Indikatorer för uppföljning av strategi för den statliga arbetsgivarpolitiken 2007-2010

Avtalen ska vara flexibla och verksamhetsanpassade

De centrala statliga avtalen ska medge konkurrenskraftiga löne- och anställningsvillkor som bidrar till en långsiktig och verksamhetsanpassad kompetensförsörjning samt en effektiv verksamhetsstyrning. Avtalen ska vara anpassade för olika framtida utveckling i staten och förändringsbehov i myndigheternas verksamheter med utrymme för egna lösningar och måste därför lämna stor frihet för lokal verksamhetsanpassning. Central reglering ska ge möjlighet till flexibilitet för lokala och regionala lösningar så att verksamhetsförändringar inte genererar onödiga kostnadseffekter. För stora myndigheter med regional/lokal organisation krävs särskilda överväganden. Avtalen ska vidare vara anpassade för förändrade förutsättningar med anledning av en ökad globalisering. Möjligheter till individualisering av förmåner och villkor på lokal nivå ska främja både förändringsarbete och kompetensförsörjning. Avtalens innehåll och konstruktion ska grunda sig på en samordnad långsiktig arbetsgivarpolitik och beakta medlemmarnas olika intressen och behov.

Avtalen ska så långt möjligt ge utrymme för anpassning av dispositiva författningsregler som utgör hinder för verksamheten. Ett exempel är möjligheten att kunna anpassa anställningstidens längd för olika uppdrag som till sin natur är tidsbegränsade.

Utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden och villkor och löneläge i konkurrerande verksamheter är betydelsefulla faktorer som kan påverka avtalens innehåll och konstruktion. En ökad globalisering av arbetsmarknaden ställer större krav på kunskap om villkor och förutsättningar för flödet av arbetskraft mellan olika länder och för utlandsarbete. Dessa förändringar ska aktivt mötas och återspeglas i den statliga arbetsgivarpolitiken och därmed i de statliga kollektivavtalen.

<u>Indikator:</u>

1. Andel medlemmar som anser att de centrala statliga avtalen medger flexibla och verksamhetsanpassade lokala lösningar.
   Årsmål: Minst 80 procent
   Metod: Chefsbarometern

C:\Documents and Settings\elisabeth.sandin\Skrivbord\06 Bilaga Indikatorer.doc

Lönebildningen ska stödja en effektiv verksamhetsutveckling
Lönebildningen får ses som den viktigaste strategiska avtalsfrågan nu och i ett framtidsperspektiv. Utvecklingen av de statliga löneavtalen ska fortsätta med samma inriktning som tidigare. Centrala avtal utan låsningar i form av siffermässiga garantier för löneökningar skapar utrymme för en ändamålsenlig lokal lönebildning. En lönesättning som sker så nära verksamheten som möjligt med möjligheter till individuella överenskommelser om lön ska säkerställas. De statliga arbetsgivarna måste ha möjlighet att fullt ut använda arbetskraftskostnaderna på ett för verksamheten effektivt och ändamålsenligt sätt. Möjligheten att omfördela kostnaderna och skapa anställningsvillkor som är anpassade till verksamhetens krav och behov av kompetens ska stärkas. Ramavtalens innehåll och giltighetstid ska bl.a. ta hänsyn till utvecklingen på arbetsmarknaden i övrigt.

Det är viktigt att framförallt ramavtalens intentioner får önskat genomslag i praktiken och att de parter som står bakom avtalen stöder lokala parters arbete och fortsatta utveckling. Likaså måste kontinuerlig utvärdering av den lokala tillämpningen ske och erfarenheterna spridas till nytta för medlemmarna. Inte minst gäller detta för myndigheter med regionala organisationer och deras möjligheter att nå ut och förankra frågorna i hela organisationen.

Indikator:
2. Andel medlemmar som anser att de centrala avtalen medger lönebildning på det statliga avtalsområdet som stödjer en effektiv verksamhetsutveckling.
   Årsmål: Minst 80 procent
   Metod: Chefsbarometern

Verksamhetens behov ska styra arbetstidsanvändningen
Verksamhetsanpassad arbetstid är en strategiskt viktig arbetsgivarpolitisk fråga. För många statliga arbetsgivare är arbetstidsfrågorna av stor betydelse för att verksamheten ska kunna bedrivas på ett sätt som motsvarar statsmakternas och allmänhetens krav. Många verksamhetsområden kräver mer flexibla arbetstidssystem som möjliggör snabb omställning och förändrad disponering av tillgängliga resurser. Det finns därigenom ett behov av att snabbt kunna förändra vissa anställningsvillkor på ett kostnadseffektivt sätt. Arbetstidens förläggning ska utgå från verksamhetens behov och bemanningen måste kunna ske under de tider på dygnet och de dagar där verksamheten kräver det, utan ett detta medför orimligt höga kostnader. Medlemmarnas förutsättningar att hantera arbetstidsfrågorna på ett kostnadseffektivt sätt som stödjer verksamhetsutveckling ska därför stärkas.

