

Styrelse och partsgrupper per 31 december 2012

REPRESENTANTSKAPET

Arbetsgivarverkets ledamöter

Claes Vallin, Affärsverket Svenska kraftnät
Dan Hultgren, Arbetsgivarverket
Karl Pfeifer, Arbetsgivarverket
Gunnar Sundqvist, Arbetsgivarverket
Per-Olof Stålesjö, Försvarsmakten
Hans Wallin, Jordbruksverket
Annette Ekström, Arbetsförmedlingen
Mats Engelbrektsson, Regeringskansliet
Anna Cedemar, Riksarkivet
Torbjörn Lindström, SCB
Elisabeth Bjar, Rikspolisstyrelsen
Magnus Lundström, Rikspolisstyrelsen
Östen Sahlén, Specialpedagogiska skolmyndigheten
Karin Cardell, Högskolan i Borås
Ann Fust, Uppsala universitet

OFR/S,P,O

Britta Lejon, ST
Håkan Sparr, Försvarsförbundet
Evalill Tagesson, ST
Lars Bergman, Polisförbundet
Niklas Simson, Officersförbundet

Saco-S

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

SEKO

Thomas Brännström, SEKO
Sven-Olof Hellman, SEKO
Roland Eliasson, SEKO
Göran Larsson, SEKO
Lars Johansson, SEKO

STYRELSE

Ordinarie ledamöter

Ulf Bengtsson, ordförande, Arbetsgivarverket
Monica Dahlbom, Arbetsgivarverket
Daniela Eriksson, Arbetsgivarverket
Åsa Erba-Stenhammar, OFR/S,P,O
Edel Karlsson Håål, vice ordf, Saco-S
Helen Thornberg, SEKO

Personliga suppleanter

Jonas Bergström, Arbetsgivarverket
Ken Johnsson, Arbetsgivarverket
Inger Mattsson Kasserud, Arbetsgivarverket
Bengt Sundberg, OFR/S,P, O
Elisabeth Mohlkert, Saco-S
Roger Pettersson, SEKO

Revisorer

Ordinarie revisorer

Ann Follin, Arbetsgivarverket

Peter Löfvendahl, OFR/S,P,O
Jörgen Brännmark, Saco-S
Jan-Olof Sundqvist, SEKO

Personliga suppleanter

Mille Millnert, Arbetsgivarverket
Mats Johansson, OFR/S,P,O
Mats Eriksson, Saco-S
Åke Olsson, SEKO

Externa revisorer

Fredrik Sjölander, KPMG
Knut Heilborn, KPMG

STYRGRUPPER OCH OPERATIVT ANSVARIGA INOM ARBETSOMRÅDEN

Centrala parters stöd till samverkan på lokal nivå

Ken Johnsson, ordförande, Arbetsgivarverket
Åsa Krook, Arbetsgivarverket
Niklas Simson, OFR/S,P,O
Bo Seving, Saco-S
Helen Thornberg, SEKO

Operativa resurser:

Rune Karlsson och **Charlotta Krafft**

Centrala parters stöd till lokal lönebildning

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

Operativa resurser:

Anders Emlund, sammankallande, Arbetsgivarverket
Eva-Lill Tagesson, ST
Roger Pettersson, SEKO
Christer Borg, Sveriges Farmaceuter

Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd

Anders Stålsby, ordförande, Arbetsgivarverket
Hedda Mann, Arbetsgivarverket
Maria Wennerström, Arbetsgivarverket
Evalill Tagesson, OFR/S,P,O
Anna Steen, Saco-S
Roger Pettersson, SEKO

Operativa resurser:

Alan Schürer, projektledare och **Charlotta Krafft**
Gunnar Sundqvist, Arbetsgivarverket
Hans Olsson, Polisförbundet
Roland Eliasson, SEKO

BESLUTSGRUPP FÖR FINANSIERING AV ARBETSTAGARKONSULTER

Martin Hjort, OFR/S, P, O
Anders Brant, Saco-S
Joakim Hellmouth, SEKO



Ett aktivt år med Partsrådet

Efter mitt första år som ordförande kan jag konstatera att Partsrådet är unikt. Varken i Sverige eller i något annat land har jag mött någon annan organisation som, på parternas gemensamma uppdrag, stöttar lokala parter i deras arbete med olika utmaningar kopplade till centrala avtal. Det gemensamma ansvaret för verksamheten är utvecklande också för de centrala parterna, som under året även visat prov på att de kan vara nog så effektiva i sitt arbete med att stödja sina lokala motsvarigheter. Det har sagts förr och förtjänar att sägas igen: De statliga parterna axlar väl uppgiften att vara ”medparter” för gemensamma intressen i statlig verksamhet.

Kort sagt är det en stor mängd aktiviteter som Partsrådet genomfört under året. Av den externa utvärdering som gjorts framgår att arbetet svarat väl upp mot lokala behov, genomförts med hög kvalitet och varit mycket uppskattat av deltagande personer. Det finns saker att förbättra, men totalt sett är resultaten goda. Det gäller särskilt ur perspektivet att parterna kan ha olika mål med Partsrådets arbete men ändå har enats om gemensamma aktiviteter.

I det sammanhanget vill jag passa på att nämna alla de goda krafter som bidragit till arbetet. Parterna har lånat ut personal för direkt operativt arbete, anställda och andra anlidade krafter har kompletterat och levererat. Tack alla, utan er hade vi inte hunnit så här långt.

Det är med glädje jag kan konstatera att det höga tempot fortsätter även under 2013. Ett nytt arbetsområde har beslutats av parterna – Hot och våld och säkerhetstänkande ur ett partsperspektiv.

Samtliga arbetsområden från 2012 är utvecklade och förlängda under 2013. En nyhet är att Partsrådet ska kunna stödja lokala parter i den lokala lönebildningen, anpassat till de olika centrala avtal som gäller. Vi har utan tvekan ett nytt intensivt arbetsår framför oss. Det ser jag fram emot!

Ulf Bengtsson
Ordförande i Partsrådet

MOT EN EFFEKTIVARE ORGANISATION

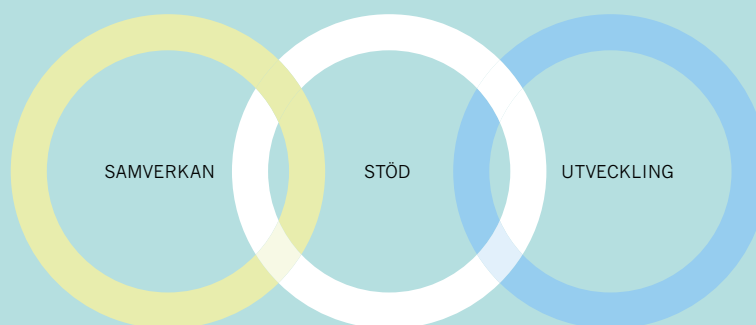
Partsrådets verksamhet bygger till stor del på insatser av anställda hos parterna, av konsulter och andra externa resurser. Kansliet ska ge förutsättningar för Partsrådet att fungera så smidigt som möjligt. År 2011 tog Partsrådet fram en ny arbets- och attestordning, bland annat för att tydligare fördela ansvar. Vi bytte även till ett webbaserat attestsystem för att förenkla och förbättra ekonomihanteringen.

