

Verksamhetsberättelse 2013



Partsrådet stöttar de lokala parterna inom fyra arbetsområden

Partsrådet är en ideell förening där medlemmarna är Arbetsgivarverket och de tre arbetstagarorganisationerna OFR/S,P,O, Saco-S och SEKO.

Partsrådets styrka är kraften i att samtliga parter på den statliga arbetsmarknaden samverkar. Partsrådet är på det sättet en unik organisation.

Vi stöttar lokala parter på myndigheter över hela landet. Under 2013 skedde detta inom fyra arbetsområden:

CENTRALA PARTERS STÖD TILL LOKAL SAMVERKAN

Vi har stimulerat myndigheter att diskutera sina samverkansformer och har därmed bidragit till bättre lokala samverkansavtal.

FÖRÄNDRING OCH UTVECKLING – ETT KONSTANT TILLSTÅND

Vi har stöttat myndigheter i deras pågående förändrings- och utvecklingsarbete.

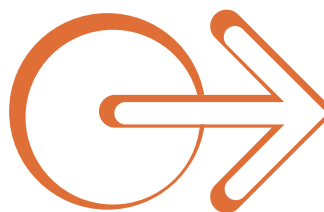
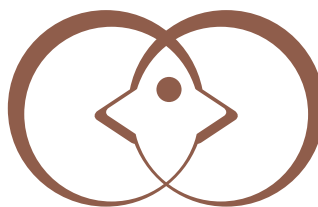
CENTRALA PARTERS STÖD TILL LOKAL LÖNEBILDNING

Vi har tillhandahållit metodstöd för att analysera löneskillnader mellan kvinnor och män. Vi har genomfört olika temaseminarier för lokala parter, som syftar till att stödja dem i sin tillämpning av de olika centrala löneavtalen.

HOT OCH VÅLD OCH SÄKERHETSTÄNKANDE UR ETT PARTSPERSPEKTIV

Vi har kartlagt hot och våld på statliga arbetsplatser och stöttat med metoder och erfarenhetsutbyte, för att komma till rätta med problemen.

Utöver detta har Partsrådet genom finansiering gett lokala fackliga organisationer möjlighet att anlita en arbetstagarkonsult i samband med större förändringar eller rationaliseringar på arbetsplatserna.



Högt betyg för Partsrådets verksamhet



2013 har varit ett bra år för Partsrådet och för parterna på det statliga avtalsområdet.

Partsrådets verksamhet har varit omfattande under det gångna året. Över 2 700 partföreträdare, chefer och medarbetare har medverkat i olika typer av konferenser, seminarier och

nätverk. Därtill har ca 12 200 personer gjort ca 15 000 besök på Partsrådets webbplatser. De uppföljningar som vi har gjort ger verksamheten ett högt betyg.

Parterna har också i anslutning till avtalsförhandlingarna under hösten 2013 kommit

överens om fortsatt partsgemensamt arbete i Partsrådets regi inom fyra angelägna arbetsområden. Det är i huvudsak samma områden som tidigare år men med ett tillägg. Arbetsområdet Hot och våld och säkerhetstänkande ur ett partsperspektiv införlivas nu i det nya bredare arbetsområdet Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv. Arbetsområdet ska inte ersätta utan komplettera det arbete som redan sker och även erbjuda utbildningar inom området. Något som också kräver en teknisk plattform inom ramen för en ny webbsida för Partsrådet.

För närvarande pågår överläggningar mellan parterna om ett nytt samverkansavtal. Det medför att arbetsområdet Centrala parters stöd till samverkan på lokal nivå sannolikt kommer att behöva revideras när ett sådant avtal är tecknat. Fram till dess fortsätter arbetsområdet att stödja parterna lokalt i de enskilda verksamheter som vill ha stöd i att utveckla sitt samverkansarbete.

Parterna har även kommit överens om att inga avgifter ska utgå till Partsrådet under perioden 1/10 2013 till 30/9 2016. Verksamheten kan trots detta bedrivas i full skala eftersom det finns ett upparbetat kapital som är tillräckligt.

Att nu arbetsområdena är inrättade för tre år framåt ger utrymme för att planera på längre sikt. Även om det kan ta några månader innan vi når full aktivitet under 2014, tror jag för min del att det kommer att betala sig i form av ännu bättre verksamhet under detta och de närmast kommande åren.

Jag vill passa på att anmäla Partsrådets nya kanslichef Elisabet Sundén Ingeström, som efterträder Per Stengård som går i pension den

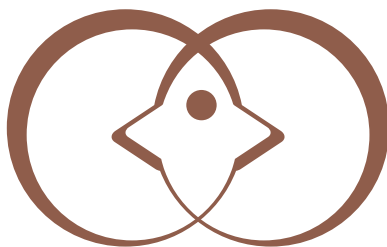
sista juni 2014 efter drygt tre och ett halvt år som kanslichef. Välkommen Elisabet och tack Per för goda insatser som kanslichef i Partsrådet.

Avslutningsvis vill jag också framföra samtliga parters tack till alla ledamöter i styr- och arbetsgrupper och till våra övriga deltagare i arbetsområdena som genomfört verksamheten i Partsrådets regi 2013.



Ulf Bengtsson

Styrelsens ordförande



LOKAL SAMVERKAN

Genom arbetsområdet har Partsrådet stimulerat myndigheter till att diskutera samverkansformer som fungerar bra i den löpande verksamheten. De olika stödsatserna som Partsrådet gjort har därmed bidragit till bättre lokala samverkansavtal.

Samverkan för hela organisationen

Bättre beslut genom samverkan. Det är en lärdom från den samverkansutbildning som Specialpedagogiska skolmyndigheten genomförde under hösten 2013.

Efter att de fackliga ombuden på Specialpedagogiska skolmyndigheten, SPSM, hade haft en utbildningsdag om samverkansavtalet väcktes bland deltagarna insikten om att deras kollegor som inte var fackliga ombud också behövde utbildas.

– Många på myndigheten visste att det fanns ett samverkansavtal, men färre visste vad samverkan faktiskt innebär och vad som är poängen med samverkan, säger Ralph Tjernström, arbetsplatsombud för Lärarförbundet.

Så Ralph och andra fackligt aktiva drev frågan om att Partsrådet skulle genomföra en samverkansutbildning för alla SPSM:s arbetslag i Norra Regionen.

I oktober 2013 genomfördes den vid sex tillfällen. Syftet var dels att klargöra och föra en dialog kring vad samverkan innebär för alla på SPSM, dels att hitta förbättringsområden. Vid utbildningstillfällena talade Rune Karlsson, operativt ansvarig för området Stöd till lokal samverkan på Partsrådet, Östen Sahlin, SPSM:s personalchef – och lokala chefer och medarbetare.

Madeleine Wikström, informatör på SPSM, var processledare vid utbildningarna.

– Utbildningsinsatsen bäddade för en ny öppenhet med mer dialog, konstaterar hon.

Hon får medhåll av Åsa Vikström, vikarierande regionchef, som också ser den omedelbara nyttan med öppenheten.

– Hela organisationen får ett mervärde av att ta in åsikter och synpunkter. Det gör att vi fattar bättre beslut på ledningsnivå.



Ralph Tjernström, arbetsplatsombud Lärarförbundet.

Utbildningsdagarna avhandlade bland annat samverkan som metod – och skillnaden mellan samverkan och beslut.

– Vi ska samverka kring de saker vi inte tagit beslut om än. Men när ett beslut är fattat så ska vi inte ha möten för att låtsassamverka. Det är viktigt att alla inser vad för slags möten vi har: vad handlar om dialog, vad handlar om information och vad handlar om vad vi ska fatta beslut om. Här kan vi bli ännu bättre, säger Åsa Vikström.

