

Verksamhetsberättelse 2015





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 arbetsgivar sidan, 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 2015: 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 ha sin anställning hos någon av parterna. Därutöver kan Partsrådet vid behov på olika sätt anlita ytterligare operativa resurser.

BESLUTSGRUPP ARBETSTAGARKONSULTER

Beslutar om finansiering av arbetstagararkonsulter efter ansökan från de lokala fackliga organisationerna gemensamt. Består av tre ledamöter från de centrala fackliga organisationerna samt en observatör från Arbetsgivarverket.

BESLUTSGRUPP PARTSGEMENSAMT ARBETE

ENLIGT RALS

Beslutar om verksamhet inom ramen för vad som behandlats i RALS. Består av en ledamot från vardera avtalspart (förhandlingsledningen).

KANSLI

Ansvarar för arbetet med information, administration och service.

Innehåll

ARBETSMILJÖ

Gemensam arbetsmiljöutbildning på Lunds universitet	6
Förebyggande om hot och våld	11

FÖRÄNDRING OCH UTVECKLING

PRV – från myndighet till samhällsaktör	14
---	----

LOKAL LÖNEBILDNING

Lönebildning på nybildad myndighet	18
Lönesättande samtal på Göteborgs universitet	21

LOKAL SAMVERKAN

Utbildningsverktyg för samverkan	24
Årsredovisning	26

Efterfrågad verksamhet

Centrala parter känner in vad som är viktiga frågor på myndigheterna och formar Partsrådets verksamhet efter det. Partsrådets uppgift är att vara arena för det partsgemensamma stöd de centrala parterna på det statliga avtalsområdet vill arbeta vidare med, tillsammans med lokala parter ute i verksamheterna. Partsrådet ger lokala parter en möjlighet att diskutera och utbyta erfarenheter om olika frågeställningar som man arbetar vidare med på lokal nivå.

Under 2015 har verksamheten varit i full gång. Samtliga arbetsområden har haft aktiviteter under året. Sammanlagt har närmare 2 000 partsföreträdare deltagit. Partsrådets webbplats har under året funnit sin form och haft över 17 000 besök.

Arbetsområdet Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd, har genomfört ett utvecklingsprogram med fyra tvådagarsseminarier och ordnat fyra öppna halvdagsseminarier. Båda verksamheterna har rönt stor uppskattning.

Inom arbetsområdet Centrala parters stöd till lokal lönebildning har seminarier genomförts i anslutning till alla tre ramavtalen med OFR/S,P,O, Saco-S respektive Seko. Parterna förbereder en utveckling av verktyget BESTA-vägen och har av den anledningen besökt myndigheter med flera års erfarenhet av att arbeta med BESTA-vägen.

Arbetsområdet Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv utvecklade tillsammans med lokala parter fem utbildningsblock med fokus på dels psykosocial arbetsmiljö i olika former, dels systematiskt arbetsmiljöarbete. Närmare tjugo utbildningar har sedan genomförts i Göteborg, Stockholm och Sundsvall och verksamheten fortsätter under våren 2016. Efterfrågan har varit stor och deltagarna ger utbildningarna mycket gott betyg. Inom bland annat området Hot, våld och säkerhetstänkande har fem öppna seminarier anordnats. Spännande är att mycket av kunskapen går att återfinna och ta del av på Partsrådets webbplats.

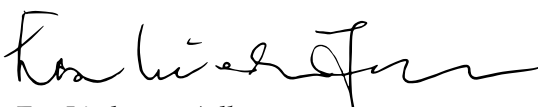
Arbetsområdet har vidare uppdaterat webbsidan Hot på jobbet och kompletterat den med filmer, checklistor och aktuella länkar. Hemsidan www.hotpajobbet.se är ett stöd för myndigheters arbete mot hot, våld och otillåten påverkan.

