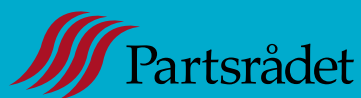
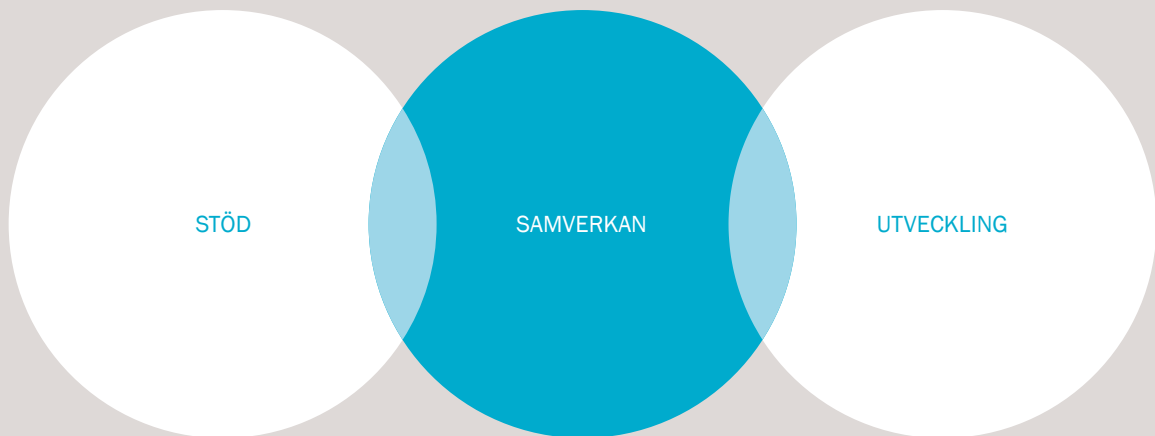


Verksamhetsberättelse 2017





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 2017: Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv, Centrala parterers stöd till lokal lönebildning, Centrala parterers stöd till samverkan på lokal nivå samt Innovation och utveckling 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 extern kommunikation och administration.

Förord

4

ARBETSMILJÖ

”Viktigt att ha samma referensram”

6 - 9

Möten med rättshaverister

10 - 13

Arbetsområde Arbetsmiljö

14 - 15

LÖNEBILDNING

Arbetsområde Lönebildning

16 - 17

SAMVERKAN

Samverkan måste få ta tid

18 - 21

Arbetsområde Samverkan

22 - 23

INNOVATION OCH UTVECKLING

Innovativa tankar på Musikverket

24 - 27

Arbetsområde Innovation och utveckling

28 - 29

Årsredovisning 2017

30 - 38

Revisionsberättelse

39 - 41

Ett bättre arbetsliv

Partsrådet är en ideell organisation som består av arbetsgivare och fack på central nivå inom staten. Tillsammans tillhandahåller vi verktyg för ett bättre arbetsliv, bättre lönebildning, bättre arbetsmiljö, bättre samverkan och bättre utveckling på statliga arbetsplatser.

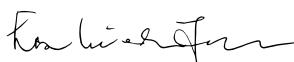
Så beskriver styrelsen Partsrådets verksamhet på 20 sekunder. Ibland kan syftet med verksamheten överskuggas av löpande verksamhetsfrågor, men under 2017 har styrelsen valt att sätta fokus på grunduppdraget. Vad Partsrådet gör bestäms i centrala förhandlingar och bygger på problem som centrala parter vill ändra på. När arbetsgivare och fack jobbar tillsammans ger det större effekt.

I januari startade de uppdrag som Partsrådet fick av centrala parter i samband med avtalsrörelsen 2016. Två arbetsområden kom igång med utbildningar och seminarier redan under våren. Under året har dock framför allt stödet på Partsrådets hemsida utvecklats. Arbetsområde Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv har tagit fram en mer användarvänlig hemsida där det är lättare att hitta bland allt stödmaterial som finns. Arbetsområdet Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå har publicerat ett verktyg till stöd för lokala parter gemensamma utvecklingsarbete för att implementera avtalet Samverkan för framtiden. Partsrådets webbplats nyttjades flitigt av 10 000 besökare som tittade på 53 000 sidor. Webbplatsen Hot på jobbet hade över 11 000 sidvisningar. Antalet prenumarer på hemsidans nya artiklar ökade med 45 procent till över 1 500.

Sammanlagt under 2017 deltog 750 partsföreträdare i 20 aktiviteter. Av uppföljningarna framgår att aktiviteterna är mycket uppskattade och att de bidrar till att stärka rollen som partsföreträdare på myndigheterna.

Under året publicerades 16 artiklar och nio filmer. Filmerna har haft i genomsnitt över 80 visningar var. All time high har filmen Om kränkande särbehandling, som visats 460 gånger under året och över 700 gånger sedan den publicerades 2016. Det är ett exempel som visar hur angelägen och aktuell Partsrådets verksamhet är.

Vi vill framföra styrelsens tack till ledamöter i styr- och arbetsgrupper och till övriga medverkande i verksamheten. Ett stort tack också till dig som deltagit i aktiviteter och nyttjat Partsrådets stöd under året – det är via dig som Partsrådets verksamhet kan bidra till bättre statliga arbetsplatser.



Eva Liedström Adler
Styrelsens ordförande



Lena Emanuelsson
Styrelsens vice ordförande



Eva Liedström Adler och Lena Emanuelsson

”Viktigt att ha samma referensram”

Rekryteringsmyndigheten är en av myndigheterna som har deltagit i Partsrådets satsning på arbetsmiljöutbildningar.

– En jättestor fördel med utbildningarna är att det är just parterna som står bakom. Det får man tillbaka sedan, i det praktiska arbetsmiljöarbetet. Det är viktigt att vi har samma referensram att utgå ifrån, säger Susanne Lindahl, HR-specialist på Rekryteringsmyndigheten.

I samband med att skyldigheten att mönstra och göra värnplikt i Sverige blev vilande 2011, bytte Pliktverket namn till Rekryteringsmyndigheten. När Sverige återigen började kalla in ungdomar för att göra grundutbildning med värnplikt 2017 ökade trycket på myndigheten kraftigt. Denna gång gäller skyldigheten lika för både kvinnor och män. Antalet anställda har ökat och ska öka ännu mer – från 110 personer till 160 på ett par år.

Samtidigt har myndigheten genomfört en omfattande omorganisation. Från att tidigare ha haft ett geografiskt baserat ledarskap finns idag alla avdelningschefer på myndighetens huvudkontor i Karlstad, vilket har inneburit både utmaningar och möjligheter i arbetsmiljöarbetet.

– När Partsrådet gick ut med arbetsmiljöutbildningarna i augusti 2017 gick vi arbetsgivare ut till chefer,

fackliga företrädare och skyddsombud för att få så många som möjligt att delta, säger Susanne Lindahl.

FEM ARBETSMILJÖUTBILDNINGAR

Partsrådet har under 2017 och våren 2018 genomfört fem arbetsmiljöutbildningar; Systematiskt arbetsmiljöarbete – vilka regler styr, Systematiskt arbetsmiljöarbete – arbetsmiljöarbete i praktiken, Att bygga robusta samarbetskulturer, Hållbart medarbetarskap och ledarskap när gränserna i arbetslivet förändras samt en utbildningsdag om konflikthantering. Utbildningarna har genomförts i Göteborg och i Stockholm.

Susanne Lindahl och Lars Berglind, företrädare för Saco-S, har båda hunnit med att gå fyra av de fem arbetsmiljöutbildningarna. Den femte och sista utbildningen är inplanerad till våren 2018.



Lars Berglind, Susanne Lindahl och Jesper Nyberg

Jesper Nyberg, företrädare för OFR/S,P,O planerar att gå nästa omgång arbetsmiljöutbildningar. Alla tre arbetar på Rekryteringsmyndighetens huvudkontor i Karlstad och har deltagit i arbetsmiljöutbildningar både i Göteborg och i Stockholm.

– När Partsrådet går ut med nästa omgång arbetsmiljöutbildningar, till hösten 2018, kommer vi att trycka ännu hårdare på behovet av att gå utbildningarna, säger Susanne Lindahl. Hon tror att fler vill gå när omorganisationen på myndigheten är genomförd och det finns mer tid till att reflektera över det vardagliga arbetsmiljöarbetet.

