildningen och den svenska konjunkturen. 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 2024 och temat kommer vara det reviderade löneavtalet.

Under 2024 kommer vi även producera tre podcasts kring lönebildning. Temat för dessa är ännu inte beslutad.

Arbetsområde Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå

Arbetsområdet har för åren 2024 och 2025 fått ett förändrat uppdrag från centrala parter.

Arbetsområdet ska genomföra utvärdering av avtalet Samverkan för framtiden för att identifiera hinder för lokal användning samt kartlägga hur lokala parter omhändertar samverkan enligt AML

kap. 6. Utformning av utvärdering och datainsamling genomförs 2024. Under 2025 sammanställs resultatet av kartläggningen.

Vidare ska arbetsområdet marknadsföra de verktyg och stöd som tagits fram för att stödja lokala parter arbete med Samverkan för framtiden. Under 2024 kommer fokus vara att marknadsföra och på olika sätt tillgängliggöra processtödet nystart eller omstart av samverkan, men även tidigare framtaget verktyg med tillhörande filmer och stödmaterial kommer att, utifrån behov, vara föremål för marknadsföring på olika sätt.

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 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 kommer kontaktvägarna att beskrivas.

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 ha kontakt med arbetsområde Arbetsmiljö när det gäller utvärderingen av Samverkan för framtiden, avseende lokala parter omhändertagande av 6 kap. AML.

Arbetsområde Hållbart arbetsliv

Arbetsområdet Hållbart arbetsliv fortsätter sin verksamhet till och med 2025. Hållbart arbetslivs tjänster kommer att fortsätta utvecklas utifrån möten och avrop, Styrgruppen kommer att följa upp intresset för avropen av tjänsterna.

Under 2024 fortsätter arbetet med att underlätta för målgrupperna att avropa rätt tjänst samt stödja egen-facilitering. Ett "komma-i gång stöd" och en så kallad Faciliteringsguide skapas och tjänsteutbudet kommer att utvecklas. Dels kommer en ny version av tjänsten "Inkluderande arbetsmiljö" samt den digitaliserade versioner av tjänsterna "Fånga tidiga tecken på stress +29 K" och tjänsten "Välkommen tillbaka" att återlanseras. Ett teamutvecklingsverktyg kommer att skapas byggt på tillvaratagna lärdomar från tidigare tjänster samt en ny tjänst som ska ge lokala parter stöd i förändringsarbete. Två tjänster avvecklas och totalt sex tjänster erbjuds.

Många av de tjänster som erbjuds idag tangerar varandra. För att få bättre logik, struktur och sammanhållna tjänster slås flera tjänster ihop med varandra. Under året planeras en rad externa aktiviteter med olika teman.

Arbetsområde Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv

Sedan Avtal 2012 har centrala parter arbetat partsgemensamt med arbetsmiljöfrågor inom ramen för Partsrådet i syfte 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 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 kunskap 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 kommer under 2024 att ta fram och lansera ett arbetsmaterial för lokala parters arbete kring aktiva åtgärder mot diskriminering och sexuella trakasserier. När det gäller framtagandet av den digitala arbetsmiljöutbildningen kommer arbetsområdet prioritera att göra kravspecifikation, analys och designbeslut under 2024 för att sedan ta fram och lansera utbildningen under andra halvan 2025.

Pension och försäkring

Nya bestämmelser i PA 16 på plats

Den 1 januari 2024 trädde de nya bestämmelserna i PA 16 i kraft med ett förlängt intjänade av till 69 år och ökade avsättningar med 1,5 % av premiebestämd pension i avd II. Nu vidtar arbetet med att löpande vårda, tolka och se över avtalet i pensionsnämnd för PA 16 samt i den partsgemensamma arbetsgruppen. Nämnden har 6 sammanträden inplanerade under 2024. Ett fortsatt inflöde av ärenden rörande uppräknings av äldre livräntor väntas även detta år.

Under 2024 väntas riksdagen fatta beslut om ändringar i inkomstskattelagen som öppnar upp för den försäkrade att pausa utbetalning och ändra uttagstid på tjänstepensionsförsäkringar som är under utbetalning. Det är en fråga som parterna på bland annat statlig sektorn har varit starkt pådrivande för. För att göra detta möjligt inom ramen för de statliga tjänstepensionerna kommer anpassningar i pensionsavtalen behöva genomföras under 2024 eller 2025.