Mellan parterna pågår överläggningar om en översyn av samverkansavtalet. Arbetsområdet Centrala parters stöd till samverkan på lokal nivå fortsatte under våren att ge stöd till parterna lokalt i verksamheter som vill utveckla sitt samverkansarbete. Under hösten intensifierades utvecklingen av ett webbaserat stödmaterial om hur lokala parter kan bygga en välfungerande samverkansprocess.

Verksamhetens kostnader har ökat sedan föregående år. Verksamheten har i likhet med förra året finansierats med upparbetat kapital. Parterna har kommit överens om att arbetsgivarna ska få en rabatt motsvarande avgiften under perioden 1 oktober 2013 - 30 september 2016.

Partsrådet har under året mer än väl levt upp till mina förväntningar på att vara en uppskattad och efterfrågad verksamhet till stöd för myndigheternas partsgemensamma arbete. Centrala parter har visat att man aktivt och engagerat kan samarbeta om Partsrådets verksamhet även i tider när förhandlingar pågår på andra områden.

Jag vill avslutningsvis framföra styrelsens tack till ledamöter i styr- och arbetsgrupper och till övriga medverkande i arbetsområdena som genomfört all verksamhet i Partsrådets regi under 2015. Ett stort tack också till dig, deltagare i Partsrådets aktiviteter, som är med och utvecklar statlig verksamhet i mötet med enskilda och företag.



Eva Liedström Adler
Styrelsens ordförande



Eva Liedström Adler

ARBETSMILJÖ

Arbetsområdet stödjer lokala parter i sitt arbete kring hot och våld och säkerhetstänkande samt erbjuder partsgemensamma arbetsmiljöutbildningar.

Gemensam arbetsmiljöutbildning på Lunds universitet

På Lunds universitet har man genom Partsrådet fått en skjuts i arbetet med att hitta en bra samverkansform för arbetsmiljöutbildningar.

När Partsrådet under våren 2015 anordnade två workshoptillfällen för att forma partsgemensamma arbetsmiljöutbildningar var Lunds universitet väl representerat. Både arbetsgivarrepresentanter och skyddsombud deltog i satsningen.

Nu turas lokala parter från lärosätet om att delta i utbildningarna och ta med sig verktyg och goda idéer hem till Lund. Minst en arbetsgivarrepresentant och minst ett skyddsombud deltar i samtliga av Partsrådets arbetsmiljöutbildningar. Totalt har sex personer från arbetstagsidan och något fler från arbets-

givarsidan deltagit i satsningen, för att se hur väl utbildningen passar för universitetets specifika förutsättningar.

– Efter varje utbildningstillfälle har vi träffats i en större grupp, med såväl arbetsgivarrepresentanter som skyddsombud, för att diskutera hur vi kan gå vidare. säger Elisabet Ekenstam, personalkonsult på Lunds universitet. Om det finns övningar att plocka in och om det finns anledning att bjuda in någon av föreläsarna. Det har varit en del av utvecklingsarbetet med våra egna arbetsmiljöutbildningar.

– Det är en styrka att vi har jobbat så intensivt när vi har kommit hem, menar Mari Olander, överskyddsombud och Saco-S-företrädare.



Mari Olander och Elisabet Ekenstam

LÄGLIG SATSNING

Arbetsmiljöutbildningar är knappast något nytt på Lunds universitet. Elisabet Ekenstam och Mari Olander säger skämtsamt att arbetsmiljöutbildningarna har bedrivits under många år, dock inte fullt så många som de 350 år som universitetet har funnits.

Under 2015 påbörjade Lunds universitet ett arbete med att se över sin arbetsmiljöorganisation. 150 skyddsombud, varav ett flertal nya, och 70 chefer deltog i universitetets arbetsmiljöutbildningar under året.

Partsrådets satsning på arbetsmiljöutbildningar kommer därför lägligt för Lunds universitet.

