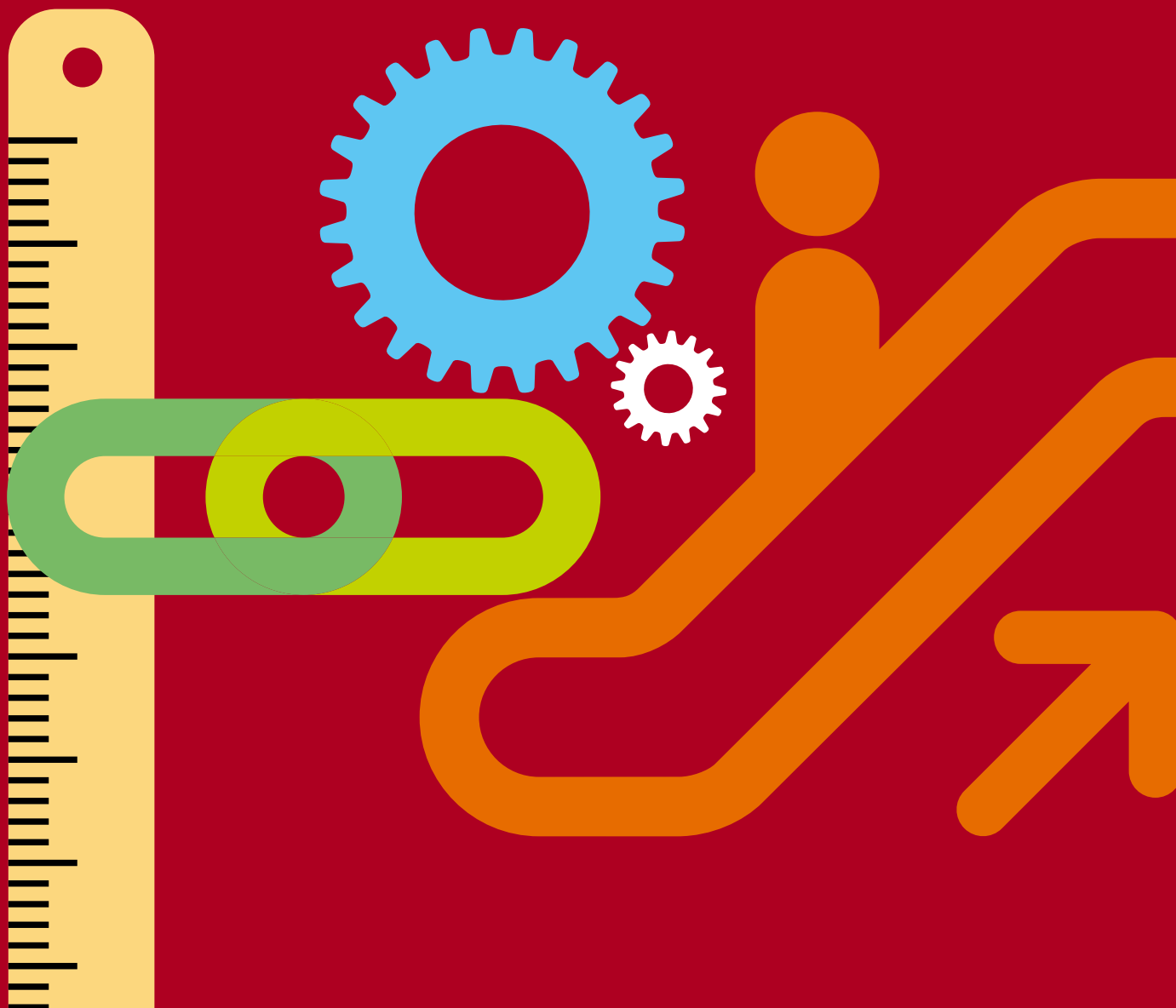
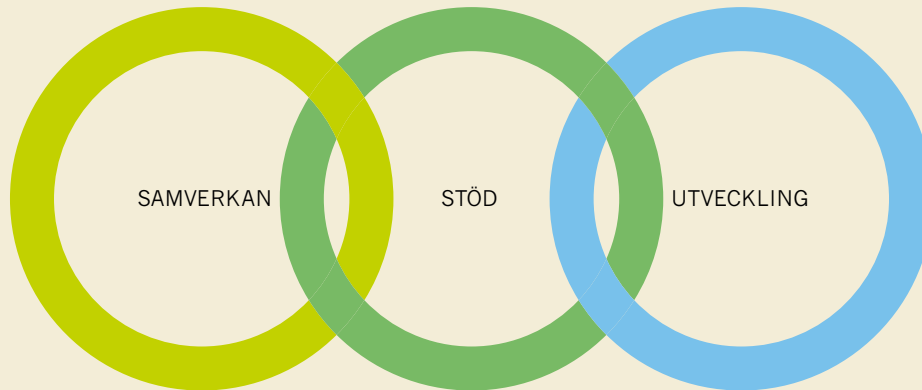


verksamhetsberättelse
2010





Partsrådets organisation

Representantskapet

Fastställer årsredovisningen och beslutar om ansvarsfrihet för styrelsen. Fastställer styrelse och revisorer efter anmälan av parterna. Beslutar om rådets övergripande verksamhetsinriktning. Ett forum för information om och förankring av verksamheten samt en arena för dialog och omvärldsbevakning. 30 ledamöter (15 från arbetsgivarsidan, fem ledamöter från vardera arbetstagarorganisation). Träffas två-fyra gånger per år.

Styrelsen

Leder verksamheten inom Partsrådet. Arbetar med strategiska frågor med fokus på omvärldsanalys, mål- och inriktningsfrågor samt uppföljning och utvärdering av verksamheten. Har sex ledamöter: ordföranden och ytterligare två ledamöter från Arbetsgivarverket, en ledamot vardera från OFR/S, P, O samt Saco-S och SEKO, varav en är vice ordförande.

Styrgrupper

Leder arbetet och ansvarar inför styrelsen för respektive arbetsområde. Fyra arbetsområden var aktuella under 2010: Stöd till lokal samverkan, Jämställda arbetsplatser, Centrala parterers stöd till lokal lönebildning samt Satsa friskt.

Operativt ansvariga

Genomför under styrgruppen det praktiska arbetet inom varje arbetsområde. De operativt ansvariga ska ha goda kunskaper om partsarbete och kan ofta ha sin anställning hos någon av parterna. Utöver de operativt ansvariga kan Partsrådet vid behov på olika sätt anlita ytterligare operativa resurser.

Beslutsgrupp Arbetstagar konsulter

Beslutar om finansiering av arbetstagar konsulter efter ansökan från de lokala fackliga organisationerna gemensamt. Består av tre ledamöter från de centrala fackliga organisationerna samt en observatör från Arbetsgivarverket.

Beslutsgrupp partsgemensamt arbete enligt RALS

Beslutar om verksamhet inom ramen för vad som behandlats i RALS. Består av en ledamot från vardera avtalspart (förhandlingsledningen).

Kansli

Ansvarar för det praktiska arbetet med information, administration och service.

2010 – ett intressant år för parterna

Nya ramavtal om löner m.m. för den statliga sektorn (RALS) träffades i slutet av 2010. Även om avtalen ser delvis olika ut, är uppdragen till Partsrådet gemensamma mellan Arbetsgivarverket, OFR/S,P,O, Saco-S och SEKO.

Partsrådet har under några år gjort en resa till att alltmer vara ett stöd för att lokalt genomföra intentioner i de centrala avtalen. I och med utgången av 2010 upphörde rådets ”gamla” arbetsområden, samtidigt som de nya eller nygamla avtalade områdena ska börja arbeta.

