

Verksamhetsberättelse 2014





REPRESENTANTSKAPET

Fastställer årsredovisningen och beslutar om ansvarsfrihet för styrelsen. Fastställer styrelse och revisorer efter anmälan av parterna. Beslutar om rådets övergripande verksamhetsinriktning. Ett forum för information om och förankring av verksamheten samt en arena för dialog och omvärldsbevakning. 30 ledamöter (15 från arbetsgiversidan, fem ledamöter från vardera arbetstagarorganisation). Träffas en–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 2014: Centrala parterers stöd till samverkan på lokal nivå, Centrala parterers stöd till lokal lönebildning, Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd samt Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv.

OPERATIVA RESURSER

Genomför under styrgruppen det praktiska arbetet inom varje arbetsområde. De operativa resurserna ska ha goda kunskaper om partsarbete och kan 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.

Innehåll

LOKAL SAMVERKAN

Vägen mot ett nytt samverkansavtal	6
------------------------------------	---

FÖRÄNDRING OCH UTVECKLING

Ung myndighet under utveckling	10
--------------------------------	----

LOKAL LÖNEBILDNING

Partsgemensamt arbete ger energi	14
----------------------------------	----

ARBETSMILJÖ

Kontinuerlig kompetensutveckling hos Kronofogden	18
---	----

Årsredovisning	24
----------------	----

Välkommen nystart

Utvecklingen av de statliga verksamheterna bjuder ständigt på nya utmaningar. Statsmakternas förväntningar är stora. Forskningen visar att medborgarnas förtroende för staten och de statsanställda är en grundbult i ett demokratiskt välfungerande samhälle. I det scenariot blir parternas förmåga till anpassning och utveckling ständigt utmanad. Partsrådet är en pusselbit i utvecklingsarbetet.

2014 har varit ett år av nystart för Partsrådet. Samtliga arbetsområden har haft aktiviteter för lokala parter under året. Sammanlagt har över 1 500 partsföreträdare deltagit. Partsrådets webbplats har under året anpassats för att fungera väl både i dator och telefon. Webbplatsen har haft över 12 000 besök.

Efter upphandling fick arbetsområdet Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd, konsultföretaget EY som ny operativt ansvarig och arbetsområdet avslutade året med en ambitiös och uppskattad inspirationskonferens.

Inom arbetsområdet Centrala parter stöd till lokal lönebildning har seminarier genomförts i anslutning till alla tre ramavtalen, med OFR/S,P,O, Saco-S och Seko. Verktyget BESTA-vägen lockade många partsföreträdare till uppföljande seminarier.

Arbetsområdet Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv har anordnat seminarier som behandlat konflikthantering och digital arbetsmiljö. Utvecklingen av nya arbetsmiljöutbildningar är på gång och lokala parter har visat stort intresse för att medverka.

Överläggningar pågår mellan parterna om en översyn av samverkansavtalet. Arbetsområdet Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå har samtidigt fortsatt ge stöd till parterna lokalt i de verksamheter som vill utveckla sitt samverkansarbete.

Verksamheten har minskat något i volym kostnadsmissigt sedan föregående år. Verksamheten under året har finansierats av upparbetat kapital. Under perioden 1 oktober 2013 – 30 september 2016 har parterna kommit överens om att arbetsgivarna ska få en rabatt motsvarande avgiften.

Responsen på Partsrådets aktiviteter är inspirerande. De är en väl fungerande kommunikationskanal mellan centrala och lokala parter.

Avslutningsvis vill vi framföra samtliga parter tack till alla ledamöter i styr- och arbetsgrupper och till övriga medverkande i arbetsområdena som genomfört verksamheten i Partsrådets regi under 2014. Ett stort tack också till alla deltagare i Partsrådets aktiviteter för ert aktiva engagemang.



Ulf Bengtsson

Styrelsens ordförande



Lena Emanuelsson

Styrelsens vice ordförande



Genom arbetsområdet har Partsrådet stimulerat myndigheter till att diskutera samverkansformer som fungerar bra i den löpande verksamheten. De olika stödinsatserna som Partsrådet genomfört har därmed bidragit till bättre samverkansprocesser.

Vägen mot ett nytt samverkansavtal

Det är onsdag eftermiddag. Runt ett konferensbord på Skolverket sitter företrädare för fack och arbetsgivare och diskuterar utkastet till nytt samverkansavtal. Precis som de har gjort ett antal gånger under 2014.

Arbetet med att ta fram ett nytt samverkansavtal påbörjades av flera skäl: det fanns ett missnöje inom myndigheten med hur samverkan fungerade. Sedan det gamla samverkansavtalet kom till 2009 hade det dessutom skett en stor omsättning av chefer och medarbetare.

– Vi kände att vi behövde diskutera frågan. Vi hade olika bilder av vad samverkan var och hur vi skulle få till en bra samverkan, säger Karin Kroon, personalchef på Skolverket.

I de diskussionerna vände sig Skolverket till Partsrådet för att få stöd.

– Partsrådet är en bra aktör eftersom de företrädar både arbetsgivares och arbetstagares perspektiv. Vi stod också rätt långt ifrån varandra inledningsvis och behövde en objektiv part som kunde hjälpa oss i diskussionerna för att komma vidare, säger Karin Kroon och får medhåll från Peter Karlberg, facklig företrädare för ST:

– Hos Partsrådet finns en kunskap om och erfarenhet av hur andra har gjort som var nyttig för oss. Vi har också fått en hel del bra perspektiv på vad samverkan egentligen är bra för, vad man kan uppnå med en god samverkan. Och så fick vi lite struktur tidigt i processen, vilka frågor vi kunde prata om.

Ett antal möten senare sitter de nu och diskuterar sjunde versionen av utkastet på ett nytt samverkansavtal. Textinnehållet har ändrats en del sedan den första versionen, men mest av allt har synen på vad som står ändrats.

– Det är säkert mer än 70 % av texten som är densamma idag som när vi började, den stora skillnaden är vägen fram till denna version, att vi kommit överens om viktiga saker, säger Claes Prentius, facklig företrädare för Saco-S, och fortsätter:

– Nyttan med att arbeta partsgemensamt är att man kan hitta ett gemensamt förhållningssätt där man blir mer medveten om att vi har olika utgångspunkter ibland, men att vi ändå kan komma överens om hur samverkansprocessen ska gå till hos oss.



Det handlar om en samsyn. Claes Prentius, Karin Kroon, Peter Karlberg talar alla om betydelsen av detta, synen på den potentiella nyttan med samverkan inom myndigheten. Vad samverkansavtalet ska återspegla utöver ren formalia. En tro på att en fungerande samverkan kommer att ge en effektivare organisation där människor känner sig mer delaktiga.

– Säg att vi bara hade sprungit på och uppdaterat det gamla avtalet, säger Karin Kroon. Det hade inte gett någon långsiktig förändring. Nu är vi inte riktigt i mål än, men jag tror att de diskussioner vi har och har haft faktiskt leder till att vi får en bättre samverkan. I det nya avtalet vill vi fånga en anda om delaktighet, att vi vill ta tillvara medarbetarnas engagemang för att det bidrar till vår myndighetsutveckling.