Indikator:
3. Andel av medlemmarna som är nöjda med sin myndighets arbetstidsbestämmelser.
   Årsmål: Minst 80 procent (chefsbarometern 2007: 67)
   Metod: Chefsbarometern.

Arbetslinjen ska stärkas
Arbetet med att förändra nuvarande trygghetssystem måste fortsätta. Det huvudsakliga problemet är de höga omställningskostnaderna för den enskilde arbetsgivaren. Det är också viktigt att utveckla trygghetssystemet så att arbetslinjen stärks och omställning och rörlighet stimuleras.

De statligt anställdas sjuk- och pensionsvillkor ska harmoniseras mot övriga arbetsmarknaden. Villkoren ska främja arbetslinjen.

Indikator:
4. Medianålder då statsanställda lämnar sin anställning i pensioneringssyfte
   Årsmål: Minst 64 år (2007: Män 63 år och 10 månader, Kvinnor: 63 år och 11 månader)
   Metod: Statistik från Statens pensionsverk

Statliga arbeten ska vara attraktiva

Generellt sett kännetecknas den statliga verksamheten av att arbetsuppgifterna kräver högutbildad och kvalificerad personal. Således måste statliga myndigheters attraktionskraft som arbetsgivare på såväl den svenska som den globala arbetsmarknaden stärkas. Detta ska ske genom samlade insatser på en övergripande nivå som ett komplement till varje myndighets egen information där det enskilda verksamhetsintresset får genomslag. Gemensamma nämnare och värdegrunder inom det statliga området såsom demokrati, rättsäkerhet och effektivitet måste lyftas fram på denna nivå. Statliga arbeten, dess variation av arbetsuppgifter och det unika i samhällsnyttan måste synliggöras. Statliga arbeten är viktiga och meningsfulla. En väl fungerande statsförvaltning fyller en viktig funktion för övriga samhällssektorer och utgör ett stöd för Sveriges tillväxt och ekonomiska utveckling. En oförvitlig och effektiv statsförvaltning är en omistlig del av samhällets infrastruktur. De attraktiva anställningsvillkoren och moderna avtalskonstruktionerna inom det statliga området ska också framhållas.

Indikator:
5. Indikator: Andelen myndigheter som haft brist på lämpliga sökanden när de rekryterat.
   Årsmål: Högst 30 procent (Våren 2008: 48)
   Metod: Konjunkturbarometern för den statliga sektorn

Integration och mångfald ska prägla verksamheten

En arbetsplats som är väl integrerad ur ett mångfaldsperspektiv där all kompetens tas tillvara bidrar till en effektiv verksamhet och ökar attraktionskraften hos arbetsgivarna. Med mångfald avses i detta avsnitt en blandning av bakgrund och kompetens som har betydelse för arbete, kvalitet och kundorientering. Det rör sig inte bara om medarbetare med olika etnisk eller kulturell bakgrund utan även olikheter i form av personlighet, utbildningsbakgrund, ålder, kön, sexuell läggning, funktionshinder, intresse etc. Mångfald i verksamheten skapar en högre grad av kreativitet. Genom att olika erfarenheter, synpunkter och synsätt kommer till uttryck blir beslutsunderlaget bredare belyst samtidigt som idéutveckling och nytänkande stimuleras.

Regeringen ställer sedan flera år tillbaka krav på myndigheterna att verka för att öka den etniska och kulturella mångfalden bland de anställda på alla nivåer. Statliga arbetsgivare ska ta tillvara och nyttja den kompetens som inevånare i Sverige med utländsk bakgrund har. Samtidigt ökar myndigheternas möjlighet att ge medborgarna en bättre service om det inom organisationen finns medarbetare med olika språklig och kulturell erfarenhet.

En arbetsplats med villkor och arbetsformer som passar både kvinnor och män, där allas kapacitet tas tillvara och där båda könen finns representerade på alla befattningsnivåer är också en av grunderna för en attraktiv och effektiv arbetsplats.

En förändringsstrategi för ökad mångfald måste bl.a. bygga på en helhetssyn med gemensamma mål och bred delaktighet i hela organisationen samt ett parallellt arbete med rekrytering, attitydförändring och översyn av rådande organisationsstrukturer. Den statliga arbetsgivarpolitiken ska omfatta ett gemensamt strategiskt förhållningssätt till hur medlemmarna kan skapa ökad mångfald på arbetsplatsen.

Indikator:

6. Andel nyanställda i staten med utländsk bakgrund.
   Årsmål: Minst 18 procent (2007: 17,2 procent)
   Metod: Arbetsgivarverkets statistik och Statistiska Centralbyråns befolkningsstatistik

7. Löneskillnaderna mellan män och kvinnor.
   Årsmål: Högst 13 procent (2007: 13,9 procent)
   Metod: Kvantitativ analys av lönestatistiken.