– Det var ingen tvekan om att vi ville delta, både i workshoptillfällena när man tog fram arbetsmiljöutbildningarna och sedan i själva utbildningarna. Det har delvis varit en möjlighet för oss att kunna påverka utbildningen. Men främst handlar det om att kunna få input till den egna verksamheten, säger Elisabet Ekenstam.

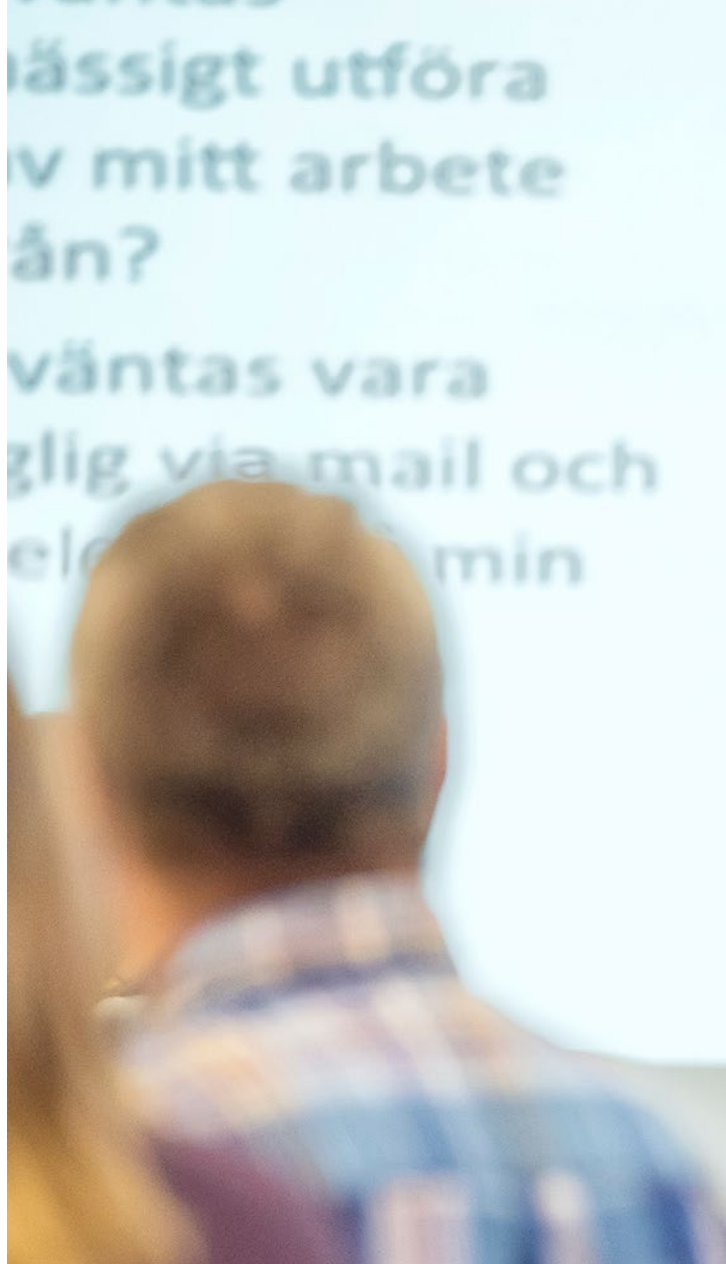
Hon uppskattar inte minst metoden som användes under workshoptillfällena, med mycket gruppövningar, interaktivitet och visualisering av resultatet.

Elisabet Ekenstam önskar att Partsrådet i en uppföljande satsning tar fram digitala, interaktiva arbetsmiljöutbildningar, så att fler personer än idag kan ta del av utbildningarna.

PARTSGEMENSAM UTBILDNING

Hittills har arbetsgivare och arbetstagare gått var för sig på universitetets egna arbetsmiljöutbildningar. Under 2016 kommer dock arbetsmiljöutbildningarna för första gången att genomföras partsgemensamt.