Marie Thuresson



Rune Karlsson

OM ARBETSSOMRÅDET – CENTRALA PARTERS STÖD TILL SAMVERKAN PÅ LOKAL NIVÅ

– Tanken med samverkan är att det är ett effektivare sätt att jobba med beslut, förändring och förnyelse än att jobba utifrån MBL:s förhandlingsparagrafer, säger Ken Johnsson, ordförande i arbetsområdets styrgrupp.

Arbetsområdet ska utveckla och stimulera hanteringen av samverkan på lokal nivå i linje med intentionerna i det centrala avtalet Samverkan för utveckling. Arbetsområdets direkta målgrupp är alltså lokala parter, som ska stöttas i sina diskussioner om hur de – utifrån sina olika roller – kan arbeta för att stödja och främja verksamheternas utveckling genom att diskutera vilka förändrade krav chef- och medarbetar-dialogen ställer på rollerna för såväl chefer och andra arbetsgivare som fack. En ytterligare diskussion att stötta är den om hur lokala parter kan skapa tillit och tydliga roller som hjälper en önskvärd verksamhetsutveckling på lokal nivå.

– I styrgruppen har vi under året diskuterat mycket kring just roller i samverkan. Hur de lokala parterna, utifrån sina respektive roller kan arbeta för att stödja och främja verksamheternas utveckling, säger Marie Thuresson, Saco-S och medlem i arbetsområdets styrgrupp.

Utöver rollfrågan har arbetsområdet under 2014 fokuserat på:

- Stöd till lokala parter. Under året har arbetsområdet gett stöd till 21 myndigheter genom deltagande i 45 konferenser med ca 1200 deltagare.
 - Utveckling av stödmaterial. Det stödmaterial som finns har utvecklats, bland annat med bidrag från lokala parter kring vad som skapar en framgångsrik och över tid hållbar samverkan. Det arbetet resulterade bland annat i en processbeskrivning för hur lokala parter kan skapa en samverkansprocess.
- Under 2014 har alltför verksamheter börjat ta till sig den metod som vi på Partsrådet fört ut i flera år: att man som facklig går från att vara företrädare till att vara en förtroendevald som hjälper till att få ut frågorna där kompetens och erfarenhet finns. Och att arbetsgivarna vant sig vid att inte tänka färdigt innan de bjuder in till dialog, säger Rune Karlsson, operativt ansvarig för arbetsområdet.

FÖRÄNDRING OCH UTVECKLING

Inom arbetsområdet har Partsrådet stöttat lokala parter genom inspirationsseminarium och test av förändringsbenägenhet. Grunderna för ett utvecklingsprogram har tagits fram.

Ung myndighet under utveckling

Energimarknadsinspektionen bildades år 2008. Till en början låg myndighetens fokus mycket på kärnverksamheten. Samtidigt växte Energimarknadsinspektionen, från ursprungliga sextio-talet medarbetare till nästan dubbelt så många på bara några år. Behovet växte av att fokusera också på utvecklingen av organisationen.

– De senaste två åren har vi arbetat mycket med värdegrund, medarbetarskap och ledarskap, säger Ing-Marie Olofsdotter, administrativ chef.

Ett nyckelord är delaktighet. På Energimarknadsinspektionens utvecklingsdagar arbetade bokstavligen alla med en gemensam målbild.

– Sen har vi pratat om vilket medarbetarskap som krävs för att nå den målbilden, nedbrutet på individuella åtaganden: vad kan

just jag utveckla för att bidra till målet, säger Ing-Marie Olofsdotter.

På samma sätt har Energimarknadsinspektionen gjort en satsning på cheferna och tittat på vilket ledarskap som krävs för att delegera och ge medarbetarna möjlighet att ta detta ökade ansvar. Utvecklingsarbetet har satt spår i organisationen:

– När jag började här för ett drygt år sen var det mer att ledningsgruppen bestämde, säger Annika Nilsbert, ansvarig för HR-arbetet. Nu arbetar vi mycket mer i processer, vi arbetar mycket mer tillsammans.

– Vi är en ung verksamhet och det märks fortfarande, säger Jonas Grape, facklig företrädare för Saco-S. Vi är inte i mål med allt, men vi



Annika Nilsbert, Marita Grimberg, Jonas Grape och Ing-Marie Olofsdotter

har en öppenhet och bra diskussioner mellan fack och arbetsgivare.

Han får medhåll från Marita Grimberg, facklig företrädare för ST.

– Vi har en ledning som vill förändra och som vill lyssna på medarbetarna.

Partsrådet har under de senaste åren fungerat som samtalsstöd i myndighetens utvecklingsarbete och Energimarknadsinspektionen har också varit flitigt återkommande besökare på Partsrådets seminarier, så även under 2014. Tre medarbetare från myndigheten deltog på det inspirationsseminarium som genomfördes i december 2014 inom arbetsområdet Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd, en av dem var Marita Grimberg.

– En jättebra, inspirerande dag med olika infallsvinklar på förändrings- och utvecklingsarbete. Sen var det också värdefullt för oss att träffa företrädare för andra myndigheter.

Åsa Krook, Susanne Tillqvist och Roger Pettersson



OM ARBETSOMRÅDET FÖRÄNDRING OCH UTVECKLING – ETT KONSTANT TILLSTÅND

Arbetsområdet Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd inrättades 2011 och ska utveckla stöd till lokala parter i deras arbete med att stärka chefers och medarbetares förmåga och beredskap att verka under ständig utveckling och förändring.

– Det här arbetsområdet skiljer sig från de andra eftersom det inte har sin utgångspunkt i traditionella partsgemensamma frågor utan handlar om stöd till lokala arbetsgivare respektive lokala fackliga företrädare i deras arbete med att stödja chefer och medarbetare i kontinuerlig förändring och utveckling, säger Åsa Krook, Arbetsgivarverket och medlem i arbetsområdets styrgrupp.

– Här har Partsrådet en viktig roll att spela genom att utveckla metoder som lokala parter kan använda för att stödja utvecklingsarbetet i verksamheterna, säger Roger Pettersson, Seko och medlem i arbetsområdets styrgrupp.

Under 2014 tecknades avtal med konsultföretaget EY för att driva det operativa arbetet inom området under tre år.

– Vårt arbete under 2014 har främst fokuserat på att utifrån tidigare erfarenheter och lärdomar utveckla en version 2.0 av arbetsområdet, berättar Susanne Tillqvist, operativt ansvarig för arbetsområdet.

Utvecklingen av arbetsområdet innebar bland annat en ökad användning av Partsrådets webb för att tillgängliggöra material och utbildningar. I december genomfördes ett inspirationsseminarium där bland andra Per Schlingmann, som studerat TCO:s förändringsarbete, talade. Under året har också ett förändringsbenägenhetstest tagits fram. Testet ska fungera som ett stöd för lokala parter för att undersöka en grupps förändringsbenägenhet och fungera som ett diskussionsunderlag. Testet finns att ladda ner på Partsrådets hemsida.

