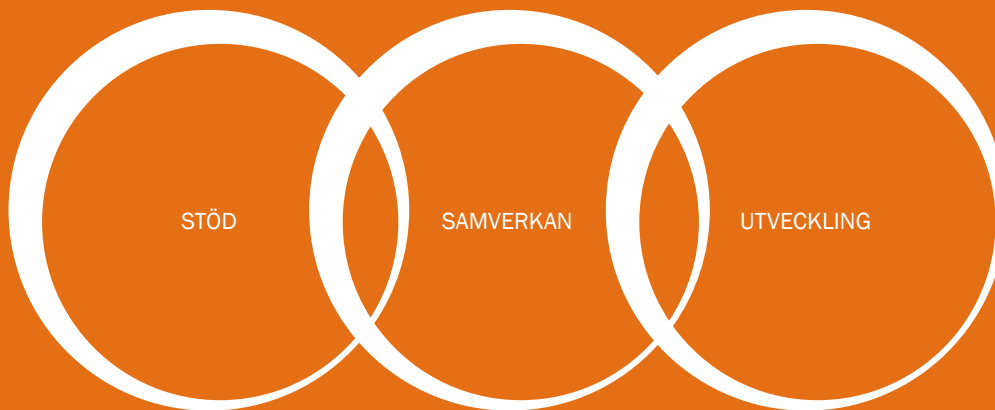


Verksamhetsberättelse 2016





REPRESENTANTSKAPET

Fastställer årsredovisningen och beslutar om ansvarsfrihet för styrelsen. Fastställer styrelse och revisorer efter anmälan av parterna. Beslutar om rådets övergripande verksamhetsinriktning. Är ett forum för information om och förankring av verksamheten samt en arena för dialog och omvärldsbevakning. Har 30 ledamöter (15 från arbetsgivarsidan och fem ledamöter från vardera arbetstagarorganisation). Träffas normalt en gång 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, Saco-S och Seko, varav en är vice ordförande (nu Saco-S).

STYRGRUPPER

Leder arbetet och ansvarar inför styrelsen för respektive arbetsområde. Fyra arbetsområden var aktuella under 2016: Centrala parters stöd till lokal lönebildning, Centrala parters stöd till samverkan på lokal nivå, Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd samt Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv.

OPERATIVA RESURSER

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

BESLUTSGRUPP ARBETSTAGARKONSULTER

Beslutar om finansiering av arbetstagararkonsulter 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 arbetet med information, administration och service.

Förord	4-5
--------	-----

LÖNEBILDNING

Viktigt samarbete	6-9
-------------------	-----

SAMVERKAN

Samverkan i fokus på Folkhälsomyndigheten	10-15
---	-------

FÖRÄNDRING OCH UTVECKLING

Ständiga förbättringar i Luleå	16-19
--------------------------------	-------

ARBETSMILJÖ

Arbetsmiljöutbildningar ger kunskap och kontakter	20-25
---	-------

Årsredovisning 2016	26-38
---------------------	-------



Verksamhet som stärker utveckling

Förväntningarna på statsförvaltningen att anpassa sig till en ständigt föränderlig omvärld är höga både från statsmakterna och medborgarna. I den processen vill parterna underlätta och med sina kollektivavtal bidra till effektiva statliga verksamheter som är attraktiva på arbetsmarknaden. Partsrådet har till ändamål att ge stöd till de lokala parterna inom sakområden som bestäms av de centrala parterna inom det statliga avtalsområdet i kollektivavtal. I Partsrådet kan parterna utifrån de behov som framkommit i dialogen med lokala partsföreträdare forma ett partsgemensamt stöd till lokalt utvecklingsarbete.

Under 2016 avslutades uppdragen som Partsrådet fick av centrala parter i samband med avtalsrörelsen 2013. Året startade med aktiviteter i full gång och avslutades med utvärdering, reflektion och informationsspridning. Arbetsområdena har arbetat förtjänstfullt utifrån sina förutsättningar. Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd hade en särskild utmaning i att påverka förhållningssätt och attityder inom ett ämnesområde som inte självklart ägs av parterna. Utvärderingen visar att resultatet har blivit att lokala parter talar om förändring och utveckling på ett nytt sätt. Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv har lyckats med uppdraget att vara ett komplement till befintliga arbetsmiljöutbildningar på ett utvecklingsområde som är mycket aktuellt för myndigheterna. Centrala parters stöd till lokal lönebildning ställer krav på partsgemensamt deltagande från lokala parter på myndigheterna i sina aktiviteter. Det är mycket uppskattat av deltagarna och bidrar till utveckling och effekt på myndigheterna. Under 2016 slöt centrala parter ett nytt samverkansav-

tal: Samverkan för framtiden, som förändrade förutsättningarna för arbetsområdet Centrala parters stöd till samverkan på lokal nivå.

Sammanlagt under 2016 deltog 1 400 partsföreträdare i Partsrådets aktiviteter. Partsrådets webbplats nyttjades flitigt av 9 000 besökare som tittade på 51 000 sidor. Webbplatsen Hot på jobbet hade över 13 000 sidvisningar. Under året publicerades 20 artiklar och tolv filmer. Samtliga filmer på hemsidan är korta för att bidra med lättillgänglig kunskap och inspiration.

Partsrådets verksamhet är unik. Utvärderingarna visar att verksamheten tydligt har varit till nytta och värde lokalt och bidragit till utveckling. Det är väl investerade medel som bidrar till att stärka parternas ställning. Det är en väsentlig fördel att kunna verka i en verksamhet som är trygg, ändamålsenlig, kvalitetstämplad och utan vinstintressen. Vi vet att parternas utgångspunkter behöver upprepas gång på gång för att få den uppmärksamhet i verksamheten som de förtjänar.

Vi vill framföra styrelsens tack till ledamöter i styr- och arbetsgrupper och till övriga medverkande i arbetsområdena. Ett stort tack också till dig som deltagare i Partsrådets aktiviteter för ditt engagemang för att som partsföreträdare vara med och utveckla de statliga verksamheterna.

Eva Liedström Adler
Styrelsens ordförande

Lena Emanuelsson
Styrelsens vice ordförande



Lena Emanuelsson & Eva Liedström Adler

LÖNEBILDNING

Inom arbetsområdet Centrala parter stöd till lokal lönebildning har Partsrådet genomfört riktade seminarier som syftar till att stödja lokala parter i sin tillämpning av de olika centrala löneavtalen.

Viktigt samarbete

Livsmedelsverket är en av myndigheterna som har deltagit i Partsrådets seminarieserie om lokal lönebildning, utifrån avtalet mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O.

Pia Holmqvist, HR-specialist, och Leif Pedersen, ledamot i ST-styrelsen på Livsmedelsverket, är nöjda med seminarieserien.

– Jag sitter med i löneförhandlingsgruppen, så det känns jätteviktigt att träffa andra myndigheter och se vad de gör, säger Leif Pedersen.

– Jag tycker att det är bra att vi gör det partsgemensamt. Då får vi samma information. Vi får en bredare och gemensam bild, säger Pia Holmqvist.

På Livsmedelsverket arbetar parterna nära tillsammans med löneprocessen. Man vinnlägger sig om att vara transparent och tydlig och att ha en gemensam målbild och stor tillit till varandra, även om man aldrig är 100 procent eniga i förhandlingarna.

När det gäller arbetet med själva löneprocessen råder dock samsyn. Efter Partsrådets lönebildningsseminarier har parterna gemensamt tagit fram en enkät om lönebildningsprocessen som

har gått ut till chefer och medarbetare på myndigheten.

För fem år sedan kom fack och arbetsgivare på Livsmedelsverket överens om att prioritera att snabba på löneprocessen så att man får en tidig lönesättning på myndigheten. Sedan några år tillbaka betalas nya löner ut med bara en månads retroaktivitet – vilket ställer stora krav på såväl lokala parter som chefer.

– Det var bra att vi kunde prata med andra arbetsgivare och fackliga företrädare på seminarier, till exempel kring enkätfrågor. Ett extra plus är att man ser hur viktigt samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare är, säger Leif Pedersen.

– Det är en bra idé att parterna jobbar tillsammans även på central nivå. Det ger en tyngd när centrala parter kan presentera avtalet tillsammans. Då vet vi att de är eniga, att de har pratat klart, säger Pia Holmqvist.