– Att vi deltog i Partsrådets arbetsmiljöutbildningar är sannolikt en bidragande orsak till att



vi själva nu genomför utbildningarna partsgemensamt, säger Elisabet Ekenstam.

Hon får medhåll av Mari Olander.

– Det kan vara värdefullt att mötas i andra sammanhang som arbetstagare och arbetsgivare. Det blir en social bit. Man delar med sig av sin erfarenhet och får förståelse för varandra. Under workshoptillfällena fick vi också se hur man har arbetat partsgemensamt på andra lärosäten, säger hon.



Calle Rosengren höll i en utbildning om nya gränser i arbetslivet i Göteborg

DET AKADEMISKA LEDARSKAPET

Partsrådet har haft egna grupper för universitet och högskolor under såväl workshoptillfällena som under arbetsmiljöutbildningarna.

Det är något som Elisabet Ekenstam och Mari Olander ser som viktigt.

– Universiteten är statliga myndigheter, men med särskilda problem och möjligheter. Det bygger på den akademiska friheten och det akademiska ledarskapet, säger Mari Olander.

Hon menar att inte minst det akademiska ledarskapet och det faktum att cheferna bara är tillsatta under kortare perioder är viktiga frågor att lyfta i arbetsmiljösammanhang.

– Vi behöver också se varandras roller i organisationen. Vi som arbetsgivare behöver bli tydligare med vad som ingår i olika roller och om uppdraget, säger Elisabet Ekenstam.

Magdalena Bergendal



Förebyggande om hot och våld

Hos Justitiekanslern är kontakt med desperata personer en naturlig del av vardagen. Lokala parter på myndigheten har fått komma med synpunkter på Partsrådets uppdaterade hemsida Hot på jobbet.

När Partsrådet under hösten 2015 uppdaterade hemsidan www.hotpajobbet.se var synpunkter från flera myndigheter, bland annat Justitiekanslern, ett underlag i arbetet.

Justitiekanslern är en liten myndighet med totalt 35 medarbetare. Fem personer på myndigheten ingår i en särskild arbetsmiljögrupp, som bland annat arbetar med frågor kring hot, säkerhetstänkande och otillåten påverkan.

Magdalena Bergendal, arbetsgivarföreträdare i arbetsmiljögruppen, berättar att människor som kontaktar myndigheten, bland annat genom telefonsamtal, ofta är desperata.

– Vi är sista instans, det finns ingen att hänvisa vidare till. Det är ofta svåra telefonsamtal och det förekommer självmordshot men sällan fysiska besök och hittills har vi inte haft något våld.

Justitiekanslern hanterar även ärenden gällande tryck- och yttrandefrihet, till exempel rörande hets mot folkgrupp. Det har hänt att personer eller grupper med högerextremistiska åsikter fotat anställda och hängt ut dem på nätet.

– Vid rättegångarna i dessa ärenden kan det vara en väldigt hotfull stämning, vilket såklart kan kännas obehagligt för våra handläggare, säger Magdalena Bergendal.

”PEDAGOGISKT UPPBYGGD”

Magdalena Bergendal och Nedim Salcic, föredragande och skyddsombud på Justitiekanslern, tror båda att myndigheten kommer att ha nytta av den uppdaterade hemsidan www.hotpajobbet.se.

– Den är väldigt pedagogiskt uppbyggd. Att man har delat upp det i förebyggande, akuta och uppföljande åtgärder är väldigt praktiskt. Inte minst det som skrivs om förebyggande åtgärder är bra, säger Nedim Salcic.

– Jag tror att vi kommer att ha användning av hemsidan. Den täcker in våra behov väl och det är väldigt bra att det finns mallar och checklistor att använda sig av. I arbetsmiljösammanhang letar man ofta efter vad som krävs av en myndighets förebyggande arbete, säger Magdalena Bergendal.