Inför avtalsrörelsen 2025 har Saco-S, OFR:s och Seko:s expertgrupp för pension och försäkring fått i uppdrag under 2024 att inventera eventuella behov av villkorsändringar i statliga pensions och försäkringsavtal (se avsnitt Inför avtalsförhandlingar 2025 sidan x).

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 2024 har styrelsen identifierat följande frågor:

- Tjänstemannaansvaret
- Utvecklingen av distansarbete
- Utvecklingen av Omställningsstudiestödets
- Bevaka högskolornas förmåga
- Säkerhetsklassningsfrågor

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.

Utifrån regeringsunderlagets överenskommelse Tidö-avtalet kommer Saco-S att bevaka frågor av intresse och möte de beslutsfattare som är ansvarige.

Saco-S utveckling

Saco-S varumärke

Saco-S har fastställt en värdegrund som är vägledande i olika arbetsprocesser. Värdegrunden 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.

Saco-S gemensamma vision är att ”Saco-S är det självklara valet för akademiker i staten. Med medlemmen i fokus förnyar vi villkor och arbetsliv och utvecklar den statliga verksamheten”. Saco-S vill tillsammans vara och uppfattas som professionella och modiga.

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.

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. Därför har Saco-S lagt fast en vision att bli störst i staten och ett mål att bli 100 000 medlemmar.

Saco-S framtidsfrågor

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 lokal förtroendevalda. Arbetet kommer att initieras under 2024 och 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 en rekryteringsgrupp som löpande arbetar med att se över befintligt rekryteringsmaterial och ta fram nytt material. Det handlar om rekryteringsutbildning, broschyrer, information på webben om rekrytering, innehållet i webbshoppen och den grafiska profilen.

Under 2023 inleddes ett omfattande arbete med att uppdatera Saco-S samtliga broschyrer, informationsmaterial och utbildningsmaterial, såväl sett till layout som textinnehåll. De mesta är nu uppdaterat men några enstaka broschyrer kommer att färdigställas under 2024. Efterfrågan på broschyrer/informationsmaterial på engelska ökar och under 2024 presenteras broschyren Enskilda överenskommelser även på engelska. Vidare tas en ny broschyr fram som på ett kort och kärnfullt sätt förklarar värdet av de kollektivavtal som Saco-S förhandlat fram. Denna kommer att erbjudas såväl på svenska som engelska. Vidare planeras för ett begränsat antal broschyrställ som ställas upp på större arbetsplatser. Saco-S styrelse har initierat en översyn av Saco-S chefspolicy. När denna översyn är genomförd kommer rekryteringsgruppen att se över och ta fram nytt material riktat till chefsmedlemmar, såväl broschyrer som på webben.

Arbetsgruppen ser löpande över innehållet i webbshoppen och har som ambition att förnya innehållet löpande. 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. Ansvaret för att följa förbrukningen avseende profilprodukter samt föreslå eventuella förändringar i produktutbudet ligger på Saco-S styrelse. Produkterna beställs och finansieras via kontaktförbunden.

Under 2023 togs det in ett begränsat antal särskilda produkter i samband med högtider (påsk och jul) i syfte att öka antalet aktiviteter lokalt på arbetsplatserna. Detta verkar ha fungerat och varit uppskattat av förtroendevalda. Förhoppningen är att kunna fortsätta erbjuda produkter i webbshoppen som inspirerar fler att anordna medlems- och synlighetsaktiviteter lokalt.

Saco-S styrelse tar kontinuerligt upp frågor rörande medlemsrekrytering vid styrelsemöten. Medlemsförbunden, inom ramen för ev. kontaktförbundsansvar, informerar om aktiviteter och

rekryteringsatsningar samt bjuder in övriga förbund att delta. Kontaktförbunden har ett särskilt ansvar att utbilda och stödja de lokalt förtroendevalda i medlemsrekrytering.

Fokus för arbetet under 2024 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 kommer styrelsen att ta fram en policy för vårt arbete med chefer och stöd till lokala föreningar i deras arbete med chefsmedlemmar. En uppdatering av broschyren som vänder sig till chef 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 utgör givetvis kontaktförbundens kommunikation en avgörande kommunikation till de lokala förtroendevalda. Vad gäller sociala medier har Saco-S valt att kommunicera via LinkedIn.

GDPR

Under 2024 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 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 2023 tillsammans med aktuell bemanning.