Pia Holmqvist & Leif Pedersen



Åsa Erba-Stenhammar & Matilda Nyström Arnek

OM ARBETSSOMRÅDET

Arbetsområdet Centrala parterers stöd till lokal lönebildning har haft aktiviteter som vänder sig till lokala företrädare för de olika löneavtalen. Därigenom vill centrala parter fånga upp och belysa de olika behov som lokala parter inom de olika avtalen kan ha. Samtliga fackliga organisationer – OFR/S,P,O, Saco-S och Seko – har haft aktiviteter inom sina respektive avtal under avtalsperioden.

Under 2016 har arbetsområdet bland annat haft en seminarieriserie på fyra delar om lokal lönebildning, utifrån löneavtalet RALS mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O. Seminariererna har gått igenom grunderna i löneavtalet och behandlat individuell lönesättning, de olika stegen i den lokala löneprocessen, lönebild och dialog. Seminarieserien är en återkommande aktivitet.

Arbetsområdet har även haft en inspirationsdag om lönesättande samtal som en del av lönebildningsprocessen, utifrån avtalet mellan Arbetsgivarverket och Saco-S.

– En lärdom som vi har dragit handlar om hur viktig dialogen är mellan centrala och lokala parter. Det är viktigt att lokala parter kan få information samtidigt. Att arbetsgivare och arbetstagare kan föra en dialog samtidigt är en framgångsrik väg. Att vi på central nivå får en återkoppling från lokala parter om tillämpningen av avtalen är också viktigt, säger Matilda Nyström Arnek, representant för Arbetsgivarverket i arbetsområdets styrgrupp.

Åsa Erba-Stenhammar, representant för OFR/S,P,O i styrgruppen, håller med om att det är viktigt med det partsgemensamma stödet från centrala parter.

– Vi kommunicerar ju också direkt med våra förtroendevalda så det är ett bra komplement med den partsgemensamma nivån. Det är viktigt att lokala parter får höra från centrala parter vad man har kommit överens om, säger hon.

Arbetsområdet är speciellt såtillvida att respektive facklig organisation arbetar tillsammans med Arbetsgivarverket när det gäller de aktiviteter som har genomförts.

– Men vi har gjort en del back office-arbete också där samtliga parter har varit med, säger Åsa Erba-Stenhammar.

Som exempel nämner hon metodstödet BESTA-vägen, som används för att analysera löneskillnader mellan kvinnor och män. Där har arbetsområdet påbörjat ett arbete med att förenkla och tillgängliggöra informationen.

Matilda Nyström Arnek menar att det kan vara bra att även framöver delvis arbeta tillsammans alla fyra parter.

– Lokalt möter arbetsgivaren ofta alla fackliga organisationer, så det kan vara bra att diskutera om det kan finnas anledning att i någon fråga arbeta gemensamt. Individuell lönesättning eller grunden för lönebildningen skulle kunna vara sådana exempel, säger hon.

SAMVERKAN

Ett nytt centralt samverkansavtal, Samverkan för framtiden, har tagits fram. Arbetsområdet Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå har arbetat med ett digitalt utbildningsverktyg för samverkan.

Samverkan i fokus på Folkhälsomyndigheten

På Folkhälsomyndigheten har man låtit samverkansmodellen få växa fram. Myndigheten berättar om sitt samverkansarbete i ett utbildningsverktyg som Partsrådet utvecklar.

När Folkhälsomyndigheten bildades 1 januari 2014 hade lokala parter på de hopslagna myndigheterna hållit på ungefär ett år med att ta fram ett samverkansavtal.

– Vi hade många diskussioner om hur vi såg på samverkan. Man måste reda ut ordentligt vad samverkan innebär så att man inte har olika tolkningar. Man måste veta vad man har avtalat om, säger Ulrika Owen, ordförande för Folkhälsomyndighetens Saco-S-avdelning.

Parterna diskuterade också igenom vad man ska och inte ska samverka om, samt var samverkan ska ske och olika nivåer för samverkan – allt från enhetsnivån med samverkan mellan medarbetare och chefer till myndighetsnivån, där samverkan sker genom arbetsgivarföreträdare och fackliga företrädare.

– Det är svårt att samverka om man inte kan prata på enhetsnivå. Man måste ha en öppen

kultur, det har vi pratat mycket om, säger Marcus Jönsson, personalchef på Folkhälsomyndigheten.

Mot slutet av förberedelsearbetet tog parterna fram det som kom att bli myndighetens samverkansavtal. Själva avtalet är på en A4-sida.

DELAKTIGA MEDARBETARE

Marcus Jönsson menar att ett viktigt syfte med att samverka är att få medarbetare delaktiga i beslut.

– Jag tror att medarbetarna kan bidra med mycket i besluten, men det kan de bara om de är delaktiga.

Anita Ekner, ordförande för ST-avdelningen på Folkhälsomyndigheten, har haft mycket diskussioner med medarbetare om varför man ska samverka.



Anita Ekner, Marcus Jönsson & Ulrika Owen
Fotograf: Marie Birkel



Det finns en förväntan hos medarbetarna på att de ska kunna påverka. Jag tror att det är svårt i en modern organisation att inte samverka.

– Vissa menar att det inte är någon idé att samverka, eftersom det ändå är chefen som beslutar om man inte är överens. Men man ska se det som en möjlighet att vara med i samverkan och därigenom kunna påverka beslut.

Anita Ekner menar att det för vissa frågor är väldigt tydligt att det är bra med samverkan, till exempel vid rekryteringar. Men egentligen kan man samverka om de flesta saker som inte rör individärenden eller löner.

GYNNAR VERKSAMHETEN

De lokala parterna på Folkhälsomyndigheten är överens om att samverkan gynnar verksamheten.

– Man ska samverka för att det är bra för verksamheten, helt enkelt. Medarbetarna trivs när de har kontroll över sin egen arbetssituation, och så får man bra chefer också, säger Ulrika Owen.

– Vi fattar bättre beslut när vi samverkar. Det finns en förväntan hos medarbetarna på att de ska kunna påverka. Jag tror att det är svårt i en

modern organisation att inte samverka, säger Marcus Jönsson.

Trots det gedigna grundarbetet betonar parterna att själva avtalet bara var början på samverkansarbetet.