Under 2012 har vi gått vidare och utvecklat en arbetsportal för att via webben kunna lagra och dela information. Alla berörda kan nu logga in i portalen för att publicera och läsa dokument. Det går också att upprätta arbetsytor på olika nivåer.

Under året har Partsrådet och Trygghetsstiftelsen tillsammans arbetat fram en kapitalpolicy och upphandlat gemensamma förvaltare av respektive kapital. Efter omplacering av kapitalet innebär detta avsevärt lägre förvaltningskostnader. Den löpande ekonomihanteringen sköter vi sedan i höstas med hjälp av en person anställd av Trygghetsstiftelsen.

Under 2013 fortsätter förbättringsarbetet. Det handlar bland annat om att ta fram rapportmallar, bättre budgetuppföljning och upphandling av kommunikationstjänster.

*Per Stengård
Kanslichef*



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 arbetsgiversidan, 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.

Stygrupper

Leder arbetet och ansvarar inför styrelsen för respektive arbetsområde. Tre arbetsområden var aktuella under 2012: Stöd till lokal samverkan, Centrala parterers stöd till lokal lönebildning samt Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd.

Operativa resurser

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

Beslutsgrupp Arbetstagarconsulter

Beslutar om finansiering av arbetstagarconsulter 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.

Partsrådets insatser ger nya perspektiv

Partsrådets verksamhet fyller ett starkt behov hos myndigheter och lokala parter. Det visar den externa utvärderingen av insatser under 2012. Men medan deltagarna i olika aktiviteter ger högt betyg, är det svårt och inte alltid möjligt att mäta effekterna på organisationsnivå.

Utvärderingen är genomförd av konsultföretaget Ramböll, som konstaterar att Partsrådets arbete har hög uppskattning bland de lokala parterna på myndigheterna. Man uppskattar organisationens stöd och insatser och värderar högt de möjligheter till erfarenhetsutbyte som erbjuds. Det gäller alla tre arbetsområden.

– Det är väldigt roligt med så många positiva utlåtanden från deltagare i Partsrådets aktiviteter. Jag ser det som ett kvitto på att vi jobbar med frågor som är väsentliga för våra uppdragsgivare, det vill säga de lokala parterna på myndigheter, säger Edel Karlsson Håål, ordförande för Saco-S och vice ordförande i Partsrådets styrelse.

Svårt fastställa effektmål

Resultatet av Rambölls utvärdering stämmer väl överens med de uppföljningar som respektive arbetsområde inom Partsrådet själva har gjort. Det gäller såväl det positiva gensvaret från deltagare som vissa svagheter i genomförandet.

Bland annat saknas tydliga mål och beskrivningar av hur det är tänkt att arbetsområdenas enskilda aktiviteter ska bidra till målen. Det visar sig till exempel i att resultatet av insatserna främst är knutet till de enskilda individer som deltagit i seminarier och nätverksträffar. Relativt få deltagare har spridit kunskapen vidare.

Partsrådet kommer att fortsätta diskutera metoder för att sprida och implementera erfarenheter och nya kunskaper. Att fastställa effektmål kan däremot vara svårare, menar Edel Karlsson Håål.

– Fyra parter, som i vissa fall kan ha olika uppfattningar om dagsläge och önskad effekt, ska komma överens. Oavsett om det är möjligt eller inte, är det absolut värt att försöka. En annan svårighet är att vi inte kan laborera med olika variabler för att undersöka vilka effekter som beror på Partsrådets insatser eller på annat som ligger utanför vår kontroll.

All verksamhet inom arbetsområdena har utgått från de uppdrag som formulerats i avtalens RALS-bilagor. Det krävs att de uttolkas och görs konkreta, påpekar

Ramböll i sin utvärdering.

Edel Karlsson Håål håller med:

– Det här har vi diskuterat på flera möten mellan förhandlingsledningarna och arbetsområdenas styrgrupper, och självfallet är det värt ett försök. Men samtidigt måste man ha respekt för att bilagorna är förhandlingsprodukter.

Ökat engagemang

Generellt sett visar utvärderingen ändå ett positivt resultat. Flera av dem som deltagit i seminarier eller nätverk inom arbetsområdena Förändring och utveckling respektive Samverkan menar att de har fått ett ökat personligt engagemang inför det fortsatta arbetet. I vissa fall har insatserna fungerat som en drivkraft för ett lokalt utvecklingsarbete. Deltagarna har också uppskattat att företrädare för fack och arbetsgivare har kunnat diskutera och reflektera kring den egna verksamheten.

Även de lokala parter som fått direkt stöd inom samverkansområdet har varit mycket nöjda. Här har träffarna bidragit till nya perspektiv på hur parterna kan utveckla samverkan på den egna arbetsplatsen.

Bra metodstöd

De som deltagit i introduktionen till BESTA-vägen anser att metodstödet är ett bra sätt att kvalitetssäkra det egna arbetet med att utjämna och förhindra skillnader i löner mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Enligt en klar majoritet har seminariet ökat förståelsen för att kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män ska vara integrerad i det ordinarie lönebildningsarbetet.

Edel Karlsson Håål poängterar avslutningsvis att parternas utvecklingsarbete på myndigheterna har stor betydelse.

– Det räcker inte med förhandlingar vid bordet, resultatet måste tas om hand. Att då ha en resurs som Partsrådet är otroligt värdefullt. Inom ramen för rådet kan parterna omsätta förhandlingsresultaten i praktisk handling genom att fungera som en garant för resurser. Något sådant finns inte på den övriga arbetsmarknaden.



Edel Karlsson Håål

”Nu börjar vi prata om innehållet”

Workshops, nätverk och ett direkt stöd till myndigheter – 2012 blev ett händelserikt år för arbetsområdet Centrala parternas stöd till lokal samverkan. Målet är att hitta och formulera framgångsfaktorer för lokal samverkan.

Arbetsrådets uppdrag är att utveckla och stimulera hanteringen av samverkan på lokal nivå i linje med intentionerna i det centrala avtalet Samverkan för utveckling.

Tyngdpunkten i arbetet ligger på att identifiera och utveckla stöd för den vardagliga samverkan som bedrivs på arbetsplats- och verksamhetsnivå och hur en sådan samverkan påverkar olika aktörer. Hur skapas ett smidigt arbete, hur kan den återkommande dialogen stödja en önskvärd utveckling, vilka externa processer påverkar det interna arbetet på en arbetsplats?

I arbetsrådets uppdrag ingår också att marknadsföra det webbaserade materialet ”Verksam samverkan”, som publicerades på Partsrådets hemsida februari 2013.

Två huvudspår

Helen Thornberg, SEKO-representant och ledamot i arbetsrådets styrgrupp, konstaterar att nya tankegångar väcker starkt intresse:

– Tidigare har parternas fokus legat på att skriva samverkansavtal. Nu börjar man prata om innehållet, det vill säga grunden för samverkan. Vad innebär den och hur kan den leda till verksamhetsutveckling? Under 2012 har verksamheten inom arbetsområdet drivits utifrån två spår: dels återkommande nätverk med särskilt inbjudna deltagare, dels ett direkt stöd till myndigheter som arbetar aktivt med samverkansfrågor.