Att myndigheter är föremål för ständiga förändringar är ingenting nytt. Men i dag finns en delad insikt om att detta är mer eller mindre ett normaltillstånd som vi måste anpassa och förhålla oss till. Förändringar måste givetvis genomföras med stor omsorg om såväl verksamheten som de anställda.

Med det helt nya arbetsområdet Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd vill de centrala parterna stödja det lokala arbetet med att utveckla förmågan och beredskapen att leda och verka under förhållanden med ständig förändring och utveckling. Här ska parterna lyfta fram exempel på verksamheter som har drivit ett framgångsrikt förändrings- och utvecklingsarbete, och då med

särskild fokus på en väl fungerande dialog och bra arbetsmiljö på alla nivåer.

Då Partsrådet i stor utsträckning arbetar med de centrala parternas egna personalresurser är det en för mig imponerande mängd aktiviteter och produkter som sett dagens ljus under 2010. En del av dessa speglas i denna årsredovisning. Det råder ingen tvekan om att 2010 varit ett framgångsrikt år. Två av arbetsområdena kommer att tas upp igen 2011–2012, om än med något förändrade inriktningar.

En av de saker som jag tycker är mest värdefullt med Partsrådets verksamhet centralt och lokalt är att de normalt förhandlande motparterna axlar rollen som ”medparter” i genomförandet av arbetsområdenas aktiviteter. Vi tar gemensamt ansvar för att bedriva verksamhet enligt överenskomna intentioner. Lätt är det inte, det krävs både lyhördhet och kompromissvilja. Lärdomarna från de senaste åren lovar dock gott och jag ser med stor förväntan fram mot de nya arbetsområdenas aktiviteter under de kommande två åren. Det är ett väldigt spännande uppdrag som ligger framför oss!

Göran Ekström
Partsrådets ordförande



Foto: Håkan Lindgren

ETT MIXAT ÅR:

Samverkan, löner och jämställdhet, IT och individuell utveckling

2010 var året då Partsrådet spred erfarenheter av drygt ett års insatser inom de olika arbetsområdena. Ett tiotal seminarier genomfördes, liksom flera utbildningar och nätverksträffar samt en rad riktade seminarier inom området hot och våld. Här är ett axplock från årets händelser.

Partsrådets arbete med lönebildning genomfördes i samverkan mellan arbetsområdena Jämställda arbetsplatser och Centrala parters stöd till lokal lönebildning. Under året började metodstödet BESTA-vägen att ta form, vars syfte är att underlätta myndigheternas arbete med att upptäcka, åtgärda och undvika osakliga löneskillnader. Modellen kommer att publiceras på Partsrådets hemsida under våren 2011.

Stort intresse för lönebildning

I januari och mars arrangerade arbetsområdet Centrala parters stöd till lokal lönebildning ett seminarium på temat *problem, utmaningar och framgångsfaktorer i arbetet med lönebildning*. Omkring 150 deltagare från drygt 50 myndigheter diskuterade lönepolitiska utmaningar i den egna verksamheten och fick ta del av synpunkter från parternas förhandlingschefer. Seminariet fick stor uppslutning och gick i repris den 30 mars.

Ett genusperspektiv på löner och metodstöd för lönekartläggning var temat för ett seminarium i maj. Jordbruksverket, Regeringskansliet och Livsmedelsverket berättade om sina erfarenheter av lönesättning.

Fokus på jämställdhet

Under seminariet *Grunder för lönesättning och lönesättande samtal* våren 2010 medverkade Christina Franzén, vd för Näringslivets ledarskapsakademi. Hon konstaterade att det är alldeles för lätt att låta föreställningar om kvinnor och män färga ens beslut och prioriteringar. Hon lyfte också fram några kriterier för saklig lönesättning: En värdering av arbetet och hur det utförs, en tydlig lönepolicy, genusperspektiv i chefsutbildning samt en systematisk och transparent bedömning av måluppfyllelse och resultat.

Stöd till lokal samverkan

Arbetsområdet Stöd till lokal samverkan inledde sitt arbete hösten 2009 och har sedan dess haft kontinuerliga kontakter och möten med ett 40-tal myndigheter. Nyckelbegrepp i de diskussioner som förts är dialog, tillit, förtroende, ansvar och delaktighet.

Tre faktorer har haft betydelse för Partsrådets stöd till samverkan: Samverkan måste in på ett tidigt stadium och det måste vara legitimt att avsätta tid för samverkansdiskussioner. Vidare måste det till en insikt om att samver-

Samlade erfarenheter av användarcentrerad IT-utveckling: Kjellåke Henriksson, Skatteverket, Elina Eriksson, KTH, Jan Gulliksen, KTH, Åsa Cajander, KTH och Örjan Carlsson, CSN.



kan och förhandling är olika metoder som båda är användbara men relevanta i olika sammanhang.

Ett starkt önskemål hos myndigheterna är att få hjälp med att skapa bättre intern förståelse för syftet och nyttan med att samverka. Dessa frågor har tagits upp på flera mycket uppskattade seminarier. *Centrala begrepp i samverkansarbetet* och *Samverkan i kunskapsintensiv verksamhet* har varit bärande teman under 2010.

Satsning på rehab och utveckling

Satsa friskt, som i huvudsak avslutades hösten 2009, fick förlängt mandat att under 2010 arrangera utbildningar och nätverksträffar med fokus på rehabilitering och karriärutveckling. Ett exempel är programmet Omstart, som berörde 12 personer inom statlig sektor. Syftet var att förebygga ohälsa hos personer i riskzonen för sjukskrivning samt underlätta rehabilitering efter en längre tids sjukskrivning.

Kursen *Motstånd mot förändringar* genomfördes i två omgångar i samarbete med MiL Institute. Bakgrunden var de stora förändringar som många myndigheter står inför och som har lett till ett ökat behov av kompetensutveckling när det gäller förändringsarbete.

Tullverket genomförde med stöd av Satsa friskt en uppskattad pilotutbildning i LEAD, ett program för kombinerad ledar- och medarbetarutveckling. Kursen *Livs- och karriärplanering* vände sig främst till medarbetare inom kultursektorn och var inriktad på hur man möter de frågor och behov som kan uppstå i arbetet med rehabilitering och stöd.

Seminarier inom Satsa friskt

Ett antal seminarier genomfördes under året, bland annat *Strategier för företagshälsovården*, *Skatteverkets mångåriga hälsoarbete*, *Användarcentrerad IT-forskning* samt *Hot och våld riktat mot myndigheter*.

Satsa friskt gav under året ut skriften *Användbara IT-system*. Den beskriver hur forskare från MDI, Människa – datorinteraktion vid Uppsala universitet,



Strategier för företagshälsovården var temat för ett seminarium arrangerat av Satsa friskt i september 2010. Christer Åkerberg (i förgrunden) och Anders Sjöström från Umeå universitet berättade om de omfattande insatser som man gjort i samarbete med företagshälsovården. Foto: Camilla Cherry

arbetade med att utveckla användarcentrerade IT-system vid några myndigheter. Författare är Jan Gulliksen, numera professor vid KTH i Stockholm.

Nytt avtal och ny verksamhetsperiod

I de nya ramavtalen (RALS) som tecknats från 1 oktober 2010 beslöt parterna att fortsätta verksamheten i Partsrådet under delvis nya former, bland annat genom arbetsområdena Centrala parterers stöd till lokal lönebildning, Stöd till samverkan på lokal nivå och Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd.

Ny adress och ny kanslichef

År 2010 avslutades med ett idogt packande på Partsrådets kansli. Flytten gick från Drottninggatan i Stockholm till Trygghetsstiftelsens lokaler på Kungsgatan. Strax därefter utnämnde Partsrådets styrelse Per Stengård, Arbetsgivarverket, att vara kanslichef.