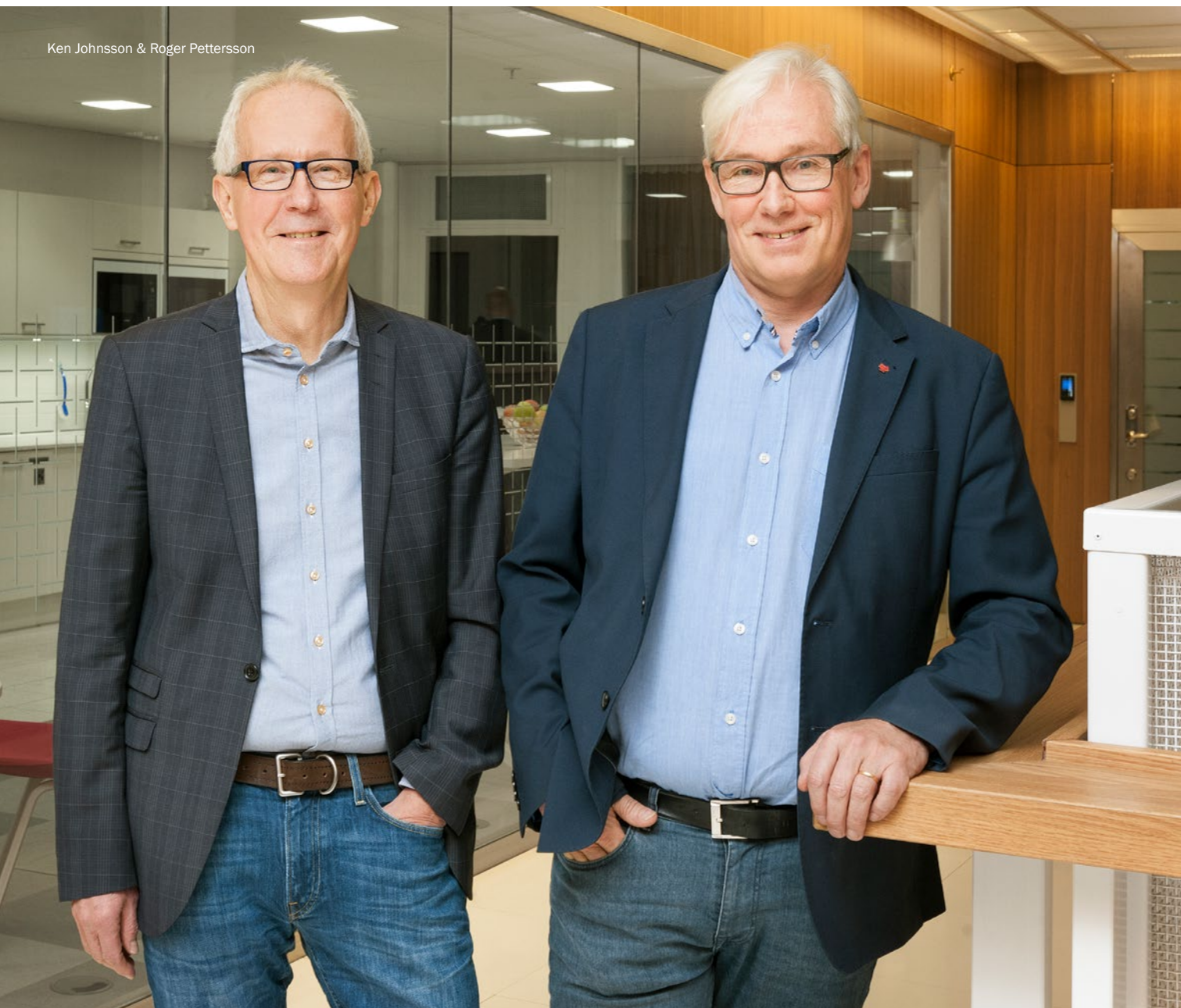
BESÖK I ORGANISATIONEN

När Folkhälsomyndigheten var nybildad fick alla delar av organisationen besök av lokala fackliga företrädare och arbetsgivarföreträdare, som berättade om samverkansavtalet. När det kommer någon ny chef, eller bildas nya enheter, gör man nya besök.

Samverkansavtalet till trots händer det ibland att samverkan inte fungerar. Det finns chefer som har svårare att samverka än andra – och även medarbetare som har orealistiska förväntningar på samverkan.

– Man måste vara beredd på att det inte alltid funkar. Om man ser att samverkan inte fungerar på ett bra sätt pratar vi om vad som gick fel, säger Marcus Jönsson.

Ken Johnsson & Roger Pettersson



OM ARBETSOMRÅDET

Under 2016 träffade parterna en överenskommelse om ett nytt centralt samverkansavtal för det statliga avtalsområdet.

Både Ken Johnsson, Arbetsgivarverket, och Roger Pettersson, Seko, har suttit med många år i styrgruppen för arbetsområdet Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå.

– Arbetsområdet har under senaste avtalsperioden haft ett avgränsat uppdrag genom översynsarbetet av det centrala samverkansavtalet. Fokus har legat på att diskutera rollerna i samverkansprocessen. Mycket har rört hur vi kan åstadkomma en förändrad syn på samverkan där chefer och medarbetare är i fokus, säger Ken Johnsson.

– Inledningsvis upplevde jag att vi inte hittade nyckeln till att komma vidare. Hur ska man skapa trygghet i det nya rollförhållandet? Man måste skapa tillit till samverkansmodellen. Nu beskrivs processen i avtalet. Det finns formulerat ett tydligt syfte. Vad ska man ha samverkan till? Det har varit nyckeln till att komma vidare, säger Roger Pettersson.

Båda betonar att det är viktigt att våga prova på samverkan på lokal nivå, även om det kan gå snett. Det handlar framför allt om att skapa ett arbetssätt där själva processen är central och man kan arbeta vidare även om det inte blir perfekt från början.

Initialt under avtalsperioden hade arbetsområdet en operativ resurs som besökte myndigheter och stöttade dem i det lokala samverkansarbetet. Under 2016 har man, vid sidan om arbetet med det centrala samverkansavtalet, haft fokus på att ta fram ett digitalt utbildningsverktyg för samverkan, som kommer att lanseras under 2017.

I utbildningsverktyget utgår man dels från det arbetssätt som arbetsområdet utvecklat i arbetet med att stötta lokala parter på myndigheterna, dels från strukturen i det nya samverkansavtalet. Steg för steg beskrivs hur man kan bedriva ett lokalt samverkansarbete, samtidigt som det lämnas utrymme för lokala anpassningar. Myndigheter som har arbetat med samverkan intervjuas.

Vad kan då centrala parter göra för att stötta lokala parter i samverkansarbetet?

– Framför allt i den inledande delen handlar det om att lyssna av eventuella frågetecken kring processdelen i avtalet. Att finnas där som stödjande parter, säger Roger Pettersson.

– Vi ska vara både stödjande och inspirerande och hjälpa lokala parter att se möjligheter mer än svårigheter. En viktig roll för centrala parter är att skapa förutsättningar för samverkan, menar Ken Johnsson.

Under 2017 kommer arbetsområdet att anordna seminarier om det nya samverkansavtalet.

FÖRÄNDRING OCH UTVECKLING

Under 2016 har Partsrådets arbetsområde Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd haft ett omfattande utvecklingsprogram samt öppna seminarier på samma teman.

Ständiga förbättringar i Luleå

Tolv myndigheter deltog i det utvecklingsprogram som Partsrådets arbetsområde Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd anordnade under 2016. Luleå tekniska universitet är en av dem.

Anna-Therese Järvenpää, styrelseledamot för Saco-S på Luleå tekniska universitet, blev intresserad direkt när hon fick inbjudan till utvecklingsprogrammet. Hon fick med sig Carina Larsson, styrelseledamot för ST, och Mariana Johansson, arbetsgivarföreträdare.

– Det är bra att ha med representanter från både fack och arbetsgivare. Vi jobbar ju på samma arbetsplats och det är bra om vi har samma grundsyn, säger Carina Larsson.

Utvecklingsprogrammet bestod av fyra utbildningstillfällen på två dagar vardera. Parterna på Luleå tekniska universitet är dock överens om att det var värt att avsätta den tiden.

– En styrka med utvecklingsprogrammet är att man får se hur andra arbetar med ständiga förbättringar. Vi upptäckte att det är ganska lika, oavsett om man arbetar på CSN, Säpo eller som vi på ett universitet, säger Mariana Johansson.

– Det var också intressant att prata om kompetensförsörjning ur ett fackligt perspektiv. Hur kan vi fackliga företrädare stötta våra medlemmar att kompetensutveckla sig och hålla jämna steg med vad arbetsgivarna förväntar sig? De tjänster som finns idag kommer inte att se ut så i framtiden, säger Anna-Therese Järvenpää.

En annan lärdom som de har dragit av utvecklingsprogrammet handlar om vikten av kommunikation vid förändringar, och att anpassa kommunikationen efter mottagarna.

– Jag fastnade även för det konstanta tillståndet av förändring. Att man går från det stora pråliga till det mer vardagliga och hur man jobbar med det, med kommunikation och framtidsspaningar. När man lyfter ner det från det stora till att prata om förändring som ständig förbättring blir det avdramatiserat. Det är ett sätt att komma förbi förändringströttheten, att inte göra det till något jättestort utan mer på vardaglig nivå, säger Anna-Therese Järvenpää.



Anna-Therese Järvenpää, Carina Larsson & Mariana Johansson



Hedda Mann & Anna Nilsson

OM ARBETSOMRÅDET

Arbetsområdet Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd har arbetat med omfattande utvecklingsprogram under avtalsperioden.

Tolv myndigheter deltog i det utvecklingsprogram som genomfördes under 2016. Programmet bestod av fyra utbildningstillfällen på två dagar vardera. Varje utbildningstillfälle hade ett specifikt tema; omvärlden, individen, kompetensförsörjning och kommunikation vid ständig förändring.

– Vi hittade en modell där man tidigt får en förståelse för parternas roll i kontinuerlig förändring. Vår uppgift som centrala parter är att stödja lokala parter. Det är inte alltid deltagarna tänker sig in i sin egen roll som lokal part inom det här arbetsområdet, så det gäller för oss i styrgruppen att förmedla detta, säger Anna Nilsson, OFR:s representant i arbetsområdets styrgrupp.