I nätverken, med totalt 32 representanter för de lokala parterna på tretton myndigheter, har deltagarna fått tillfälle att på djupet diskutera hur man åstadkommer en vardaglig samverkan som stödjer myndighetens verksamhetsutveckling och hur den kan utvecklas. Diskussionerna har bland annat rört processer, roller, arbetsmiljö samt jämställdhets- och mångfaldsfrågor.

Stöd i form av samtalspartner

Det andra huvudspåret i arbetsrådets verksamhet under 2012 var ett direkt, centralt stöd till de myndigheter som uttryckt behov av hjälp i samverkansarbetet.

Det man framför allt vill ha hjälp med är att skapa

bättre förståelse inom myndigheten för syftet, meningen och nyttan med att samverka. Myndigheterna vill också ha Partsrådets medverkan vid utbildningstillfällen och i strategiska diskussioner inom samverkansgrupper, men även i form av rådgivande, enskilda kontakter.



Rune Karlsson

En uppföljning visar att en stor majoritet av de myndigheter som varit involverade upplever stödet som mycket värdefullt. Samma intryck har Rune Karlsson, ansvarig för det direkta stödet. Under 2012 besökte han 13 myndigheter. Ett återkommande tema var hur parterna själva kan stötta utvecklingen av såväl verksamheten som de enskilda individerna på myndigheten.

Relationer och roller viktigt tema

– Diskussionerna håller sig på en övergripande, strategisk nivå. Det kan handla om metodfrågor, fördelning av budget och om verksamhetsplanen, men även om relationerna mellan parterna och deras roll i samverkan. Partsrådets uppgift är att fungera som stöd, inspiration och samtalspartner. Myndigheterna bestämmer sedan själva hur de vill gå vidare.

På en myndighet hade de lokala parterna fått allt svårare att kommunicera med varandra. Att då gå tillbaka till kärnan och lägga fast grunderna för samverkan och vad man egentligen är överens om hjälpte dem att bygga vidare på en gemensam grund.



Helen Thornberg



Tillfälle till reflektioner under ett av många seminarier.
Foto: Camilla Cherry

Riksarkivets turné lade grunden för samverkan

För tre år sedan fick Riksarkivet en ny organisation. Det blev startskottet för arbetet med att utveckla samverkan i organisationen. I dag har parterna en gemensam plattform att bygga vidare på.

Det har varit en spännande resa, säger personalchefen Lena Fröidstedt.

– I början förstod vi inte hur stort det här skulle bli. Men vi var tvungna att våga, och med ett starkt stöd från ledningen har det gått över förväntan.

Riksarkivet, med sina 400 år gamla anor, var tidigare chefsmyndighet för ett antal självständiga landsarkiv runt om i landet. Den 1 januari 2010 slogs alla arkiv ihop till en enda myndighet med ny vision, ny verksamhetsidé och en utveckling mot en ny processtyrd organisation. Därmed ökade behovet av en väl fungerande samverkan mellan enheterna.

Samlade in synpunkter

Frågan kom att dominera diskussionerna i den centrala samverkansgruppen, där nya företrädare för parterna efterlyste mer dialog och mindre formalia. Ett samverkansavtal fanns sedan 2005, men alla var överens om att det behövdes något mer.

– Vi tillsatte en grupp, började brainstorma med stöd av Rune Karlsson på Partsrådet och bestämde oss sedan för att åka på turné runt landet för att ta reda på vad Riksarkivets medarbetare tyckte och tänkte, berättar Lena Fröidstedt.

Projektet introducerades för cheferna och för den centrala samverkansgruppen under våren 2012. Tre huvudfrågor kom att diskuteras på turnén därefter: Vad är samverkan för dig? Vilket är det viktigaste mötet för att känna delaktighet? Vad får dig att känna dig delaktig?

– Vi tog också upp begrepp som tillit och förtroende, dialog och delaktighet, gemensam värdegrund och gemensamma mål samt, inte minst, målet att uppnå största möjliga kundnytta inom ramen för befintliga resurser. Poängen var inte att få alla att tycka lika, utan att nå fram till en gemensam plattform för vidare utveckling.

Gensvaret var väldigt positivt, konstaterar hon. Den här formen av diskussioner har uppenbarligen varit efterlyst sedan länge, även om en del kan känna osäkerhet inför att lämna den traditionella, formella samverkansmodellen.

– Medarbetarna ställde upp mangrant. Man vill prata om de här frågorna, ha en bra dialog och kunna reflektera över vad man jobbar med och hur saker och ting hänger ihop. Diskussionerna var informella och väldigt givande.

Samverkan ingen sidoprocess

Resultatet av turnén blev en diger lunta med synpunkter och input för kommande arbete. En sammanställning presenteras under en chefskonferens i april och senare under våren för alla medarbetare.

– Projektet går helt i linje med det övriga utvecklingsarbetet i organisationen. Det sätter fingret på att samverkan inte är en sidoprocess utan ingår i det vardagliga arbetet, säger Lena Fröidstedt.

Att ta fram policydokument är lätt, men det gäller att få in andemeningen. Vad innebär det för mig att vara delaktig och hur kan jag påverka processer?

– Cheferna måste tänka om. De kan inte längre presentera färdiga formulär och beslut, utan måste istället föra en dialog med fackliga företrädare på ett tidigt stadium. Och facken måste släppa sin gamla roll, ha tillit och bidra till processen. Det kommer att öka fackets och medarbetarnas inflytande på verksamheten.

Att sprida erfarenheter från samverkansdialogerna är ett ständigt pågående arbete, konstaterar hon avslutningsvis.

– Det handlar inte längre enbart om att ta fram ett avtal, utan att jobba för ett gemensamt synsätt som gör att verksamheten kan utvecklas.



Lena Fröidstedt efterlyser ett gemensamt synsätt.
Foto: Camilla Cherry

Samverkan i siffror

- Delprojekt om utbildning och uppföljning (2)
- Myndighetsbesök (42)
- Nätverksträffar med lokala parter från 18 myndigheter (6)
- Seminarier om samverkansbegrepp (2)
- Seminarium om chefer och medarbetare (1)
- Workshops för idéutveckling (3)
- Återföringskonferens (1)
- Myndighetskonferenser (32)

Föränderlig omvärld kräver nytt fokus



Koncentration under en seminarieövning. Foto: Danny Wattin

Samhället är i ständig förändring och svenska myndigheter behöver förhållningssätt och metoder för att inom ramen för uppdraget utveckla verksamheten i takt med omvärldens krav.

Det är bakgrunden till Partsrådets arbetsområde ”Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd”.
– Syftet är att stödja lokala parter i att skapa en förändringsbenägen miljö, där man inte känner sig utsatt för förändringar utan ser dem som en möjlighet till utveckling, säger Anders Stålsby, ordförande i styrgruppen för arbetsområdet.