METODSTÖD FÖR ANALYS AV OSAKLIGA LÖNESKILLNADER

Under 2010 fortsatte arbetet med att utveckla ett metodstöd för analys av osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män, kallat BESTA-vägen.

Arbetet har skett partsgemensamt inom ramen för överenskommelsen RALS 2007–2010. Syftet är att

- stödja myndigheternas arbete med att upptäcka, åtgärda och undvika osakliga löneskillnader
- integrera analysarbetet i den ordinarie lokala lönebildningsprocessen
- se till att analyser och resultat kommer till nytta för verksamheten

Metodstödet är i första hand avsett för statlig verksamhet. De mer tekniska delarna bygger på BESTA, statens system för att gruppera befattningar efter arbetsuppgifternas innehåll och svårighetsgrad. Arbetet har löpande stämts av med Diskrimineringsombudsmannen. Under våren 2011 publiceras metodstödet på Partsrådets hemsida.

Några insatser under 2010

SEMINARIER 2010

12 jan

Så arbetar vi strategiskt med lokal lönebildning

2 feb

Centrala begrepp i samverkansarbetet

15 feb

Hälsorelaterade nyckeltal/Satsa friskt

25 feb

Samverkan i kunskapsintensiv verksamhet

30 mars

Så arbetar vi strategiskt med lokal lönebildning

5 maj

Centrala begrepp i samverkansarbetet

20 maj

Grunder för lönesättning och lönesättande samtal

16 sept

Sätt fokus på IT och användbarhet/Satsa friskt

23 sept

Hur gick det i Hälsomål 08?/Skatteverket, Satsa friskt

29 sept

Strategier för Företagshälsovården/Satsa friskt

SEMINARIER INOM OMRÅDET HOT OCH VÅLD

Länsstyrelsen i Västra Götaland

Fördjupningsseminarium för djurskyddsenheten om bemötande vid hot och våld.

Rikspolisstyrelsen och kansliet för grov organiserad brottslighet (GOB)

Seminarium om risker på kort och lång sikt samt strategier för ett antal myndigheter.

Mälardalens högskola

Två seminarier om hot och våld för all personal.

15 länsstyrelser

Kartläggning av hot och våld samt ett avslutande seminarium med resultatredovisning och åtgärdsdiskussioner.

Universitet- och högskolesektorn

Seminarium om hot och våld riktat mot egna sektorn.

KURSER

Möt motstånd på rätt sätt/Satsa friskt

Så hanterar du förändring och motstånd/Satsa friskt

LEAD/Satsa friskt

REHAB-INSATSER

Livs- och karriärplanering/Satsa friskt

Omstart/Satsa friskt



Åke Hedbom, Satsa friskt

Att vara programledare för Satsa friskt har varit ett av de roligaste jobben jag har haft. Jag tänker framför allt på alla de kontakter med människor och myndigheter som vill utträta någonting bra i sin verksamhet. Utvärderingarna av Satsa friskt visar också att vi har lyckats. Positivt är också att vi under det senaste året har nått ut med tre olika utbildningar som har fått mycket god respons. Vi lyckades också med rehabiliteringsinsatser riktade till individer – en satsning som låg utöver det vanliga.



Charlotta Krafft, Stöd till lokal samverkan

Partsrådets syn på samverkan som ett medel för verksamhetsnytta har fått acceptans hos både arbetsgivare och fackliga företrädare. Det har blivit oerhört uppskattat och öppnar för verklig förnyelse inom myndigheterna. Många goda idéer har dykt upp, även om det är för tidigt att säga något om tillämpning och vilka resultat de ger. Arbetet med samverkan har också gett mig själv en insikt i hur viktigt och berikande det är att se saker och ting ur olika perspektiv. Man blir helt enkelt bättre på det man gör.



Marie Högström, Centrala parterers stöd till lokal lönebildning

Lönebildning är ett spännande område, och det finns definitivt ett sug efter partssamverkan i de här frågorna. Det visar inte minst uppslutningen på de seminarier som Partsrådet anordnade under de senaste åren. Självt lärde jag mig massor genom alla goda exempel och idéer som kom fram. Och det är väldigt roligt att arbetet nu fortsätter, även om jag själv har bytt arbete och inte längre kommer att medverka.

Partsrådet sätter spår i verkligheten

Seminarier, kurser, nätverk och individuella program – Partsrådet bidrar på olika sätt i utvecklingen inom statliga myndigheter.

Men hur tar sig de aktuella frågorna ut i praktiken? Här är fyra exempel från Försvaret materielverk, Migrationsverket, Tekniska högskolan och programmet Omstart. Läs mer på www.partsradet.se

EN VÄG TILL FÖRÄNDRING

Omstart gav Lena verktyg att utvecklas

I nästan 30 år har Lena jobbat på en och samma arbetsplats. Visst har hon många gånger tänkt sig att söka något nytt – men modet har sviktat. Programmet Omstart, finansierat av Satsa friskt, var ett försök att förändra situationen.

Ibland behövs ett halmstrå. Något att ta tag i för att åstadkomma en förändring i en situation som har cementerats och där förmågan till egna initiativ har förtvinat. Lena tog chansen. Egentligen heter hon något annat, men föredrar att vara anonym. Hon är högutbildad och arbetar i en smal bransch med hög konkurrens.

Saknade uppmuntran

För Lenas del har programmet än så länge inte inneburit några omvälvande förändringar – ändå känner hon i dag mer styrka, kanske mer än vad hon själv vågar tro.

– Jag kan inte säga att jag inledde det här med så stora förväntningar, men kände att jag måste göra något. Jag upplevde ett totalstopp i min utveckling, hade inga framtidsutsikter och ingen uppmuntran från ledningen att vidareutvecklas, säger Lena.

Gruppmöten gav styrka

När kursen utannonserades internt anmälde hon sig omedelbart. Det började med en inledande föreläsning och efter det gruppmöten med dels ett par kollegor, dels personer från andra institutioner och under ledning av psykologen Ulla Gahm. Gruppmötena gav en insikt om att hon inte var helt ensam, att andra befann sig i samma situation även om det skiljde sig åt på olika sätt.

– Våra möten innebar ett starkt stöd. Vi upptäckte att vi alla hade upplevt rädsla, hot och oro inför förändringar, men samtidigt en vilja att gå vidare.

Gruppmötena kombinerades med individuella samtal

med psykologen. Under dessa samtal användes metoden SMART, som handlar om att träna sig i att planera och dokumentera sina mål, vad som är acceptabelt och vad som är realistiskt att åstadkomma.

Fick hjälp med att strukturera

– I samtalen med psykologen försöker jag strukturera mina tankegångar och formulera vad jag egentligen vill. Det är en insikt man måste komma fram till själv, och det kan vara både plågsamt och svårt. Successivt, och väldigt långsamt, håller jag på att komma fram till svar på mina egna frågor.

En stor hjälp i utveckling har varit den mentor, som varje deltagare haft möjlighet att välja själv. Lenas mentor var en vän och ett ovärderligt stöd sedan många år tillbaka.

Programmet Omstart har hjälpt Lena att formulera sina problem, välja mål och se olika vägar att nå målet. Det är en bit kvar att gå – men hon har kommit en bra bit på väg. Och programmet har redan påverkat hennes privatliv. Hon har kunnat coacha sina nära och har fått mod att begära avlastning i jobbet genom en person som hon själv nu coachar.



Foto: Camilla Cherry

SAMARBETE OCH DIALOG

Så jobbar FMV med lönebildning

– För att nå framgång i lönebildningen krävs att de grunder lönen sätts på är kända och förstådda av alla. Därför behövs diskussioner och dialog på alla nivåer och mellan parterna, bra medarbetarsamtal och ett nära samarbete med linjecheferna.