– Det här är kanske ett område som facken inte är så vana att se sin roll i. För deras del handlar det om att rusta sina medlemmar, så att de förmår att verka i förändring och samtidigt vara med och bidra till utvecklingen, säger Hedda Mann, representant för Arbetsgivarverket i styrgruppen.

Det uppdrag som arbetsområdet fått från centrala parter handlar om att arbeta med kontinuerlig förändring inom statlig verksamhet.

– Många gånger kan det vara lättare att titta på stora förändringar, men vi ville ha fokus på den egeninitierade och kontinuerliga förändringen. Hur statliga myndigheter hela tiden kan utveckla sig och bli bättre, säger Hedda Mann.

– Det kommer mycket förändringar utifrån. Inte minst teknikutvecklingen ställer krav på myndigheter att göra ett utvecklingsarbete. Det är naturligt för centrala parter att vara med och stötta lokala parter i det arbetet. Där har vi kunnat bistå med mycket forskning. Deltagarna har fått verktyg som de har kunnat använda i förändringsarbetet på sina egna myndigheter, säger Anna Nilsson.

Arbetsområdet hade som krav att myndigheterna deltog partsgemensamt, med både arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter, i utvecklingsprogrammet. En målsättning var att deltagare från samtliga tre fackliga organisationer, OFR/S,P,O, Saco-S och Seko, skulle medverka.

För att fler skulle kunna ta del av innehållet i utvecklingsprogrammet anordnade arbetsområdet även kortare öppna seminarier i anslutning till utvecklingsprogrammet, delvis med samma föreläsare. Samtliga föreläsningar från de öppna seminarier har filmats och lagts ut på Partsrådets hemsida www.partsradet.se.

ARBETSMILJÖ

Arbetsområdet Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv har genomfört partsgemensamma arbetsmiljöutbildningar på tre orter, Göteborg, Stockholm och Sundsvall, samt haft öppna seminarier.

Arbetsmiljöutbildningar ger kunskap och kontakter

KTH, Kungliga tekniska högskolan, är en av 72 högskolor och myndigheter som har deltagit i Partsrådets arbetsmiljöutbildningar.

Lokala parter på myndigheter och universitet och högskolor har kunnat ta del av fem olika arbetsmiljöutbildningar som Partsrådets arbetsområde Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv har genomfört.

Jelena Elfving har deltagit i alla fem utbildningarna. Hon är skyddsombud för lokalvården på KTH och styrelseledamot och kassör i Seko högskolor och kultur). Även Catherine Abreu Pimenta, HR-ansvarig på ABE-skolan (arkitektur och samhällsbyggnad) på KTH, och Eva Pettersson, huvudskyddsombud på ABE-skolan och vice ordförande för ST-sektionen på KTH, har deltagit i flera av Partsrådets arbetsmiljöutbildningar.

NY I SVERIGE

– Jag var ganska ny i Sverige och hade inte så stora kunskaper inom området, så för mig var det underbart att inte bara få kunskapen utan också träffa andra högskolor och myndigheter. Det var underbart att få prata om de här frågor-

na och om arbetskulturen i Sverige, säger Jelena Elfving.

Det som har varit bäst med utbildningarna menar hon är dels de ökade kunskaper som hon har fått om arbetsmiljöarbetet, dels de kontakter hon har fått med partsföreträdare på andra universitet och högskolor.

Partsrådets arbetsmiljöutbildningar har varit ett komplement till högskolans egna arbetsmiljöutbildningar, som anordnats för skyddsombud respektive chefer.

TRÄFFAR ANDRA

– En stor fördel med Partsrådets utbildningar är att man kommer utanför den egna organisationen och får träffa andra, särskilt andra högskolor och universitet, och höra hur de arbetar med arbetsmiljöfrågor. Utbildningarna är också baserade på situationer som är verkliga, säger Catherine Abreu Pimenta.



Catherine Abreu Pimenta, Jelena Elfving & Eva Pettersson

“

Att vi kan gå på utbildningarna tillsammans underbygger det partsgemensamma arbetet på högskolan. Det är en stor fördel att man möter folk med olika perspektiv på utbildningarna.

Arbetsmiljöutbildningarna har varit uppdelade, så att små och medelstora myndigheter har gått för sig och universitet och högskolor för sig. Detta är något som uppskattas av parterna på KTH, som menar att de har fått ut extra mycket av utbildningarna genom att träffa andra högskolor med likartade problem och möjligheter som de själva.

BRA MED BÅDA SIDOR

Både Catherine Abreu Pimenta och Eva Pettersson ser också stora fördelar med att Partsrådets utbildningar är partsgemensamma.

– Att vi kan gå på utbildningarna tillsammans underbygger det partsgemensamma arbetet på högskolan. Det är en stor fördel att man möter folk med olika perspektiv på utbildningarna, menar Catherine Abreu Pimenta.

– Vi försöker hela tiden få med båda sidor i arbetsmiljöarbetet, det blir så trögt annars. I grund och botten upplever jag att det finns en väldig vilja från arbetsgivaren att arbeta åt rätt håll. Det finns inga motsättningar mellan oss när det gäller att ha ett bra arbetsmiljöarbete, tvärt om, säger Eva Pettersson.

ÖKAT SJÄLVFÖRTROENDE

Hon sitter med i den centrala samverkansgruppen på KTH och upplever att Partsrådets arbetsmiljöutbildningar har gett henne ökad kunskap och bättre självförtroende även i det arbetet.

Partsrådets arbetsmiljöutbildningar kommer att genomföras även under 2017 och utbildningarna kommer även att göras mer tillgängliga via webben, www.partsradet.se.



Anders Stålsby & Anders Lindström

OM ARBETSOMRÅDET

Arbetsområdet Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv har funnits sedan 2014. Det är en utveckling av det tidigare arbetsområdet Hot och våld och säkerhetstänkande ur ett partsperspektiv.

Såväl Anders Stålsby, representant för Arbetsgivarverket, och Anders Lindström, Saco-S, har suttit med i styrgruppen för arbetsområdet hela avtalsperioden.

– Det finns ett stort intresse från lokala parter för frågorna. Det är ett tacksamt område att arbeta med, även om orsakerna – de ökade sjuktalen – är tråkiga, säger Anders Stålsby.

Både han och Anders Lindström lyfter fram vikten av det partsgemensamma arbetet.

– Om arbetsgivare och fackliga företrädare har varit på samma kurs bråkar man inte om detaljerna sedan på hemmaplan. Vi möts ju även i andra sammanhang, men då som motparter. Det partsgemensamma är unikt för Partsrådet, säger Anders Lindström.

Arbetsområdet har haft en stor satsning på att ta fram partsgemensamma arbetsmiljöutbildningar under avtalsperioden. Här tog man hjälp av skyddsombud och arbetsmiljöansvariga på mindre och medelstora myndigheter samt på universitet och högskolor, som under två workshoptillfällen fick vara med och utforma arbetsmiljöutbildningar, anpassade efter statliga verksamheters specifika behov.

Resultatet blev fem olika utbildningar inom två övergripande områden – systematiskt arbetsmiljöarbete och organisatorisk och social arbetsmiljö. Utbildningarna genomfördes under hösten 2015 och våren 2016 i Stockholm, Göteborg och Sundsvall. Totalt anordnades 40

utbildningstillfällen med sammanlagt 1 100 deltagare, jämnt fördelat mellan arbetsgivarföreträdare och skyddsombud.

– Arbetsmiljöutbildningarna ska inte ersätta utbildningar som redan genomförs utan fungera som ett komplement. Det faktum att vi partsgemensamt står bakom utbildningarna ger dem en särskild styrka, säger Anders Stålsby.

Anders Lindström är imponerad av det engagemang som lokala parter visade i arbetet med att ta fram utbildningarna.

– Vi bjöd in lokala parter till att skapa något nytt, inte bara ta del av något som redan var färdigt.

Arbetsområdet har även ordnat ett flertal öppna seminarier och utvecklat och uppdaterat hemsidan www.hotpajobbet.se under avtalsperioden. Det är en hemsida som beskriver hur tjänstemän inom staten kan arbeta förebyggande, akut och uppföljande mot hot, våld och säkerhetstänkande.