INSPIRATION FRÅN ANDRA

De lokala parterna ser stora fördelar med att Partsrådets utbildningar är just partsgemensamma.

– Att det är Partsrådet som står bakom utbildningarna innebär att detta är något som parterna på en högre nivå är överens om. Det får en att fundera på varför vi inte skulle kunna göra likadant här. Det är bra att parterna får höra samma information samtidigt, säger Jesper Nyberg.

Lars Berglind har inte minst uppskattat gruppdiskussionerna på utbildningarna.

– Det är ett sätt att få inspiration från andra, att höra hur olika långt olika myndigheter har kommit. Det är en stor fördel att det bara är statliga myndigheter som deltar. Även om det finns stora skillnader mellan myndigheterna finns det ändå en gemensam grund.

En annan fördel, menar både Lars Berglind och Susanne Lindahl, är att utbildningarna tar upp frågor som är aktuella. Fokus har legat på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Susanne Lindahl arbetar en del med konflikthantering på Rekryteringsmyndigheten. Den av arbetsmiljöutbildningarna som hon har uppskattat mest

är den som handlar om just konflikthantering.

– Jag tyckte att det var väldigt intressant att man kan ha olika perspektiv i konflikthantering. Att man kan flytta perspektivet från ett personperspektiv till andra perspektiv. Det var tankeväckande. En hamnar lätt i att bara se till individer och personer vid konflikter, medan det egentligen kan ha helt andra orsaker som organisatoriska och sociala problem, säger hon.

SPRIDA ERFARENHETER

I ett nästa steg handlar det nu om att kunna sprida erfarenheterna från arbetsmiljöutbildningarna på myndigheten, så att fler får ta del av dem.

– Det gäller att dra nytta av det som vi har lärt oss. Att förverkliga det och lyfta in det i vårt eget arbete. Vi har diskuterat hur vi ska göra för att få in det i vardagen, säger Susanne Lindahl.

– Det gäller att få ner det, så att inte bara vi lokala parter har nytta av det. Alla ska inte behöva gå alla kurser, men ska ändå vara med på båten, säger Lars Berglind.

Rent konkret planerar myndigheten att ordna en gemensam utbildningsdag om föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö, och funderar då på att anlita en av föreläsarna som hållit i Partsrådets arbetsmiljöutbildningar.

– Vi skulle också kunna ha enkel information på befintliga avdelningsmöten, säger Jesper Nyberg.

Rekryteringsmyndigheten arbetar även med en satsning på "Medarbetarskap och ledarskap" som syftar till att utveckla både arbetsmiljö och verksamhet genom att få tillstånd en öppen dialog mellan chefer och medarbetare.

Partsrådets arbetsmiljöutbildningar kommer även att genomföras under 2018.

”Att det är Partsrådet som står bakom utbildningarna innebär att detta är något som parterna på en högre nivå är överens om. Det får en att fundera på varför vi inte skulle kunna göra likadant.”

Jesper Nyberg, OFR/S,P,O

Möten med rättshaverister

På Allmänna reklamationsnämnden är personer med rättshaveristiskt beteende en del av vardagen. Därför var det naturligt för lokala parter på myndigheten att delta i ett seminarium om rättshaveristiskt beteende som Partsrådet anordnade.

–Det var matnyttigt. Man fick större förståelse för rättshaverister efteråt, säger Maria Berge, verksjurist på myndigheten.

I uppdraget för Partsrådets arbetsområde Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv ingår att genomföra aktiviteter som handlar om hot och våld och säkerhetstänkande på statliga myndigheter. Under 2017 anordnade arbetsområdet bland annat ett seminarium om hur man kan bemöta personer med rättshaveristiskt beteende, med leg. psykoterapeuten Jakob Carlander som föreläsare.

–Man fick en déjà vu-känsla när man satt där, konstaterar Ulla Nilsson, företrädare för OFR/S,P,O på Allmänna reklamationsnämnden.

Hon har, liksom arbetskamraterna Maria Berge, Jessie Cargill-Ek, ordförande för Saco-S och Eva Sparreljung, HR-koordinator, personlig erfarenhet av rättshaverister.

–Det är mycket telefonsamtal, särskilt kring jul och påsk. De säger när de ringer att ”nu bandar jag det här”. Jag har en kille som brukar ringa mig. En annan person skickade mejl varje dag, säger Ulla Nilsson.

–Vissa kan inte släppa taget. De har svårt att acceptera att vi redan har prövat ärendet. De fortsätter att skicka in brev med sina åsikter, säger Jessie Cargill-Ek, ordförande för Saco-S på myndigheten.

ÖKAT ANTAL ÄRENDEN

Allmänna reklamationsnämnden avgör tvister mellan konsumenter och företag. Myndigheten är opartisk och ger inte råd i enskilda ärenden. Sedan myndigheten införde e-förvaltning 2011 har



Eva Sparreljung, Jessie Cargill-Ek, Ulla Nilsson och Maria Berge

antalet anmälda ärenden ökat kraftigt, sannolikt som en följd av den ökade tillgängligheten och genom en ökad medvetenhet från konsumenternas sida. Under 2017 kom det in 14 363 ärenden till Allmänna reklamationsnämnden.

–Av dessa kan det vara någon procent som kommer från rättshaverister. Det är samma personer som återkommer. Man lär sig att känna igen dem och man lär sig att hantera dem, säger Maria Berge.

Hon konstaterar att det finns olika kategorier av rättshaverister. Vissa håller fast vid en enskild tvist och vägrar att släppa taget. Andra har konflikter med i stort sett alla de kommer i kontakt med – oavsett om det är försäkringsbolag, banker, resebolag, Posten, blomsteraffärer eller frisörer.

–Vissa personer skickar in samma mejl flera gånger. Det måste diarieföras varje gång det kommer in, säger Jessie Cargill-Ek.

–Det tar mycket tid i anspråk, konstaterar Eva Sparreljung.

SÄKERHETSROUTINER

Maria Berge är säkerhetsansvarig på Allmänna reklamationsnämnden. Hon berättar att det händer att rättshaverister uppträder hotfullt. Det kan till exempel handla om att någon hotar att ta livet av sig. I en sådan situation kontaktar myndigheten alltid Polisen, som åker hem till personen i fråga.

–Vi har rutiner att följa. Vi sitter alltid fullt synliga för kollegerna när vi träffar en person som gör en anmälan och vi tar aldrig in någon på våra rum. Om man vill kan man också ta med en kollega, berättar Maria Berge.

Hon och partskollegerna på myndigheten uppskattade Partsrådets seminarium om rättshaveristiskt beteende.

–Jakob Carlander framförde det bra. Man fick insikt i att det handlar om olika typer av människor, säger Ulla Nilsson.

–Man fick en mer nyanserad bild av rättshaverister. Han talade varmt om dem, värnade om rättshaveristerna. Det var tänkvärt, att det finns människor bakom, säger Maria Berge.

PARTSGEMENSAMT ARBETE

Eva Sparreljung uppskattar att Partsrådets aktiviteter är partsgemensamma.

–Det är ett bra upplägg, att man har med både arbetsgivare och fackliga företrädare.

Hon har arbetat som HR-koordinator på Allmänna reklamationsnämnden i 1,5 år.

–Jag är van att ha en bra dialog och facklig samverkan. Det var en av de första sakerna som jag prioriterade när jag började här. Facken och skyddsombuden är ingen motpart. Vi jobbar tillsammans för att det ska bli bättre, säger Eva Sparreljung.

Hon får medhåll av Jessie Cargill-Ek.

–Jag har jobbat fackligt i 13 år. Om jag blickar bakåt så har vi varit motparter, nästan som i en affärsförhandling. Det brast innan eftersom vi inte träffades regelbundet, den kontinuerliga dialogen funkar inte då. Det är jätteviktigt att träffas regelbundet och diskutera partsgemensamt vad som händer på myndigheten, säger hon.

”Det är jätteviktigt att träffas regelbundet och diskutera parts-gemensamt vad som händer på myndigheten.”

Jessie Cargill-Ek, Saco-S

Arbetsområde Arbetsmiljö

Arbetsområdet ska stötta lokala parter och tillhandahålla verktyg som kan användas i det lokala arbetsmiljöarbetet på myndigheterna. Arbetsområdet har också i uppgift att ta upp frågeställningar kring hot och våld och säkerhetstänkande.