Egeninitierade förändringar

Under 2012 har arbetsområdet genomfört inspirationsseminarier med totalt 210 deltagare. Därtill har 45 personer från 13 myndigheter deltagit i ett utvecklingsprogram för att dela erfarenheter och tankar om hur statliga verksamheter kan förbereda sig för att arbeta med kontinuerlig förändring och utveckling.

Med förändring menas i det här sammanhanget inte omvälvande organisationsförändringar eller nya uppdrag, snarare ett förändringsarbete som fortlöpande kan ske i

verksamheten. Det kan till exempel vara idéer om hur en myndighet kan utveckla bättre service till medborgarna genom ökad tillgänglighet och med hjälp av ny teknik.

– I de här frågorna finns ett starkt tryck från såväl medborgare som regering och riksdag, säger Anders Stålsby.

Ökat engagemang

För att åstadkomma ett förändringsvilligt klimat i organisationen krävs bland annat

- en kontinuerlig, strukturerad och integrerad omvärldsbevakning
- en tydlig och väl definierad inriktning
- ett coachande ledarskap
- en medvetenhet hos alla anställda om nyttan med förändring
- en god arbetskultur samt verktyg och strukturer för ett ständigt förändringsarbete.

– Från Partsrådets sida är ambitionen att inspirera, medan det är myndigheterna själva som ansvarar för genomförandet. Resultaten kommer gradvis och ger på sikt effekter i verksamheten, säger Anders Stålsby.

Intresset från myndigheterna har varit stort under hela 2012. I den utvärdering som det externa konsultföretaget Ramböll har gjort menar flera deltagare att de har fått ett ökat personligt engagemang för dessa frågor, oavsett om de står inför ett konkret förändringsarbete eller inte. Deltagarna har också uppskattat att företrädare för fack och arbetsgivare tillsammans fått möjlighet att diskutera och reflektera kring den egna verksamheten. I vissa fall och under vissa förutsättningar har utvecklingsprogrammet fungerat som en drivkraft för ett lokalt utvecklingsarbete.

Fortsatt planering

Programmet har av centrala parter fått ett förlängt mandat. Utifrån gjorda erfarenheter kommer arbetsområdet att till utvecklingsprogrammet söka deltagare med tydligare mandat från respektive myndighetsledning. Dessutom ska området genomföra öppna seminarier vid sidan av programmet och presentera olika verktyg för förändringsarbete.

Förändring och utveckling i siffror

- Inspirationsseminarium (3)
- Seminarium inom Utvecklingsprogrammet (4)
- Avslutningsseminarium (3)
- Artiklar på Partsrådets hemsida
- Två rapporter, fyra minirapporter
- Dokumentation av träffar inom utvecklingsprogrammet (internt material)

Utveckling underifrån målet för CSN

CSN behöver bli ännu bättre på att ständigt anpassa verksamheten efter kundernas och omvärldens krav. Lättare sagt än gjort, förstås, men Partsrådets program Förändring och utveckling har gett arbetet en skjuts framåt.

En mer flexibel verksamhet är ett måste för att möta kundernas och omvärldens krav på en myndighet. Men vad är det egentligen som måste ändras? Enligt Ulf Svahn, utvecklingsstrateg på CSN, handlar det om att ge ännu bättre service och snabba och rättssäkra besked.

– Den som till exempel ansöker om studiemedel vill ha ett snabbt svar för att veta om han eller hon kan gå en viss utbildning. Snabba besked är också en förutsättning för att personen i fråga ska kunna söka bostad i tid och ordna annat praktiskt.

En uppgift för alla

Förändringsarbetet görs i form av olika utvecklingsuppdrag där myndigheten bland annat ser över hur verksamheten kan ledas och styras på ett bättre sätt. Utöver snabb och rättssäker handläggning strävar CSN efter kvalitetssäkring. Medarbetare i olika delar av landet måste arbeta på likartat sätt och fatta likartade beslut.

– Verksamhetsutveckling har blivit en viktig fråga för alla nivåer. I dag styrs mycket av utvecklingen centralt. Vi vill att förbättringsinitiativ ska komma nerifrån – att de ska uppstå i det vardagliga arbetet. Vi behöver få till smarta arbetsätt och se till att ständiga förbättringar blir allas uppgift, säger Ulf Svahn.

Vad krävs för att lyckas med det?

– Jag tror att alla medarbetare ser möjligheter att utveckla verksamheten, men de har ofta saknat kanaler för att bidra till förbättringar. Den som föreslår förändringar måste få snabb feedback och se att det ger resultat. Det handlar om att bygga en ny kultur.

På framtidens CSN är det i första hand på arbetsplatsen man lär sig nya saker – inte genom att gå kurser. Problem och frågeställningar ska så långt det är möjligt lösas i dialog med arbetskamraterna – inte genom att frågan skickas till exempelvis en specialist.

På vilket sätt har Partsrådets program hjälpt er i arbetet?

– Vi har fått en ökad förståelse för varför det är viktigt att agera agilt, fånga in synpunkter från kunder, titta på omvärlden och hela tiden anpassa verksamheten.

Något du saknade?

– Jag skulle gärna haft mer tid till myndighetsgemensam partsdialog, utan att för den skull göra avkall på erfarenhetsutbytet myndigheter emellan. Mer homogena grupper hade också varit bra. Nu var vissa av deltagarna

på verksledningsnivå och andra längre ned i organisationen, vilket gjorde det svårt att hantera de övergripande utvecklingsfrågorna.

Gemensam grund för parterna

Anneli Gärdback, ordförande i ST inom CSN, beskriver programmet som bra och tankeväckande:

– Från CSN var alla parter representerade, vilket var en stor fördel. Det gav oss en gemensam grund som gör det enklare att jobba vidare. Vi fick många impulser och ville genast gå hem och applicera det vi hört på verksamheten, men riktigt så enkelt är det tyvärr inte, säger hon och fortsätter:

– Just nu pågår en omfattande omorganisation inom CSN. När de stora delarna i den börjar ta form kan vi fortsätta förändringsarbetet enligt ett agilt tankesätt där medarbetarna deltar mer aktivt.

– Flexibel verksamhet är ett måste, säger Ulf Svahn, utvecklingsstrateg på CSN.
Foto: Therése Ny



På rätt väg med BESTA-vägen

Marknadsföring av BESTA-vägen och utbildning i verktyget stod i fokus för verksamheten inom arbetsområdet Centrala parters stöd till lokal lönebildning förra året. Utvärderingen visar att arbetet har varit framgångsrikt.

Marknadsföringen inleddes med ett antal seminarier om BESTA-vägen, riktade till de personer som ska använda verktyget ute på arbetsplatserna.

Monica Dahlbom, förhandlingschef på Arbetsgivarverket, säger att arbetsområdets operativa grupp har gjort ett stort arbete med att ta fram konceptet för seminarierna, genomföra dem och sedan samla ihop resultaten.

– Men det är viktigt att förstå att detta inte är ett verktyg där man matar in siffror för att få ut ett färdigt svar. Det handlar istället om att parterna genomför olika analyser av arbetsuppgifter och befintlig lönestatistik. Förra året förfinade vi skrivningarna i BESTA-vägens texter för att ytterligare öka användarvänligheten.