Under året genomfördes också verksamhetsplanering för 2015, bland annat planerades ett utvecklingsprogram inom arbetsområdet som kommer att genomföras under 2015.

LOKAL LÖNEBILDNING

Inom arbetsområdet har Partsrådet tillhandahållit metodstöd och seminarier för att analysera löneskillnader mellan kvinnor och män.

Partsrådet har även genomfört riktade seminarier som syftar till att stödja lokala parter i sin tillämpning av de tre olika centrala löneavtalen.

Partsgemensamt arbete ger energi

På Statens institutionsstyrelse, SiS, har man historiskt haft ganska trassliga löneprocesser, där båda parter gått in i löneförhandlingarna med prestige och höjt tonläge. Från såväl arbetsgiversidan som från de fackliga företrädarna fanns en stark önskan att få till stånd en bättre process kring lönebildningen.

Partsrådets partsgemensamma konferens om lokal lönebildning mellan Arbetsgivarverket och Seko i september 2014 blev ett viktigt avstamp.

– Det gällde att hitta det gemensamma tankesättet. Och det var jätteintressant och nyttigt att höra hur de centrala parterna har tänkt. Att se dem prata om detta tillsammans. De centrala parterna är viktiga förebilder, säger Charlotta Hyldal, tillförordnad personalchef, som precis hade börjat arbeta på SiS när hon gick på konferensen.

På SiS pågår nu ett arbete med att bygga upp välfungerande relationer mellan arbetsgivare och arbetstagare. Att hitta en gemensam agenda för att få ett bra klimat för samverkan. Charlotta Hyldal är överens med Mikael Bergkvist,

vice ordförande för Seko-klubben på SiS, om att Partsrådet har varit en hjälp i detta arbete.

– Det blir avdramatiserat när man träffas på neutral mark, som Partsrådet. Och det är viktigt att få input från annat håll också, säger han.

Totalt deltog fyra personer från SiS i konferensen om lönebildning. Två från arbetsgiversidan och två från Seko-klubben. De fick bland annat repetera lönebildningsprocessen och de fackliga företrädarna fick lyfta fram sådant som de tyckte var viktigt.

– Det fina är att man får gå igenom löneprocessen utan att det är skarpt läge. Man behöver inte hitta någon lösning. Dessutom är det bra att komma bort från arbetsplatsen så att man får en chans att lära känna varandra i en annorlunda miljö, säger Mikael Bergkvist.

När de kom hem till SiS efter lönebildningskonferensen var det ganska brådskande att dra igång 2014 års löneprocess, som på det stora hela löpte smidigt.



Mikael Bergkvist och Charlotta Hyldal

En viktig lärdom var dock att i fortsättningen påbörja lönebildningsprocessen tidigare, vilket man också har gjort. 2015 års process är redan spikad, vilket är tidigare än någonsin.

Ett nytt inslag i lönebildningsprocessen på SiS är att man håller en partsgemensam löneutbildning för myndighetens samtliga drygt 200 chefer, där inte bara Seko utan även ST och Saco-S deltar.

– Egentligen har vi ofta samma målsättning, även om vi ser helt olika vägar dit. RALS (det statliga lönebildningsavtalet) är en partsgemensam fråga. Då måste vi också lösa det ihop, säger Charlotta Hyldal.

Även om både hon och Mikael Bergkvist tror att de hade hittat fram till samsyn i lönebildningsarbetet även utan att ha deltagit i Partsrådets lönebildningskonferens, är de överens om att det inte hade gått lika smidigt – och att de sannolikt inte hade kommit lika långt i samverkansarbetet som de har gjort nu.

– Det är väldigt värdefullt att det finns den typ av stöd som man kan få genom Partsrådet. Det partsgemensamma arbetet ger energi, säger Charlotta Hyldal.

OM ARBETSOMRÅDET – CENTRALA PARTERS STÖD TILL LOKAL LÖNEBILDNING

I arbetsområdet Centrala parters stöd till lokal lönebildning består styrgruppen av förhandlingscheferna för Arbetsgivarverket och de fackliga organisationerna OFR/S,P,O, Saco-S och Seko.

– Att styrgruppen är förhandlingsledningen är en signal. Vi vill inte släppa frågorna. Det är just vi som har suttit och vridit och vänt på frågorna tills vi har skrivit på, säger Lars Johansson, förhandlingsansvarig på Seko.

– Vi är alltid med på seminarierna. Det är viktigt. När vi träffar de lokala parterna så ska dagen verkligen utnyttjas för de lokala parterna. Det är roligt att sedan få feedback och höra att de har gått hem och fortsatt arbetet hemma, säger Inger Mattsson Kasserud, biträdande förhandlingschef på Arbetsgivarverket.

Trots att lönebildning är ett område där parterna under själva avtalsförhandlingarna står långt ifrån varandra, ser Lars Johansson och Inger Mattsson Kasserud det som en styrka att kunna samverka när avtalen väl är påskrivna.

– Seko är nog den fackliga organisation som lönepolitiskt står längst ifrån Arbetsgivarverket. Men när vi har förhandlat färdigt och röken har skingrats, när vi väl hittar en lösning som är en kompromiss för båda parter, då möts vi av stor respekt från Arbetsgivarverket och den



Inger Mattsson Kasserud och Lars Johansson

respekten är ömsesidig, säger Lars Johansson och tillägger:

– Vi har en tydlighet mot varandra vad vi tycker och det är en trygghet också.

Inom arbetsområdet finns tre skilda avtal att ta hänsyn till. Löneavtalen mellan Arbetsgivarverket å ena sidan och Seko, OFR/S,P,O och Saco-S å andra sidan.

Arbetsområdet har därför dels gemensamma aktiviteter för alla fackliga organisationer i form av fördjupningsträffar kring metodstödet BESTA-vägen, som används som stöd i de lokala parternas lönebildningsarbete och som syftar till att säkerställa att det inte finns osakliga löneskillnader beroende på kön. Under 2014 genomfördes sådana fördjupningsträffar vid två tillfällen.

Dels enskilda aktiviteter för var och en av de fackliga organisationerna.

Under 2014 hade Arbetsgivarverket enskilda lönebildningsseminarier med Seko och med Saco-S, inom Partsrådets regi.

– Genom att ha enskilda seminarier med respektive facklig organisation kan vi fokusera på vad vi tycker är viktigt att lyfta fram inom varje enskilt avtal, säger Inger Mattsson Kasserud.

Inom avtalet med Saco-S såg man till exempel behov av en särskild insats mot universitets- och högskolesektorn, och genomförde därför en särskild workshop kring lönebildning inom just denna sektor. Utöver detta har Arbetsgivarverket och Saco-S även genomfört två öppna seminarier på temat lönebildningens koppling till verksamhetens mål och resultat.

Tillsammans med Seko har Arbetsgivarverket genomfört ett seminarium om lokal lönebildning med inriktning på förberedelsearbetet och genomförandet av lönerevisionen. Sammanlagt deltog 164 partsföreträdare i arbetsområdets aktiviteter.