Andra förbättringsområden som identifierades under samverkansutbildningen var behovet av att tydliggöra arbets- och beslutsordning. Och vilket ansvar som vilar på den enskilde medarbetaren att ta reda på det han eller hon behöver veta för att kunna utföra sin arbetsuppgift. Arbetet med att se över förbättringsområdena pågår på SPSM.

– Mycket i arbetslivet går ut på att bocka av på en lista, nu har vi haft en utbildning, men med samverkan är det inte så enkelt, säger Åsa Vikström.

– Samverkan måste vi ha i vardagen, inte bara ha under en utbildning. Det är i samverkan man utvecklar samverkan.



OM ARBETSOMRÅDET – STÖD TILL LOKAL SAMVERKAN

Varför ska man samverka?

Det är första punkten i den modell över en förändringsprocess som Rune Karlsson, operativt ansvarig för Partsrådets arbetsområde Stöd till lokal samverkan, använder när han föreläser.

– När parterna enas om en inriktning och ett syfte med samverkan, kan de gå vidare för att belysa nuläget, kartlägga om rätt frågor hantearas på rätt nivå i organisationen, se över vilket stöd till samverkan som finns och vilket som behövs – och hur samverkan ska följas upp, säger Rune Karlsson och tillägger:

– Verksamheten är vår skola, det är där vi lär oss. Och genom samverkan kan vi lära oss att utveckla oss själva – och hela verksamheten.

Arbetsområdet Stöd till lokal samverkan ska utveckla och stimulera hanteringen av samverkan på lokal nivå, identifiera kärnfrågorna för ett framgångsrikt utvecklingsarbete inom samverkan, ge inspiration till hur den återkommande dialogen kan bli ett verktyg i samspelet på arbetsplatsen. Lokala parter är den direkta målgruppen för arbetsområdet. I uppdraget ingår bland annat att synliggöra betydelsen av samverkan för ett bra ledarskap och tydliggöra betydelsen av medarbetarnas engagemang, ansvar och delaktighet i verksamhetsutvecklingen, samt vad en utvecklad samverkan

betyder för den fackliga rollen. Det görs genom att till exempel sprida goda exempel på väl fungerande samverkan till lokala parter och andra intressenter, ta fram informations- och utbildningsmaterial, planera och genomföra seminarier och utbildningsinsatser och stimulera till metodutveckling.

– Ett resultat av styrgruppens arbete under 2013 är det processtöd som vi formulerat, säger Ken Johnsson, ordförande i arbetsområdets styrgrupp. Det ska vägleda lokala parter i deras arbete med att formulera ett lokalt samverkansavtal som utgår från de förhållanden som råder i den egna verksamheten. Processtödet innebär att parterna själva stegvis formulerar utgångspunkter som bildar grunden för det fortsatta arbetet och slutligen leder till ett lokalt avtal. Grunderna för processtödet kommer från arbetet i ett antal aktiviteter som arbetsområdet genomfört med lokala parter.

Under 2013 genomförde arbetsområdet 66 besök på 27 myndigheter. Antalet deltagare i arbetsområdets aktiviteter uppgick till ca 2300.



FÖRÄNDRING OCH UTVECKLING

Inom arbetsområdet har Partsrådet stöttat lokala parter genom seminarier med teman som omvärldsbevakning, strategisk kompetensförsörjning, medarbetardrivet förändringsarbete samt förändringsmotstånd och förändringsvilja.

På väg mot en Länsstyrelseanda

En partsgemensam arbetsgrupp blev en katalysator i arbetet för att hitta ett tydligt gemensamt mål och en tydligare identitet för Länsstyrelsen i Södermanlands län.

Länsstyrelsen i Södermanlands län deltog under 2013 som en av elva myndigheter i Partsrådets utvecklingsprogram Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd. I utvecklingsprogrammet deltog en partsgemensam arbetsgrupp från varje myndighet. Utvecklingsprogrammet innehöll föreläsningar och erfarenhetsutbyte mellan de deltagande myndigheterna, men bestod också i att varje arbetsgrupp arbetade med ett konkret case om sin egen myndighet.

Arbetsgruppen från Länsstyrelsen i Södermanland bestod av Christofer Cromnow, Saco-ordförande, Rune van den Brink, kontaktombud för ST och Tatjana Mineur, personalchef.

I presentationen av sitt case beskrev Länsstyrelsen i Södermanlands län sin situation som att de hade bakom sig en "lång period med otydlig målbild och tillfälliga organisatoriska lösningar" som hade "skapat frustration och vilsenhet".

De hade ett behov av att arbeta med sin identitet och att "prata om vart vi ska och hur vi tar oss dit".

– När vi gick in det här arbetet så insåg vi snart att vi tidigare samverkat om samverkan, säger



Christofer Cromnow, Saco-ordförande, Tatjana Mineur, personalchef och Rune van den Brink, kontaktombud ST.

Tatjana Mineur. Vi kom inte vidare. Så vi gav oss själva en spark i rumpan och började göra verkstad. Vi fick en samsyn kring att vi behövde utveckla vårt arbetssätt.

Genom Partsrådets utvecklingsprogram fick de i uppdrag av ledningen på Länsstyrelsen att bland annat sätta samman en projektgrupp som ska arbeta med frågor kring identitetsskapande, medarbetarskap, organisatorisk kompetens, helhetssyn och service på myndigheten. I en pm under utbildningen skrev parterna: "Vårt förslag är att vi arbetar med Det Goda Myndighetsutövandet och Länsstyrelseandan i ett program som vi genomför kommande år (2014) där vi, med samverkan som metod, arbetar konkret med frågor kring service, medarbetarskap, organisatorisk kompetens, helhetssyn."

Och så har det blivit: Länsstyrelsens årliga vårfest blir 2014 också ett tillfälle att involvera alla medarbetare i dialog om myndighetsutövande, service och bemötande genom att genomföra ett forumspel, ett slags rollspel med inslag av värderingsövningar.

– Samverkan bygger mycket på tillit och det är inget som trollas fram. Det är en resa, säger Rune van den Brink. Jämfört med MBL-förhandlingar där man inte är beroende av förtroende för att skapa resultat så kräver samverkan förtroende för att komma framåt.

– Under utvecklingsprogrammet fick vi, de olika parterna, tid att prata ihop oss, säger Tatjana Mineur. Det var oerhört värdefullt för att kunna hitta gemensamma visioner.



Tatjana Mineur, personalchef.

OM ARBETSOMRÅDET – FÖRÄNDRING OCH UTVECKLING

I samband med avtalsrörelsen 2010 enades parterna om att "stödja lokala parter arbete med att utveckla chefer och medarbetare till att ha så bra förmåga och beredskap som möjligt att leda och verka under förhållanden med ständig förändring och utveckling."

Arbetsområdet Förändring och utveckling inrättades därför 2011. Arbetsområdet har haft som mål att erbjuda stöd till lokala parter kring kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete. Visionen är att bidra till verksamhetsutveckling på myndigheter och statlig sektor.

En allt snabbare utveckling inom statliga verksamheter ställer höga krav på chefer och medarbetare. Arbetsområdet syftar till att stödja det lokala arbetet med att utveckla förmågan och beredskapen att leda och verka under förhållanden med ständig förändring.

Det sker på tre olika sätt: genom ett utvecklingsprogram, öppna seminarier och skrifter.