Årsredovisning 2016

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. Parterna kommer i kollektivavtal överens om vilka frågor Partsrådet ska arbeta med.

Verksamheten är normalt finansierad av arbetsgivaravgifter baserade på lönesumman hos respektive arbetsgivare som tillämpar avtalet. Parterna avtalar om avgiftsnivåerna. Statens tjänstepensionsverk beräknar och samlar in varje arbetsgivares avgiftsbelopp åt Partsrådet. I samband med RALS 2013 överenskom parterna om att från och med oktober 2013 göra ett uppehåll med avgiften under en treårsperiod. Från och med oktober 2016 är avgiften, liksom före uppehållet, 0,055 procent av respektive arbetsgivares lönesumma. Under 2016 mottog Partsrådet avgifter om totalt 13,6 (0) mkr.

I samband med kollektivavtalsstiftelsen Statshälsans avveckling fick Partsrådet sammanlagt 7,6 mkr att förvalta. Medlen ska enligt stiftelsens ändamål användas för att främja god arbetsmiljö och motverka ohälsa för arbetstagare i staten.

Ett representantskap utgör forum för information om och förankring av verksamheten, och är en arena för dialog och omvärldsbevakning. Representantskapet består av 30 ledamöter, 15 från vardera arbetsgivar- och arbetstagar sidan. Till representantskapets ansvarsområde hör bland annat att fastställa Partsrådets årsredovisning och besluta om ansvarsfrihet för styrelsens ledamöter. Under 2016 träffades representantskapet en gång. De omvärldsbevakande delarna av mötet var en inspirerande föreläsning och workshop med doktor Leif Denti om chefskapets betydelse för innovationsförmåga, om skillnaden mellan privat och offentlig sektor och om parternas roll i innovativ verksamhet.

Under året sammanträdde Partsrådets styrelse 7 (8) gånger inklusive 0 (2) per capsulam. Styrelsen har gjort en genomgång och uppdatering av befintliga styrdokument. Partsrådets arbets- och attestordningar är utformade för att framhålla styrelsens, presidiets, kanslichefens, styrgruppernas och operativa personers ansvar. Partsrådet har avtal med en kommunikationsbyrå till och med april 2017. En upphandling av kommunikationsstöd från och med maj 2017 har påbörjats.

Partsrådet delar ekonomiadministrativa funktioner med Trygghetsstiftelsen. Faktura- och ekonomihanteringen sker elektroniskt i Agresso. Under året har de båda organisationernas likalydande kapitalpolicy och placeringsreglemente reviderats med extern hjälp. Portföljen har diversifierats för att säkra en långsiktigt stabil kapitalförvaltning.

I överenskommelser i samband med 2013 års avtalsrörelse kom parterna överens om att fortsätta samtliga arbetsområden längst till och med utgången av år 2016. Området Hot och våld och säkerhetstänkande ur ett partsperspektiv införlivades i arbetsområdet Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv. I 2016 års avtalsrörelse slöt parterna en ny överenskommelse om särskilda utvecklingsområden som dock påverkar verksamheten först från 1 januari 2017.

VERKSAMHET INOM ARBETSOMRÅDEN

Under verksamhetsåret 2016 fortsatte verksamheten inom alla de fyra avtalade arbetsområdena.

Inom arbetsområdet *Centrala parter stöd till lokal lönebildning* genomförs både aktiviteter med samtliga fyra parter och aktiviteter av Arbetsgivarverket och en av arbetstagarorganisationerna. Huvudsyftet är att stödja lokala parter i lönebildningsarbetet på ett proaktivt sätt och partsgemensamt. Tillsammans fortsatte parterna att utveckla BESTA-vägen och genomförde intervjuer med lokala parter som använt metodstödet. Utifrån öns-

kemål om förbättringar har ett utvecklingsarbete påbörjats liksom en översyn av hur BESTA-vägen presenteras på Partsrådets hemsida. Arbetsgivarverket och OFR/S, P, O genomförde två seminarier Hur kan lokala parter kvalitetssäkra arbetet med den lokala lönebildningen – centrala parter tankar om tillämpningen av RALS mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O. Arbetsgivarverket och Saco-S genomförde ett seminarium Lönebildningsprocess med lönesättande samtal. Sammantaget inom arbetsområdet deltog 102 deltagare, 49 arbetsgivarföreträdare och 53 fackliga företrädare från 41 myndigheter. Insatserna var enligt deltagarna givande och en stor majoritet tyckte att det partsgemensamma deltagandet med både arbetsgivar- och fackliga företrädare från samma myndighet, var mycket bra. Det ger en bra grund för det fortsatta samtalet på hemmaplan. Utöver detta har under de första åren i verksamhetsperioden seminarier genomförts med Seko samt ytterligare aktiviteter med Saco-S och OFR/S,P,O. Sammantaget under verksamhetsperioden har därmed samtliga parter bjudits in till RALS-relaterade aktiviteter. Centrala parter kan konstatera att inom flera ämnesområden som berörts i aktiviteterna har tidigare lokala störningar upphört eller minskat i omfattning. Arbetsområdet publicerade 2016 två artiklar på Partsrådets hemsida.

Arbetsområdet *Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå*, hade under året ett begränsat uppdrag med anledning av att förhandlingar pågick om översyn av det centrala ramavtalet rörande samverkan. Tidigare under verksamhetsperioden har arbetsområdet bistått lokala parter med en operativ resurs som förändringsstöd och anordnat seminarium. Den 27 april 2016 slöt parterna ramavtal om Samverkan för framtiden att gälla från 1 januari 2017. Arbetet med att ta fram ett webbaserat verktyg utifrån befintligt stödmaterial om hur lokala parter kan bygga en samverkansprocess fick med anledning av det nya avtalets annorlunda

struktur göra omstart och hann inte publiceras 2016.

Arbetsområdet *Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd* har haft till syfte att stödja lokala parter i deras arbete med att stärka chefers och medarbetares förmåga och beredskap att verka under ständig förändring och utveckling. Ett utvecklingsprogram genomfördes även 2016 vid fyra tillfällen med två dagar per tillfälle. Varje tillfälle har utgått från olika teman: En värld i kontinuerlig förändring och utveckling, Människan i kontinuerlig förändring och utveckling, Kompetensförsörjning i ständig förändring och utveckling samt Kommunikation i ständig förändring och utveckling. Tolv myndigheter deltog partsgemensamt i programmet med 43 deltagare, varav 18 arbetsgivar- och 25 arbetstagarrepresentanter. Arbetsområdet erbjöd vidare fem öppna halvdagsseminarier med motsvarande teman som utvecklingsprogrammet för att inspirera och motivera. 255 partsföreträdare deltog varav 127 arbetsgivar- och 128 arbetstagarrepresentanter från 102 myndigheter. Deltagarna gav aktiviteterna mycket goda vitsord när det gäller att vara givande, ha ett bra innehåll och bra medverkande. Aktiviteterna fick goda resultat på frågan om hur stor nytta deltagarna kommer att ha av det de tagit del av i sin roll som partsföreträdare. Partsrådets intranät användes för att ge deltagarna tillgång till kursmaterial, övningar och kontaktuppgifter. Arbetsområdet publicerade slutligen verktyg, artiklar och filmer från arbetsområdets hela verksamhetsperiod på Partsrådets hemsida i en uppdaterad mer användarvänlig struktur. Totalt 24 filmer och 22 artiklar har publicerats under perioden. Arbetsområdet *Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv* ska fortsätta att stödja lokala parter i sitt arbete med att förebygga, samverka och hantera hot och våld samt utveckla koncept på arbetsmiljöutbildningar som ett komplement till de utbildningar som redan genomförs på lokal nivå. Under år 2016 erbjöd arbetsområdet ytterligare 21 utbildningstillfällen av de arbetsmiljöutbildning-