Fokus för arbetsområdet ligger på att bidra till att motverka ohälsa och främja hälsa och välbefinnande i arbetslivet för att därmed påverka sjuktalen i nedåtgående riktning. Bland annat genomförs seminarier om faktorer och förhållanden i arbetet som har särskilt stor påverkan på hälsa och välbefinnande.

–Arbetsmiljöfrågorna har fått extra fokus under senare år. En aspekt kring arbetsmiljön är de ökade sjuktalen. Det är något som parterna har uppmärksammat och därför har vi lagt extra fokus på sådant som ger effekter när det gäller ökad hälsa och minskade sjuktal, säger Anders Stålsby på Arbetsgivarverket, som är ordförande för arbetsområdets styrgrupp.

Under 2017 har arbetsområdet fortsatt den omfattande satsning på arbetsmiljöutbildningar som påbörjades 2015. Fem olika arbetsmiljöutbildningar som rör systematiskt arbetsmiljöarbete och organisatorisk och social arbetsmiljö har genomförts vid ett flertal tillfällen i Göteborg och i Stockholm.

–Vi har som mål att minst 90 procent av deltagarna ska vara nöjda, både med utbildningarna och med seminarierna. Det är ett mål som vi uppnår, vilket visar att vi har träffat rätt, säger Marita Larsson, som representerar OFR/S,P,O i styrgruppen.

Arbetsområdet påbörjade under 2017 ett arbete med att även erbjuda arbetsmiljöutbildningarna som e-utbildningar, vilket kommer att ske fullt ut

under 2018. Den första utbildningen som erbjuds som e-utbildning är Systematiskt arbetsmiljöarbete –vilka regler styr?

E-utbildningarna vänder sig främst till medlemmar i samverkansgrupper och skyddskommittéer och är tänkta att genomföras i grupp.

–Det är viktigt att e-utbildningarna genomförs gemensamt, fack och arbetsgivare tillsammans. Det är inte meningen att man ska följa dem ensam framför datorn. Utbildningarna ger stort utrymme för diskussion om hur det ser ut i den egna verksamheten och hur man kan förbättra arbetsmiljöarbetet framöver, säger Anders Stålsby.

Under året såg arbetsområdet även över materialet på hemsidan och gjorde detta mer tillgängligt. Befintliga texter har skrivits om så att de har blivit mer faktainriktade och materialet har blivit lättare att hitta genom att det har sorterats utifrån ämnesområden och utifrån en A–Ö-funktion.

Både Marita Larsson och Anders Stålsby betonar att arbetsmiljön är en viktig och central fråga för parterna att hantera.

–Att man gör arbetsmiljöarbetet partsgemensamt är nyckeln till framgång. På så sätt får parterna samma bild och samma energi. Det blir ett ”vinna vinna”-koncept. Att parterna gör det här tillsammans är mer effektivt och ger bättre resultat, säger Marita Larsson.



Anders Stålsby och Marita Larsson

Arbetsområde Lönebildning

Centrala parter stöd till lokal lönebildning har varit ett arbetsområde inom Partsrådet sedan 2010. Inom arbetsområdet genomför centrala parter aktiviteter för att stötta lokala parter löneprocesser och verka för en saklig lönesättning där dialogen kring medarbetarnas lön håller hög kvalitet.

2017 var ett år med centrala avtalsförhandlingar. Sådana år genomförs oftast inga eller i alla fall mycket få aktiviteter inom arbetsområdet.

–Det här är ett speciellt arbetsområde där det är svårt att fokusera på aktiviteter när man driver avtalsförhandlingar. Det har parterna varit väldigt överens om, säger Anna Falck, förhandlingschef på Arbetsgivarverket och ordförande för arbetsområdets styrgrupp.

Hon får medhåll av Helen Thornberg, som är Sekos representant i styrgruppen.

–Det blir alltid förändringar i samband med en avtalsrörelse. Då är det knepigt att genomföra aktiviteter, när förutsättningarna sedan kan förändras, säger hon.

Den 1 oktober 2017 tecknades nya ramavtal för lönebildningen, RALS 2017-2020, med OFR/S,P,O och Seko. Samtidigt gjordes revideringar i avtalet med Saco-S, som är ett tillsvidareavtal. De nya avtalen med OFR/S,P,O och Seko löper på tre år, vilket gör att arbetsområdet kan fokusera mer på partsgemensamma aktiviteter under 2018.

De tre fackliga organisationerna har skilda avtal, som till del skiljer sig åt. Seko har traditionella löneförhandlingar där facket förhandlar, medan Saco-S och OFR/S,P,O har lönesättande samtal som modell för lönebildningen.

Att det är tre olika avtal innebär att arbetsområdet har skilda aktiviteter kring lönebildningen för de tre fackliga organisationerna. Samtidigt har man även gemensamma satsningar. Under 2018 planerar arbetsområdet bland annat att ta fram en film som beskriver grunderna för avtalsrörelsen och lönebildningen och att vidareutveckla metodstödet BESTA-vägen, som används för att analysera löneskillnader mellan kvinnor och män.

Anna Falck och Helen Thornberg menar att det är viktigt att Partsrådet har ett arbetsområde kring lönebildning.

–Eftersom våra avtal är processinriktade är det viktigt att få arbeta partsgemensamt. Det handlar bland annat om att stötta arbetsgivare och fackliga företrädare att använda lönen som styrmedel och belöna rätt prestationer, säger Anna Falck.

Helen Thornberg menar att det är viktigt att få ökad förståelse och kunskap lokalt om hur parterna har diskuterat om lönebildningen på central nivå – och också kunskap om att löneavtalen ser olika ut.

–Vi på Seko har en ståndpunkt när det gäller lönebildningen och Arbetsgivarverket har en annan ståndpunkt. Det vi har kommit fram till i avtalet är vår gemensamma ståndpunkt. Det vi är överens om är det också bäst att vi uppträder gemensamt kring, säger hon.



Helen Thornberg och Anna Falck

Samverkan måste få ta tid

Samverkan måste få ta tid. Den lärdomen har Polisen dragit. I april 2017 påbörjade myndigheten ett omfattande arbete med att få till stånd ett samverkansavtal som ska omfatta myndighetens 30 000 anställda. Partsrådets webbverktyg för samverkan har varit en av utgångspunkterna för arbetet.

När Polisen 2015 blev en samlad myndighet blev det nya förutsättningar för samverkansarbetet. I vissa län hade man tidigare haft samverkansavtal, i andra inte. I samband med att Polisen bildades sades samtliga befintliga samverkansavtal upp.

I april 2017 påbörjades ett arbete med att se över förutsättningarna för samverkan i den nya, samlade myndigheten.

Vägen dit går genom tre pilotprojekt – Eskilstuna, som exempel på en lokal nivå, Halland, som exempel på områdesnivå och HR-avdelningen, som exempel på en nationell avdelning.

– Syftet med pilotprojekten är att identifiera behov och lära av piloterna utifrån det som de kommer fram till. Det handlar om att få ett underifrånperspektiv, säger Göran Malmberg, ombudsman på Polisförbundet.

– Piloterna är ett sätt att avdramatisera samverkan och visa att man får söka sig fram och göra fel, säger Nils Karlsson, Saco-S-representant.

Göran Malmberg och Nils Karlsson ingår liksom Karna Tillheden, Seko, och Mathias Berg, förhandlingschef på Polisen, i den centrala samverkansgruppen.

– Det är viktigt att skapa tid för arbetet. Kvaliteten i arbetet är viktigast. I Halland har vi i samverkansgruppen varit nere och intervjuat chefer och medarbetare. Vi jobbar förberedande, säger Nils Karlsson.

WEBBVERKTYG

Från början var det tänkt att samverkansavtalet skulle finnas på plats redan i början på 2018, men den målsättningen har reviderats. Det blev också ett avbräck i samverkansarbetet när en ny rikspolischef rekryterades.



Nils Karlsson, Mathias Berg, Karna Tillheden och Göran Malmberg

Samverkansgruppen har utgått från hörnstenarna i det webbverktyg för samverkan som Partsrådet har tagit fram: Varför? Hur? Idag och framöver, Stöd samt Avstämning.

–Det känns som att vi tar två steg framåt och ett steg tillbaka. Det var lite piska i början i och med att det var sagt att samverkansavtalet skulle vara färdigt till årsskiftet. Det gjorde att vi hoppade över lite i processen, säger Nils Karlsson.