Edel Karlsson Håål, förhandlingschef på Saco-S, håller med Monica Dahlbom om att BESTA-vägen är ett bra stöd, men att det i sig inte löser alla problem när det gäller osakliga löneskillnader. Till exempel kan de delar som handlar om likvärdigt arbete vara problematiska.

– Arbeten är olika och det blir automatiskt en diskus-

sion om hur man ska värdera ett arbete gentemot ett annat. Även om vi vill tro att vi arbetar med något objektivt blir det till syvende och sist en subjektiv bedömning.

Intresset för att delta på seminarierna om BESTA-vägen har varit stort och Lars Johansson, förhandlingsansvarig på SEKO, menar att det är ett verktyg som ligger rätt i tiden.

– Det finns på flera håll en rådvillhet om hur man ska tackla de här frågorna och praktiskt gå tillväga för att uppnå målet om jämställda löner. En utmaning är också att det finns högt ställda förväntningar på resultatet.

Rambölls utvärdering visar att verktyget anses lätt att använda och utgör ett bra komplement till ordinarie löneanalyser. Seminarierna som genomfördes under året har också fått högt betyg av deltagarna.

Åsa Erba-Stenhammar, förhandlingsledare OFR/S, P, O, kallar BESTA-vägen ”ett mycket framgångsrikt initiativ, troligen ett av de mest framgångsrika i Partrådets historia”.

– BESTA-vägen är ett viktigt led i att få bort osakliga löneskillnader på arbetsplatserna. Visserligen reglerar diskrimineringslagen redan detta område, men nu har vi även en metod som visar hur vi ska nå det uppsatta målet.

Lyckad kartläggning på Skatteverket

Vid sin lönekartläggning i fjol använde Skatteverket BESTA-vägen för att på ett effektivt sätt identifiera osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. I flera fall upptäcktes och åtgärdades sådana skillnader.

Enligt diskrimineringslagen ska statliga myndigheter genomföra lönekartläggningar vart tredje år. Under 2012 var det dags för Skatteverket att granska lönerna för sina cirka 11 000 medarbetare runt om i landet.

Alf Levin, personalstrateg på Skatteverket, kom först i kontakt med metoden BESTA-vägen genom Partsrådet och tyckte att den skulle passa bra för verkets kommande lönekartläggning.

– Med BESTA-vägen kan vi arbeta systematiskt med att analysera lönebilder för att undanröja osakliga löneskillnader mellan könen. Det är det bästa verktyget jag har sett inom det här området och jag vill påstå att det

ger en kunskap och medvetenhet som inget annat verktyg, säger Alf Levin.

Arbete i flera steg

Efter det att han presenterat verktyget och det tänkta arbetssättet för Skatteverkets ledning, fick han klartecken att inleda projektet tidigt under våren 2012. Han satte därefter ihop en arbetsgrupp bestående av honom själv och ytterligare tre personalspecialister.

Först gick projektgruppen igenom de strategiska ställningstagandena. Bland annat tittade man på hur riktlinjerna för lönebildningen ser ut på Skatteverket. Arbetsgruppen gick dessutom igenom övriga anställningsvillkor som arbetstidsavtal och reseersättningar, och granskade om det här fanns några skillnader mellan könen.

Sedan grupperades medarbetarna i lika arbeten, man identifierade grupper med både kvinnor och män, och analyserade lönestatistiken för båda grupperna.



Alf Levin, personalstrateg
på Skatteverket.
Foto Camilla Cherry

Alf Levin säger att det kanske svåraste steget var att titta på likvärdiga arbeten. Han och hans kollegor gick igenom 76 olika grupper av anställda och jämförde män och kvinnor inom varje grupp för att se om den genomsnittliga lönen låg på samma nivå.

– I fyra av grupperna stämde det inte, till exempel inom IT-avdelningen, där männen i genomsnitt hade mer betalt än kvinnorna. Men vi kunde förklara avvikelsen med den höga andelen manliga specialister. Personal inom fastighetstaxering var en annan grupp som inte stämde, men inte heller här kunde vi hitta några osakliga skillnader på gruppnivå.

Hittade två fall

I ett sista steg granskades skillnader på individnivån, vilket gjordes i samarbete med de lokala kontorscheferna och fackföreningarna.

Parterna kunde enas om att det fanns osakliga löneskillnader i två fall, vilket resulterade i att kvinnorna i fråga fick motsvarande lönepåslag. Dessutom fanns det 17 fall där parterna först inte kunde enas, men sedan

beslutade att de skulle hanteras under lönerevisionen hösten 2012.

Alf Levin säger att BESTA-vägen ger en god systematik att analysera lönebildningen även ur andra perspektiv än osaklighet. Den skapar en medvetenhet om hur lönebildningen fungerar och om den stödjer verksamhetens utveckling på det sätt som är tänkt. Sedan kan man inte lösa alla frågor på en gång, men analysen ger en bra grund för att fortsätta att utveckla arbetsgivarpolitiken.

– För att vara framgångsrik i ett sådant här projekt måste man ha verksledningens stöd och arbeta i nära samverkan med lokala chefer och fackliga representanter. Det går inte att enbart driva som ett HR-projekt.

BESTA är en förkortning av "Befattningsgruppering för statistik", ett statligt partsgemensamt system.

Lönebildning i siffror

Under 2012 har tio fördjupningsträffar genomförts. Syftet har varit att fördjupa kunskaperna om metodstödet och ge lokala parter möjlighet till erfarenhetsutbyte. 60 myndigheter med cirka 250 företrädare för lokala parter deltog. Arbetet fortsätter under 2013.

Hot och våld och säkerhetstänkande ur ett partsperspektiv

Trygg arbetsmiljö i fokus

Uppdraget för centrala parter i arbetsområdet Hot och våld och säkerhetstänkande ur ett partsperspektiv är att stödja lokala parter i arbetet med att förebygga och hantera hot och våld i arbetet.

En bra arbetsmiljö är en viktig framgångsfaktor för verksamheten och dess utveckling. Under förhandlingarna om Avtal 2012 diskuterade de centrala parterna behovet av att stödja lokala parter i deras arbete kring arbetsmiljön.

I det sammanhanget är hot och våld mot myndigheter och statsanställda på många håll ett problem. Sådana hot är ett angrepp både mot den enskilde medarbetaren och mot rättssamhället. Exempel på det senare är om en

myndighetsperson genom hot hindras att utöva tillsyn och kontroll.

–Att stödja lokala parter i arbetet med att förebygga och hantera hot och våld i arbetet är ett prioriterat område, säger Anders Stålsby på Arbetsgivarverket, ordförande i styrgruppen för arbetsområdet.

Uppdraget från de centrala parterna innehåller flera perspektiv. För verksamheter där hot och våld kan förekomma ska arbetsområdet belysa dels effekter på den fysiska och psykosociala arbetsmiljön, dels förekomsten av och risker med ensamarbete. Arbetsområdet ska även belysa sambandet mellan risk och säkerhetsnivå.