Det sa Lars-Åke Johansson, HR-chef på Försvarets materielverk, när han under Partsrådets seminarium den 30 mars 2010 berättade om FMV:s arbete med lokal lönebildning. Från FMV deltog också Christer Bringmark, OFR, och Hans Norinder, Saco-S.

Strategiska frågor

Fem strategiska frågor står i fokus för myndighetens arbete med lönebildning:

- samsyn kring verksamhetens förutsättningar
- väl utvecklad lönebildningsprocess
- bra samarbete och kontinuerlig dialog
- väl fungerande medarbetarsamtal
- utbildning av chefer

Under de senaste åren har FMV lagt stor vikt vid prestationsstyrning, det vill säga en process som knyter samman verksamhetens mål och inriktning med individens. En gång per år genomförs strukturerade medarbetarsamtal. Men det räcker inte, framhöll Lars-Åke Johansson:

– Det är i minsta laget. Snarare krävs kontinuerliga samtal under hela året. Alla ska ju veta på vilka grunder lönen sätts.

- Själva lönebildningsprocessen bygger på fem principer:
- samsyn kring löneprinciper och lönekriterier
 - lönesättningen sker nära verksamheten
 - planering för hela avtalsperioden
 - förberedelser och diskussion inför varje lönerevision: lönebild, inriktning, genomförande
 - utvärdering efter varje lönerevision

Goda relationer och många informella möten får det hela att fungera smidigt. Samtidigt ökar kraven på facket:

– Vi måste förbereda oss mer, bland annat analysera lönestatistik och verifiera vad enskilda personer presterar, sa Christer Bringmark, OFR.

Så här tyckte några av seminariets deltagare:

Frida Åström, personalspecialist, Socialstyrelsen:

– Jag har inte tidigare jobbat med lönebildning och känner att det finns mycket att lära. FMV:s föredragning var väldigt intressant, framför allt deras redovisning av framgångsfaktorer och relationen mellan parterna. En viktig slutsats från seminariet är att vi måste arbeta kontinuerligt med att koppla samman lönebildningen med verksamhetsmålen.

Folke Lundberg, Saco-S, Högskolan Väst:

– Flera myndigheter har uppenbarligen kommit långt med det här. Vi har börjat, men har långt kvar. Det gäller också att informera hela organisationen om den här processen. Högskolan å sin sida är litet speciell i sin organisation, bland annat genom det faktum att chefer tillsätts under begränsad tid. Det kräver särskilda insatser. Jag har fått många intryck i dag och börjar förstå att det krävs ett kontinuerligt arbete.

Ronnie Nilsson, personalstrateg, Institutet för språk- och folkminnen

– Det finns en ambition i vår myndighet att jobba mer strategiskt med lönefrågor och att använda lönebildning som styrmedel. Ett grundtips är att ha en god planering, förankra arbetet i ledningsgrupp och parter och se till att alla arbetar mot samma mål. Man måste också vara ute i god tid.

Lars-Åke Johansson, HR-chef, Hans Norinder, Saco-S och Christer Bringmark, OFR, väckte stort intresse när de berättade om FMV:s arbete med lönebildning under ett seminarium i mars 2010. Foto: Camilla Cherry



Medvind för samverkan på Migrationsverket



Att utveckla samverkan är absolut nödvändigt, säger Fernando Alvarez och Kristina Hwargård på Migrationsverket i Norrköping.
Foto: Maria Qvarzell

Vid mitten av 90-talet tecknade parterna på dåvarande Statens invandrarverk, som en av de första myndigheterna, lokala samverkansavtal. Efter några år med varierande engagemang finns i dag ett starkt tryck på ökad samverkan i övergripande verksamhetsfrågor.

Fernando Alvarez, förhandlingschef på Migrationsverket, och personalstrategen Kristina Hwargård är båda djupt involverade i arbetet med att utveckla samverkan i organisationen, ett arbete som började redan innan avtalet kom till stånd. Att utvecklingen är nödvändig tvivlar de inte på ett ögonblick.

– För att fatta bra beslut krävs ett brett underlag, och bland våra medarbetare finns stora kunskaper. Det här blir allt tydligare, inte minst när nya generationer med högre krav på delaktighet ska in på arbetsmarknaden, säger Kristina Hwargård.

Starkt stöd från ledningen

Mycket av Migrationsverkets framgångar i samverkansarbetet beror på det stöd man numera har från ledningen.

I dag finns en handlingsplan som tar fasta på principer för samverkan i övergripande frågor – däribland rekryteringsprocessen, lönerevision och arbetsmiljö. Det är genom dessa principer som medarbetarna via sina fackliga företrädare kan påverka beslut på ett tidigt stadium.

– Tillsammans med facket håller vi på att utbilda medarbetare i samverkansfrågor. Vi har också tagit fram

ett koncept för information om samverkan på arbetsplats-träffar. Där har vi redan fått hjälp av Charlotta Krafft och Rune Karlsson på Partsrådet, säger Kristina Hwargård.

Visioner istället för formalia

Många samverkansavtal på myndigheter domineras av formella riktlinjer och hur saker och ting ska protokollföras. I stället borde de vara inriktade på strategier, mål och visioner, framhåller Fernando Alvarez och Kristina Hwargård.

– Samverkansavtalet måste fyllas med ett meningsfullt innehåll och där behövs mycket mer diskussioner. Vi är fortfarande formalister i alldeles för hög grad, säger Kristina Hwargård.

Men visst, en del beslut måste självfallet protokollföras, till exempel de som rör avveckling eller lönerevision.

Viktigt med fortsatta diskussioner

– Viktiga frågor som bör tas in i samverkansavtalet rör verksamhetsplanering, budgetprocessen, rutiner, kompetensförsörjning och personalstrategiska frågor. Det är frågor där facket måste få komma in på ett tidigt stadium, fortsätter Kristina Hwargård.

Slutligen konstaterar båda att samverkan kan bli otydligt om man inte påminner sig om vilka avsteg som kan göras och inte. Likaså måste parterna komma överens om olika begrepp och definitioner. Vad definieras som ”tidigt” när det gäller fackets inflytande i processer? I vilka frågor kan man samverka? Vilka frågor måste förhandlas? Där måste diskussionen fortsätta.

Hot på högskolan vanligare än man tror

En missad tenta, psykisk obalans eller avslöjad med fusk. Det kan bli en tändande gnista som utlöser hot eller våld. För även om högskolesektorn är relativt förskonad jämfört med andra yrkesgrupper förekommer hot och våld även här. Kanske mer än vi tror.

Ett seminarium i maj, arrangerat av Partsrådet/Satsa friskt i samarbete med universitet- och högskolesektorn (UH), tog upp temat hot och våld mot anställda inom universitet och högskolor.

Flest hot på jobbet

Ser man till hela samhället är risken för att utsättas för hot eller våld mest förekommande i samband med jobbet, jämfört med i bostaden, på gator och torg eller på annan plats (490 000 av totalt 1 355 000 fall under ett år). Detta är SCB:s uppskattning, baserad på en undersökning 2007–2008.

När det gäller statliga arbetsplatser finns ingen heltäckande statistik, förklarade Lars Sundström, projektledare för området Hot och våld inom Satsa friskt. Men enligt Brottsförebyggande rådet är poliser, kronofogdar, åklagare samt handläggare på Försäkringskassan och Migrationsverket särskilt utsatta yrkesgrupper.

Universitet och högskolor har minst antal rapporterade fall. Men de förekommer, och sannolikt är det många händelser som aldrig rapporteras.

Hot om massaker på KTH

Desto större uppmärksamhet fick det hot som i mars 2010 riktades mot KTH via internet.