Parterna har dock varit överens om att samverkansarbetet måste få ta tid.

–Det är viktigt att vi kan botten i det vi vill åstadkomma. Vad menar man egentligen med samverkan? Det har vi inte riktigt botten i, säger Karna Tillheden, Seko-representant i samverkansgruppen.

STÖRRE DELAKTIGHET

Mathias Berg ser stora vinster med samverkansarbetet.

–En av de första frågorna som vi ställde oss när vi startade arbetet i april var vad vi vill uppnå. Vi kom fram till en partsgemensam målbild. Utgångspunkten är att vi vill skapa en större delaktighet hos dem som kan verksamheten bäst. Det leder till bättre beslut och en större arbetsglädje, säger han och menar att det är viktigt att samverkansarbetet byggs underifrån.

–Det ska vara något som är efterfrågat istället för något som vi sitter vid skrivbordet i Stockholm och tar fram.

Karna Tillheden menar att det är viktigt att det finns en tilltro till samverkan som en fungerande modell.

–Både chefer och medarbetare måste tro på att samverkan ger bättre verksamhet och en större arbetsglädje. Man kan tycka att det tar mycket tid och ja, i början av processen tar det tid, men man får tillbaka det i slutet. Det finns stora vinster med

samverkan som man kanske inte ser från början.

Polisen använder en metod för att engagera medarbetarna som heter "Reflektion i vardagen". Den går ut på att man diskuterar uppdraget och reflekterar över vad man ska göra och hur.

–Vi har sett att det är en bra metod att engagera medarbetarna ihop med cheferna, säger Karna Tillheden.

NYA ROLLER

En utmaning för samverkansarbetet är att Polisen är en så stor myndighet. Ungefär hälften av de gamla polismyndigheterna hade samverkansavtal, medan andra hälften saknade. Utmaningen blir nu att få alla att inse fördelarna med samverkan.

Där fyller pilotprojekten en viktig roll. De tre pilotprojekten har delvis olika fokus. Något har fokus på chef- och medarbetarrollerna, medan något annat är mer heltäckande och även omfattar arbetsgivar- och arbetstagarrollerna.

–Det är en utmaning hur vi gör för att även chefer och medarbetare ska förstå vad samverkan innebär, inte bara parterna, säger Göran Malmberg.

Nils Karlsson menar att den nya samverkan även innebär utmaningar för de fackligt förtroendevalda.

–I och med att man utvecklar chef- och medarbetarrollerna blir det en ny roll för oss, säger han.

I de län där man tidigare har haft samverkansavtal finns en viss förvirring över de olika begreppen. Samverkan enligt det nya centrala samverkansavtalet ser lite annorlunda ut än tidigare.

–Många av dem som har haft samverkansavtal tidigare säger att man kanske skulle ha ett annat namn för att skilja det man har nu från det man gjorde tidigare. Det skulle till exempel kunna heta "Utveckling för framtiden" istället, säger Karna Tillheden.

”Både chefer och
medarbetare måste tro
på att samverkan ger
bättre verksamhet och
en större arbetsglädje.
Det finns stora vinster
med samverkan som
man kanske inte ser
från början.”

Karna Tillheden, Seko

Arbetsområde Samverkan

Arbetsområdet Centrala parterers stöd till samverkan på lokal nivå syftar till att ge lokala parter på myndigheterna kunskap om de tankar som ligger till grund för det centrala samverkansavtalet, samt förutsättningar att utveckla en lokal samverkan utifrån den egna verksamhetens behov.

Under 2017 genomförde arbetsområdet fyra seminarier för att informera om det nya centrala samverkansavtalet, Samverkan för framtiden.

– Syftet med seminarierna var att parterna gemensamt skulle beskriva bakgrunden och intentionerna med det nya avtalet. Vi hade som krav att myndigheterna skulle komma partsgemensamt, säger Johan Huhtamaa, som representerar Arbetsgivarverket i arbetsområdets styrgrupp.

Totalt deltog drygt 80 myndigheter i seminarierna, vilket nästan motsvarar en tredjedel av Partsrådets medlemmar.

– De siffrorna är vi jättenöjda med. Det visar att det finns ett stort intresse för frågorna, konstaterar Johan Huhtamaa.

Arbetsområdet tog också fram ett webbverktyg för samverkan under året. Verktyget lanserades i samband med det sista seminarietillfället, i början på oktober, och ligger på arbetsområdets flik på Partsrådets hemsida.

Webbverktyget utgår från grundbultarna i samverkansavtalet Samverkan för framtiden. Det finns tre faser att arbeta sig igenom – en förberedelsefas, en genomförandefas och en uppföljningsfas – och fem olika steg: Varför? Hur? Idag och framöver, Stöd samt Avstämning. Tanken är att man ska kunna följa processen från början till slut, men också kunna gå in under enskilda steg och även hoppa mellan de olika stegen, utifrån de behov man har på myndigheten.

– Tankarna har varit att ta fram ett verktyg där lokala parter kan få hjälp när de tecknar, reviderar eller utvärderar sina lokala samverkansavtal. Det ska vara en konkret hjälp att komma igång med det lokala samverkansarbetet, säger Oskar Falk, som representerar OFR/S,P,O i styrgruppen.

Under de olika stegen i webbverktyget finns inspirationsmaterial i form av artiklar, filmer och poddar. Det är bland annat intervjuer med partsföreträdare på myndigheter som har arbetat med samverkan och diskussioner om varför man ska samverka.

Samverkan är ett arbetsområde som har funnits länge och som Oskar Falk och Johan Huhtamaa tycker har en given plats i Partsrådet.

– Samverkan är en central del i dialogen mellan chefer och medarbetare och även mellan parterna lokalt. För Partsrådets del handlar det mycket om att sprida kunskap och ge råd och tips om hur man kan tänka. Vi kan inte komma med färdiga lösningar, de måste man skapa lokalt. Vi kan bara ge vägledning. Då är det viktigt att centrala parter pratar med en röst, säger Oskar Falk.

– Vi centrala parter har en viktig roll att lyfta fram samverkan som partssystem. Vi säger inte att man måste ha samverkan, men vi tror att det är bra i många verksamheter och det är också något som vi parter på central nivå tror mycket på, säger Johan Huhtamaa.



Johan Huhtamäki och Oskar Falk

Innovativa tankar på Musikverket

Hur kan man som myndighet bli nytänkande och få in innovation och utveckling som en naturlig del i verksamhetsutvecklingen? Vi ställde frågan till lokala parter på Musikverket – en av myndigheterna som deltog i den inspirationsdag om innovation som Partsrådet anordnade i december 2017.

På Musikverket blandas gammalt och nytt. Myndigheten har delvis sina rötter i Kungliga Musikaliska Akademien, som grundades 1771, och de gamla samlingarna från den tiden finns fortfarande bevarade.

Gerhard Kunosson, administrativ chef på Musikverket och ställföreträdande generaldirektör, Lena Drake, företrädare för OFR/S,P,O på myndigheten, och Emma Emanuelsson, Saco-S, funderar på hur man kan arbeta mer innovativt.

Idag finns Musikverket på fem olika platser i Stockholm, varav Scenkonstmuseet på Sibyllegatan är en. Museet öppnades våren 2017 och rymmer ett flertal interaktiva och innovativa inslag. Ett av flera exempel är Ljudskogen – en levande audiovisuell miljö med vibrerande plattor i golvet,

spelbara strängar från golv till tak och föränderliga ljusinstallationer, där besökarna själva kan skapa musik. Ljudskogen är anpassad efter folk med olika funktionsvariationer. Även den som sitter i rullstol kan ta sig fram i miljön och döva kan känna vibrationerna från strängarna.

–Vi pratar mycket om nya sätt att nå ut med vårt kulturarv, säger Emma Emanuelsson och får medhåll av de andra.

–Vi behöver brainstorma kring framtidens arbetsätt, menar Gerhard Kunosson.

Han ser framför sig att Scenkonstmuseet inom några år kan bli ett digitalt museum. Att man kan sitta i en helt annan del av Sverige och ändå ta del av utställningar och samlingar och följa med på en rundvandring i museet.