Tillsammans med OFR/S,P,O har Arbetsgivarverket lagt grunderna för ett koncept för en "löneskola", i syfte att skapa grundläggande kunskaper kring löneavtalen och dess syfte och grundstenar. Första genomförandet kommer att ske under 2015.

– Totalt sett finns det inom staten ett bra parts-gemensamt klimat. Utvecklingsarbetet inom Partsrådet kring lokal lönebildning är ett exempel på det, säger Inger Mattsson Kasserud.

– Det finns en tradition av att lösa saker gemensamt inom staten beroende på att vi har helt egna avtals- och försäkringslösningar på det statliga avtalsområdet, säger Lars Johansson.

ARBETSMILJÖ

Inom arbetsområdet har Partsrådet stöttat lokala parter genom seminarier med fokus på erfarenhetsutbyte, väsentliga kunskaper och metoder för hur man kan hantera hotfulla situationer och konflikter samt digital arbetsmiljö och dess konsekvenser. Arbetsområdet har påbörjat ett arbete med att ta fram partsgemensamma arbetsmiljöutbildningar.

Kontinuerlig kompetensutveckling hos Kronofogden

Hos Kronofogden har Partsrådet och dess föregångare varit en naturlig källa till kompetensutveckling inom arbetsmiljöområdet sedan lång tid tillbaka. Redan innan Kronofogden och Skatteverket delades 2008 deltog myndigheten i det dåvarande projektet Satsa friskt, som handlade om att få ner sjukfrånvaron på statliga arbetsplatser.

Per Lindvall, Saco-S-företrädare på Kronofogden, konstaterar att det även har blivit en hel del seminarier i Partsrådets regi under årens lopp, bland annat men inte enbart inom arbetsmiljöområdet.

– De har ofta ämnen som känns relevanta och sitter du i Stockholm är det förhållandevis lätt att ta sig dit. Det är ett bra grepp att Partsrådet nu också har börjat filma seminarierna och lägga ut filmerna på hemsidan, säger Per Lindvall.

Han tycker att det är viktigt att gå flera från samma myndighet tillsammans på seminarier, så att man kan prata igenom det som tagits upp och hur man kan använda det på den egna myndigheten efteråt.

Under 2014 var Per Lindvall på båda seminarierna som arbetsområdet Arbetsmiljö anordnade – en utbildningsdag om hotfulla situationer och konflikter och en seminariedag om digital arbetsmiljö och kränkningar på nätet. Till båda seminarierna fick han med sig flera kollegor, bland annat arbetsgivarrepresentanterna Håkan Mattsson och Kerstin Georgsson Eyre, men även andra fackliga företrädare.

Kronofogden är en utspridd myndighet, med kontor på 38 orter över hela landet. På samtliga kontor finns ett skyddsombud.

– Några av kontoren är mindre, andra större. Det är en utmaning att nå ut med vårt synsätt, till exempel när det gäller arbetsmiljöfrågor, över hela myndigheten, konstaterar Kerstin Georgsson Eyre på HR-staben.

Hon fortsätter:

– Något annat som är utmärkande för Kronofogdens uppdrag är att vi även träffar människor som är i en utsatt situation och att vi träffar dem i deras egen hemmiljö. Kränkningar,



hot och våld – i ett fåtal fall, är som en följd av detta ett förekommande inslag i våra medarbetares vardag, låt vara att det stora flertalet ärenden kan hanteras utan att det går så långt.

Håkan Mattsson, på säkerhetsfunktionen hos Kronofogden, berättar att av ungefär 1 000 rapporterade incidenter under 2014, är cirka 60 procent kopplade till så kallad otillåten påverkan, det vill säga olika slags kränkningar, trakasserier, hot, självmordshot och våldsincidenter.

– Men det är ändå viktigt att poängtera att utifrån den stora mängden ärenden som handläggs så är det en liten del som leder till otillåten påverkan.

För alla tre känns det naturligt att arbeta partsgemensamt med arbetsmiljöfrågor.

– Min erfarenhet är att det vanligtvis inte finns motsättningar när det gäller välbefinnande och att ha en fungerande arbetsmiljö. Där strävar vi alla åt samma håll, säger Kerstin Georgsson Eyre.

Hon tycker att Partsrådet har funnit en bra modell för det partsgemensamma arbetsmiljöarbetet.

– Partsrådet ska fortsätta att fånga in aktuella frågeställningar. Det är viktigt att de följer forskning kring framtidens arbetsliv, säger hon.

OM ARBETSOMRÅDET – ARBETSMILJÖ UR ETT PARTSPERSPEKTIV

Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv är ett delvis nytt arbetsområde, som är en utvidgning från det tidigare arbetsområdet Hot och våld och säkerhetstänkande ur ett partsperspektiv.

Anders Stålsby på Arbetsgivarverket, som är ordförande för arbetsområdets styrgrupp, är tydlig med att det är just en utvidgning av arbetsområdet som det handlar om.

– De gamla delarna med hot och våld finns fortfarande kvar. Vi kommer att fortsätta att genomföra seminarier kring detta. Där verkar det som att vi har hittat rätt i seminarierna som vi genomför. Det finns ett stort intresse för dem, säger han.

En nyhet är att arbetsområdet även kommer att ta fram partsgemensamma arbetsmiljöutbildningar, som är anpassade efter statliga myndigheter och deras behov och som ska fungera som ett komplement till redan existerande utbildningar. Grunderna för detta utvecklingsarbete lades under 2014. När arbetsområdet gick ut med en förfrågan till myndigheter med högst 500 anställda samt universitet och högskolor blev gensvaret stort.

– Totalt anmälde 20 myndigheter sitt intresse, vilket gjorde att vi fick lov att ha två parallella omgångar med workshops. Totalt är det 70 personer som deltar i arbetet med att ta fram en



Anders Stålsby, Annika Nilsson och Björn Kellerth

arbetsmiljöutbildning. Det är fantastiskt roligt att gensvaret blev så stort, säger Annika Nilsson, operativt ansvarig för arbetsområdet.

– Vi har skapat intresse för arbetsmiljöutbildningarna. Det har vi fått ett kvitto på, säger Björn Kellerth, OFR/S,P,O:s representant i styrgruppen.

Alla tre ser stora vinster med att bedriva ett partsgemensamt arbetsmiljöarbete.

– Det finns ingen motsättning, vi har inte olika syn på arbetsmiljöfrågor. Det är båda parter intresserade att skapa en bra arbetsmiljö, säger Björn Kellerth.

– Arbetsgivaren har arbetsmiljöansvaret. Men det blir en extra kraft när det är partsgemensamt. Det blir lättare att nå fram då, säger Anders Stålsby.

Under 2014 har arbetsområdet ägnat mycket tid åt kartläggning och kunskapsinsamling – bland annat för att kunna lägga grunderna för arbetet med att ta fram en arbetsmiljöutbildning. Flera myndigheter har intervjuats om hur de bedriver sitt arbetsmiljöarbete.