Lena Edvardsson, säkerhetschef på KTH, berättade om det dramatiska händelseförloppet – allt ifrån hur en okänd person skrev att han hade blivit dumpad av sin tjej och hur han planerade att skjuta så många som möjligt på skolan, till upplösningen där personen spårats med hjälp av FBI och omhändertagits av polis.

Mer vanliga exempel på risksituationer är hot om stryk, attack mot egendom, att bli uthängd på nätet eller i pressen, allmänt hotfullt uppträdande eller till och med skuldbeläggning – ”mitt liv kommer att bli förstört om jag inte får godkänt på tentan!”

Ofta handlar det om psykiskt instabila människor, personer som känner sig kränkta eller som varken kan förstå eller acceptera spelregler inom högskolevärlden. Ibland kan det vara föräldrar som ligger bakom otillåten påverkan.

Mindre trakasserier kan kanske uppfattas som banala i sammanhanget, men är allvarligare än man tror, förklarade Lars Sundström:

- Trakasserier, liksom andra former av hot, har ofta som syfte att för egen vinning påverka enskilda tjänstemän. Risken är att dessa tjänstemän kan hemfalla åt en form av själv censur som i sin tur påverkar myndighetsutövningen. Framför allt får trakasserier negativa konsekvenser för de anställdas arbetsmiljö.

Råd om konflikthantering

Några tips om hur man själv bör bete sig i händelse av en konfliktsituation:

- visa respekt och få respekt
- lyssna uppmärksamt
- sök en gemensam lösning
- avled om möjligt aggressivitet
- eventuellt be en kollega att ta över kontakten
- säg vad du kan och inte kan göra, ge tydligt besked
- om inget hjälper, avsluta samtalet och gå iväg
- om du hindras att gå, förbered självskydd

Problemen med hot och våld kan bemötas dels genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete, dels genom en systematik som på några myndigheter har utvecklats inom ramen för Satsa friskt.

Under seminariet behandlades bland annat kartläggning och riskanalys, riskbedömning, bemötande, incidentrapportering, preventiva åtgärder, akut krishantering och uppföljning.

Lena Edvardsson, säkerhetschef på KTH, tvingades hantera ett allvarligt hot mot KTH. Foto: Camilla Cherry



FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

ALLMÄNT

Rådet för partsgemensamt stöd inom det statliga avtalsområdet, Partsrådet, med organisationsnummer 802400-2480, är en ideell förening där Arbetsgivarverket, OFR/S,P,O, Saco-S och SEKO är medlemmar. Tillsammans bestämmer parterna i kollektivavtal vilka frågor Partsrådet skall arbeta med.

Verksamheten har finansierats genom avgifter från de statliga arbetsgivarna, baserade på deras lönesummor. Avgiftsnivåerna har fastställts genom centrala kollektivavtal mellan parterna. Varje arbetsgivares avgiftsbelopp har beräknats och insamlats med administrativt stöd av SPV. Under 2008 mottog Partsrådet 43 mkr i sådana avgifter. För kalenderåren 2009 och 2010 har parterna träffat avtal om att inga medel ska tillföras Partsrådet utan att tillgängliga medel ska användas för andra partsgemensamma ändamål.

Partsrådets organisation är anpassad för att ge lokala och centrala parter en aktiv roll och ett direkt inflytande i verksamheten. Ett representantskap har inrättats som forum för information om och förankring av verksamheten, samt som arena för dialog och omvärldsbevakning. Representantskapet består av 30 ledamöter, 15 från vardera arbetsgivar- respektive arbetstagsarsidan. Till representantskapets ansvarsområde hör bland annat att fastställa Partsrådets årsredovisning och ta ställning till beviljande av ansvarsfrihet för styrelsens ledamöter.

I kostnadsbesparande syfte har uppdragits åt Trygghetsstiftelsen att från slutet av 2010 svara för merparten av Partrådets ekonomiadministrativa funktioner. Partsrådets administration har från den 1 oktober 2010 samlokaliseras med Trygghetsstiftelsens och överföring av arbetsuppgifterna och reduktion av Partrådets administrativa resurser har inletts.

VERKSAMHET INOM ARBETSOMRÅDEN

Kostnaderna för verksamheten inom Partsrådets arbetsområden uppgick till 17,5 mkr (2009: 15,2 mkr), varav projekt inom arbetsområde Satsa friskt – förbättrad arbetsmiljö och sänkta sjukfall inom staten svarar för 6,5 mkr (7,9 mkr), vilka kostnader finansierades av Stiftelsen Statshälsan. Ett femårigt samarbete med Statshälsan har därmed slutförts. Statshälsans finansiering har genom åren totalt omfattat 171,7 mkr.

Årets kostnader för övriga arbetsområden uppgick till 11,1 mkr (7,3 mkr). Av detta belopp utgjorde 4,7 mkr (0,6 mkr) utvecklingskostnader inom Beslutsgrupp RALS, bland annat kostnader för vissa frågor kopplade till administrationen av PA 03. Kostnaderna för arbetsområde Stöd till lokal samverkan uppgick till 2,0 mkr (2,0 mkr). Kostnaderna för arbetstagar-konsulters insatser hos olika myndigheter uppgick till 1,5 mkr (1,8 mkr). Partsrådets egna kostnader inom arbetsområde Satsa friskt, i huvudsak för projektsamordning och erfarenhetsspridning, uppgick till 1,8 mkr (2,1 mkr). En specifikation av arbetsområdenas kostnader finns i not 2.

Partrådets kostnader för information och administration uppgick till 7,0 mkr (7,7 mkr). Ytterligare information om dessa kostnader finns i noterna 4 och 5.

EGET KAPITAL

Det egna kapitalet uppgick vid årets slut till 133,3 mkr (145,6 mkr). Avsättningar till obeskattade reserver i form av periodiseringsfonder har gjorts med sammantaget 12,0 mkr (12,1 mkr). Den uppskjutna skatteskulden i periodiseringsfonderna uppgick till 3,2 mkr (3,2 mkr).

KAPITALFÖRVALTNING

Placeringsstillgångarna har till ungefär lika delar förvaltats av

Svenska Handelsbanken och Kammarkollegiet. Båda förvaltarna placerar såväl i räntebärande som aktierelaterade värdepapper enligt en av styrelsen fastställd kapitalplaceringspolicy, som bland annat innehåller maximiregler för placeringar i olika tillgångsslag. Det kapital som förvaltas av Handelsbanken är placerat i två av bankens räntefonder och i en av bankens aktiefonder. Fonderna placerar uteslutande i värdepapper som är marknadsnoterade i Sverige. Kammarkollegiet fördelar det förvaldade kapitalet mellan kollegiets räntekonsortium och kollegiets två aktiekon-sortier. Konsortier är jämförbara med bankers och finansbolags ränte- och aktiefonder, men regleras inte av den lagstiftning som gäller för fonders verksamhet. Det ena av Kammarkollegiets aktiekonsortier placerar 15-20 % av det förvaldade kapitalet i aktier och fondandelar som är noterade på utländska börser. Partsrådets samtliga placeringstillgångar har hög likviditet, innebärande att de på mycket kort tid kan omvandlas till kontanta medel.

Vid årets utgång var bokförda värdet på placeringstillgångarna 146,4 mkr (157,5 mkr), varav de räntebärande portföljerna svarade för 73 % (73 %) och de aktierelaterade portföljerna för 27 % (27 %). Tillgångarnas sammantagna marknadsvärde uppgick till 167,0 mkr (172,2 mkr), och översteg således det bokförda värdet med 20,6 mkr (14,7 mkr).