Emma Emanuelsson, Lena Drake och Gerhard Kunosson

INNOVATIVA SATSNINGAR

Även i det interna arbetet försöker myndigheten ligga i framkant och vara innovativ. Ett exempel är en satsning på att få alla på myndigheten att förstå vad Wikipedia är, som genomfördes under senhösten 2017. Under en dag las myndighetens övriga verksamheter ned. Medarbetarna satt istället och skrev texter till Wikipedia och la upp material. Totalt laddades 250 filer upp, framför allt bilder.

–Vi måste nå ut med kunskap där folk söker den, säger Emma Emanuelsson, som är kommunikator och en av initiativtagarna till satsningen.

Ett annat exempel är att alla myndighetens chefer under en dag har fått prova på att praoa på en annan avdelning, för att se hur man lägger upp arbetet där, och på så sätt kunna få nya uppslag och inspiration att ta med till den egna avdelningen.

–Vi har även tankar kring så kallad crowdsourcing, eventuellt med inslag av gamification för att öka motivationen. Kanske skulle man exempelvis kunna få intresserade att hjälpa till med renskrivning av skannade handskrivna katalogkort, säger Lena Drake.

VIKTIGT MED FÖRÄNDRING

Vad är det då som krävs för att man ska få in det innovativa tänkandet i vardagen?

–Att det finns tid. Och framför allt att man tillåts tänka innovativt, säger Emma Emanuelsson.

–Många myndigheter har en tajt budget. Då finns risk för att de ekonomiska ramarna kan vara hämmande, att de anställda känner att det inte är någon idé att komma med innovativa idéer, säger Gerhard Kunosson.

Han betonar vikten av förändring inom en verksamhet.

–Bara genom att ändra kommer man på nya saker. Om man slutar att förändra en verksamhet finns man snart inte längre, säger han och menar att det är viktigt att från början bjuda in dem som är skeptiska till förändringen.

Att innovationsarbetet är partsgemensamt ser de alla som en förutsättning för att det alls ska fungera.

–När man arbetar partsgemensamt är frågan förankrad redan från början. Det blir aldrig någon uppförsbacke, säger Gerhard Kunosson.

INSPIRATIONSdag OM INNOVATION

I december 2017 anordnade Partsrådets nya arbetsområde Innovation och utveckling ur ett partsperspektiv en inspirationsdag om innovation. Parterna från Musikverket fanns med bland deltagarna.

Under dagen fick de ta del av de senaste innovationerna på en global nivå och även höra hur man arbetar med innovationer på andra myndigheter.

–Jag blev jättepeppad efteråt, det är verkligen ett privilegium att kunna gå på Partsrådets seminarier. Men vad händer sedan? Jag skulle egentligen vilja att alla på myndigheten kunde gå och att man sedan hade en uppföljande dag på myndigheten, säger Lena Drake.

–Partsrådet kan fungera som en katalysator för myndigheternas innovationsarbete genom att ha intressanta seminarier, menar Gerhard Kunosson.

” När man arbetar parts-
gemensamt är frågan
förankrad redan från
början. Det blir aldrig
någon uppförsbacke.”

Gerhard Kunosson, arbetsgivarrepresentant

Arbetsområde Innovation och utveckling

Arbetsområdet Innovation och utveckling ur ett partsperspektiv stödjer lokala parter i sitt innovationsarbete och ökar kunskapen om vad det innebär att vara en innovativ och utvecklande verksamhet, inom ramen för myndighetens uppdrag. Arbetsområdet ska inspirera och visa på vilka sätt man kan vara innovativ i sitt arbete och stödja nya arbetssätt. Arbetsområdet bildades 2017. Det är en utveckling av det tidigare arbetsområdet Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd.

– Begreppet innovation tar allt större plats i samhällsdebatten. Myndigheterna har i uppdrag att vara innovativa. Det handlar bland annat om att ta tillvara på de tekniska möjligheterna och att erbjuda de bästa tjänsterna till våra medborgare, säger Nikki Vagnér på Arbetsgivarverket, som är ordförande för arbetsområdets styrgrupp.

– Vi lever i en samtid där allt förändras allt snabbare. Det finns en förväntan också på att myndigheterna förändras. Vi måste tänka på hur vi kan skapa miljöer för innovation. Det handlar både om att skapa kreativa miljöer och att använda den teknik som finns, för att kunna kliva in i den utveckling som finns, säger Mattias Torell, Saco-S representant i styrgruppen.

2017 var ett uppstartsår för arbetsområdet, då mycket tid ägnades åt att få en gemensam bild av vad innovation är och att planera aktiviteter för kommande år. I december hade arbetsområdet ett inspirationsseminarium med fyra olika föreläsare, som utifrån olika infallsvinklar pratade om innovation.

Under 2018 drar arbetsområdet igång med aktiviteter på allvar. Då kommer man att ordna innova-

tionsfrukostar med bland annat forskare, erbjuda studiebesök i verksamheter som har arbetat med innovation och utveckling och ha innovationslabb, då partsföreträdare får möjlighet att prova på att arbeta med innovationer på ett väldigt handfast sätt.

Både Mattias Torell och Nikki Vagnér tycker att det är viktigt att arbeta partsgemensamt med frågor som rör innovation och utveckling. Att Partsrådet har detta som ett arbetsområde känns därför väldigt naturligt.

– På central nivå är parterna överens om att det behövs satsningar på innovation och utveckling. Då är det viktigt att lokala parter också gör det partsgemensamt. Det här är något som vi tillsammans vill satsa på. Det är ett viktigt utvecklingsområde. Det är bra att arbeta partsgemensamt när man ska ta sig an stora och komplexa frågor, säger Mattias Torell.

– Det är en bra utgångspunkt att göra det här tillsammans, arbetsgivare och fackliga parter. När man har varit tillsammans på till exempel en inspirationsdag kan man lättare göra verklighet av idéer och uppslag på den egna myndigheten, säger Nikki Vagnér.



Nikki Vagnér och Mattias Torell

Årsredovisning för räkenskapsåret 2017

Styrelsen för Partsrådet avger följande årsredovisning.

Om inte annat anges, redovisas belopp i kronor. Uppgifter inom parentes avser föregående år.

Förvaltningsberättelse

ALLMÄNT OM PARTSRÅDET

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.

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 arbetstagsidan. Till representantskapets ansvarsområde hör bland annat att fastställa Partsrådets årsredovisning och besluta om ansvarsfrihet för styrelsens ledamöter.

Under 2017 träffades representantskapet en gång. De omvärldsbevakande delarna av mötet var en inspirerande föreläsning och workshop med doktor Carl Henrik Ek om artificiell intelligens.

Under året sammanträdde Partsrådets styrelse 7 (7) gånger. Styrelsen har vidare genomfört ett uppskattat gemensamt startmöte för de nya arbetsområdenas styrgrupper, tagit fram en så kallad hisspitch för Partsrådet och fattat beslut om en IT-strategi och riktlinjer för informationssäkerhet och IT-verksamhet. Partsrådet har under året upphandlat en kommunikationsbyrå. Ett avtal finns nu som löper 2017-05-01 – 2019-04-30.

Verksamheten är finansierad av arbetsgivaravgifter, 0,055 procent av lönesumman hos respektive arbetsgivare som tillämpar avtalet. Parterna avtalar om avgiftsnivåerna. Under 2017 mottog Partsrådet avgifter om totalt 59,7 (13,6 då avgifter betalades först fr.o.m. oktober 2016) mkr.

PARTSRÅDETS EKONOMISKA UTVECKLING

I SAMMANDRAG

Flerårsöversikt tkr	2017	2016	2015
Nettoomsättning	59 736	13 674	70
Årets resultat	48 372	2 242	-13 052
Resultat efter finansiella poster	47 862	4 804	-10 365
Balansomslutning	263 902	216 805	217 045
Eget kapital	245 037	198 121	198 126
Soliditet, %	92,8	91,3	96,3

Nyckeltalsdefinitioner framgår av not 1

Under året har Partsrådet tillsammans med Trygghetsstiftelsen flyttat till nya lokaler på Regeringsgatan 67 i Stockholm. Partsrådet delar även IT-stöd och ekonomisk-administrativa funktioner med Trygghetsstiftelsen. De båda organisationerna har en likalydande kapitalpolicy med placeringsreglemente, för att ha bästa möjliga förutsättningar för låga förvaltningskostnader.