ar som togs fram under 2015. Två utbildningar fokuserade på psykosocial arbetsmiljö och tre på systematiskt arbetsmiljöarbete. Alla var en dag och genomfördes i Göteborg, Stockholm och Sundsvall i första hand riktade till små och medelstora myndigheter samt universitet och högskolor. Insatserna fick mycket goda vitsord från de 572 deltagarna, varav 311 arbetsgivarföreträdare och 261 skyddsombud. Vidare genomfördes sex öppna seminarier med 426 deltagare, varav 229 arbetsgivar- och 197 fackliga företrädare, om organisatorisk och psykosocial arbetsmiljö med fokus på kränkande särbehandling (tre tillfällen), att förebygga hot och våld, att skapa friskare arbetsplatser samt att hantera alkohol och alkoholproblem på arbetsplatsen. Även dessa med mycket goda resultat i meningen att vara mycket givande, med mycket bra innehåll och mycket bra medverkande. Hela två tredjedelar av alla arbetsområdets deltagare ansåg att de kommer att ha nytta av aktiviteten i sin roll som partsföreträdare. Arbetsområdet publicerade tio artiklar och sex filmer på Partsrådets webbplats och använde intranätet för att delge deltagarna dokumentation, praktikexempel, checklistor och kontaktinformation. Hemsidan Hot på jobbet, www.hotpajobbet.se, som arbetsområdet publicerade i uppdaterad och mer användarvänlig version 2015, hade 2016 över 13 000 sidvisningar. Sammantaget under arbetsområdets hela verksamhetsperiod har hela 177 myndigheter av 240 möjliga deltagit i aktiviteterna med nära 2 000 deltagare varav cirka 53 procent arbetsgivarföreträdare och 47 procent skyddsombud/fackliga företrädare.

Kostnaderna för verksamheten inom Partsrådets arbetsområden uppgick till 12,2 mkr (13,7 mkr). Av detta belopp utgjorde 0,2 mkr (0,5 mkr) kostnader för arbetstagarkonsulters insatser hos en myndighet i samband med införandet av ett databaserat verksamhetsstöd. En specifikation av arbetsområdenas kostnader finns i not 2.

Partsrådets hemsida har fått en ny struktur, där större fokus har lagts på den operativa verksamheten. De fyra arbetsområdena har lyfts upp till den högsta rubriknivån och artiklar, verktyg och filmer har blivit lättare att hitta. Tillgängligheten har förbättrats genom att textzoom och talfunktion lagts till. Hemsidan hade 2016 drygt 9 000 besökare och 51 000 sidvisningar. Årets 14 nya filmer hade över 700 visningar. Ett intranät finns för direkt kommunikation med deltagare i aktiviteter. Intranätet hade nära 900 besökare av deltagare i arbetsmiljöutbildningarna och i Förändring och utvecklings utvecklingsprogram.

Partsrådets kostnader för gemensam information och administration uppgick till 5,6 mkr (5,6 mkr). Ytterligare information om dessa kostnader finns i not 3. Kostnaderna för anställd personal och styrelse uppgick till 0,7 mkr (0,7 mkr), se not 4.

Under år 2016 investerade Partsrådet inte i anläggnings-tillgångar, se not 5. År 2015 investerade Partsrådet 0,5 mkr i utvecklingen av hemsidan och en ny e-learnplattform/intranät. Investeringen skrivs av på tre år.

EGET KAPITAL

Det egna kapitalet uppgick vid årets slut till 198,2 mkr (198,1 mkr). Därutöver gjordes avsättningar till och återföring från obeskattade reserver i form av periodiseringsfonder som uppgår till 15,6 mkr (14,9 mkr). Den uppskjutna skatteskulden i periodiseringsfonderna uppgick till 3,4 mkr (3,3 mkr).

KAPITALFÖRVALTNING

Under hösten 2015 och våren 2016 utvärderades förvaltningen och en översyn gjordes av kapitalpolicyn för att säkerställa en så långsiktigt hållbar policy som möjligt. Partsrådet tillsammans med Trygghetsstiftelsen anlitade Burenstam & Partners för en fristående utvärdering av kapitalförvaltningen och översyn av kapitalpo-

licyn. Det resulterade i en omarbetad kapitalpolicy och förändrad kapitalförvaltning. Båda organisationerna genomförde sedan en gemensam upphandling av kapitalförvaltningen enligt beslut i respektive styrelse. Den förändrade förvaltningen innebär att riktvärdena för portföljfördelningen är 60 procent (65 procent före förändringen) räntor varav 40 procent (65 procent) i svenska räntor, 10 procent (0 procent) i nordiska företagsobligationer samt 10 procent (0 procent) i globala företagsobligationer, och 40 procent (35 procent) i aktier varav 20 procent i svenska aktier (25 procent) och 20 procent (10 procent) i globala aktier. SEB förvaltar aktiekapitalet. Räntekapitalet förvaltas av Kammarkollegiet och Natixis (globala företagsobligationer). Då varje kapitalslag är placerat i endast ett konsortium eller en fond kan förvaltningskostnaderna hållas på en låg nivå.

Vid årets utgång var det bokförda värdet på placerings-tillgångarna 198,2 mkr (209,2 mkr), varav de räntebärande portföljerna svarade för 57 procent (66 procent) och de aktierelaterade portföljerna för 43 procent (34 procent). På grund av att inga avgifter har tagits in till och med september 2016 har verksamheten finansierats med sparat kapital som minskat det bokförda värdet. Aktiemarknaden utvecklades positivt under året och för att hålla strukturen nära kapitalpolicyns fördelning sålde Partsrådet i huvudsak aktier. Den räntebärande portföljen är nedskriven med 3,4 mkr (3,5 mkr). Tillgångarnas sammantagna marknadsvärde uppgick till 220,5 mkr (226,9 mkr), och översteg således det bokförda värdet med 22,3 mkr (17,8 mkr).

Finansnettot uppgick till 9,5 mkr (9,2 mkr). Erhållna aktieutdelningar och ränteintäkter uppgick till 9,0 mkr (8,5 mkr), och realisationsvinster till 0,6 mkr (4,3 mkr). Nedskrivning/återföring av kortfristiga placeringar samt

övriga finansiella kostnader uppgick till 0,1 mkr (3,6 mkr). Partsrådets placeringar sker med etiska villkor. De externa förvaltarnas avkastning på det kapital de förvaltat, definierad som direkt avkastning i form av räntor, utdelningar samt marknadsvärdeförändringar uppgick till 9,27 (5,12) procent för placeringar i aktier Sverige jämfört mot etiskt index 9,61 (5,47) procent. För placeringar i aktier utland uppgick avkastningen till 15,39 (4,73) procent mot etiskt index 15,67 (5,3) procent. I räntekonsortiet uppgick avkastningen till 1,13 (0,97) procent jämfört mot index 0,8 (0,97) procent. I nya företagsobligationskonsortiet uppgick avkastningen till 1,11 procent mot index 0,8 procent. Och för likaledes nya placeringen i globala företagsobligationer uppgick avkastningen till -0,62 procent mot index -1,16 procent.

SKATTEFÖRHÅLLANDEN

Partsrådet är skyldigt att betala skatt på kapitalavkastningen. Skattesatsen vid 2017 års taxering av 2016 års inkomster är 22 procent (22 procent). Årets skattekostnad var 1,8 mkr (1,7 mkr). Vid skatteberäkningarna för såväl 2015 som 2016 års verksamheter kunde realisationsvinsterna vid försäljningar av andelar i aktiefonder helt kvittas mot tidigare års outnyttjade avdrag för realisationsförluster.