Finansnettot uppgick till 7,2 mkr (13,8 mkr). Minskningen jämfört med 2009 är i sin helhet en följd av att en nedskrivning av aktievärden som 2008 gjordes med 7,6 mkr kunde återföras under 2009. Erhållna aktieutdelningar och räntenetto uppgick till 5,6 mkr (4,1 mkr), och realisationsvinster vid försäljningar av aktiefondandelar till 1,6 mkr (2,1 mkr). De externa förvaltarens avkastning på det kapital de förvaltat, definierad som direkt avkastning i form av räntor, utdelningar samt marknadsvärdeförändringar, uppgick till 8,2 % (16,4 %). Jämförelseindex har under året stigit med 7,4 % (16,1 %).

SKATTEFÖRHÅLLANDEN

Partsrådet är skyldigt att betala skatt på kapitalavkastningen. Skattesatsen vid 2011 års taxering av 2010 års inkomster är 26,3 % (26,3 %). Årets skattekostnad var 1,6 mkr (1,4 mkr). Vid skatteberäkningarna såväl för 2009 som 2010 års verksamheter har realisationsvinsterna vid försäljningar av andelar i aktiefonder helt kunnat kvittas mot tidigare års outnyttjade avdrag för realisationsförluster.

FÖRVÄNTAD FRAMTIDA UTVECKLING

Verksamheten kommer att genomföras med inriktning utifrån gällande kollektivavtal och riktlinjer från parterna, med stark koppling mellan det lokala utvecklingsarbetet och de sakområden som prioriteras centralt i kollektivavtal, främst Stöd till lokal samverkan, Stöd till lokal lönebildning och Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd. Diskussioner har under året förts med Kungafonden om samfinansiering av ett av fonden bedrivet forskningsprojekt "Yrkespåford lågrelaterad stress". Ett förslag till avsiktsförklaring om samfinansiering mellan Kungafonden och Partsrådet har tagits fram. För Partrådets del är avsiktsförklaringen villkorad med att de medel som återstår efter avvecklingen av Statshälsan kan användas för detta ändamål.

I enlighet med avtal mellan parterna har Partsrådet åren närmast före 2009 haft årliga intäkter i storleksordningen drygt 40 mkr i form av avgifter från de statliga arbetsgivarna om 0,055 % av deras respektive lönesummor. För 2009 - 2010 har parterna träffat avtal om att inte tilldela Partsrådet några sådana avgifter. Ett nytt avtal träffades i december 2010 om att detsamma skall gälla under 2011. Om parterna inte enas om annat kommer avgifter därefter åter att tilldelas Partsrådet.

RESULTATRÄKNING

Belopp i tkr		2010	2009
Intäkter			
Avgifter från statliga arbetsgivare	Not 1	0	158
Övriga intäkter		8	8
Summa intäkter		8	166
Kostnader			
Verksamhet i projektform	Not 2	-17 524	-15 228
härav projekt finansierade av Statshälsan	Not 3	6 466	7 905
Kostnader för information och administration	Not 4, 5	-6 988	-7 734
Summa kostnader		-18 046	-15 057
RESULTAT FÖRE AVSKRIVNINGAR		-18 038	-14 891
AVSKRIVNINGAR			
Inventarier	Not 6	-13	-22
RESULTAT EFTER AVSKRIVNINGAR		-18 051	-14 913
Finansiella intäkter och kostnader			
Ränteintäkter		4 469	2 306
Utdelningar		1 325	2 034
Realisationsvinster		1 614	2 068
Återföring av föregående års nedskrivning		0	7 612
Övriga finansiella kostnader		-240	-202
Summa finansiella intäkter och kostnader		7 168	13 818
RESULTAT FÖRE BOKSLUTSDISPOSITION OCH SKATT		-10 883	-1 095
Bokslutsdispositioner			
Återföring av periodiseringsfond	Not 7	2 079	2 814
Avsättning till periodiseringsfond	Not 7	-1 978	-1 806
RESULTAT FÖRE SKATT		-10 782	-87
Skatter		-1 561	-1 425
ÅRETS RESULTAT		-12 343	-1 512

BALANSRÄKNING

Belopp i tkr		2010-12-31	2009-12-31
TILLGÅNGAR			
Materiella anläggningstillgångar			
Inventarier	Not 6	15	33
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Skattefordran		860	907
Övriga fordringar		5	8
Fordran på Stiftelsen Statshälsan	Not 8	0	10 653
Förutbetalda kostnader o upplupna intäkter		18	486
		883	12 054
Kortfristiga placeringar	Not 9	146 370	157 511
Kassa och bank		3 533	5 565
Summa omsättningstillgångar		150 786	175 130
SUMMA TILLGÅNGAR		150 801	175 163
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
Eget kapital vid årets början		145 604	147 116
Årets resultat		-12 343	-1 512
Eget kapital vid årets slut		133 261	145 604
Obeskattade reserver			
Periodiseringsfonder	Not 7	12 001	12 102
Avsättningar			
Beviljade bidrag	Not 10	0	12 111
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		1 595	1 755
Åskade bidrag för nedlagda kostnader	Not 10	204	2 722
Övriga skulder		69	187
Upplupna kostnader o förutbetalda intäkter		3 671	681
Summa kortfristiga skulder		5 539	5 346
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		150 801	175 163
Ställda säkerheter		Inga	Inga
Ansvarsförbindelser	Not 10	0	251

BOKSLUTSKOMMENTAR

ALLMÄNNA REDOVISNINGSPRINCIPER

Årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och Bokföringsnämndens allmänna råd.

De avgifter som Partsrådet mottar från de statliga arbetsgivarna redovisas som intäkter enligt bokföringsmässiga grunder. Avgifter som avser räkenskapsåret, men som mottagits efter dess utgång innan årsbokslutet upprättats, redovisas således som upplupen intäkt. Avgifter som eventuellt därutöver tillfaller Partsrådet i samband med att SPV i juni upprättar definitiva avräkningar med arbetsgivarna, redovisas som intäkt påföljande år.

Anskaffningsvärdet för inventarier skrivs av med 30 % per år de tre första åren. Resterande 10 % skrivs av det fjärde året.

Placeringsstillgångar värderas till det lägsta av anskaffningsvärde och verkligt värde för respektive värdepappersportfölj, varvid de aktierelaterade tillgångarna betraktas som en portfölj och de räntebärande tillgångarna som en.

När bindande löfte om projektbidrag lämnats till en myndighet bokförs det beviljade beloppet som kostnad i resultaträkningen och avsättning i balansräkningen. För lokala utvecklingsprojekt beviljas som regel ett maximibelopp, inom vars ram myndighetens faktiska kostnader ersätts. När specificerat äskande mottagits från myndigheten omklassificeras godkänt bidragsbelopp från avsättning till skuld, varefter utbetalning sker. Om ett slutfört projekt inte tagit i anspråk det beviljade beloppet återförs överskjutande belopp, vilket redovisas som kostnadsminskning. Bokförda avsättningar avseende pågående projekt omprövas löpande och reduceras om beviljade belopp sannolikt inte kommer att äskas. Reduktionerna redovisas som kostnadsminskning och motsvarande belopp tas upp som ansvarsförbindelse till dess projektet slutförts.

För de projektbidrag inom utvecklingsområdet Satsa Friskt som enligt överenskommelse har finansierats av Stiftelsen Statshälsan sker redovisning på samma sätt som ovan beskrivits för övriga projekt, med undantag för att fordran på Statshälsan redovisas med belopp som helt motsvarar bokförda avsättningar och skulder avseende Partsrådets åtagande gentemot berörda myndigheter. De samfinansierade projektens kostnader och Statshälsans kostnadstäckning redovisas brutto i resultaträkningen. Dessa projekt har således inte påverkat Partsrådets årsresultat.