Det egna kapitalet uppgick vid årets slut till 245,0 (198,1) mkr. Den uppskjutna skatteskulden i periodiseringsfonderna uppgick till 2,7 (3,4) mkr.

Viktiga förhållanden och väsentliga händelser

VERKSAMHET INOM ARBETSOMRÅDEN

I 2016 års avtalsrörelse slöt parterna en överenskomst om särskilda utvecklingsområden som påverkat verksamheten från 1 januari 2017. En ny överenskomst har slutits i 2017 års avtalsrörelse som påverkar verksamheten först från och med 1 januari 2018.

Under verksamhetsåret 2017 bedrevs verksamhet inom framför allt tre av de fyra avtalade arbetsområdena. Med anledning av pågående centrala förhandlingar och personbyten var arbetet inom arbetsområdet Centrala parter stöd till lokal lönebildning i stort sett vilande under året.

Arbetsområdet Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå ska ge lokala parter kunskap om de tankar som ligger till grund för ramavtalet Samverkan för framtiden och förutsättningar och inspiration för att kunna utveckla en samverkan utifrån den egna verksamhetens behov och förutsättningar i enlighet med intentioner i avtalet. Arbetsområdet har under året genomfört fyra efterfrågade seminarier för att introducera det nya ramavtalet Samverkan för framtiden som började gälla 1 januari 2017. Ett krav var att både arbetsgivare och fack från samma myndighet deltog. 330 deltagare kom, varav 41 procent arbetsgivar- och 59 procent arbetstagarföreträdare. Arbetet med att ta fram ett webbaserat verktyg utifrån befintligt stödmaterial om hur lokala parter kan bygga en samverkansprocess har slutförts och publicerades på Partsrådets hemsida i oktober 2017. Verktyget ger stöd för partsgemensamt arbete lokalt och som inspiration för de olika stegen i utvecklingsprocessen av lokal samverkan finns poddar, filmer, diskussionsfrågor och begrepp att reflektera kring.

Det nya arbetsområdet Innovation och utveckling ur ett partsperspektiv ska stödja lokala parter i sitt innovationsarbete och öka kunskapen om vad det innebär att vara en innovativ och utvecklande verksamhet, inom ramen

för myndighetens uppdrag. Fokus ligger på nyskapande utöver den traditionella vardagliga verksamhetsutvecklingen. Arbetsområdet startade sin verksamhet under året med att upphandla en operativ resurs och tillsammans upparbeta kompetens inom området. I december 2017 genomfördes ett uppskattat heldagsseminarium med rubriken Inspiration, idégenerering och innovation med fyra namnkunniga föreläsare. 30 deltagare, varav 14 arbetsgivar- och 16 arbetstagarföreträdare från 15 olika myndigheter deltog. Artiklar och kortare filmer från föreläsningarna har publicerats på Partsrådets hemsida i början på 2018.

Arbetsområdet Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv har i uppdrag att fortsätta arbeta med arbetsmiljöfrågor, nu med särskilt fokus på det som kan bidra till att motverka ohälsa och främja hälsa och välbefinnande i arbetslivet för att därmed påverka sjuktalen i nedåtgående riktning. Syftet är att stödja lokala parter i deras arbete med att förebygga, samverka och hantera arbetsmiljöfrågor. Under 2017 genomfördes tio utbildningstillfällen med totalt 217 deltagare, varav 45 procent arbetsgivar- och 55 procent arbetstagarföreträdare. Vidare genomfördes fem öppna seminarier med 190 deltagare, varav 57 procent arbetsgivar- och 43 procent arbetstagarföreträdare på tre teman:

- Att möta medborgare med rättshaveristiskt beteende
- Att bedöma och förbättra den organisatoriska arbetsmiljön (tre tillfällen)
- Att hitta balans mellan arbete och privatliv

De 407 deltagarna i aktiviteterna har kunnat hämta utbildningsdokumentation på Partsrådets inloggningsskyddade intranät. Totala antalet sidvisningar på intranätet var 2 203. Vidare identifierade och grupperade arbetsområdet redan framtagna utbildningsavsnitt,

seminarier, verktyg och materialet på hemsidan i syfte att öka tillgängligheten och användbarheten för lokala parter. De nya rubrikerna är: Arbetsmiljö A-Ö, Tema i fokus och Hot på jobbet. Teman under Tema i fokus är Friskfaktorer, Riskfaktorer, Psykisk hälsa, Kontaktyrken, Lokala parter arbete samt Hot på jobbet. Vidare har en av arbetsmiljöutbildningarna, Systematiskt arbetsmiljöarbete – vilka regler styr, gjorts tillgänglig och paketerats för att kunna publiceras som e-utbildning tidigt våren 2018. Representanter för lokala parter har deltagit i en fokusgrupp och i enskilda intervjuer för att ge en djupare förståelse för hur e-utbildningar ska läggas upp för att spegla lokala parter behov.

Att år 2017 innebar en nystart av arbetsområdena har påverkat omfattningen av verksamheten. Kostnaderna för verksamheten inom Partsrådets arbetsområden uppgick till 9,3 (13,6) mkr inklusive moms, då Partsrådet är skyldigt att betala moms på verksamhetens kostnader. Av detta belopp utgjorde 1,9 (0,2) kostnader för arbetstagarkonsulters insatser hos tre myndigheter. Partsrådets hemsida har utvecklats med nya verktyg. För att förbättra tillgängligheten produceras filmer sedan hösten alltid med textning som tillval. Partsrådets kostnader för extern kommunikation uppgick till 1,5 (1,5) mkr. En specifikation av verksamhetens kostnader finns i not 2.

PARTSRÅDETS VERKSAMHET I SAMMANDRAG

Antal om inte annat anges	2017	2016
Aktiviteter - utbildningar och seminarier	20	38
Deltagare i aktiviteter	750	1 432
Andel som ansåg aktiviteten givande eller mycket givande (%)	81	81
Andel som ansåg att aktiviteten varit till stor eller mycket stor nytta i uppdraget som partsföreträdare (%)	70	64
Andel av 248 myndigheter (motsv.) som deltagit i minst en aktivitet (%)	49	61
Prenumeranter på hemsidans nyheter	1 533	1 058
Besökare i månaden på hemsidan	1 539	966
Sidvisningar på hemsidan	53 133	51 306
Publicerade filmer på hemsidan	9	14
Visningar av filmerna	759	727
Sidvisningar på intranätet	2 203	2 201
Sidvisningar på verktyget www.hotpajobbet.se	11 411	13 395

Partsrådets kostnader för administration uppgick till 4,4 (4,7) mkr, varav kostnader för styrelse och gemensam kanslipersonal var 2,5 (2,4) mkr, se noterna 3 och 4. Under åren 2017 och 2016 investerade Partsrådet inte i anläggningstillgångar. År 2015 investerade Partsrådet 0,5 mkr i utvecklingen av hemsidan och ett nytt intranät för deltagare i Partsrådets aktiviteter. Investeringen skrivs av på tre år.

KAPITALFÖRVALTNING

Under 2017 tillämpades den under 2016 implementerade omarbetade kapitalpolicyn med placeringsreglemente hela året. Portföljen är diversifierad på fem tillgångslag för att säkra en långsiktigt stabil kapitalförvaltning. Riktvärdena för portföljfördelningen är 60 procent räntor varav 40 procent i svenska räntor, 10 procent i nordiska företagsobligationer samt 10 procent i globala företagsobligationer; och 40 procent i aktier varav 20 procent i svenska och 20 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 253,5 (198,2) mkr, varav de räntebärande portföljerna svarade för 60 (57) procent och de aktie-relaterade portföljerna för 40 (43) procent. Statliga arbetsgivare betalade avgift till Partsrådet hela året. Aktiemarknaden utvecklades positivt under året och för att hålla strukturen nära kapitalpolicyns fördelning köpte Partsrådet i huvudsak på räntesidan. Den räntebärande portföljen är nedskriven med 4,5 mkr (3,4 mkr). Tillgångarnas sammantagna marknadsvärde uppgick till 283,6 (220,5) mkr, och översteg således det bokförda värdet med 33,6 (22,3) mkr.

Finansnettot uppgick till 1,9 (9,5) mkr. Erhållna aktie-utdelningar och ränteintäkter uppgick till 3,0 (9,0) mkr, och realisationsvinster till 0 (0,6) mkr. Nedskrivning/återföring av kortfristiga placeringar samt övriga finansiella kostnader uppgick till -1,1 (0,1) mkr. Partsrådets placeringar sker med etiska villkor. I tabellen redovisas de externa förvaltarnas avkastning på det kapital de förvaltat, definierad som direkt avkastning i form av räntor, utdelningar samt marknadsvärdeförändringar i procent.