Under hösten 2014 genomförde arbetsområdet vidare två utbildningstillfällen om hur man kan hantera hotfulla situationer och konflikter, samt ett seminarium om digital arbetsmiljö och dess konsekvenser samt kränkningar på internet. Totalt deltog 107 personer på utbildningarna och på seminariet, varav 58 personer var arbetsgivarföreträdare och 49 personer var fackliga företrädare.

Arbetsområdet har även varit med och utvecklat Partsrådets e-learnplattform och blir testpilott när e-learnplattformen tas i bruk under 2015.

Annika Nilsson konstaterar att det är ett nytt grepp när arbetsområdet nu involverar myndigheterna i arbetet med att ta fram arbetsmiljöutbildningen.

– Om vi ska vara ett stöd till lokala parter behöver vi veta deras behov. Därför är det viktigt att vi bjuder in och får deras synpunkter på hur vi ska lägga upp arbetsmiljöutbildningarna, säger hon.

”Meningsfullt arbete i Partsrådet”

Den 1 juli 2014 tog Elisabet Sundén Ingeström över som kanslichef för Partsrådet.

Inhyrda i samma lokaler som Trygghetsstiftelsen ser det minimala kansliet till att Partsrådets verksamhet fungerar och att de fyra arbetsområdena och styrelsen får det stöd de behöver.

Vid sidan av Elisabet är det administratören Iréne Öst, anställd på Partsrådet (och tidigare Utvecklingsrådet) sedan 15 år tillbaka, som sköter verksamheten.

Elisabet konstaterar att hon kom till en organisation med välfungerande rutiner och ett bra samspel mellan kansliet, arbetsområdenas styrgrupper och operativt ansvariga.

– Effektiviteten bygger på att Iréne och jag är samkörda och håller varandra uppdaterade. Det är jätteviktigt för effektiviteten att rutiner är transparenta när vi är så få, säger hon.

Under Elisabets första halvår har fokus legat på att utveckla Partsrådets digitala kommunikation. En ny hemsida har kommit på plats, och en e-learnplattform har byggts upp som nu testas av ett av arbetsområdena.

– Det viktigaste nu är att få hemsidan, som är den främsta informationskanalen, att fungera bra, säger hon. Att arbeta med e-learning är en ny vetenskap för oss.

Hon är glad över arbetsområdenas engagemang kring hemsidan, som nu aktivt används för att bjuda in till seminarier och lägga ut artiklar kring verksamheten. En nyhet är att man kan prenumerera på nyhetsuppdateringar från hemsidan, och då få ett e-postmeddelande varje gång en ny artikel eller inbjudan läggs ut. En satsning som har fått stort gensvar från lokala partsföreträdare.

– Det gäller att bjuda in hela tiden via de digitala kanalerna, säger Elisabet Sundén Ingeström.

Framför henne ligger nu att få det nya e-learn-verktyget på plats.

– Det ska bli spännande att se hur det fungerar, om det kan ge mervärde både i fråga om engagemang i de nya digitala diskussionsforumen och att de som har deltagit i olika slags seminarier känner att det som de har lärt sig blir lättare att komma ihåg och använda i verksamheten. Arbetsområdena får förhoppningsvis också lättare att kommunicera med deltagarna i olika aktiviteter och se vilken nytta lokala parter har av det stöd Partsrådet erbjuder.

Arbetsområdena har från och med årsskiftet börjat jobba med ett gemensamt uppföljningsinstrument, med samma grundläggande frågor, så att det blir lättare att följa upp och få input till utveckling av aktiviteterna.

– Jag hoppas på en bra svarsfrekvens. Att deltagarna förstår att det är viktigt att fylla i enkäterna. Att det är ett sätt att påverka som bara tar fem minuter.

Elisabet konstaterar att det finns ett stort intresse för Partsrådets verksamhet. De seminarier som har anordnats har ofta varit överfulla och det har även funnits ett stort intresse från lokala parter att delta i mer tidskrävande utvecklingsarbete.

– Det gör att det känns meningsfullt att arbeta med Partsrådet. Partsrådet är ett fenomen. När vi nu helt nyligen tog emot en holländsk delegation med partsföreträdare blev det väldigt tydligt att det samarbete som finns mellan parterna på det statliga avtalsområdet i Sverige och som gjort Partsrådet möjligt är unikt.



Irène Öst och Elisabet Sundén Ingeström

Årsredovisning 2014

Förvaltningsberättelse

ALLMÄNT

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

Verksamheten är normalt finansierad av arbetsgivaravgifter baserade på lönesumman hos respektive arbetsgivare som tillämpar avtalet. Parterna avtalar om avgiftsnivåerna. Statens tjänstepensionsverk beräknar och samlar in varje arbetsgivares avgiftsbelopp åt Partsrådet. Vid ingången av år 2013 var avgiften 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 Partsrådet avgifter till och med september månad om totalt 39,2 mkr.

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

Ett representantskap utgör forum för information om och förankring av verksamheten, och är en arena för dialog och omvärldsbevakning. Representantskapet består av 30 ledamöter, 15 från vardera arbetsgivar- och arbetstagsidan. Till representantskapets ansvarsområde hör bland annat att fastställa Partsrådets årsredovisning och besluta om ansvarsfrihet för styrelsens ledamöter. Under 2014 har representantskapet träffats en

gång. De omvärldsbevakande delarna av mötet var ett inspirations- och dialogseminarium med Per Naroskin kring förändring och teknikutveckling och dess påverkan på arbetet i statsförvaltningen.

Under året har Partsrådets styrelse sammanträtt 10 (7) gånger inklusive per capsulam. Styrelsen har bland annat beslutat att komplettera Partsrådets arbetsordning med anvisningar: Arbete för Partsrådet, Anvisningar för upphandling av tjänster m.m. åt Partsrådet samt Rapportmall – struktur för rapporter från arbetsområdena till Partsrådets styrelse.

Partsrådet 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. Partsrådets arbets- och attestordningar är skrivna för att framhålla styrelsens, presidiets, kanslichefens, styrgruppernas och operativa personers ansvar.

I överenskommelser i samband med 2013 års avtalsrörelse kom parterna överens om att fortsätta samtliga arbetsområden längst till och med utgången av år 2016. Området Hot och våld och säkerhetstänkande ur ett partsperspektiv införlivades i arbetsområdet Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv.

VERKSAMHET INOM ARBETSOMRÅDEN

Under verksamhetsåret 2014 kom verksamheten i gång med aktiviteter inom alla de fyra avtalade arbetsområdena.