– Genom arbetsområdet vill vi inspirera lokala parter i deras arbete med att skapa en förändrings- och utvecklingsorienterad miljö där metoderna för att nå verksamhetens mål kontinuerligt förbättras, säger Anders Stålsby, ordförande i arbetsområdets styrgrupp. Det

är glädjande att se att utvecklingsprogrammet 2013 fick ett större genomslag än tidigare genom att vi kopplade programmet till pågående utvecklingsarbeten i de deltagande verksamheterna och tydliggjorde det åtagande som medverkan i programmet innebär. Under 2013 genomfördes sex öppna seminarier. Ett antal skrifter och artiklar har tagits fram.

Utvecklingsprogrammet "Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd" genomfördes för elva myndigheter och 51 deltagare under fyra tvådagarsseminarier under 2013.

Arbetsområdet har kontinuerligt och systematiskt följt upp sina aktiviteter med hjälp av enkäter till deltagare. Arbetsområdet fastställde 2013 ett mål till 3,5 enheter på en femgradig skala. Motsvarande resultat hade 2012 varit 3,4 och 2013 lyckades man uppnå hela 3,67.



LOKAL LÖNEBILDNING

Inom arbetsområdet har Partsrådet tillhandahållit metodstöd för att analysera löneskillnader mellan kvinnor och män. Partsrådet har även genomfört olika temaseminarier för lokala parter som syftar till att stödja dem i sin tillämpning av de olika centrala löneavtalen.

Ett tydligt och transparent verktyg för löneanalys

På Lantmäteriet har de lokala parterna arbetat med lönekartläggning under tio års tid.

– När vi fick en förfrågan från Partsrådet om att vara med i ett pilotprojekt om BESTA-vägen så vi ja direkt, eftersom vi inte har varit nöjda med tidigare metoder, säger Kerstin Vikner, som arbetar med strategiska HR-frågor på GD-staben.

Såväl Kerstin Vikner som de fackliga företrädarna, Alf Klang (ST) och Elisabeth Herder (Saco-S) ser flera fördelar med BESTA-vägen. De beskriver verktyget som enkelt att använda. Det är tydligt och transparent, vilket gör det förhållandevis lätt att analysera resultatet.

Att BESTA-vägen är uppdelat i tydliga steg gör det också lättare att inordna verktyget i det ordinarie lönebildningsarbetet.

Första gången BESTA-vägen användes på Lantmäteriet blev det fel i värderingen av vissa yrkesområden. Då gick det dock lätt att se vad som blivit fel, och sedan gå tillbaka och göra om. Någonting som har varit svårare med tidigare metoder.

– Vi märkte redan från början att BESTA-vägen kändes systematiskt. Det var inte fler parametrar än att man kunde överblicka dem. Tidigare metoder som vi har använt har ibland känts som trolleri, säger Kerstin Vikner.

TRYGGT MED PARTSGEMENSAMT MATERIAL

Hon och de fackliga företrädarna är överens om att en annan styrka med BESTA-vägen är att det har tagits fram gemensamt av parterna.



– Det är ett bra material som känns tryggt att använda. Att parterna har tagit fram det gemensamt gör att jag inte behöver övertyga arbetsgivaren om att det är rätt, säger Alf Klang.

Kerstin Vikner nickar instämmande.

– Vi sparar tid genom att vi inte behöver ha partsdiskussioner lokalt. Jag tror att BESTA-vägen är rätt bra genomarbetat, så att alla kan känna sig hemma.

MINSKNING AV OFÖRKLARLIGA LÖNESKILLNADER

Kerstin Vikner betonar att syftet med analysarbetet är att se till att medarbetarna blir lönesatta lika, oavsett kön. Det innebär däremot inte att alla ska ha samma lön.

Därför kan det också vara svårt att se tydliga resultat av löneanalysen.



Kerstin Vikner, GD-Staben.



Elisabeth Herder, Saco-S.

En indikator på att Lantmäteriet ändå är på rätt väg är att antalet fall där löneskillnaderna inte går att förklara stadigt har minskat.

Under 2013 identifierades totalt fem fall där löneskillnaderna mellan könen inte gick att förklara.

– Det var löneskillnader som vi kunde identifiera genom BESTA-vägen, ingenting som de här personerna själva hade tagit upp. Men de blev rätt glada när de fick pengarna, säger Elisabeth Herder.

Hon berättar att en kvinna, en ekonom, fick ett lönepåslag på 5000 kronor i månaden, som en följd av justeringen efter lönekartläggningen.

OM ARBETSOMRÅDET – CENTRALA PARTERS STÖD TILL LOKAL LÖNEBILDNING

Under 2013 delade arbetsområdet "Centrala parterers stöd till lokal lönebildning" upp verksamheten i flera delar.

Arbete kring metodstödet BESTA-vägen har genomförts gemensamt av samtliga parter. Utöver detta har det kunnat genomföras gemensamma aktiviteter för alla parter eller enskilda aktiviteter för enbart Arbetsgivarverket och en av de tre arbetstagarorganisationerna (OFR/S,P,O, Saco-S och SEKO) kring lönebildning och löneprocess.

– Det är viktigt för utvecklingen att lokala och centrala parter får träffas och diskutera de här frågorna tillsammans. Lönebildning är ett

område som våra lokala parter borde känna väl till, men det måste hållas levande, säger Monica Dahlbom, förhandlingschef på Arbetsgivarverket och ordförande för arbetsområdets styrgrupp.

Hon får medhåll av Åsa Erba-Stenhammar, ST:s förhandlingschef och OFR:s representant i styrgruppen.

– Arbetsområdet är högst relevant. Det är ingen tillfällig trend utan ett konstant behov, säger hon.

Under 2013 har arbetsområdet tagit fram en presentationsbroschyr om metodstödet BESTA-vägen. Målsättningen är att BESTA-vägen ska bli ett av de kända verktygen som lokala parter har för att kunna analysera löneskillnader mellan kvinnor och män.

Utöver detta har arbetsområdet under 2013 bland annat haft en workshop för statliga myndigheter med regional verksamhet (OFR och Arbetsgivarverket), ett seminarium om löneprocessen i ny- och ombildade statliga verksamheter (OFR och Arbetsgivarverket), en workshop kring lönebildning i universitets- och högskolesektorn (Saco-S och Arbetsgivarverket) samt fördjupningsträffar och erfarenhetsträffar om BESTA-vägen (samtliga parter).



HOT OCH VÅLD

Inom arbetsområdet har Partsrådet stöttat lokala parter genom seminarier med fokus på erfarenhetsutbyte, väsentliga kunskaper och metoder för hur man kan förebygga hot och våld, hur man agerar när en incident har inträffat och vikten av att följa upp och lära av händelserna.

Trygghet i fokus på Rättsmedicinalverket

På Rättsmedicinalverket, RMV, har man sedan i höstas fokuserat arbetsmiljöarbetet på att hantera hot och våld på jobbet.

– Alla medarbetare ska känna trygghet, betonar personaldirektör Lotta Liljegren.

På Rättsmedicinalverket är incidenter som rör hot och våld en del av vardagen. Det kan antingen handla om att klienter blir våldsamma mot medarbetare, att klienter hotar eller brukar våld mot varandra, eller att klienter hotar medarbetare via telefon eller e-post.

I september 2013 tillsattes en arbetsgrupp med uppdrag att ta fram enhetliga rutiner för att kunna arbeta förebyggande, hantera akuta situ-

ationer och följa upp och ta hand om drabbade.

Att delta i Partsrådets fördjupningsdagar och seminarier har varit ett sätt för arbetsgruppen att få inspiration och utbyta erfarenheter med andra.