AVKASTNING I KAPITALFÖRVALTNINGEN

Procent	Partsrådet	Index	Differens
Svenska aktier	9,79 (9,27)	9,96 (9,61)	-0,17 (-0,34)
Globala aktier	11,73 (15,39)	12,00 (15,67)	-0,27 (-0,28)
Räntekonsortiet (Sverige)	0,60 (1,13)	0,03 (0,80)	0,57 (0,33)
Företagsobligations-konsortiet (Norden)	1,80 (1,11)	1,34 (0,80)	0,46 (0,31)
Globala företags-obligationer	4,35 (-0,62)	3,45 (-1,16)	0,9 (0,54)

Partsrådet är skyldigt att betala skatt på kapitalavkastningen. Skattesatsen för 2017 års inkomster är 22 (22) procent. Årets skattekostnad var 1,0 (1,8) mkr.

Resultaträkning

Belopp i kr

VERKSAMHETENS INTÄKTER	NOT	2017	2016
Avgifter från statliga arbetsgivare	1	59 724 120	13 608 389
Övriga verksamhetsintäkter		11 599	66 080
Summa verksamhetens intäkter		59 735 719	13 674 469
VERKSAMHETENS KOSTNADER			
Verksamhet	2	-9 284 050	-13 646 235
Administration	3, 4	-4 445 580	-4 754 157
Summa verksamhetens kostnader		-13 729 630	-18 400 392
Verksamhetsresultat		46 006 089	-4 725 923
RESULTAT FRÅN FINANSIELLA POSTER			
Ränteintäkter		-35 416	6 008 372
Utdelningar		2 996 986	2 971 936
Realisationsvinster		0	589 007
Nedskrivning/återföring av kortfristiga placeringar		-1 043 022	45 403
Övriga finansiella kostnader		-62 582	-84 525
Summa finansiella intäkter		1 855 966	9 530 193
Resultat efter finansiella poster		47 862 055	4 804 270
Bokslutsdispositioner		1 480 537	-757 886
Skatt på årets resultat		-970 173	-1 804 397
ÅRETS VINST		48 372 419	2 241 987

Balansräkning

Belopp i kr

TILLGÅNGAR	2017-12-31	2016-12-31
Anläggningstillgångar		
Immateriella anläggningstillgångar	0	166 667
SUMMA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR	0	166 667
Omsättningstillgångar		
Kortfristiga fordringar		
Övriga fordringar	1 459 384	658 601
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	6 283 764	7 088 603
Summa kortfristiga fordringar	7 743 148	7 747 204
Kortfristiga placeringar	253 474 851	198 179 695
Kassa och bank	2 684 217	10 717 959
SUMMA OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR	263 902 216	216 644 858
SUMMA TILLGÅNGAR	263 902 216	216 811 525
EGET KAPITAL OCH SKULDER		
Eget kapital		
Balanserat kapital	198 121 096	198 126 109
Kapitaltillskott/uttag Statshälsan	-1 456 196	-2 247 000
Årets resultat	48 372 419	2 241 987
SUMMA EGET KAPITAL	245 037 319	198 121 096
Obeskattade reserver		
Periodiseringsfonder	14 131 658	15 612 195
SUMMA OBESKATTADE RESERVER	14 131 658	15 612 195
Kortfristiga skulder		
Leverantörsskulder	4 083 705	2 269 749
Övriga skulder	41 937	109 540
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	607 597	698 945
SUMMA KORTFRISTIGA SKULDER	4 733 239	3 078 234
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER	263 902 216	216 811 525

Noter

NOT 1 REDOVISNINGS- OCH VÄRDERINGSPRINCIPER

Årsredovisningen upprättas med tillämpning av årsredovisningslagen (1995:1554) och för första gången enligt Bokföringsnämndens BFAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3). Uppställningen av resultaträkningen följer K3.

RESULTATRÄKNINGEN

Verksamhetens intäkter

Verksamheten är finansierad av arbetsgivaravgifter, 0,055 procent av lönesumman hos respektive arbetsgivare som tillämpar avtalet. Parterna avtalar om avgiftsnivåerna. Statens tjänstepensionsverk (SPV) beräknar och samlar in varje arbetsgivares avgiftsbelopp åt Partsrådet. Under 2017 mottog Partsrådet avgifter om totalt 59,7 (13,6 då avgifter på grund av avtalad avgiftsrabatt betalades först fr.o.m. oktober 2016) mkr.

I samband med kollektivavtalsstiftelsen Statshälsans avveckling år 2011 och 2013 fick Partsrådet sammanlagt 7,6 mkr att förvalta. Nu är medlen förbrukade. Medlen skulle enligt stiftelsens ändamål användas för att främja god arbetsmiljö och motverka ohälsa för arbetstagare i staten. Partsrådet har genom åren främst använt medlen för att finansiera en del av verksamheten inom arbetsområdet Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv.

Ersättningar till anställda

Löpande ersättningar till anställda i form av löner, sociala avgifter och liknande kostnadsförs i takt med att de anställda utför tjänster. Eftersom alla pensionsförpliktelser klassificerats som avgiftsbestämda redovisas en kostnad det året pensionen tjänas in.

För styrelsens ordförande är det fasta arvudet 36 tkr per år, för vice ordförande 24 tkr, för övriga ordinarie ledamöter 18 tkr samt för suppleanter 6 tkr. Därutöver utgår 2 tkr per sammanträde till ordinarie ledamot eller ersättare för denna 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 58 (55) procent kvinnor och 42 (45) procent män.

BALANSRÄKNINGEN

Tillgångar, skulder och avsättningar värderas till anskaffningsvärde om inget annat anges nedan.

Immateriella anläggningstillgångar

Immateriella anläggningstillgångar värderas till anskaffningsvärde minskat med ackumulerade av- och nedskrivningar.

Avskrivning sker linjärt över tillgångens beräknade nyttjandeperiod. Följande avskrivningstider tillämpas:

Utvecklingskostnader: 3 år

Finansiella tillgångar

Finansiella tillgångar och skulder redovisas i enlighet med kapitel 11 (Finansiella instrument värderade utifrån anskaffningsvärdet) i BFNAR 2012:1.

Det innebär att en finansiell tillgång eller finansiell skuld tas upp i balansräkningen när Partsrådet blir part i instrumentets avtalsmässiga villkor. En finansiell tillgång tas bort från balansräkningen när den avtalsenliga rätten till kassaflödet från tillgången har upphört eller reglerats. Detsamma gäller när de risker och fördelar som är förknippade med innehavet i allt väsentligt överförs till annan part och Partsrådet inte längre har kontroll över den finansiella tillgången. En finansiell skuld tas bort från balansräkningen när den avtalade förpliktelsen fullgjorts eller upphört.

Finansiella tillgångar värderas vid första redovisningstillfället till anskaffningsvärde, inklusive eventuella transaktionsutgifter som är direkt hänförliga till förvärvet av tillgången.

Finansiella omsättningstillgångar värderas efter första redovisningstillfället till det lägsta av anskaffningsvärdet och nettoförsäljningsvärdet på balansdagen.

Partsrådet har definierat två värdepappersportföljer,

en aktieportfölj och en ränteportfölj. Båda portföljerna ingår i posten Kortfristiga placeringar i balansräkningen. För de instrument som ingår i någon av dessa portföljer tillämpas värderingsprincipen på portföljen som helhet. Det innebär att vid prövning av lägsta värdets princip avräknas orealiserade förluster mot orealiserade vinster inom respektive portfölj. Alla transaktioner med värdepapper redovisas på likviddagen.

Materiella anläggningstillgångar

Materiella anläggningstillgångar skrivs av systematiskt över tillgångens bedömda nyttjandeperiod. När tillgångarnas avskrivningsbara belopp fastställs, beaktas i förekommande fall tillgångens restvärde. Linjär avskrivningsmetod används.

Belopp upp till ett halvt prisbasbelopp kostnadsförs direkt.