Inom arbetsområdet Centrala parter stöd till lokal lönebildning genomförs både aktiviteter med samtliga fyra parter men också aktiviteter av Arbetsgivarverket och en av arbetstagarorganisationerna. Huvudsyftet är att stödja lokala parter i lönebildningsarbetet på ett proaktivt sätt och partsgemensamt. Arbetsgivarverket och Saco-S har genomfört en workshop kring lönebildning i universitets- och högskolesektorn som samlade 13 lokala partsföreträdare från sju lärosäten samt två öppna seminarier på temat lönebildningens koppling till verksamhetens mål och resultat med 74 lokala partsföreträdare från 30 av Arbetsgivarverkets medlemmar. Arbetsgivarverket och Seko har genomfört ett riktat seminarium om lokal lönebildning med inriktning på förberedelsearbetet och genomförandet av lönerevisionen där 20 partsföreträdare deltog. Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O tillsammans har börjat ta fram ett koncept för löneskola med syfte att skapa grundläggande kunskaper kring löneavtalen, dess syfte och grundstenar, som ska genomföras under år 2015. Alla parterna tillsammans har genomfört två fördjupningsträffar om BESTA-vägen.

Arbetsområdet Centrala parter stöd till lokal samverkan, har under året haft ett begränsat uppdrag med anledning av att förhandlingar pågår om översyn av nuvarande centrala ramavtal rörande samverkan. Styrgruppen har genomfört ett utforskande arbete kring huvudfrågorna vilka krav ställer chef- och medarbetardialogen på lokala parter roller på lokal nivå och hur kan lokala parter skapa tillit och tydliga roller som stödjer en önskvärd verksamhetsutveckling på lokal nivå. En riktad aktivitet till lokala parter på temat

planeras till våren 2015. Arbetsområdet har vidare gett stöd till lokala parter på 21 myndigheter genom deltagande i 45 konferenser med cirka 1 200 deltagare. Den återkoppling som erhållits har visat att stödet har varit värdefullt för de berörda parternas fortsatta utvecklingsarbete inom samverkansområdet.

Arbetsområdet Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd ska utveckla stöd till lokala parter i deras arbete med att stärka chefers och medarbetares förmåga och beredskap att verka under ständig förändring och utveckling. Under 2014 har styrgruppen utvärderat utvecklingsprogrammet som pågick 2013, upphandlat och träffat avtal med EY som ska driva det operativa arbetet t.o.m. december 2016, genomfört en behovsanalys och tagit fram en verksamhetsplan för 2015. Ett förändringsbenägenhetstest har tagits fram och ett inspirationsseminarium har genomförts. Seminariet lockade 63 deltagare, 38 arbetsgivarrepresentanter och 25 arbetstagarrepresentanter. 75 procent av deltagarna gav bra betyg, 5 eller 6 på en 6-gradig skala, på frågan om i vilken utsträckning seminariet levte upp till förväntningarna. 98 procent av totalt 51 respondenter kommer att rekommendera Partsrådets öppna seminarier till andra. Benägenhetstestet ligger sedan slutet av året på hemsidan och länken har lockat 231, ett tecken på att verktyget har uppmärksamrats.

Arbetsområdet Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv ska fortsätta att stödja lokala parter i sitt arbete med att förebygga, samverka och hantera hot och våld samt utveckla koncept på arbetsmiljöutbildningar som ett komplement till de utbildningar

som redan genomförs på lokal nivå. Under år 2014 har verksamheten varit inriktad på kartläggning och genomförande av seminarier medan år 2015 inriktas på konceptutveckling och genomförande av arbetsmiljöutbildningar och 2016 på genomförande av arbetsmiljöutbildningar och utvärdering och sammanfattning. Målet för verksamheten är att alla verksamheter på det statliga avtalsområdet ska ha fungerande verktyg och rutiner. Två utbildningsdagar Om hotfulla situationer och konflikter och en om Digital arbetsmiljö och dess konsekvenser blev snabbt fullteknade och lockade sammanlagt 107 deltagare, 58 arbetsgivarföreträdare och 49 fackliga företrädare. Resultaten på frågan om utbildningen stämde med deltagarnas förväntningar var positiva, över 95 procent för den förstnämnda utbildningen och runt 75 procent på den sistnämnda. 90 procent respektive 65 procent av deltagarna, lite olika för arbetsgivarrepresentanter och fackliga representanter, anser att kunskapen utbildningen gett är praktiskt tillämpbar i deras arbete.

Överläggningarna med Kungafonden avslutades under året. Efter kontakter med både en erfaren aktör på marknaden och de närmaste berörda användarmyndigheterna lyckades Kungafonden inte visa att det fanns en stabil affärsmodell och säker informationshantering för det verktyg för att hantera låggradig yrkespåford stress som arbetats fram. Partsrådets styrelse beslutade att avsluta projektet och att ersätta Kungafonden för nedlagda kostnader, sammanlagt 1,1 mkr, från Stiftelsen Statshälsans medel.

Kostnaderna för verksamheten inom Partsrådets arbetsområden uppgick till 9,5 mkr (11,0 mkr). Av detta belopp utgjorde 0,7 mkr (1,2 mkr) kostnader för arbetstagarkonsulters insatser hos olika myndigheter. En specifikation av arbetsområdenas kostnader finns i not 2.

Partsrådets kostnader för gemensam information och administration uppgick till 4,7 mkr (5,6 mkr). Ytterligare information om dessa kostnader finns i noterna 2 och 3. Kostnaderna för personal och styrelse uppgick till 0,5 mkr (1,2 mkr), se not 4.

Partsrådet har under år 2014 investerat sammanlagt 1,4 mkr (0 mkr) i utvecklingen av hemsidan och en ny e-learnplattform, se not 5. Investeringen skrivs av på tre år. E-learnplattformen ger stöd för kommunikation med olika grupperingar t.ex. deltagarna på ett seminarium, frågeformulär att koppla till t.ex. e-utbildningar, att skapa diskussionsgrupper av deltagare och att samla presentationer, videor och annat material som är av intresse för deltagarna. Arbetsområdena har visat stort intresse för de möjligheter som e-learnplattformen väntas ge i att arbeta på nya sätt för att nå lokala parter, att fördjupa både kontakterna med och mellan deltagarna och underlätta och befästa kunskapsinhämtning. Arbetsområdet Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv är först ut med att pröva e-learnplattformen i början på 2015. Slutbetalning för e-learnplattformen återstår att göra när den visat sig fungera.

EGET KAPITAL

Det egna kapitalet uppgick vid årets slut till 214,0 mkr (220,9 mkr). Därutöver har avsättningar till obeskattade reserver i form av periodiseringsfonder gjorts med sammantaget 14,1 mkr (13,9 mkr). Den uppskjutna skatteskulden i periodiseringsfonderna uppgick till 3,1 mkr (3,1 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 få så kallade indexfonder kan förvaltningskostnaderna hållas på en låg nivå.

Vid årets utgång var det bokförda värdet på placeringstillgångarna 220,6 mkr (230,3 mkr), varav de räntebärande portföljerna svarade för 64 procent (66 procent) och de aktierelaterade portföljerna för 36 procent (34 procent). På grund av att inga avgifter tas in utan verksamheten finansieras med separat kapital minskar bokförda värdet för första gången på många år. Aktiemarknaden har utvecklats positivt under året och för att hålla strukturen nära placeringspolicyns fördelning 35/65 har

Partsrådet sålt aktier. Tillgångarnas sammantagna marknadsvärde uppgick till 240,9 mkr (241,4 mkr), och översteg således det bokförda värdet med 20,4 mkr (11,1 mkr).