NOT 1. AVGIFTER FRÅN STATLIGA ARBETSGIVARE

Verksamheten finansieras i princip genom avgifter från de statliga arbetsgivarna, baserade på deras lönesummor. Enligt kollektivavtal mellan parterna har emellertid inga sådana avgifter tilldelats Partsrådet varken för 2009 eller 2010. Det mindre belopp (0,2 mkr) som redovisas som intäkt 2009 utgör efterjusteringar från SPVs sida av avgifter för 2008.

NOT 2. KOSTNADER PER ARBETSOMRÅDE

Belopp i tkr	2010	2009
Utvecklingsfrågor inom RALS	4 690	606
Stöd till lokal samverkan	2 018	1 997
Finansiering av arbetstagarkonsulter	1 457	1 810
Satsa friskt	1 765	2 117
Stöd till lokal lönebildning	839	674
Jämställda arbetsplatser	207	391
Lokalt utvecklingsarbete	82	-272
Summa kostnader enligt ovan	11 058	7 323
Projekt finansierade av Statshälsan	6 466	7 905
Summa	17 524	15 228

Ovan angivna belopp inkluderar kostnader för projektledare, styrgrupper och administrativ assistans med 2,8 mkr (4,3 mkr).

NOT 3. PROJEKT FINANSIERADE AV STIFTELSEN STATSHÄLSAN

De redovisade kostnaderna för projektverksamheten (se not 2) inkluderar projektkostnader som beviljats myndigheter inom ramen för Partsrådets samverkan med Statshälsan. De kostnadsbelopp som Statshälsan svarat för gentemot Partsrådet redovisas här som avdragsbelopp.

NOT 4. KOSTNADER FÖR INFORMATION OCH ADMINISTRATION

Belopp i tkr	2010	2009
Löner och övriga personalkostnader	1 659	1 655
Lokal- och flyttkostnader	2 040	1 788
IT- och Infotjänster inom arbetsområden	1 738	2 065
Tidskriften och webbplatsen 'utveckla.nu'	81	217
Utvärderingskostnader	388	504
Övriga informations- och administrationskostnader	1 082	1 505
Summa	6 988	7 734

I posten "Löner och övriga personalkostnader" ingår inte de kostnader som är hänförlig till projektverksamheten. Projektverksamhetens kostnader framgår av not 2.

Hysesavtalet avseende de tidigare disponerade kontorslokalerna löpte ut 2010-12-31. Inga hyres- eller leasingåtaganden av betydelse kvarstår efter 2010-12-31.

Till de externa revisorerna har i revisionsarvode utbetalts 122 tkr (128 tkr) och för konsulttjänster 0 tkr (0 tkr). Till partsrevisorerna har utbetalats arvoden med 44 tkr (48 tkr).

NOT 5. PERSONAL OCH STYRELSE

Medelantalet anställda inom information och administration har under året varit 2 (2) varav 1 (1) kvinna, samt inom den i noterna 2 och 3 beskrivna projektverksamheten 1 (2) varav 1 (1) kvinna.

Löner, andra ersättningar och sociala kostnader (belopp i tkr):

	2010		2009	
	Löner och andra ersättningar	Sociala kostnader (varav pensionskostnader)	Löner och andra ersättningar	Sociala kostnader (varav pensionskostnader)
Styrelse	291	91 (0)	317	101 (0)
Övriga anställda	2 000	485 (91)	1 976	529 (-12)

Partsrådets anställda har förmånsbestämda pensioner enligt ITP-plan. Utgående pensioner relateras till den anställdes slutlön och den totala tjänstgöringstiden i planen. Pensionsåtagandena är försäkrade i Alecta (ITP) resp Collectum (ITPK). Kostnaderna redovisas som pensionskostnader i ovanstående tabell. Debiterade premier bedöms täcka gjorda åtaganden.

För styrelsens ordförande är det fasta arvode 36 tkr per år, vice ordförande 24 tkr, övriga ordinarie ledamöter 18 tkr samt suppleanter 6 tkr. Därutöver utgår 2 tkr per sammanträde till ordinarie ledamot eller ersättare för denne samt 1 tkr till suppleant som inte tjänstgör som ersättare för ordinarie ledamot. Till företrädare för parterna som deltar i styrgrupper, beslutsgrupper eller beredningsgrupper utgår inga arvoden. Av styrelsens ledamöter är 50 % kvinnor och 50 % män.

NOT 6. INVENTARIER

Belopp i tkr	2010-12-31	2009-12-31
Anskaffningsvärde vid årets början	983	998
Investeringar	0	38
Försäljningar	-285	0
Utrangeringar	-474	-53
Anskaffningsvärde vid årets slut	224	983
Ackumulerade avskrivningar vid årets början	950	981
Försäljningar	-280	0
Utrangeringar	-474	-53
Årets avskrivningar	13	22
Ackumulerade avskrivningar vid årets slut	209	950
Bokfört värde	15	33

NOT 7. AVSÄTTNINGAR TILL PERIODISERINGSFONDER

Belopp i tkr	
Avsatt i 2004 års bokslut	2 079
Avsatt i 2005 års bokslut	1 996
Avsatt i 2006 års bokslut	1 770
Avsatt i 2007 års bokslut	1 896
Avsatt i 2008 års bokslut	2 555
Avsatt i 2009 års bokslut	1 806
Summa avsättningar 2010-01-01	12 102
Återförd avsättning gjord i 2004 års bokslut	-2 079
Avsatt i 2010 års bokslut	1 978
Summa avsättningar 2010-12-31	12 001

NOT 8. FORDRAN PÅ STIFTELSEN STATSHÄLSAN

Bidrag till myndigheter som Statshälsan finansierat (se not 3) har överförts efterhand som Partsrådet rekviderat medel för täckning av faktiska kostnader inom beviljade bidrags- och kostnadsramar. Till dess myndigheternas rekvisitioner mottagits och godkänts, kvarstod beviljade men ännu inte utbetalda bidragsbelopp som fordran på Statshälsan. Motsvarande belopp ingick bland Partsrådets avsättningar/skulder avseende beviljade bidrag. Per 2010-12-31 kvarstod inga skulder till myndigheter och inga motsvarande fordringar på Statshälsan.

NOT 9. KORTFRISTIGA PLACERINGAR

Belopp i tkr	2010-12-31	2009-12-31
Andelar i Handelsbankens räntefond Mega Avkastning	23 127	26 492
Andelar i Handelsbankens Räntefond	28 032	22 165
Andelar i Kammarkollegiets räntekonsortium	56 177	66 307
Anskaffningsvärde räntebärande placeringar	107 336	114 964
Andelar i Handelsbankens aktiefond Mega Sverige Index	22 908	26 913
Andelar i Kammarkollegiets aktiekonsortium	9 621	9 307
Andelar i Kammarkollegiets aktieindexkonsortium	6 505	6 327
Anskaffningsvärde placeringar i aktier	39 034	42 547
Bokfört värde samtliga kortfristiga placeringar	146 370	157 511

Räntebärande värdepapper 2010-12-31	Anskaffningsvärde	Verkligt värde
17 235 andelar i Handelsbankens fond Mega Avkastning	23 127	26 939
279 472 andelar i Handelsbankens Räntefond	28 032	27 735
452 974 andelar i Kammarkollegiets räntekonsortium	56 177	56 695
Summa räntebärande placeringar	107 336	111 369
Aktierelaterade värdepapper 2010-12-31		
233 604 andelar i Handelsbankens fond Mega Sverige Index	22 908	33 382
2 958 andelar i Kammarkollegiets aktiekonsortium	9 621	14 771
61 483 andelar i Kammarkollegiets aktieindexkonsortium	6 505	7 443
Summa aktierelaterade placeringar	39 034	55 596
Summa kortfristiga placeringar	146 370	166 965

NOT 10. BEVILJADE RESPEKTIVE ÄSKADE BIDRAG

Totalt kvarstående utfästelser till myndigheter om projektbidrag uppgick vid årsskiftet till 0,2 mkr (15,1 mkr), och utgjorde i sin helhet (2,7 mkr) av specificerade och godkända äskanden avseende myndigheters faktiska kostnader. Beloppet redovisas som kortfristig skuld i balansräkningen.