Resultaträkning

BELOPP I TKR		2016	2015
Intäkter			
Avgifter från statliga arbetsgivare	Not 1	13 608	0
Övriga intäkter		66	70
Summa Intäkter		13 674	70
Kostnader			
Verksamhet i projektform	Not 2	-12 175	-13 709
Kostnader för information och administration	Not 3, 4	-5 581	-5 572
Summa kostnader		-17 756	-19 281
Resultat före avskrivningar		-4 082	-19 211
AVSKRIVNINGAR			
Utvecklingskostnader		-644	-644
Resultat efter avskrivningar		-4 726	-19 855
FINANSIELLA INTÄKTER OCH KOSTNADER			
Ränteintäkter		6 008	5 654
Utdelningar		2 972	2 856
Realisationsvinster		589	4 299
Nedskrivning/återföring av kortfristiga placeringar		45	-3 481
Övriga finansiella kostnader		-84	-108
SUMMA FINANSIELLA INTÄKTER OCH KOSTNADER		9 530	9 220
Resultat före bokslutsdisposition och skatt		4 804	-10 635
BOKSLUTSDISPOSITIONER			
Återföring av periodiseringsfond	Not 7	1 978	1 806
Avsättning till periodiseringsfond	Not 7	-2 736	-2 544
Resultat före skatt		4 046	-11 373
Skatter		-1 804	-1 679
ÅRETS RESULTAT		2 242	-13 052

Balansräkning

BELOPP I TKR		2016-12-31	2015-12-31
Tillgångar			
IMMATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR			
Utvecklingskostnader	Not 5	166	810
SUMMA IMMATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR		166	810
OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR			
Kortfristiga fordringar			
Övriga fordringar		659	1 290
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		7 082	25
Summa kortfristiga fordringar		7 741	1 315
Kortfristiga placeringar	Not 6	198 180	209 162
Kassa och bank		10 718	5 758
SUMMA OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR		216 639	216 235
SUMMA TILLGÅNGAR		216 805	217 045

BELOPP I TKR		2016-12-31	2015-12-31
Eget kapital och skulder			
EGET KAPITAL			
Eget kapital vid årets början		198 126	213 953
Kapitaltillskott/uttag Statshälsan		-2 247	-2 775
Årets resultat		2 242	-13 052
EGET KAPITAL VID ÅRETS SLUT		198 121	198 126
OBESKATTADE RESERVER			
Periodiseringsfonder	Not 7	15 612	14 854
KORTFRISTIGA SKULDER			
Leverantörsskulder		2 269	2 012
Övriga skulder		104	107
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter		699	1 946
SUMMA KORTFRISTIGA SKULDER		3 072	4 065
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		216 805	217 045

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.

Placeringstillgångar 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.

Materiella och immateriella anläggningstillgångar värderas till anskaffningsvärde minskat med avskrivningar enligt plan. Avskrivning sker linjärt över tillgångens beräknade nyttjandeperiod. Följande avskrivningstider tillämpas:

Inventarier	4 år
Datorer	4 år
Utvecklingskostnader	3 år

NOT 1. AVGIFTER FRÅN STATLIGA ARBETSGIVARE

Verksamheten finansieras i princip genom avgifter från de statliga arbetsgivarna, baserade på deras lönesummor. I samband med RALS 2013 beslöt parterna att göra ett uppehåll med avgiften under perioden 1 oktober 2013 – 30 september 2016. Från och med 1 oktober 2016 var avgiften ånyo 0,055 procent av respektive arbetsgivares lönesumma. År 2016 uppgick Partsrådets avgifter till ett sammanlagt belopp om 13,6 mkr (0,0 mkr).

NOT 2. KOSTNADER PER ARBETSOMRÅDE

BELOPP I TKR	2016	2015
Finansiering av arbetstagarkonsulter	182	567
Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd	7 767	8 605
Stöd till lokal lönebildning	1 095	842
Stöd till samverkan på lokal nivå	383	924
Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv	2 246	2 482
Övriga	502	289
SUMMA KOSTNADER ENLIGT OVAN	12 175	13 709

Ovan angivna belopp inkluderar kostnader för projektledare, styrgrupper och administrativ assistans med 7,3 mkr (8,3 mkr).

NOT 3. KOSTNADER FÖR INFORMATION OCH ADMINISTRATION

BELOPP I TKR	2016	2015
Extern kommunikation	1 471	1 210
Styrelse och revisorer	443	439
Representantskap	71	55
Gemensam kanslipersonal	1 982	1 972
Finansieringspolicy och kapitalhanteringsfrågor	128	42
Ekonomi, redovisning och IT	713	845
Lokalkostnader	261	256
Kursarrangemang och övrig administration	512	752
SUMMA	5 581	5 572

I posten "Gemensam Kanslipersonal" ingår kostnaden för Partsrådets kanslichef som är inlånad på 70 procent från Arbetsgivarverket, men inte de kostnader som är hänförliga till projektverksamheten. Projektverksamhetens kostnader framgår av not 2.

Till de externa revisorerna betalades 104 tkr (100 tkr) i revisionsarvode ut. Till parternas revisorer betalades arvoden med 44 tkr (44 tkr).

NOT 4. PERSONAL OCH STYRELSE

Medelantalet anställda var under året 1 (1).

BELOPP I TKR	2016	2015
Styrelse	271	298
Övriga anställda	433	418

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). Debiterade premier bedöms täcka gjorda åtaganden.

För styrelsens ordförande är det fasta arvodet 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 medverkar som ersättare. Till företrädare för parterna som deltar i styrgrupper, beslutsgrupper eller beredningsgrupper utgår inga arvoden. Av styrelsens ledamöter och suppleanter är 55 (67) procent kvinnor och 45 (33) procent män.

NOT 5. UTVECKLINGSKOSTNADER

BELOPP I TKR	2016	2015
Ingående balans utvecklingskostnader	810	954
Årets utveckling	0	500
Årets avskrivningar	-644	-644
SUMMA	166	810

NOT 6. KORTFRISTIGA PLACERINGAR

BELOPP I TKR	2016-12-31	2015-12-31
Andelar i Kammarkollegiets räntekonsortium	87 007	153 218
Andelar i Kammarkollegiets företagsobligationskonsortium	21 466	0
Andelar i Natixis Loomis Sayles Sustainable Global Corporate Bond Fund	21 350	0
Värdereglering	-3 436	-3 481
Summa räntebärande placeringar	126 387	149 737
Andelar i SEB Swedish Ethical Beta Fund	35 671	45 722
Andelar i SEB Etisk Global Indexfond D	36 122	13 703
Summa placeringar i aktier	71 793	59 425
BOKFÖRT VÄRDE SAMTLIGA KORTFRISTIGA PLACERINGAR	198 180	209 162

BELOPP I TKR	ANSKAFFNINGS- VÄRDE	2016-12-31 MARKNADSVÄRDE
696 443 andelar i Kammarkollegiets räntekonsortium	87 007	83 947
20 673 andelar i Kammarkollegiets företagsobligationskonsortium	21 466	21 486
210 849 andelar i Natixis Loomis Sayles Sustainable Global Corporate Bond Fund	21 350	20 954
Värdereglering	-3 436	
Summa räntebärande placeringar	126 387	126 387
314 andelar i SEB Swedish Ethical Beta Fund	35 671	46 582
5 239 017 andelar i SEB Etisk Global Indexfond D	36 122	47 537
Summa aktier och aktierelaterade placeringar	71 793	94 119
SUMMA KORTFRISTIGA PLACERINGAR	198 180	220 506

NOT 7. AVSÄTTNINGAR TILL PERIODISERINGSFONDER

BELOPP I TKR

Avsatt i 2010 års bokslut	1 978
Avsatt i 2011 års bokslut	2 950
Avsatt i 2012 års bokslut	2 296
Avsatt i 2013 års bokslut	2 324
Avsatt i 2014 års bokslut	2 762
Avsatt i 2015 års bokslut	2 544
Summa avsättningar 2016-01-01	14 854
Återförd avsättning gjord i 2010 års bokslut	-1 978
Avsatt i 2016 års bokslut	2 736
SUMMA AVSÄTTNINGAR 2016-12-31	15 612

NOT 8. STÄLLDA SÄKERHETER OCH EVENTUALFÖRPLIKTELSER

	2016	2015
Ställda säkerheter och eventalförpliktelser	Inga	Inga

NOT 9. VÄSENTLIGA HÄNDELSER EFTER RÄKENSKAPSÅRETS SLUT

	2016	2015
Väsentliga händelser efter räkenskapsårets slut	Inga	Inga

Stockholm den 21 mars 2017



Eva Liedström Adler
Ordförande



Lena Emanuelsson
Vice ordförande



Ken Johnsson



Roger Pettersson



Åsa Krook



Åsa Erba-Stenhammar

Revisionsberättelse

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

RAPPORT OM ÅRSREDOVISNINGEN

UTTALANDEN

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för Rådet
för partsgemensamt stöd inom det statliga avtalsområ-
det för år 2016.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats
i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla
väsentliga avseenden rättvisande bild av föreningens
finansiella ställning per den 31 december 2016 och
av dess finansiella resultat för året enligt årsredovis-
ningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med
årsredovisningens övriga delar.