Finansnettot uppgick till 10,9 mkr (20,1 mkr). Erhållna aktieutdelningar och ränteintäkter uppgick till 8,4 mkr (8,1 mkr), och realisationsvinster vid försäljningar av aktiefondandelar till 2,7 mkr (12,8 mkr). Övriga finansiella intäkter uppgick till 0,1 mkr (0,9 mkr). Partsrådets placeringar sker med etiska villkor. De externa förvaltarens avkastning på det kapital de förvaltat, definierad som direkt avkastning i form av räntor, utdelningar samt marknadsvärdeförändringar uppgick till 14,7 (18,2) procent för placeringar i aktier Sverige jämfört mot vanligt index 15,9 (20,4) procent och mot etiskt index 14,9 (18,4) procent. För placeringar i aktier utland uppgick avkastningen till 26,7 (17,4) procent jämfört mot vanligt index 27,0 (17,1) procent och etiskt index 27,6 (17,3) procent. I räntekonsortiet uppgick avkastningen till 3,7 (2,4) procent jämfört mot index 3,0 (1,8) procent.

SKATTEFÖRHÅLLANDEN

Partsrådet är skyldigt att betala skatt på kapitalavkastningen. Skattesatsen vid 2015 års taxering av 2014 års inkomster är 22 procent (22 procent). Årets skattekostnad var 1,8 mkr (1,5 mkr). Vid skatteberäkningarna för såväl 2013 som 2014 års verksamheter kunde realisationsvinsterna vid försäljningar av andelar i aktiefonder helt kvittas mot tidigare års outnyttjade avdrag för realisationsförluster.

Resultaträkning

BELOPP I TKR		2014	2013
Intäkter			
Avgifter från Statliga arbetsgivare	Not 1	0	39 179
Övriga intäkter		16	7
		16	39 186
Kostnader			
Verksamhet i projektform	Not 2	-9 546	-11 046
Kostnader för information och administration	Not 3, 4	-4 725	-5 567
Summa kostnader		-14 271	-16 613
Resultat före avskrivningar		-14 255	22 573
AVSKRIVNINGAR			
Utvecklingskostnader		-477	0
Resultat efter avskrivningar		-14 732	22 573
FINANSIELLA INTÄKTER OCH KOSTNADER			
Ränteintäkter		5 505	5 393
Utdelningar		2 881	2 753
Realisationsvinster		2 659	12 840
Övriga finansiella kostnader		-105	-892
SUMMA FINANSIELLA INTÄKTER OCH KOSTNADER		10 940	20 094
Resultat före bokslutsdisposition och skatt		-3 792	42 667
BOKSLUTSDISPOSITIONER			
Återföring av periodiseringsfond	Not 7	2 554	1 896
Avsättning till periodiseringsfond	Not 7	-2 761	-2 324
Resultat före skatt		-3 999	42 239
Skatter		-1 823	-1 545
ÅRETS RESULTAT		-5 822	40 694

Balansräkning

BELOPP I TKR		2014-12-31	2013-12-31
Tillgångar			
ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR			
Utvecklingskostnader	Not 5	954	0
Inventarier		0	0
SUMMA IMMATERIELLA OCH MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR		954	0
OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR			
Kortfristiga fordringar			
Övriga fordringar		1 250	908
Förutbetalda kostnader o upplupna intäkter		30	29
		1 280	937
Kortfristiga placeringar	Not 6	220 633	230 301
Kassa och bank		9 197	7 589
SUMMA OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR		231 111	238 827
SUMMA TILLGÅNGAR		232 065	238 827
Eget kapital och skulder			
EGET KAPITAL			
Eget kapital vid årets början		220 858	179 075
Kapitaltillskott Statshälsan		-1 083	1 089
Årets resultat		-5 822	40 694
EGET KAPITAL VID ÅRETS SLUT		213 953	220 858
OBESKATTADE RESERVER			
Periodiseringsfonder	Not 7	14 116	13 909
KORTFRISTIGA SKULDER			
Leverantörsskulder		3 093	2 863
Övriga skulder		81	206
Upplupna kostnader o förutbetalda intäkter		822	991
SUMMA KORTFRISTIGA SKULDER		3 996	4 060
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		232 065	238 827
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.

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

Inventarier	4 år
Datorer	4 år
Utvecklingskostnader	3 år

NOT 1. AVGIFTER FRÅN STATLIGA ARBETSGIVARE

Verksamheten finansieras i princip genom avgifter från de statliga arbetsgivarna, baserade på deras lönesummor. Avgiften var vid ingången av 2013 0,055 procent av respektive arbetsgivares lönesumma. I samband med RALS 2013 beslöt parterna att från och med 1 oktober 2013 göra ett uppehåll med avgiften under perioden till och med 30 september 2016. 2013 uppgick Partsrådet avgifter till ett sammanlagt belopp om 39,2 mkr.

NOT 2. KOSTNADER PER ARBETSOMRÅDE

BELOPP I TKR	2014	2013
Finansiering av arbetstagarkonsulter	729	1 226
Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd	4 550	4 914
Stöd till lokal lönebildning	728	537
Stöd till lokal samverkan	1 005	2 111
Arbetsmiljö	2 256	2 216
Övriga	278	42
SUMMA	9 546	11 046

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

NOT 3. KOSTNADER FÖR INFORMATION OCH ADMINISTRATION

BELOPP I TKR	2014	2013
Löner och övriga personalkostnader	2 031	2 535
IT- och infotjänster inom arbetsområden	823	825
Lokal- och administrativa kostnader	596	781
Utvärderingskostnader	0	122
SUMMA	4 726	5 567

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 101 tkr (99 tkr) betalats ut. Till parternas revisorer har arvoden med 40 tkr (44 tkr) betalats ut.

NOT 4. PERSONAL OCH STYRELSE

Medelantalet anställda har under året varit 1 (2) varav 1 (2) kvinnor.

Löner och andra ersättningar (belopp i tkr):

BELOPP I TKR	2014	2013
Styrelse	310	280
Övriga anställda	499	1 184

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 58 procent kvinnor och 42 procent män.