– Vi var med på en inledande träff som Partsrådet anordnade, och redan då lades grunden till ett nätverk med andra myndigheter. Partsrådets fördjupningsdagar var bra framför allt för erfarenhetsutbytet. Att man såg att de frågor som vi hanterar även finns i andra verksamheter. Det är bara olika karaktär på dem, säger Tomas Lindfors, biträdande verksamhetschef för RMV:s rättspsykiatriska avdelning och biträdande säkerhetssamordnare på RMV.



Adriana Arsenijevic, klubbordförande ST.

ANSVARSFÖRDELNINGEN TYDLIGGÖRS

Arbetsgruppen håller på att ta fram en handledning till alla medarbetare på myndigheten för att hantera frågor kring hot och våld. Den tydliggör ansvarsfördelningen mellan till exempel skyddsombud och chefer. Den förklarar även olika begrepp, som avvikelshantering, incidentrapportering, diskriminering och otillåten påverkan. En annan viktig punkt handlar om hur man ger rätt information när det händer något.

– Vi tar också upp förebyggande åtgärder, hur man kan planera och följa rutiner, hur man kan avvärja akuta situationer och hur man tar hand om den som har blivit utsatt, säger Inga Hörte, säkerhetssamordnare på RMV och biträdande verksamhetschef för RMV:s rättsmedicinska avdelning.

FÖRDELAR MED PARTSGEMENSAMT ARBETE

Tomas Lindfors ser flera fördelar med det partsgemensamma arbetet. Han menar att inte minst skyddsombuden sitter på värdefull information.

– Det blir lättare att förankra rutiner och nya arbetssätt, när de fackliga företrädarna är med.

Han får medhåll av Adriana Arsenijevic, klubbförande för ST och huvudskyddsombud.

– Det finns alltid fördelar med att flera kan stödja varandra. Att vi kan utarbeta gemensamma rutiner för att ge så bra skydd som möjligt, säger hon.



Inga Hörte, säkerhetssamordnare.



Tomas Lindfors, biträdande säkerhetssamordnare.



Lotta Liljegren, personaldirektör.

Arbetsgivarföreträdare och skyddsombud inom rättspsykiatri har även tillsammans tagit fram olika scenarier som rör hot och våld och säkerhetstänkande, och låtit medarbetarna få delta i rollspel under två heldagar under hösten.

OM ARBETSOMRÅDET – HOT OCH VÅLD OCH SÄKERHETSTÄNKANDE UR ETT PARTSPERSPEKTIV

Hot och våld och säkerhetstänkande ur ett partsperspektiv startade som arbetsområde under 2013. Arbetet inriktades initialt på kartläggning och kunskapsinsamling i form av intervjuer på myndigheter, och sedan på seminarier och fördjupningsdagar riktade till lokala parter.

– En lärdom från arbetet är vikten av att hålla kunskaper och rutiner levande. Även om det

finns styrdokument varierar efterlevnaden av rutinerna. För ett framgångsrikt arbete med att hantera hot och våld krävs att man kontinuerligt arbetar med att omsätta rutiner och riktlinjer i vardagsarbetet, säger Anders Stålsby på Arbetsgivarverket, som är ordförande för arbetsområdets styrgrupp.

En kortsiktig målsättning var att 90 procent av deltagarna i arbetsområdets aktiviteter ska tycka att de har fått stöd i arbetet med att utveckla fungerande verktyg och rutiner för att förebygga, samverka och hantera hot och våld och säkerhetstänkande i arbetet.

Denna målsättning uppfylldes. Totalt deltog ungefär 200 personer i någon av arbetsområdets aktiviteter. Utvärderingar visar att drygt 90 procent av de medverkande anser att de har fått stöd i sitt arbete med frågor kring hot och våld och säkerhetstänkande.

Annika Nilsson, operativt ansvarig för arbetsområdet, menar att en viktig lärdom har varit att man måste arbeta med åtgärdsprogram som tar sig an hela problematiken kring hot och våld på arbetsplatserna.

– Man måste jobba förebyggande, när händelsen inträffar och dessutom uppföljande. Det är också viktigt att arbetet blir en del i det generella arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivarna och arbetslagarna måste arbeta med detta tillsammans.

Från 2014 ingår arbetsområdet i det större arbetsområdet Arbetsmiljö.

Arbetslagarkonsulten analyserar förändringar

De lokala arbetslagarorganisationerna har enligt avtalet Samverkan för utveckling rätt att anlita en arbetslagarkonsult inför förändringar som har väsentlig betydelse för myndighetens ekonomi och de anställdas sysselsättning.

Mikael Eriksson har många års erfarenhet som arbetslagarkonsult och förklarar sitt uppdrag så här:

– Vi ger ofta en second opinion på lagda förslag. Som arbetslagarkonsult granskar man de tänkta förändringarna utifrån ett medarbetarperspektiv.

En partsgrupp beslutar om medel för att anlita en arbetslagarkonsult utifrån en ansökan från de lokala fackliga organisationerna. I partsgruppen sitter företrädare från varje facklig huvudorganisation och en observatör från Arbetsgivarverket.

– Det är inte alltid som partsgruppen beviljar en ansökan, säger partsgruppens ordförande Anders Brandt. Ibland har vi rekommenderat lokala parter att inom ramen för samverkan och MBL fortsätta sitt arbete.

Arbetslagarkonsulten genomför sin granskning genom att analysera strategiska och ekonomiska dokument samt genom att intervjua ledning, arbetsgivarrepresentanter och medarbetargrupper. Allt för att ta reda på vad de tycker om de frågor och förändringar som är på gång i organisationen. Uppdraget innebär ofta att analysera ett förslag till omstrukturering, värdera konsekvenser och risker – men kan också innebära att komma med alternativa förslag.

En arbetslagarkonsult har alltså det lokala facket som uppdragsgivare, men Mikael Eriksson upplever att arbetsgivarsidan ofta har en öppen inställning till honom och hans kollegor.

– När en arbetslagarkonsult kommer in i en organisation så innebär det att ledningens tidplan för en förändring sätts ur spel, säger Mikael Eriksson. Det upplevs ofta som frustrerande. Men med det sagt så är det inte ovanligt att ledningen kan uppskatta en extern granskning av sina förslag. Det är ju inte så att våra rapporter undantagslöst dömer ut arbetsgivarsidan. Vi som arbetslagarkonsulter kan landa i slutsatsen att ledningens förslag är väl underbyggt, men även komplettera med vissa perspektiv.

– I många fall innebär vårt arbete att personalen får ökad delaktighet och mer inflytande och att ledningen får större kunskap om vad medarbetarna tycker och vidgade perspektiv.

En av de organisationer som begärde en arbetslagarkonsult under 2013 var Lantmäteriet i Gävle som stod inför en organisatorisk förändring.

– Vi ansökte om arbetslagarkonsult eftersom vi ansåg att arbetsgivarens underlag var för dåligt underbyggt för att använda som grund för en stor organisatorisk förändring, säger Gull-Britt Olander, företrädare för ST. Bland annat saknade vi en risk- och konsekvensanalys.

– Jag hade ett tufft beslut att fatta om organisationen, säger Anders Lundquist, divisionschef på Fastighetsbildning. Att facket begärde en arbetslagarkonsult innebar en klar försening men att frågan blev mer förankrad och ytterligare belyst. I slutändan blev beslutet i sig detsamma.



Mikael Eriksson, arbetstagarkonsult.



Per Stengård.

Per gav Partsrådet struktur

När Per Stengård tillträdde som kanslichef för Partsrådet ingick i uppdraget att skapa ordning och fungerande administrativa rutiner.

– När jag började på Partsrådet körde man omkring fakturor med cykelbud på stan för att attestera dem, berättar han.