I september genomfördes konferensen Hot och våld i ett föränderligt samhälle. Arbetsrådets uppdrag fastställdes i slutet av 2012 och arbetet kommer att fortgå under hela 2013.

ALLMÄNT

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

Verksamheten är finansierad genom avgifter baserade på de statliga arbetsgivarnas lönesummor. Parterna fastställer avgiftsnivåerna i centrala kollektivavtal. Statens tjänstepensionsverk beräknar och samlar in varje arbetsgivares avgiftsbelopp åt Trygghetsstiftelsen och Partrådet.

Enligt överenskommelse mellan parterna betalade arbetsgivarna ingen avgift till Partrådet under åren 2009-2011. I december 2011 enades parterna om att avgiften till Partrådet, enligt tidigare avtal, från och med januari 2012 åter ska vara 0,055 procent av lönesumman. Under 2012 mottog Partrådet 50,3 mkr i avgifter från arbetsgivarna.

Sedan kollektivavtalsstiftelsen Statshälsan avvecklades under 2011 är 6,4 mkr av stiftelsens kapital överfört till Partrådet för att användas enligt stiftelsens ändamål att främja god arbetsmiljö och motverka ohälsa för arbetstagare i staten.

REPRESENTANTSKAP OCH STYRELSE

Partrådets organisation är anpassad för att ge lokala och centrala parter en aktiv roll och ett direkt inflytande. Representantskapet utgör forum för information och verksamhetsförankring och är även arena för dialog och omvärldsbevakning. Antalet ledamöter är 30, hälften från vardera arbetsgivar- respektive arbetstagar sidan. Till representantskapets ansvarsområde hör bland annat att fastställa Partrådets årsredovisning och besluta om ansvarsfrihet för styrelsens ledamöter. Under 2012 har representantskapet träffats två gånger. De omvärldsbevakande delarna av dessa möten har behandlat aktuell utveckling i världen och EU med fokus på konsekvenser för statlig förvaltning.

Under året har Partrådets styrelse sammanträtt 7 gånger.

ADMINISTRATION

Partrådets ekonomiadministrativa funktioner är gemensamma med Trygghetsstiftelsens dito. Under året har Partrådet medverkat i rekryteringen av en ekonomiansvarig till Trygghetsstiftelsen som sedan september månad sköter detta arbete med egen personal. Partrådets arbets- och attestordningar är skrivna för att framhålla styrelsens, presidiets, kanslichefens, styrgruppernas och operativa personers ansvar. Faktura- och ekonomihanteringen hanteras elektroniskt i Agresso.

VERKSAMHET INOM ARBETSOMRÅDEN

Under året har Ramböll Management AB utvärderat Partrådets arbetsområden. Utvärderarna presenterade sin huvudrapport vid styrelsens möte i december. Av utvärderingen framgår att arbetsområdenas relevans generellt sett är god och att de genomgående genomfört sina aktiviteter med hög kvalitet. Det finns dock en potential att förbättra styrningen av arbetsområdena och hur uppdragen till Partrådet efterfrågar effekter som parterna vill uppnå med arbetet.

Verksamhetsåret 2012 har varit ett aktivt år för de tre sedan 2010 avtalade arbetsområdena. Inom ramen för arbetsområdet *Centrala parternas stöd för lokal lönebildning* är sedan hösten 2011 metodstödet BESTA-vägen i drift för att motverka osakliga löneskillnader. Cirka 250 personer från 60 myndigheter deltog under året i 10 fördjupningsseminarier om metodstödet. Av den uppföljning/utvärdering som skett framgår att mer än 70 procent av deltagarna anser att metodstödet möter ett behov i den egna organisationen och att det kan bidra till att förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Arbetsområdet *Centrala parternas stöd till lokal samverkan* har genomfört 4 konferenser och 3 workshops samt bildat 3 nätverk med syfte att utveckla partssamverkan. Därtill har 24 myndigheter använt sig av områdets direkta stöd för lokala parternas samverkan. Utvärderaren bedömer att relevansen för deltagande individer och organisationer är hög och lyfter fram arbetsområdets aktiva val av deltagare som en fördel. Likt övriga arbetsområden finns det en potential att förbättra särskilt nätverkens dokumentation och spridning av kunskaper till deltagarnas organisationer.

Arbetsområdet *Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd* har genomfört 3 inspirationsseminarier med 210 deltagare, ett utbildningsprogram för ca 45 medverkande, en konferens om hot och våld samt 3 avslutningsseminarier med totalt ca 210 personer. Utvärderingen bedömer att området har genomförts med hög kvalitet och att dess relevans för deltagande personer varit hög. Relevansen har varit mer varierande för deltagande organisationer, vilket kan bero på att en del deltagare inte haft ett tydligt mandat för sin medverkan. Programmets dubbla syfte, att både vara metodutveckling och kunskapsutveckling, har bidragit till en viss otydlighet för deltagarna.

I och med årets statliga avtal kom parterna överens om att fortsätta samtliga utvecklingsområden under 2013. Samtidigt avtalade de om vissa förändringar i områdenas inriktningar. Ett nytt arbetsområde inrättades, *Hot och våld och säkerhetstänkande ur ett partsperspektiv*.

Överläggningar med *Kungafonden* har fortsatt under året. Partrådet har i början av året avtalat med Kungafonden om ett finansiellt bidrag om 6,4 mkr till fondens projekt med åtgärder mot "Yrkespåford stress". Då projektet blivit försenat i de delar som föregår Partrådets engagemang har avtalet med Kungafonden förlängts med ett år.

Kostnaderna för verksamheten inom Partrådets arbetsområden uppgick till 9,4 mkr (2011: 4,1 mkr). Av detta belopp utgjorde 1,7 mkr (1,9 mkr) kostnader för *arbetstagar-konsulters* insatser hos olika myndigheter. En specifikation av arbetsområdenas kostnader finns i not 2.

Partrådets kostnader för gemensam information och administration uppgick till 6,9 mkr (4,2 mkr). Ytterligare information om dessa kostnader finns i noterna 2 och 3.

EGET KAPITAL

Det egna kapitalet uppgick vid årets slut till 179,2 mkr (139,8 mkr). Därutöver har avsättningar till obeskattade reserver i form av periodiseringsfonder gjorts med sammantaget 13,4 mkr (12,9

mkr). Den uppskjutna skatteskulden i periodiseringsfonderna uppgick till 3 mkr (3,4 mkr).

KAPITALFÖRVALTNING

Placeringsstillgångarna har under 2012 till ungefär lika delar förvaltats av Svenska Handelsbanken och Kammarkollegiet. Båda förvaltarna placerar såväl i räntebärande som aktierelaterade värdepapper enligt en av styrelsen fastställd kapitalplaceringsspolicy, 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 aktiekonsortier. Konsortierna 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 ca 20 procent av det förvaldade kapitalet i aktier och fondandelar som är noterade på utländska börser. Partsrådets samtliga placeringsstillgångar har hög likviditet, vilket innebär att de på mycket kort tid kan säljas och omvandlas till kontanta medel.