NOT 5. UTVECKLINGSKOSTNADER

BELOPP I TKR	2014	2013
Utveckling av Partsrådets hemsida	556	0
Utveckling av digital e-learnplattform	875	0
Akkumulerade avskrivningar	-477	0
SUMMA	954	0

NOT 6. KORTFRISTIGA PLACERINGAR

BELOPP I TKR	2014-12-31	2013-12-31
Andelar i Kammarkollegiets räntekonsortium	152 805	152 441
Anskaffningsvärde räntebärande placeringar	152 805	152 441
Andelar i SEB Swedish Ethical Beta	48 846	55 451
Andelar i SEB Etisk Global Indexfond D	18 983	22 409
Anskaffningsvärde placeringar i aktier	67 829	77 860
BOKFÖRT VÄRDE SAMTLIGA KORTFRISTIGA PLACERINGAR	220 634	230 301

BELOPP I TKR	ANSKAFFNINGSVÄRDE	2014-12-31 MARKNADSVÄRDE
1 221 095 andelar i Kammarkollegiets räntekonsortium	152 805	153 251
Summa räntebärande placeringar	152 805	153 251
441 andelar i SEB Swedish Ethical Beta	48 846	60 936
3 364 083 andelar i SEB Etisk Global Indexfond D	18 983	26 744
Summa aktier och aktierelaterade placeringar	67 829	87 680
SUMMA KORTFRISTIGA PLACERINGAR	220 634	240 931

NOT 7. AVSÄTTNINGAR TILL PERIODISERINGSFONDER

BELOPP I TKR	
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
Avsatt i 2013 års bokslut	2 323
Summa avsättningar 2013-01-01	13 908
Återförd avsättning gjord i 2008 års bokslut	-2 555
Avsatt i 2014 års bokslut	2 761
SUMMA AVSÄTTNINGAR 2014-12-31	14 116

Stockholm den 11 mars 2015



Ulf Bengtsson
Ordförande



Lena Emanuelsson
Vice ordförande



Monica Dahlbom



Helen Thornberg



Inger Mattsson Kasserud



Åsa Erba-Stenhammar

Revisionsberättelse

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

RAPPORT OM ÅRSREDOVISNINGEN

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för Rådet för partsgemensamt stöd inom det statliga avtalsområdet för år 2014.

Styrelsens ansvar för årsredovisningen

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

Revisorns ansvar

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

En revision innefattar att genom olika åtgärder inhämta revisionsbevis om belopp och annan information i årsredovisningen. Revisorn väljer vilka åtgärder som ska utföras, bland annat genom att bedöma riskerna för väsentliga

felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel. Vid denna riskbedömning beaktar revisorn de delar av den interna kontrollen som är relevanta för hur föreningen upprättar årsredovisningen för att ge en rättvisande bild i syfte att utforma granskningsåtgärder som är ändamålsenliga med hänsyn till omständigheterna, men inte i syfte att göra ett uttalande om effektiviteten i föreningens interna kontroll. En revision innefattar också en utvärdering av ändamålsenligheten i de redovisningsprinciper som har använts och av rimligheten i styrelsens uppskattningar i redovisningen, liksom en utvärdering av den övergripande presentationen i årsredovisningen.

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

Uttalande

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av Rådet för parts- gemensamt stöd inom det statliga avtalsområdets finansiella ställning per den 31 december 2014 och av dess finansiella resultat för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

RAPPORT OM ANDRA KRAV ENLIGT LAGAR OCH ANDRA FÖRFATTNINGAR SAMT STADGAR

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning för Rådet för parts- gemensamt stöd inom det statliga avtalsområdet för år 2014.

Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förvaltningen.

Revisorns ansvar

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

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

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

Uttalande

Vi tillstyrker att representantskapet beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Vår revisionsberättelse har lämnats den 12 mars 2015



Fredrik Sjölander
Auktoriserad revisor



Ann Follin



Peter Löfvendahl



Mats Eriksson



Lars Petersson

Representantskap, styrelse och partsgrupper

31 december 2014

REPRESENTANTSKAPET

LEDAMÖTER ARBETSGIVARVERKET

Karl Pfeifer, Arbetsgivarverket
 Fredrik Sjöström, Blekinge tekniska högskola
 Per-Olof Stålesjö, Försvarsmakten
 Jennie Knutsson, Havs- och vattenmyndigheten
 Karin Cardell, Högskolan i Borås
 Helén Björkman, Kammarkollegiet
 Randi Hellgren, Linköpings universitet
 Anna Falck, Luftfartsverket
 Thomas Ekvall, Läkemedelsverket
 Lotta Liljegren, Rättsmedicinalverket
 Karin Kroon, Skolverket
 Helene Rånlund, Statens försvarshistoriska muséer
 Peter Brodd, Åklagarmyndigheten
 Vakant, Arbetsgivarverket
 Vakant, Arbetsgivarverket

LEDAMÖTER OFR/S,P,O

Håkan Sparr, Försvarsförbundet
 Niklas Simson, Officersförbundet
 Lars Bergman, Polisförbundet
 Marie-Therese Gyllhede, ST
 Britta Lejon, ST

LEDAMÖTER SACO-S

Anders Lindström, Akademikerförbundet SSR
 Anna Steen, DIK
 Bo Seving, Naturvetarna
 Robert Andersson, Sulf
 Anders Brandt, Sveriges ingenjörer

LEDAMÖTER SEKO

Thomas Brännström, Seko
 Joakim Hellmouth, Seko
 Lars Johansson, Seko
 Per-Åke Persson, Seko
 Annika Ödebrink, 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
 Mats Eriksson, Saco-S
 Vakant, Seko

PERSONLIGA SUPPLEANTER

Mats Johansson, OFR/S,P,O
 Karin Rhenman, Saco-S
 Åke Olsson, Seko
 Vakant, Arbetsgivarverket

EXTERN REVISORER

Fredrik Sjölander, KPMG
 Knut Heilborn, KPMG

STYRGRUPPER OCH

OPERATIVT ANSVARIGA INOM ARBETSOMRÅDEN

CENTRALA PARTERS STÖD TILL SAMVERKAN PÅ LOKAL NIVÅ

Ken Johnsson, ordförande, Arbetsgivarverket
 Åsa Krook, Arbetsgivarverket
 Ellen Simonsson, OFR/S,P,O
 Marie Thuresson, Saco-S
 Roger Pettersson, Seko

OPERATIV RESURS

Rune Karlsson

CENTRALA PARTERS STÖD TILL LOKAL 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

Ann-Louise Algotsson Ljunglöf, Arbetsgivarverket
 Matilda Arnek Nyström, Arbetsgivarverket
 Anders Eriksson, Arbetsgivarverket
 Ken Johnsson, Arbetsgivarverket
 Inger Mattsson Kasserud, Arbetsgivarverket
 Anders Stålsby, Arbetsgivarverket
 Marie-Therese Gyllhede, OFR/S,P,O
 Ingrid Lindgren Andren, OFR/S,P,O
 Maria Olwaeus, OFR/S,P,O
 Robert Andersson, Saco-S
 Anders Brandt, Saco-S
 Marie Thuresson, Saco-S
 Anna Westling, Saco-S
 Mats Eriksson, Saco-S
 Anna-Lena Lindgren, Saco-S
 Roger Pettersson, Seko

FÖRÄNDRING OCH UTVECKLING – ETT KONSTANT TILLSTÅND

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

OPERATIVA RESURSER

Susanne Tillqvist
 Kristin Bertelsen

ARBETSMILJÖ UR ETT PARTSPERSPEKTIV

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

OPERATIV RESURS

Annika Nilsson

BESLUTSGRUPP FÖR FINANSIERING

AV ARBETSTAGARKONSULTER

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