I juni 2014 går Per Stengård i pension – efter drygt 3,5 år som kanslichef för Partsrådet, 23 år på Arbetsgivarverket och 34 år i statlig tjänst.

Under sin tid på Partsrådet har Per Stengård låtit bygga upp ett internetbaserat faktureringsystem och en webbaserad arbetsportal, där alla aktörer i Partsrådet kan samla den dokumentation som rör rådets arbetsområden och verksamhet. Genom att samordna kapitalförvaltningen med Trygghetsstiftelsen har han bidragit till att minska kostnaderna för denna.

Per Stengård beskriver sig själv som analytisk, tydlig, prestigelös, vid behov diplomatisk och lite otålig. Han gillar konkreta uppdrag; att göra någonting från början till slut.

– Det är inte lika tillfredsställande att bara skriva promemorior och hoppas att någon läser dem.

Per Stengårds första uppdrag för dåvarande Utvecklingsrådet var när han i mitten av 90-talet blev ansvarig för parternas gemensamma satsningar på högre förvaltningsutbildningar för statsanställda. Efter det följde flera uppdrag kring

frågor om etik, öppenhet, arbete utan stress, ålder och arbetsliv samt arbetsmiljöprojektet Satsa friskt, för Utvecklingsrådet och Partsrådet.

– Det har varit mycket lärorikt och givande att arbeta åt parterna, som under åren visat god förmåga att leva upp till vår svenska modell, där båda sidor bidrar till att verksamheten är effektiv och utvecklingsinriktad.

Per Stengård menar att Partsrådet är viktigt – och unikt.

– Genom att parterna tillsammans tar ansvar får de ökad förståelse för varandras perspektiv.

En viktig uppgift för kanslichefen, menar Per Stengård, är att underlätta parternas arbete med att samordna verksamheten mellan arbetsområdena.

– Om det är någonting som jag har gjort för lite, så är det detta. Men det får bli en fortsatt uppgift för nästa kanslichef.

Själv är han dock inte riktigt klar med sitt arbete att få ordning och reda på Partsrådets organisation.

– Jag har en uppgift kvar. Att utifrån befintliga styrdokument ta fram en lättfattlig handbok för arbete åt Partsrådet. Det får bli som ett testamente.

Resultatet i fokus för Elisabet

Den 1 juli 2014 tar Elisabet Sundén Ingeström över som kanslichef på Partsrådet. Ett uppdrag som hon ser fram emot.

– När både arbetsgivare och arbetstagare vill någonting tillsammans, då blir man extremt starka.

Elisabet Sundén Ingeström är civilekonom, utbildad vid Handelshögskolan i Stockholm.

Hon är utredare på Arbetsgivarverket och har tidigare varit administrativ chef och chef för intressebevakningen där.

Hon har lång erfarenhet av partsgemensamt arbete. Bland annat satt hon flera år i dåvarande Utvecklingsrådets styrelse, och var engagerad i styrgruppen för arbetsmiljöprojektet Satsa friskt.

– Jag gillar utveckling och förändringar – och jag gillar verksamheter som fungerar effektivt, säger hon.

Elisabet Sundén Ingeström ser det som sin främsta uppgift som kanslichef att stötta styrelsen och arbetsområdena och se till att stödfunktioner, som beslutsstöd, datastöd och kommunikationsstöd, fungerar.

Hon beskriver sig själv som glad, rak och ganska envis.

– Jag tycker om samarbete. Jag är envis men har inget emot att ändra mig om jag blir övertygad.

Dessutom är hon resultatinriktad, och lägger stor vikt vid utvärdering. Något som hon har egen erfarenhet av bland annat genom ett utredningsuppdrag i Kommittén för kvalificerad yrkesutbildning.

– Partsrådets styrelse är intresserad av att se resultat och effekter av vad som händer i arbetsområdena. Där hoppas jag att mina tidigare erfarenheter kommer till nytta.

Den första tiden som kanslichef tänker hon ägna sig åt att träffa alla människor som på olika sätt är involverade i Partsrådet, och även sätta sig in i de ekonomiska rutinerna.

– Det ska bli väldigt roligt att komma in i en ny organisation och se de förhandlande parterna på nära håll. Det blir kul.

Hennes vision är ett Partsråd som lokala parter känner till och upplever som ett stöd i verksamheten, och som är bra på att föra ut de tankar och visioner som de centrala parterna har.



Elisabet Sundén Ingeström.

Årsredovisning 2013

Förvaltningsberättelse

ALLMÄNT

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

Verksamheten är normalt finansierad av arbetsgivaravgifter baserade på respektive arbetsgivares lönesumma. Parterna avtalar om avgiftsnivåerna. Statens tjänstepensionsverk beräknar och samlar in varje arbetsgivares avgiftsbelopp åt Partrådet. Enligt tidigare beslut var avgiften vid ingången av 2013 0,055 procent av respektive arbetsgivares lönesumma. I samband med RALS 2013 beslöt parterna att från och med oktober 2013 göra ett uppehåll med avgiften under en treårsperiod. Under 2013 mottog Partrådet avgifter till och med september månad om totalt 39,2 mkr.

I samband med kollektivavtalsstiftelsens Statshälsan avveckling har stiftelsen tidigare överfört 6,4 mkr av sitt kapital till Partrådet. Medlen ska enligt stiftelsens ändamål användas för att främja god arbetsmiljö och motverka ohälsa för arbetstagare i staten. Vid Statshälsans slutliga stängning 2013 förde förvaltaren¹ över resterande kapital på 1,1 mkr till Partrådet.

Partrådets organisation är anpassad för att ge lokala och centrala parter en aktiv roll och ett direkt inflytande. 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 Partrådets årsredovisning och besluta om ansvarsfrihet för styrelsens ledamöter. Under 2013 har representantskapet träffats en gång. De omvärldsbevakande delarna av mötet behandlade aktuell utveckling i svenskt arbetsliv med fokus på konsekvenser för statlig förvaltning.

Under året har Partrådets styrelse sammanträtt 7 gånger. Styrelsen har bland annat beslutat att komplettera Partrådets arbetsordning med en del som omfattar den fackliga partgruppens arbete med att anlita arbetstagarkonsulter. Bland annat har Partrådets roll som uppdragsgivare till sådana konsulter blivit mer tydlig.

Partrådets delar ekonomiadministrativa funktioner med Trygghetsstiftelsen. Faktura- och ekonomihanteringen sker elektroniskt i Agresso. De båda organisationerna har varsin likalydande kapitalpolicy och ett gemensamt placeringsråd för kapitalhanteringen. Partrådets arbets- och attestordningar är skrivna för att framhålla styrelsens, presidiets, kanslichefens, styrgruppernas och operativa personers ansvar.

I och med överenskommelser i samband med årets 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** är nu införlivat i arbetsområdet Arbetsmiljö. Parterna avtalade även om vissa förändringar i övriga områdens inriktningar.

VERKSAMHET INOM ARBETSOMRÅDEN

Under 2012 utvärderade Ramböll Management AB huvuddelen av Partrådets arbetsområden. Utvärderarna presenterade sin slutrapport vid representantskapets möte i april 2013. Av utvärderingen framgår att arbetsområdenas relevans generellt sett är god och att de genomgående genomfört sina aktiviteter med hög kvalitet. Det stod dock redan under 2012 klart att styrningen av arbetsområdena kan bli bättre. Enligt utvärderingen hade inte uppdragen till Partrådet tillräckligt tydligt efterfrågat effektmål som parterna vill uppnå, vilket försvårade uppföljningen av effekter ute i de respektive verksamheterna. Detta medförde i sin tur att styrgrupperna tog fram sådana effektmål i planeringen av 2013 års verksamhet.