Följande avskrivningstider tillämpas:

Datautrustning	4 år
Inventarier	4 år

Nyckeltal

Soliditet: Eget kapital + 78 % av obeskattade reserver / Balansomslutningen

NOT 2. KOSTNADER FÖR VERKSAMHET

Belopp i tkr

	2017	2016
Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv	4 421	567
Centrala parterers stöd till lokal lönebildning	15	1 095
Centrala parterers stöd till samverkan på lokal nivå	503	383
Innovation och utveckling ur ett partsperspektiv	1 000	7 767
Finansiering av arbetstagarkonsulter	1 902	182
Särskilda partsgemensamma åtgärder	0	502
Extern kommunikation	1 473	1 471
SUMMA	9 284	13 646

NOT 3. PERSONAL

Medelantalet anställda var under året 1 (1).

NOT 4. KOSTNADER FÖR ADMINISTRATION

Belopp i tkr

	2017	2016
Styrelsen och revisorer	461	443
Representantskap	95	71
Gemensam kanslipersonal	2 003	1 982
Finansieringspolicy och kapitalhanteringsfrågor	0	128
Ekonomi, redovisning och IT	954	713
Lokalkostnader	347	261
Kursarrangemang och övrig administration	418	512
Utvecklingskostnader	167	644
SUMMA	4 445	4 754

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

Stockholm 2018-03-22

Eva Liedström Adler
Ordförande

Lena Emanuelsson
Vice ordförande

Anna Falck

Roger Pettersson

Åsa Krook

Åsa Erba-Stenhammar

Revisionsberättelse

Till representantskapet i Rådet för partsgemensamt 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 avtalsområdet för år 2017.

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 2017 och av dess finansiella resultat för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att representantskapet fastställer resultaträkningen och balansräkningen för föreningen.

GRUND FÖR UTTALANDEN

Vi har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt dessa standarder beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till föreningen enligt god revisorssed i Sverige och 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 våra uttalanden.

STYRELSENS ANSVAR

Det är styrelsen som har ansvaret för att årsredovisningen upprättas och att den ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen. Styrelsen ansvarar även för den interna kontroll som den 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 styrelsen för bedömningen av föreningens förmåga att fortsätta verksamheten. Den upplyser, när så är tillämpligt, 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 realistiskt alternativ till att göra något av detta.

REVISORNS ANSVAR

Våra 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, och att lämna en revisionsberättelse som innehåller våra uttalanden. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisions-sed 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 professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen.

Dessutom:

- identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risken 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

inefatta 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.

RAPPORT OM ANDRA KRAV ENLIGT LAGAR OCH ANDRA FÖRFATTNINGAR SAMT STADGAR

UTTALANDEN

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 2017 samt av förslaget till dispositioner beträffande föreningens vinst eller förlust.

Vi tillstyrker att representantskapet disponerar vinsten enligt det presenterade förslaget och beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

GRUND FÖR UTTALANDEN

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 och 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 våra uttalanden.

STYRELSENS ANSVAR

Det är styrelsen som har ansvaret för förslaget till dispositioner beträffande föreningens vinst eller förlust samt 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.

Vårt mål beträffande revisionen av förslaget till dispositioner av föreningens vinst eller förlust, och därmed vårt uttalande om detta, är att med rimlig grad av säkerhet bedöma om förslaget är förenligt med stadgarna.

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, eller att ett förslag till dispositioner av föreningens vinst eller förlust inte är förenligt med stadgarna.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen och förslaget till dispo-

sitioner av föreningens vinst eller förlust grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på vår professionella 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. Som underlag för vårt uttalande om styrelsens förslag till dispositioner beträffande föreningens vinst eller förlust har vi granskat om förslaget är förenligt med stadgarna.

KPMG

Stockholm den 22 mars 2018



Fredrik Sjölander

Auktoriserad revisor KPMG AB



Elisabet Falemo

Förtroendevald revisor



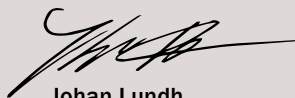
Peter Löfvendahl

Förtroendevald revisor



Mats Eriksson

Förtroendevald revisor



Johan Lundh

Förtroendevald revisor

Representantskap, styrelse och partsgrupper 31 december 2017

REPRESENTANTSKAPET

LEDAMÖTER ARBETSGIVARVERKET

Karl Pfeifer, Arbetsgivarverket
Lotta Liljegren, Arbetsmiljöverket
Eva Nelson, Försvarets materielverk
Stina Nyström, Försvarsmakten
Andreas Backlund, Institutet för språk- och folkminne
Helén Björkman, Kammarkollegiet
Ingrid Granrot, Karlstad universitet
Marie Lyxell Stålnacke, Lantmäteriet
Eva Andersson, Livsmedelsverket
Anna-Sara Peterson, Länsstyrelsen i Jönköping län
Kajsa Möller, Polismyndigheten
Rebecca Källskog, Post- och telestyrelsen
Lena Fröidstedt, Riksarkivet
Eva Öquist, Stockholms konstnärliga högskola
Claes Vallin, Svenska kraftnät

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
Jerker Ambjörn, Sveriges ingenjörer

LEDAMÖTER SEKO

Fredrik Bäckström, Seko
Lena Johansson, Seko
Kenth Konradsdal, Seko
Helen Thornberg, Seko
Patrik Öhrnell, Seko

STYRELSE

ORDINARIE LEDAMÖTER

Eva Liedström Adler, ordförande,
Arbetsgivarverket

Anna Falck, Arbetsgivarverket
Åsa Krook, Arbetsgivarverket
Åsa Erba-Stenhammar, OFR/S,P,O
Lena Emanuelsson, vice ordförande, Saco-S
Roger Pettersson, Seko

PERSONLIGA SUPPLEANTER

Petra Pfeiff, Arbetsgivarverket
Ken Johnsson, Arbetsgivarverket
Anders Stålsby, Arbetsgivarverket
Björn Kellert, OFR/S,P,O
Elisabeth Mohlkert, Saco-S
Chaker Nassar, Seko

REVISORER

ORDINARIE REVISORER

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

PERSONLIGA SUPPLEANTER

Christina Gellerbrant Hagberg, Arbetsgivarverket
Stefan Eklund, 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

ARBETSMILJÖ UR ETT PARTSPERSPEKTIV

Anders Stålsby, ordförande, Arbetsgivarverket
Tarja Nevala, Arbetsgivarverket
Matilda Nyström Arnek, Arbetsgivarverket

Marita Larsson, OFR/S,P,O

Anders Lindström, Saco-S

Chaker Nassar, Seko

OPERATIVA RESURSER

Annika Nilsson, operativt ansvarig
Ylva Nordling, operativ resurs

CENTRALA PARTERS STÖD TILL LOKAL LÖNEBILDNING

Anna Falck, ordförande, Arbetsgivarverket
Ken Johnsson, Arbetsgivarverket
Matilda Nyström Arnek, Arbetsgivarverket
Åsa Erba Stenhammar, OFR/S,P,O
Lena Emanuelsson, Saco-S
Helen Thornberg, Seko

CENTRALA PARTERS STÖD TILL SAMVERKAN PÅ LOKAL NIVÅ

Ken Johnsson, ordförande, Arbetsgivarverket
Johan Huhtamaa, Arbetsgivarverket
Malin Lundgren, Arbetsgivarverket
Oskar Falk, OFR/S,P,O
Magnus Berg, Saco-S
Roger Pettersson, Seko

INNOVATION OCH UTVECKLING UR ETT PARTSPERSPEKTIV

Nikki Vagnér, ordförande, Arbetsgivarverket
Brita Hybinette, Arbetsgivarverket
Ann-Christin Nilsson, Arbetsgivarverket
Anna Nilsson, OFR/S,P,O
Mattias Torell, Saco-S
Fredrik Bäckström, Seko

OPERATIV RESURS

Cecilia Åkerblom

BESLUTSGRUPP FÖR FINANSIERING

AV ARBETSTAGARKONSULTER

Christian Camitz, OFR/S,P,O
Jerker Ambjörn, Saco-S
Fredrik Bäckström, Seko

OBSERVATÖR

Stefan Lagervall, Arbetsgivarverket

Partsrådet är en ideell organisation som består av arbetsgivare och fack på central nivå inom staten. Tillsammans tillhandahåller vi verktyg för ett bättre arbetsliv, bättre lönebildning, bättre arbetsmiljö, bättre samverkan och bättre utveckling på statliga arbetsplatser.