Under hösten 2012 har en ny med Trygghetsstiftelsen gemensam kapitalpolicy utarbetats. Policyn har fastställts i respektive styrelse. Därtill har båda organisationerna genomfört en gemensam upphandling av kapitalförvaltningen. Respektive styrelse har beslutat att aktiekapital ska förvaltas i indexfonder hos SEB och att räntekapital ska förvaltas i Kammarkollegiets räntekonsortium. Då båda kapitalen kommer förvaltas i så kallade indexfonder kan förvaltningskostnaderna sänkas avsevärt. Det faktum att summan av båda organisationernas kapital räknas samman i relation till förvaltarna har också påverkat priset positivt.

Kanslichefen har styrelsens uppdrag att tillsammans med Trygghetsstiftelsens VD slutföra kontrakteringen av förvaltarna under januari 2013.

Vid årets utgång var bokförda värdet på placeringsstillgångarna 180,4 mkr (154,6 mkr), varav de räntebärande portföljerna svarade för 69 procent (72 procent) och de aktierelaterade portföljerna för 31 procent (28 procent). Tillgångarnas sammantagna marknadsvärde uppgick till 191,7 mkr (160,7 mkr), och översteg således det bokförda värdet med 11,3 mkr (6,1 mkr).

Finansnettot uppgick till 7,6 mkr (11,7 mkr). Erhållna aktieutdelningar och räntenetto uppgick till 7,5 mkr (9,6 mkr), och realisationsvinster vid försäljningar av aktiefondandelar till 0,5 mkr (2,1 mkr). De externa förvaltarnas avkastning på det kapital de förvaltat, definierad som direkt avkastning i form av räntor, utdelningar samt marknadsvärdeförändringar, uppgick till 7,7 procent (-1,7 procent). Jämförelseindex har under året stigit med 7,2 procent (1,3 procent).

SKATTEFÖRHÅLLANDEN

Partsrådet är skyldigt att betala skatt på kapitalavkastningen. Skattesatsen vid 2013 års taxering av 2012 års inkomster är 26,3 procent (26,3 procent). Årets skattekostnad var 1,7 mkr (2,3

mkr). Vid skatteberäkningarna för såväl 2011 som 2012 års verksamheter kunde realisationsvinsterna vid försäljningar av andelar i aktiefonder helt kvittas mot tidigare års outnyttjade avdrag för realisationsförluster.

FÖRVÄNTAD UTVECKLING

Arbetsområdenas verksamhet kommer att genomföras utifrån gällande kollektivavtal och riktlinjer från parterna. Området Centrala parterers stöd till samverkan på lokal nivå fortsätter tills vidare och uppdraget har kompletterats något. Verksamhetsplan och budget för 2013 är beslutad i styrelsen. De tre andra områdena upphör vid utgången av år 2013 om parterna inte beslutar om annat.

Området Centrala parterers stöd till lokal lönebildning fortsätter att stödja användandet av BESTA-vägen och ska dessutom stödja lokala parterers lönebildningsarbete. Detta stöd kan vara gemensamt för samtliga parter eller se olika ut för de lokala arbetstagarorganisationerna beroende på skillnader i lokala avtal eller i hur behoven ser ut. En verksamhetsplan och rambudget för 2013 har beslutats i styrelsen.

Området Förändring och utveckling fortsätter under 2013 med samma styrgrupp och samma projektledare som under 2012. Även detta uppdrag har kompletterats genom avtal mellan parterna och beslut i Partsrådets styrelse om inriktning och budget.

Även det nya området Hot och våld och säkerhetstänkande ur ett partsperspektiv är beslutat. Ett planeringsbelopp om 100 000 kronor är fastställt av styrelsen. Styrgruppen är delvis utsedd och ska ge förslag på verksamhetsplan och budget för 2013.

På styrelsens uppdrag har en arbetsgrupp bestående av kanslichefen och styrelsens suppleanter inlett ett arbete med att se över hanteringen av medel för arbetstagar konsulter. Arbetet beräknas vara slutfört under det första halvåret 2013.

Partsrådet och Kungafonden har avtalat om att tillämpa en bidragsmodell för betalning mot faktiska kostnader cirka halvårsvis. Under de kommande fyra åren kommer Partsrådet att bidra med maximalt 6,4 miljoner kronor, det vill säga det belopp som inkommit från avvecklingen av Statshälsan.

Partsrådets intäkter under 2013 kommer främst från de avtalade avgifterna från de statliga arbetsgivarna om 0,055 procent av lönesumman vilket bedöms motsvara ett belopp i storleksordningen 50 miljoner kronor.

1) En slutlig rapport kommer att tas fram till Partsrådets representantskap den 16 april 2013.

Resultaträkning

Belopp i tkr		2012	2011
Intäkter			
Avgifter från Statliga arbetsgivare	Not 1	50 286	0
Övriga intäkter		0	6
		<hr/>	<hr/>
		50 286	6
Kostnader			
Verksamhet i projektform	Not 2	-9 394	-4 184
Kostnader för information och administration	Not 3, 4	-6 900	-4 151
		<hr/>	<hr/>
Summa kostnader		-16 294	-8 335
		<hr/>	<hr/>
RESULTAT FÖRE AVSKRIVNINGAR		33 992	-8 329
Avskrivningar			
Inventarier		-2	-14
		<hr/>	<hr/>
RESULTAT EFTER AVSKRIVNINGAR		33 990	-8 342
Finansiella intäkter och kostnader			
Ränteintäkter		3 420	7 956
Utdelningar		4 135	1 791
Realisationsvinster		521	2 141
Återföring av föregående års nedskrivning		0	0
Övriga finansiella kostnader		-465	-187
		<hr/>	<hr/>
Summa finansiella intäkter och kostnader		7 611	11 701
		<hr/>	<hr/>
RESULTAT FÖRE BOKSLUTSDISPOSITION OCH SKATT		41 601	3 359
Bokslutsdispositioner			
Återföring av periodiseringsfond	Not 6	1 770	1 996
Avsättning till periodiseringsfond	Not 6	-2 296	-2 950
		<hr/>	<hr/>
RESULTAT FÖRE SKATT		41 075	2 405
		<hr/>	<hr/>
Skatter		-1 811	-2 328
		<hr/>	<hr/>
ÅRETS RESULTAT		39 264	77

Balansräkning

Belopp i tkr	2012-12-31	2011-12-31
TILLGÅNGAR		
Materiella anläggningstillgångar		
Inventarier	0	2
Omsättningstillgångar		
Kortfristiga fordringar		
Övriga fordringar	278	20
Förutbetalda kostnader o upplupna intäkter	4 299	7
	<hr/>	<hr/>
	4 577	27
Kortfristiga placeringar	Not 5	154 605
Kassa och bank	12 236	1 829
	<hr/>	<hr/>
Summa omsättningstillgångar	197 198	156 461
Summa tillgångar	197 198	156 463
EGET KAPITAL OCH SKULDER		
Eget kapital		
Eget kapital vid årets början	139 811	133 261
Kapitaltillskott Statshälsan	0	6 472
Årets resultat	39 264	77
	<hr/>	<hr/>
Eget kapital vid årets slut	179 075	139 811
Obeskattade reserver		
Periodiseringsfonder	Not 6	12 955
Kortfristiga skulder		
Leverantörsskulder	2 143	944
Skatteskuld	922	511
Övriga skulder	198	87
Upplupna kostnader o förutbetalda intäkter	1 379	2 155
	<hr/>	<hr/>
Summa kortfristiga skulder	4 642	3 697
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER	197 198	156 463
Ställda panter	Inga	Inga
Ansvarsförbindelser	Inga	Inga

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 från 2011 av med 25 procent per år. Tidigare gjordes avskrivningar de tre första åren med 30 procent. Resterande 10 procent skrevs 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.