Stockholm den 10 mars 2011

Göran Ekström
ORDFÖRANDE

Gunnar Johanson
VICE ORDFÖRANDE

Monica Dahlbom

Kent Johansson

Edel Karlsson Hååll

Helen Thornberg

REVISIONSBERÄTTELSE

Till medlemmarna i Partsrådet för partsgemensamt stöd inom den statliga sektorn. Org nr 802400-2480

Vi har granskat årsredovisningen och bokföringen samt styrelsens förvaltning i Partsrådet för partsgemensamt stöd inom den statliga sektorn för år 2010. Det är styrelsen som har ansvaret för räkenskapshandlingarna och förvaltningen och för att årsredovisningslagen tillämpas vid upprättandet av årsredovisningen. Vårt ansvar är att uttala oss om årsredovisningen och förvaltningen på grundval av vår revision.

Revisionen har utförts i enlighet med god revisionsd i Sverige. Det innebär att vi planerat och genomfört revisionen för att med hög men inte absolut säkerhet försäkra oss om att årsredovisningen inte innehåller väsentliga felaktigheter. En revision innefattar att granska ett urval av underlagen för belopp och annan information i räkenskapshandlingarna. I en revision ingår också att pröva redovisningsprinciperna och styrelsens tillämpning av dem samt att bedöma de betydelsefulla uppskattningar som styrelsen gjort när den upprättat årsredovisningen

samt att utvärdera den samlade informationen i årsredovisningen. Vi har granskat väsentliga beslut, åtgärder och förhållanden i föreningen för att kunna bedöma om någon styrelseledamot har handlat i strid med årsredovisningslagen eller föreningens stadgar. Vi anser att vår revision ger oss rimlig grund för våra uttalanden nedan.

Årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en rättvisande bild av föreningens resultat och ställning i enlighet med god redovisningssed i Sverige. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Styrelsens ledamöter har enligt vår bedömning inte handlat i strid med föreningens stadgar. Vi tillstyrker att medlemmarna fastställer årsredovisningen samt beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Stockholm den 21 mars 2011

Fredrik Sjölander
AUKTORISERAD REVISOR

Ann Folin

Peter Löfvendahl

Elisabeth Mohlkert

Jan-Olov Sundqvist

STYRELSE OCH PARTSGRUPPER PER 31 DECEMBER 2010

STYRELSE

Ordinarie ledamöter

Göran Ekström, ordförande, Arbetsgivarverket
Monica Dahlbom, Arbetsgivarverket
Kent Johansson, Arbetsgivarverket
Gunnar Johanson, vice ordförande, OFR/S, P, O
Edel Karlsson Håål, Saco-S
Helen Thornberg, SEKO

Personliga suppleanter

Jonas Bergström, Arbetsgivarverket
Ken Johnsson, Arbetsgivarverket
Maria Hedin Nordling, Arbetsgivarverket
Jan Wallin, OFR/S, P, O
Marie-Louise Strömgren, Saco-S
Lars Johansson, SEKO

REVISORER

Ordinarie revisorer

Fredrik Sjölander, KPMG AB
Ann Follin, Arbetsgivarverket
Peter Löfvendahl, OFR/S, P, O
Elisabeth Mohlkert, Saco-S
Jan-Olov Sundqvist, SEKO

Personliga suppleanter

Knut Heilborn, KPMG AB
Mille Millnert, Arbetsgivarverket
Lena Andersson, OFR/S, P, O
Jörgen Brännmark, Saco-S
Åke Olsson, SEKO

STYRGRUPPER OCH OPERATIVT ANSVARIGA

INOM ARBETSOMRÅDEN

Jämställda arbetsplatser

Anders Emlund, sammankallande, Arbetsgivarverket
Ken Johnsson, Arbetsgivarverket
Åsa Krook, Arbetsgivarverket
Evalill Tagesson, OFR/S, P, O
Markus Furuberg, Saco-S
Birgitta Carlsson Sevefjord, SEKO
Pauliina Lundberg, operativt ansvarig

Stöd till samverkan på lokal nivå

Ken Johnsson, sammankallande, Arbetsgivarverket
Gunnar Sundqvist, Arbetsgivarverket
Marie Högström, Arbetsgivarverket
Niklas Simson, OFR/S, P, O
Bo Seving, Saco-S
My Billstam, SEKO
Charlotta Krafft, operativt ansvarig
Rune Karlsson, operativt ansvarig

Centrala parters stöd till lokal lönebildning

Monica Dahlbom, sammankallande, Arbetsgivarverket
Ken Johnsson, Arbetsgivarverket
Inger Mattsson Kasserud, Arbetsgivarverket
Åsa Erba Stenhammar, OFR/S, P, O
Edel Karlsson Håål, Saco-S

Lars Johansson, SEKO

Marie Högström, operativt ansvarig
EvaLill Tagesson, operativt ansvarig
Peter Henriksson, operativt ansvarig

Satsa friskt

Peter Henriksson, sammankallande, Saco-S
Gunnar Sundqvist, Arbetsgivarverket
Inger Mattsson Kasserud, Arbetsgivarverket
Margareta Sjöberg, Arbetsgivarverket
John Nilsson, OFR/S, P, O
Lars Johansson, SEKO
Åke Hedbom, operativt ansvarig

REPRESENTANTSKAPET

Arbetsgivarverkets ledamöter

Claes Vallin, Affärsverket Svenska kraftnät
Dan Hultgren, Arbetsgivarverket
Karl Pfeifer, Arbetsgivarverket
Gunnar Sundqvist, Arbetsgivarverket
Per-Olof Stålesjö, Försvarsmakten
Hans Wallin, Jordbruksverket
Marianne Granfelt, Lunds universitet
Louise Bodegård, MSB
Anna Cedemar, Nationalmuseum med Prins Eugens Waldemarsudde
Pamela Lund Bergström, Patent- och reg. verket
Magnus Lundström, Rikspolisstyrelsen
Elisabeth Bjar, Rikspolisstyrelsen
Östen Sahlin, Specialpedagogiska skolmyndigheten
Kajsa Möller, Tullverket
Ann Fust, Uppsala universitet

OFR/S,P,O

Britta Lejon, ST
Ing-Marie Nilsson, ST
Evalill Tagesson, ST
Lars Bergman, Polisförbundet
Niklas Simson, Officersförbundet

Saco-S

Robert Andersson, Sveriges universitetslärarförbund
Anders Brandt, Sveriges ingenjörer
Ulf Björkstrand, DIK-förbundet
Bo Seving, Naturvetarna
Markus Furuberg, Akademikerförbundet SSR

SEKO

Sven-Olof Hellman, SEKO
Birgitta Carlsson-Sevefjord, SEKO
Thomas Brännström, SEKO
Göran Larsson, SEKO
Roger Pettersson, SEKO

BESLUTSGRUPP FÖR FINANSIERING AV ARBETSTAGARKONSULTER

Christer Petersson, OFR/S, P, O
Anders Brant, Saco-S
Lars Johansson, SEKO



Box 3658, 103 59 Stockholm. 08-402 28 30, info@partsradet.se, www.partsradet.se Org.nr. 802400-2480