1. Per Ivar Svensson vid Advokatbyrån Delphi AB

Verksamhetsåret 2013 var ett aktivt år för de fyra avtalade arbetsområdena. Arbetsområdet **Centrala parter stöd till lokal lönebildning** har genomfört tre möten på temat. Seminariet "Löneprocessen i ny- och ombildade statliga myndigheter" samlade i augusti 19 lokala partsföreträdare. En workshop för stora myndigheter med regional verksamhet samlade 34 partsföreträdare från arbetsgivarsidan och OFR/S,P,O. Ytterligare sammanlagt 61 partsföreträdare för arbetsgivarsidan och Saco-S deltog i tre workshops om lokal lönebildning inom universitets- och högskolesektorn.

Sedan hösten 2011 är metodstödet BESTA-vägen tillgängligt för lokala parter att användas som analysmetod för att motverka att det uppkommer osakliga löneskillnader. Totalt 64 partsföreträdare från olika myndigheter deltog under året i 3 fördjupningsseminarier om metodstödet. Den uppföljning som skett visar att ca 65 procent av deltagarna anser att metodstödet möter ett behov i den egna organisationen och att det kan bidra till att förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Arbetsområdet **Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå**, har under året genomfört 6 seminarier för sammanlagt 191 partsföreträdare. Förutom en avslutande nätverksträff har seminarierna handlat om hur parterna kan få bättre utväxling av samverkan och vilken betydelse relationen mellan ledare och medarbetare har för den lokala samverkan.

Dokumentationen från de under året avslutade samverkan-nätverken är nu sammanställd i en rapport till styrgruppen. Även Rambölls utvärdering av nätverken blev klar under 2013 och visar att "nätverken utgjort en plattform för erfarenhetsutbyte och gett inspiration till att driva utvecklingsarbete i den egna organisationen." "Nätverksträffarna har fungerat som kunskapsutvecklande snarare än som katalysator för förändringsarbete."

Därtill har 28 myndigheter använt sig av Partsrådets direkta stöd för lokala parter samverkan. Under Partsrådets 67 besök hos dessa myndigheter har totalt ca 2000 partsföre-

trädare, chefer och medarbetare deltagit i seminarier och diskussioner om hur de kan utveckla samverkan.

Arbetsområdet **Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd** har genomfört 3 öppna seminarier med 231 deltagande företrädare för arbetsgivare och arbetstagare och ett utvecklingsprogram med fyra tvådagarsträffar för ytterligare ca 50 medverkande. Teman vid de öppna seminarier-na var bl.a. omvärldsbevakning, förändringsmotstånd och förändringsvilja samt medarbetardrivet förändringsarbete. Utvecklingsprogrammet tog upp teman som förändringsledning och strategisk kompetensförsörjning.

Det operativa arbetet i det för året nya Arbetsområdet **Hot och våld och säkerhetstänkande ur ett partsperspektiv** har varit inriktat på kartläggning och kunskapsinsamling i form av intervjuer samt på att genomföra seminarier och fördjupningsdagar för lokala parter. Arbetsområdet har genomfört två seminarier med rubriken "Så kan vi hantera hot och våld på jobbet". Seminarierna behandlade bl.a. metoder för att motverka otillåten påverkan samt fysiska och psykiska konsekvenser av att bli utsatt för hot. Dessutom har arbetsområdet genomfört två tvådagarsseminarier. Vid dessa fördjupningsdagar var ett tema att hantera hot och våld som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ett annat tema var konflikthantering och bemötande i syfte att undvika uppkomsten av hot- och våldssituationer. Sammanlagt deltog 176 företrädare för lokala parter i aktiviteterna.

Överläggningar med **Kungafonden** har fortsatt under året. Kungafonden har meddelat att framtiden för projektet att ta fram ett verktyg för att hantera låggradig yrkespåford stress är osäker. Hittills har Partsrådet inte betalat några pengar till projektet.

Kostnaderna för verksamheten inom Partsrådets arbetsområden uppgick till 11,0 mkr (2012: 9,4 mkr). Av detta belopp utgjorde 1,2 mkr (1,7 mkr) kostnader för arbetstagar-konsulters insatser hos olika myndigheter. En specifikation av arbetsområdenas kostnader finns i not 2.

Partsrådets kostnader för gemensam information och administration uppgick till 5,6 mkr (6,9 mkr). Ytterligare information om dessa kostnader finns i noterna 2 och 3.

EGET KAPITAL

Det egna kapitalet uppgick vid årets slut till 220,9 mkr (179,2 mkr.). Därutöver har avsättningar till obeskattade reserver i form av periodiseringsfonder gjorts med sammanlagt 13,9 mkr (13,4 mkr). Den uppskjutna skatteskulden i periodiseringsfonderna uppgick till 3,1 mkr (3,0 mkr).

KAPITALFÖRVALTNING

Under hösten 2012 utarbetade Partsrådet tillsammans med Trygghetsstiftelsen en ny gemensam kapitalpolicy. Under januari 2013 genomförde organisationerna en gemensam upphandling av kapitalförvaltningen enligt beslut i respektive styrelse. Det innebär att SEB förvaltar aktiekapitalet i indexfonder och att Kammarkollegiet förvaltar räntekapitalet i sitt räntekonsortium. Konsortiet är jämförbart med bankers och finansbolags räntefonder, men det är inte reglerat av den lagstiftning som gäller för fonders verksamhet.

Då båda kapitalslagen är placerade i så kallade indexfonder kan förvaltningskostnaderna hållas på en låg nivå. Det faktum att summan av båda organisationernas kapital räknas samman i relation till förvaltarna har också påverkat förvaltningskostnaderna positivt.

Vid årets utgång var det bokförda värdet på placeringstillgångarna 230,3 mkr (180,4 mkr), varav de räntebärande portföljerna svarade för 66 procent (69 procent) och de aktierelaterade portföljerna för 34 procent (31 procent). Tillgångarnas sammantagna marknadsvärde uppgick till 241,4 mkr (191,7 mkr), och översteg således det bokförda värdet med 11,1 mkr (11,3 mkr).

Finansnettot uppgick till 20,1 mkr (7,6 mkr). Erhållna aktieutdelningar och ränteintäkter uppgick till 8,1 mkr (7,5 mkr),

och realisationsvinster vid försäljningar av aktiefondandelar till 12,8 mkr (0,5 mkr). Övriga finansiella kostnader uppgick till 0,9 mkr (0,5 mkr). De externa förvaltarnas avkastning på det kapital de förvaltat, definierad som direkt avkastning i form av räntor, utdelningar samt marknadsvärdeförändringar uppgick till 18,2 procent jämfört mot index 20,4 procent för placeringar i aktier Sverige², 17,4 procent jämfört mot index 17,1 procent för placeringar i aktier utland, 2,4 procent jämfört mot index 1,8 procent för placering i räntekonsortiet.

SKATTEFÖRHÅLLANDEN

Partsrådet är skyldigt att betala skatt på kapitalavkastningen. Skattesatsen vid 2014 års taxering av 2013 års inkomster är 22 procent (26,3 procent). Årets skattekostnad var 1,5 mkr (1,7 mkr). Vid skatteberäkningarna för såväl 2012 som 2013 års verksamheter kunde realisationsvinsterna vid försäljningar av andelar i aktiefonder helt kvittas mot tidigare års outnyttjade avdrag för realisationsförluster.