NOT 1. AVGIFTER FRÅN STATLIGA ARBETSGIVARE

Verksamheten finansieras i princip genom avgifter från de statliga arbetsgivarna, baserade på deras lönesummor. Enligt kollektivavtal mellan parterna tilldelades Partsrådet inga sådana avgifter åren 2009-2011.

2012 tilldelades Partsrådet åter avgifter till ett sammanlagt belopp om 50,3 mkr.

NOT 2. KOSTNADER PER ARBETSOMRÅDE

Belopp i tkr	2012	2011
Finansiering av arbetstagarkonsulter	1 660	1 955
Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd	4 715	1 421
Stöd till lokal lönebildning	638	640
Stöd till lokal samverkan	2 381	268
Utvecklingsfrågor inom RALS	0	-100
Summa kostnader enligt ovan	9 394	4 184

Ovan angivna belopp inkluderar kostnader för projektledare, styrgrupper och administrativ assistans med 4,6 mkr (0,8 mkr).

NOT 3. KOSTNADER FÖR INFORMATION OCH ADMINISTRATION

Belopp i tkr	2012	2011
Löner och övriga personalkostnader	2 589	2 151
IT- och Infotjänster inom arbetsområden	1 598	380
Lokal- och administrativa kostnader från TSN	266	349
Utvärderingskostnader	796	0
Finansieringspolicy/Kapitalhanteringsfrågor	230	0
Övriga informations- och administrationskostnader	1 421	1 271
Summa	6 900	4 151

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

I posten "Löner och övriga personalkostnader" ingår även inhyrd kanslipersonal 1 155 tkr (814 tkr).

Till de externa revisorerna har i revisionsarvode utbetalats 103 tkr (183 tkr) och för konsulttjänster 230 tkr (18 tkr). Till partsrevisorerna har utbetalats arvoden med 44 tkr (44 tkr).

NOT 6. AVSÄTTNINGAR TILL PERIODISERINGSFONDER

Belopp i tkr

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
Avsatt i 2010 års bokslut	1 978
Avsatt i 2011 års bokslut	2 950

Summa avsättningar 2011-01-01 **12 955**

Återförd avsättning gjord i 2006 års bokslut -1 770

Avsatt i 2012 års bokslut 2 296

Summa avsättningar 2012-12-31 **13 481**

Stockholm den 14 mars 2013



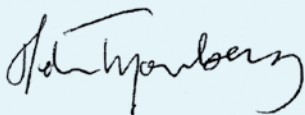
Ulf Bengtsson
ORDFÖRANDE



Edel Karlsson Håål
VICE ORDFÖRANDE



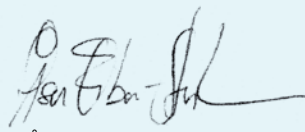
Monica Dahlbom



Helen Thornberg



Daniela Eriksson



Åsa Erba Stenhammar

Vår revisionsberättelse har lämnats den 15 mars 2013



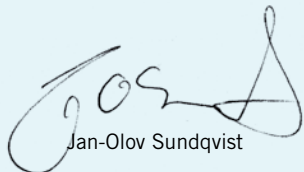
Fredrik Sjölander
AUKTORISERAD REVISOR
KPMG



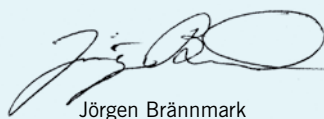
Ann Follin



Peter Löfvendahl



Jan-Olov Sundqvist



Jörgen Brännmark

Revisionsberättelse

Till representantskapet i Rådet för partsgemensamt stöd inom det statliga avtalsområdet, Partsrådet, org. nr 802400-2480

Rapport om årsredovisningen

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för Rådet för partsgemensamt stöd inom det statliga avtalsområdet, Partsrådet för år 2012.

Styrelsens ansvar för årsredovisningen

Det är styrelsen som har ansvaret för att upprätta en årsredovisning som ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen och för den interna kontroll som styrelsen bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att uttala oss om årsredovisningen på grundval av vår revision. Granskningen har utförts enligt god revisionsssed. För den auktoriserade revisorn innebär detta att han eller hon utfört revisionen enligt International Standards on Auditing och god revisionsssed i Sverige. Dessa standarder kräver att den auktoriserade revisorn följer yrkesetiska krav samt planerar och utför revisionen för att uppnå rimlig säkerhet att årsredovisningen inte innehåller väsentliga felaktigheter.

En revision innefattar att genom olika åtgärder inhämta revisionsbevis om belopp och annan information i årsredovisningen. Revisorn väljer vilka åtgärder som ska utföras, bland annat genom att bedöma riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel. Vid denna riskbedömning beaktar revisorn de delar av den interna kontrollen som är relevanta för hur föreningen upprättar årsredovisningen för att ge en rättvisande bild i syfte att utforma granskningsåtgärder som är ändamålsenliga med hänsyn till omständigheterna, men inte i syfte att göra ett uttalande om effektiviteten i föreningens interna kontroll. En revision innefattar också en utvärdering av ändamålsenligheten i de redovisningsprinciper som har använts och av rimligheten i styrelsens uppskattningar i redovisningen, liksom en utvärdering av den övergripande presentationen i årsredovisningen.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Uttalande

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av Rådet för partsgemensamt stöd inom det statliga avtalsområdet, Partsrådets finansiella ställning per den 31 december 2012 och av dess finansiella resultat för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar samt stadgar

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning för Rådet för partsgemensamt stöd inom det statliga avtalsområdet, Partsrådet för år 2012.

Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förvaltningen.

Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att med rimlig säkerhet uttala oss om förvaltningen på grundval av vår revision. Vi har utfört revisionen enligt god revisionsssed i Sverige.

Som underlag för vårt uttalande om ansvarsfrihet har vi utöver vår revision av årsredovisningen granskat väsentliga beslut, åtgärder och förhållanden i föreningen för att kunna bedöma om någon styrelseledamot har företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för vårt uttalande.

Uttalande

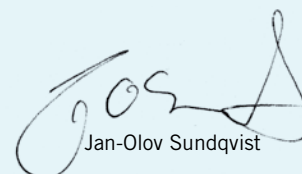
Vi tillstyrker att representantskapet beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.


Stockholm den 15 mars 2013


Fredrik Sjölander
AUKTORISERAD REVISOR


Ann Follin


Peter Löfvendahl


Jan-Olov Sundqvist


Jörgen Brännmark



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