GRUND FÖR UTTALANDEN

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige.
Revisorernas ansvar enligt denna sed beskrivs närmare
i avsnitten Den auktoriserade revisorns ansvar samt
Den förtroendevalda revisorns ansvar.

Vi är oberoende i förhållande till föreningen enligt god
revisorssed i Sverige. Vi som auktoriserad revisor har
fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

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

STYRELSENS ANSVAR

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

Vid upprättandet av årsredovisningen ansvarar sty-
relsen för bedömningen av föreningens förmåga att
fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämp-
ligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att
fortsätta verksamheten och att använda antagandet
om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas
dock inte om styrelsen avser att likvidera föreningen,
upphöra med verksamheten eller inte har något realis-
tiskt alternativ till att göra något av detta.

DEN AUKTORISERADE REVISORNS ANSVAR

Vi har att utföra revisionen enligt International Stan-
dards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige.
Vårt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om
huruvida årsredovisningen som helhet inte innehåller
några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på
oegentligheter eller på fel. Rimlig säkerhet är en hög
grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revi-
sion som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige
alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om
en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av
oegentligheter eller fel och anses vara väsentliga om de
enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka
de ekonomiska beslut som användare fattar med grund
i årsredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder vi profes-
sionellt omdöme och har en professionellt skeptisk
inställning under hela revisionen. Dessutom:

- identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga
felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa be-
ror på oegentligheter eller på fel, utformar och utför
granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa
risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckli-
ga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för
våra uttalanden. Risker för att inte upptäcka en

väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på fel, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.

- skaffar vi oss en förståelse av den del av föreningens interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen. Vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om föreningens förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att en förening inte längre kan fortsätta verksamheten.

- utvärderar vi den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

Vi måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Vi måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som vi identifierat.

DEN FÖRTROENDEVALDA REVISORNS ANSVAR

Vi har att utföra en revision enligt revisionslagen och därmed enligt god revisionssed i Sverige. Vårt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och om årsredovisningen ger en rättvisande bild av föreningens resultat och ställning.

RAPPORT OM ANDRA KRAV ENLIGT LAGAR OCH ANDRA FÖRFATTNINGAR SAMT STADGAR

UTTALANDE

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning för Rådet för partsgemensamt stöd inom det statliga avtalsområdet för år 2016.

Vi tillstyrker att representantskapet beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

GRUND FÖR UTTALANDE

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till föreningen enligt god revisorssed i Sverige. Vi som auktoriserad revisor har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

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

STYRELSENS ANSVAR

Det är styrelsen som har ansvaret för förvaltningen.

REVISORNS ANSVAR

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot i något väsentligt avseende företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot föreningen.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot föreningen.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder den auktoriserade revisorn professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på den auktoriserade revisorns professionella bedömning och övriga valda revisorers bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för föreningens situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet.

Stockholm den 21 mars 2017



Fredrik Sjölander

Auktoriserad revisor KPMG AB



Ann Follin

Förtroendevald revisor



Peter Löfvendahl

Förtroendevald revisor



Mats Eriksson

Förtroendevald revisor



Roger Hellefors

Förtroendevald revisor

Representantskap, styrelse och partsgrupper

31 december 2016

REPRESENTANTSKAPET

LEDAMÖTER ARBETSGIVARVERKET

Karl Pfeifer, Arbetsgivarverket
 Fredrik Sjöström, Blekinge tekniska högskola
 Marcus Jönsson, Folkhälsomyndigheten
 Jennie Knutsson, Havs- och vattenmyndigheten
 Karin Cardell, Högskolan i Borås
 Helén Björkman, Kammarkollegiet
 Marie Lyxell Stålnacke, Lantmäteriet
 Randi Hellgren, Linköpings universitet
 Anna Falck, Luftfartsverket
 Anna-Sara Peterson, Länsstyrelsen i Jönköping län
 Kajsa Möller, Polismyndigheten
 Karin Kroon, Skolverket
 Helene Rånlund, Statens försvarshistoriska muséer
 Claes Vallin, Svenska kraftnät
 Peter Brodd, Åklagarmyndigheten

LEDAMÖTER OFR/S,P,O

Håkan Sparr, Försvarsförbundet
 Susanne Nyberg, Officersförbundet
 Christer Palmkvist, Polisförbundet
 Britta Lejon, ST
 Marie-Therese Gyllhede, ST

LEDAMÖTER SACO-S

Anders Lindström, Akademikerförbundet SSR
 Mattias Torell, Lärarnas riksförbund
 Anders Nyström, Naturvetarna
 Robert Andersson, Sulf
 Karolina Ehrenpil, Sveriges ingenjörer

LEDAMÖTER SEKO

Thomas Brännström, Seko
 Joakim Hellmouth, Seko
 Lars Johansson, Seko
 Per-Åke Persson, Seko
 Annika Ödebrink, Seko

STYRELSE

ORDINARIE LEDAMÖTER

Eva Liedström Adler, ordförande, Arbetsgivarverket

Ken Johnsson, Arbetsgivarverket
 Åsa Krook, Arbetsgivarverket
 Åsa Erba-Stenhammar, OFR/S,P,O
 Lena Emanuelsson, vice ordf, Saco-S
 Helen Thornberg, Seko

PERSONLIGA SUPPLEANTER

Jonas Bergström, Arbetsgivarverket
 Vakant, Arbetsgivarverket
 Anders Stålsby, Arbetsgivarverket
 Björn Kellerth, OFR/S,P,O
 Elisabeth Mohlkert, Saco-S
 Roger Pettersson, Seko

REVISORER

ORDINARIE REVISORER

Ann Follin, Arbetsgivarverket
 Peter Löfvendahl, OFR/S,P,O
 Mats Eriksson, Saco-S
 Roger Hellefors, Seko

PERSONLIGA SUPPLEANTER

Christina Gellerbrant Hagberg, Arbetsgivarverket
 Mats Johansson, OFR/S,P,O
 Karin Rhenman, Saco-S
 Johan Lundh, Seko

EXTERNA REVISORER

Fredrik Sjölander, KPMG
 Knut Heilborn, KPMG

KANSLI

Elisabet Sundén Ingeström, kanslichef
 Iréne Öst, administratör
 Marie Markowicz Lindén, kommunikationsstöd

STYRGRUPPER OCH

OPERATIVT ANSVARIGA

INOM ARBETSOMRÅDEN

CENTRALA PARTERS STÖD TILL SAMVERKAN PÅ LOKAL NIVÅ

Ken Johnsson, ordförande, Arbetsgivarverket
 Johan Huhtamaa, Arbetsgivarverket

Niklas Simson, OFR/S,P,O
 Peter Wikander, Saco-S
 Roger Pettersson, Seko

CENTRALA PARTERS STÖD TILL LOKAL LÖNEBILDNING

Ken Johnsson, ordförande, Arbetsgivarverket
 Matilda Nyström Arnek, Arbetsgivarverket
 Nikki Vagnér, Arbetsgivarverket
 Åsa Erba Stenhammar, OFR/S,P,O
 Lena Emanuelsson, Saco-S
 Lars Johansson, Seko

FÖRÄNDRING OCH UTVECKLING

– ETT KONSTANT TILLSTÅND

Nikki Vagnér, ordförande, Arbetsgivarverket
 Hedda Mann, Arbetsgivarverket
 Anna Nilsson, OFR/S,P,O
 Mattias Torell, Saco-S
 Roger Pettersson, Seko

OPERATIVA RESURSER

Susanne Tillqvist, projektledare och
 Venus Shahriari, projektmedarbetare

ARBETSMILJÖ UR ETT PARTSPERSPEKTIV

Anders Stålsby, ordförande, Arbetsgivarverket
 Matilda Nyström Arnek, Arbetsgivarverket
 Sofia Stigendal, Arbetsgivarverket
 Björn Kellerth, OFR/S,P,O
 Anders Lindström, Saco-S
 Joakim Hellmouth, Seko

OPERATIV RESURS

Annika Nilsson

BESLUTSGRUPP FÖR FINANSIERING AV ARBETSTAGARKONSULTER

Christian Camitz, OFR/S,P,O
 Karolina Ehrenpil, Saco-S
 Joakim Hellmouth, Seko

OBSERVATÖR

Stefan Lagervall, Arbetsgivarverket