FÖRVÄNTAD UTVECKLING

Samtliga fyra arbetsområden är överlämnade till Partsrådet och fortsätter, om inte parterna bestämmer något annat, till och med år 2016. Arbetsområdena kommer att genomföras utifrån gällande kollektivavtal och riktlinjer från parterna. Partsgemensamma styrgrupper är tillsatta och har av styrelsen tilldelats medel för att kunna ta fram verksamhetsplaner för 2014. Det faktum att områdena är fleråriga underlättar en mer långsiktig planering än vad som hittills varit möjlig.

Arbetsområdet **Centrala parter stöd till lokal lönebildning** ska stödja lokala parter inför, under och efter lönerevisionen. Detta stöd kan likt 2013 vara gemensamt för samtliga parter eller se olika ut för de lokala arbetstagarorganisationerna beroende på skillnader i lokala avtal eller i hur behoven ser ut.

2. Partsrådets placeringar sker med etiska villkor som inte gäller för valt jämförelseindex.

Det handlar om att ge exempel och kunskaper om:

- att förbereda ett framgångsrikt lokalt partsarbete i en lönebildning som är tydligt kopplad till verksamhetsmål och resultat,
- vikten av tillräckligt tempo i förberedelsearbetet och genomförandet av revisionen,
- förhandlingsordningen och dess tillämpning,
- vikten av kvalitet och tydlighet i bedömningen av varje medarbetares skicklighet och resultat,
- dialogen mellan chef och medarbetare.

I arbetet med att förhindra osakliga löneskillnader kommer parterna fortsätta insatserna för att slutföra implementeringen av BESTA-vägen. Syftet är även här att vara ett stöd för lokala parter i det lokala lönebildningsarbetet. Det kan också finnas behov av att vidareutveckla detta metodstöd utifrån gjorda erfarenheter. Här ingår att föreslå hur metoden ska kunna integreras i det lokala lönebildningsarbetet.

Området **Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå** försätter initialt att ge stöd till enskilda arbetsplatser. Arbetet ska fokusera lokala parter som är en av de kärnfrågor arbetet hittills identifierat. Utifrån att parterna just nu genomför ett översynsarbete av det nuvarande centrala avtalet Samverkan för utveckling så kan en justering/ komplettering av arbetsområdets uppdrag bli aktuell när en överenskommelse är träffad.

Arbetsområdet **Förändring och utveckling** fortsätter under 2014 med ett i stort oförändrat uppdrag. Arbetsområdet ska ta fram stöd till lokala parter med fokus på verksamheternas kontinuerliga förändrings- och utvecklingsarbete. Stödet ska utformas i syfte att inspirera lokala parter i deras arbete med att skapa en förändrings- och utvecklingsorienterad miljö/kultur med kontinuerligt förbättrade metoder för att nå verksamhetens mål. I uppdraget ingår bl.a:

- att sprida exempel på verksamheter präglade av ett framgångsrikt kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete,
- att visa på kunskaper och förhållningssätt som är väsentliga för chefer och medarbetare för att leda och verka i en verksamhet under ständig förändring och utveckling,
- att belysa sambandet mellan en strategisk kontinuerlig planering av kompetensförsörjningen och ett framgångsrikt kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete.

Det nya arbetsområdet **Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv** ska bl.a:

- Belysa på vilket sätt den fysiska och psykosociala arbetsmiljön, påverkar förutsättningarna för förändrings- och utvecklingsarbete. Arbetet ska fokusera betydelsen av stöd på alla nivåer och vikten av partsprocessade stöddokument eller metoder. Arbetet ska särskilt uppmärksamma arbetsmiljöer där hot och våld kan förekomma.
- Belysa förekomsten av och risker med ensamarbete i arbetsmiljöer som innebär en risk för hot eller våld.
- Utveckla och genomföra partsgemensamma arbetsmiljöutbildningar som kan komplettera, men inte ersätta utbildningar som redan finns.

Av det breddade uppdraget följer att målgruppen vidgats till att omfatta skyddsombud och arbetsmiljöansvariga i respektive verksamhet.

Eftersom parterna beslutat om uppehåll med avgifterna till Partsrådet, kommer rådets intäkter bestå av avkastning på befintligt kapital. Detta kapital kommer gradvis att minska då det ska finansiera rådets operativa verksamhet och kanslistödet för denna.

Resultaträkning

BELOPP I TKR		2013	2012
Intäkter			
Avgifter från Statliga arbetsgivare	Not 1	39 179	50 286
Övriga intäkter		7	0
		39 186	50 286
Kostnader			
Verksamhet i projektform	Not 2	-11 046	-9 394
Kostnader för information och administration	Not 3, 4	-5 567	-5 567
Summa kostnader		-16 613	-16 294
Resultat före avskrivningar		22 573	33 992
AVSKRIVNINGAR			
Inventarier		0	-2
Resultat efter avskrivningar		22 573	33 990
FINANSIELLA INTÄKTER OCH KOSTNADER			
Ränteintäkter		5 393	3 420
Utdelningar		2 753	4 135
Realisationsvinster		12 840	521
Återföring av föregående års nedskrivning		0	0
Övriga finansiella kostnader		-892	-465
SUMMA FINANSIELLA INTÄKTER OCH KOSTNADER		20 094	7 611
Resultat före bokslutsdisposition och skatt		42 667	41 601
BOKSLUTSDISPOSITIONER			
Återföring av periodiseringsfond	Not 6	1 896	1 770
Avsättning till periodiseringsfond	Not 6	-2 324	-2 296
Resultat före skatt		42 239	41 075
Skatter		-1 545	-1 811
ÅRETS RESULTAT		40 694	39 264

Balansräkning

BELOPP I TKR		2013-12-31	2012-12-31
Tillgångar			
Materiella anläggningstillgångar			
Inventarier		0	0
OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR			
Kortfristiga fordringar			
Övriga fordringar		908	278
Förutbetalda kostnader o upplupna intäkter		29	4 299
		937	4 577
Kortfristiga placeringar	Not 5	230 301	180 385
Kassa och bank		7 589	12 236
SUMMA OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR		238 827	197 198
SUMMA TILLGÅNGAR		238 827	197 198
Eget kapital och skulder			
EGET KAPITAL			
Eget kapital vid årets början		179 075	139 811
Kapitaltillskott Statshälsan		1 089	0
Årets resultat		40 694	39 264
EGET KAPITAL VID ÅRETS SLUT		220 858	179 075
OBESKATTADE RESERVER			
Periodiseringsfonder	Not 6	13 909	13 481
KORTFRISTIGA SKULDER			
Leverantörsskulder		2 863	2 143
Skatteskuld		0	922
Övriga skulder		206	198
Upplupna kostnader o förutbetalda intäkter		991	1 379
SUMMA KORTFRISTIGA SKULDER		4 060	4 642
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		238 827	197 198
Ställda panter		Inga	Inga
Ansvarsförbindelser		Inga	Inga

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.

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

NOT 1. AVGIFTER FRÅN STATLIGA ARBETSGIVARE

Verksamheten finansieras i princip genom avgifter från de statliga arbetsgivarna, baserade på deras lönesummor. Avgiften var vid ingången av 2013 0,055 procent av respektive arbetsgivares lönesumma. I samband med RALS 2013 beslöt parterna att från och med oktober 2013 göra ett uppehåll med avgiften under avtalsperioden. 2013 tilldelades Partsrådet avgifter till ett sammanlagt belopp om 39,2 mkr.

NOT 2. KOSTNADER PER ARBETSOMRÅDE

BELOPP I TKR	2013	2012
Finansiering av arbetstagarkonsulter	1 226	1 660
Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd	4 914	4 715
Stöd till lokal lönebildning	537	638
Stöd till lokal samverkan	2 111	2381
Hot och våld	2 216	0
Övriga	42	0
SUMMA	11 046	9 394

Summa kostnader enligt ovan

Ovan angivna belopp inkluderar kostnader för projektledare, styrgrupper och administrativ assistans med 6,1 mkr (4,6 mkr).