Chefernas arbetsgivarroll ska vara tydlig

Chefer på olika nivåer hos myndigheterna behöver stärkas och utvecklas i sin roll som arbetsgivarföreträdare. Det förutsätts att chefer på alla nivåer är väl förtrogna med arbetsgivarpolitiken och har förmåga att tillämpa denna för verksamhetens bästa. Det är härvid viktigt att tydliggöra arbetsgivarrollen i chefers uppdrag och ansvar utifrån ett verksamhetsperspektiv. Arbete med chefsrekrytering är i detta sammanhang av stor betydelse.

När det gäller chefs- och ledarutveckling i stort är det viktigt att etablera ett aktivt samarbete mellan myndighetscheferna och de myndigheter som har sådana frågor inom sitt ansvarsområde, bl.a. för att klargöra gränsdragningar mellan vad olika aktörer ska ta ansvar för när det gäller ledarutveckling för chefer inom staten.

En gemensam syn på den statliga arbetsgivarrollen ska utvecklas i samverkan mellan de statliga arbetsgivarna. Den ska bl.a. beskriva de värderingar som ligger till grund för en verksamhetsanpassad arbetsgivarpolitik samt tydliggöra för arbetsgivarföreträdare vad arbetsgivarrollen i praktiken innebär och hur denna ska hanteras för verksamhetens bästa. Utvecklingsarbetet bör inriktas mot i första hand linjecheferna.

Möjligheterna att utveckla medarbetarnas ansvar för, och insikt i, verksamhetens behov ska säkras. Tydliga värdegrunder, såsom arbetets krav och arbetsklimat, måste diskuteras mellan chef och medarbetare, inte minst i samband med nyanställning. Gemensamma värdegrunder där verksamhetens krav och medarbetarnas mål samspelar ökar effektiviteten och möjligheten att utöva en adekvat arbetsgivarroll.

Indikator:

8. Andel medlemmar som uppfattar att Arbetsgivarverket ger ett bra stöd för att stärka utvecklingen av linjechefernas arbetsgivarroll.
   Årsmål: Minst 80 procent
   Metod: Chefsbarometern

Samordning och samverkan i arbetsgivarfrågor ökar effektiviteten

En effektiv verksamhet kräver en väl samordnad arbetsgivarpolitik och att myndigheterna samverkar med varandra. Även om myndigheternas förutsättningar och behov varierar finns det flera områden där samordning och samverkan i arbetsgivarfrågor höjer effektiviteten. Samordningsvinster kan skapas när det gäller bl.a. systematik i olika frågor samt omvärlds- och intressebevakning. Effektivitetskrav kommer att medföra samordningsbehov av stödverksamhet över myndighetsgränser. Arbetsgivarsamverkan är en av de viktigaste förutsättningarna för den statliga arbetsgivarpolitiken och ett grundläggande villkor för det delegerade arbetsgivaransvaret. Arbetsformer som stödjer nedanstående behov ska utvecklas.

Mer systematisk hantering av verksamhetsstödjande aktiviteter och verktyg ökar effektiviteten i myndigheternas verksamhet. Detta kan gälla utbildning och information samt spridning av framgångsrika lösningar av olika slag. Ett annat område som bör utvecklas är verktyg för uppföljning och effektivitetsbedömningar. Det gäller t.ex. utveckling av gemensamma och relevanta mätmetoder/nyckeltal inom personalområdet för att kunna mäta verksamhetsnyttan samt göra jämförelser såväl inom staten som gentemot övriga arbetsmarknaden.

En samordnad omvärldsbevakning till gagn för myndigheter bidrar till en effektiv hantering av arbetsgivarfrågorna. Genom att systematiskt bevaka och analysera utvecklingen av händelser inom det arbetsgivarpolitiska området inom och utanför Sverige skapas en bra kunskapsplattform för arbetsgivarpolitisk utveckling på både central och lokal nivå.

Likaså är en samordnad intressebevakning som speglar medlemmarnas behov av vikt för deras möjligheter att bedriva sin verksamhet på bästa sätt. En sådan bevakning måste grunda sig på medlemmarnas gemensamma, sektorsvisa och enskilda intressen inom det arbetsgivarpolitiska området. Det är angeläget att förändra lagstiftning m.m. som är kostnadsdrivande och hindrar eller motverkar en flexibel och effektiv verksamhet. En tydlig och välorganiserad kommunikation med regeringen och aktuella myndigheter krävs för att få till stånd förändringar i de frågor som har nära koppling till arbetsgivarpolitiken. Även parternas fortsatta frihet att utan statsmakternas medverkan utforma de centrala avtalen ska i förekommande fall säkras genom ett tydligt och samlat agerande från de statliga arbetsgivarnas sida.

Indikator:

9. Andel medlemmar som är nöjda med möjligheten att påverka utarbetandet av yrkandena i avtalsrörelsen 2010.
   Årsmål: Minst 80 procent
   Metod: Servicebarometern

10. Andel medlemmar som är nöjda med Arbetsgivarverkets intressebevakning och opinionsbildning
    Årsmål: Minst 80 procent
    Metod: Chefsbarometern