NOT 3. KOSTNADER FÖR INFORMATION OCH ADMINISTRATION

BELOPP I TKR	2013	2012
Löner och övriga personalkostnader	2 535	2 589
IT- och Infotjänster inom arbetsområden	825	1 598
Lokal- och administrativa kostnader	781	266
Utvärderingskostnader	122	796
Finansieringspolicy/Kapitalhanteringsfrågor	0	230
Övriga informations- och administrationskostnader	1 304	1 421
SUMMA	5 567	6 900

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

Till de externa revisorerna har i revisionsarvode utbetalts 99 tkr (103 tkr) och för konsulttjänster 0 tkr (230 tkr).
Till partsrevisorerna har utbetalats arvoden med 44 tkr (44 tkr).

NOT 4. PERSONAL OCH STYRELSE

Medelantalet anställda har under året varit 2 (2) varav 2 (2) kvinnor.

Löner och andra ersättningar (belopp i tkr):

BELOPP I TKR	2013	2012
Styrelse	280	291
Övriga anställda	1 184	1 200

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 50 procent kvinnor och 50 procent män.

NOT 5. KORTFRISTIGA PLACERINGAR

BELOPP I TKR	2013-12-31	2012-12-31
Andelar i Handelsbankens fond Mega Avkastning	0	22 035
Andelar i Handelsbankens Räntefond	0	38 561
Andelar i Kammarkollegiets räntekonsortium	152 441	63 601
Anskaffningsvärde räntebärande placeringar	152 441	124 200
Andelar i Handelsbankens fond Mega Sverige Index	0	29 744
Andelar i Kammarkollegiets aktieindexkonsortium	0	8 379
Andelar i Kammarkollegiets aktiekonsortium	0	18 062
Andelar i SEB Swedish Ethical Beta	55 451	0
Andelar i SEB Etisk Global Indexfond D	22 409	0
Anskaffningsvärde placeringar i aktier	77 860	56 185
BOKFÖRT VÄRDE SAMTLIGA KORTFRISTIGA PLACERINGAR	230 301	180 385

BELOPP I TKR	ANSKAFFNINGSVÄRDE	2013-12-31 MARKNADSVÄRDE
1 218 303 andelar i Kammarkollegiets räntekonsortium	152 441	152 784
Summa räntebärande placeringar	152 441	152 784
504 andelar i SEB Swedish Ethical Beta	55 451	62 902
3 973 262 andelar i SEB Etisk Global Indexfond D	22 409	25 762
Summa aktier och aktierelaterade placeringar	77 860	88 664
SUMMA KORTFRISTIGA PLACERINGAR	230 301	241 449

NOT 6. AVSÄTTNINGAR TILL PERIODISERINGSFONDER

BELOPP I TKR	
Avsatt i 2007 års bokslut	1 896
Avsatt i 2008 års bokslut	2 555
Avsatt i 2009 års bokslut	1 806
Avsatt i 2010 års bokslut	1 978
Avsatt i 2011 års bokslut	2 950
Avsatt i 2012 års bokslut	2 296
Summa avsättningar 2012-01-01	13 481
Återförd avsättning gjord i 2007 års bokslut	-1 896
Avsatt i 2013 års bokslut	2 324
SUMMA AVSÄTTNINGAR 2013-12-31	13 909

Stockholm den 10 mars 2014



Ulf Bengtsson
Ordförande



Lena Emanuelsson
Vice ordförande



Monica Dahlbom



Helen Thornberg



Daniela Eriksson



Åsa Erba-Stenhammar

Vår revisionsberättelse har lämnats den 24 mars 2014



Fredrik Sjölander
Auktoriserad revisor



Ann Follin



Peter Löfvendahl



Jörgen Brännmark



Åke Olsson

Styrelse och partsgrupper 31 december 2013

REPRESENTANTSKAPET

LEDAMÖTER ARBETSGIVARVERKET

Claes Vallin, Affärsverket svenska kraftnät
Dan Hultgren, Arbetsgivarverket
Karl Pfeifer, Arbetsgivarverket
Gunnar Sundqvist, Arbetsgivarverket
Per-Olof Stålesjö, Försvarsmakten
Hans Wallin, Jordbruksverket
Mats Engelbrektson, Karolinska institutet
Annette Ekström, Arbetsförmedlingen
Anna Cedemar, Riksarkivet
Torbjörn Lindström, Statistiska centralbyrån
Elisabeth Bjar, Rikspolisstyrelsen
Magnus Lundström, Rikspolisstyrelsen
Östen Sahlin, Specialpedagogiska skolmyndigheten
Karin Cardell, Högskolan i Borås
Ann Fust, Uppsala universitet

LEDAMÖTER OFR/S,P,O

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

LEDAMÖTER SACO-S

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

LEDAMÖTER SEKO

Thomas Brännström, SEKO
Joakim Hellmouth, SEKO
Per-Åke Persson, SEKO
Göran Larsson, SEKO
Lars Johansson, SEKO

STYRELSE

ORDINARIE LEDAMÖTER

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

PERSONLIGA SUPPLEANTER

Jonas Bergström, Arbetsgivarverket
Ken Johnsson, Arbetsgivarverket
Inger Mattsson Kasserud, 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
Jörgen Brännmark, Saco-S
Jan-Olof Sundqvist, SEKO

PERSONLIGA SUPPLEANTER

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

EXTERNA REVISORER

Fredrik Sjölander, KPMG
Knut Heilborn, KPMG

STYRGRUPPER OCH OPERATIVT ANSVARIGA INOM ARBETSOMRÅDEN

STÖD TILL SAMVERKAN PÅ LOKAL NIVÅ

Åsa Krook, Arbetsgivarverket
Ken Johnsson, ordförande, Arbetsgivarverket
Ellen Simonsson, OFR/S,P,O
Bo Seving, Saco-S
Roger Pettersson, SEKO

OPERATIVA RESURSER

Rune Karlsson och Charlotta Krafft

CENTRALA PARTERS STÖD TILL LÖNEBILDNING

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

OPERATIVA RESURSER

Anders Emlund, Arbetsgivarverket
Evalill Tagesson, OFR/S,P,O
Roger Pettersson, SEKO
Christer Borg, Saco-S

FÖRÄNDRING OCH UTVECKLING

– ETT KONSTANT TILLSTÅND

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

OPERATIVA RESURSER

Alan Schürer, projektledare och
Charlotta Krafft

HOT OCH VÅLD OCH SÄKERHETSTÄNKANDE

Anders Stålsby, ordförande, Arbetsgivarverket
Lena Stadigs, Arbetsgivarverket
Björn Kellerth, OFR/S,P,O
Anders Lindström, Saco-S
Joakim Hellmouth, SEKO

OPERATIV RESURS

Annikä Nilsson

BESLUTSGRUPP FÖR FINANSIERING AV ARBETSTAGARKONSULTER

Christian Camitz, OFR/S,P,O
Anders Brandt, Saco-S
Joakim Hellmouth, SEKO



REPRESENTANTSKAPET

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

STYRELSEN

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

STYRGRUPPER

Leder arbetet och ansvarar inför styrelsen för respektive arbetsområde. Fyra arbetsområden var aktuella under 2013: Stöd till lokal samverkan, Centrala parterers stöd till lokal lönebildning, Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd samt Hot och våld och säkerhetstänkande 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 ofta 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 det praktiska arbetet med information, administration och service.