Nedim Salcic menar att hemsidan inte minst är till nytta för mindre myndigheter, med begränsade resurser att avsätta för arbetsmiljöarbete.

– Det kan vara svårt för små myndigheter som vår. Man är rädd att man missar något.

Utöver det material som idag finns på www.hotpajobbet.se tycker han att det skulle vara intressant att kunna ta del av hur stora myndigheter som Försäkringskassan, Kronofogden och Skatteverket arbetar kring frågor som rör hot och våld och otillåten påverkan.

– Det vore bra att kunna ta del av deras erfarenhet, till exempel i artikelform, säger han.

TRÄFFA ANDRA MYNDIGHETER

Magdalena Bergendal och Nedim Salcic deltar ganska ofta i seminarier som Partsrådets anordnar kring arbetsmiljöfrågor.

– Vi brukar diskutera i arbetsmiljögruppen vad vi kan ha nytta av, säger Nedim Salcic.

– Seminarierna är bra tillfällen för oss i arbetsmiljögruppen att tillsammans kunna diskutera vår verksamhet, utifrån våra olika partsperspektiv. Det är också bra att kunna träffa partsföreträdare från andra myndigheter, säger Magdalena Bergendal, som bland annat deltagit i seminarier kring psykosocial arbetsmiljö, stress och grunderna i systematiskt arbetsmiljöarbete.

– Vi brukar gå på de flesta seminarier som vi tycker berör oss. Jag är också med i Arbetsgivarverkets arbetsmiljö- och rehabiliteringsnätverk, berättar hon.



"VIKTIGT MED RUTINER"

Annika Nilsson är operativt ansvarig för Partsrådets arbetsområde "Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv" och den som har projektlett arbetet med att uppdatera hemsidan www.hotpajobbet.se.

Hot på jobbet vänder sig till anställda inom staten, såsom chefer, specialister inom personal- eller säkerhetsfunktioner, skyddsombud, fackliga representanter och medarbetare. Den togs ursprungligen fram inom projektet Satsa friskt, i samverkan mellan Partsrådet och Brottsförebyggande rådet, Brå.

Sajten är uppbyggd kring tre övergripande block: förebyggande, akuta och uppföljande åtgärder.

– Ingen ska behöva drabbas av hot och våld, men om det ändå händer är det viktigt att det finns fungerande rutiner och att alla vet vad de ska göra. Det skapar trygghet. Det ingår i det



systematiska arbetsmiljöarbetet att kartlägga risken för hot och våld, säger Annika Nilsson.

Hon berättar att alla texter på hemsidan har gått igenom och uppdaterats. Dessutom har ett nytt avsnitt om kränkningar på internet lagts till under avsnittet om otillåten påverkan. Sajten har också kompletterats med filmer och nya checklistor, samt anpassats för att bli användbar även i mobil och surfplatta.

– Vi har försökt att ta fram en praktisk och användbar hemsida, som man ska kunna ha nytta av när man arbetar med frågor kring hot och våld på myndigheter, säger Annika Nilsson och menar att de synpunkter som man har fått in från lokala parter har varit värdefulla i arbetet med att utveckla hemsidan.

Utöver Justitiekanslern har även lokala parter från Skolverket, Högskolan i Gävle, Försäkringskassan, Tullverket och Länsstyrelsen Västernorrland kommit med synpunkter på hemsidan.

OM ARBETSSOMRÅDET – ARBETSMILJÖ UR ETT PARTSPERSPEKTIV

Arbetsområdet "Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv" har under 2015 genomfört en satsning på att ta fram partsgemensamma arbetsmiljöutbildningar. Arbetet inleddes med två workshoptillfällen, där lokala parter från små och medelstora myndigheter samt från universitet och högskolor fick vara med och ta fram teman och innehåll för utbildningarna. Fem arbetsmiljöutbildningar togs fram, med fokus på psykosocial arbetsmiljö och på det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM. Under 2015 deltog cirka 500 lokala partsföreträdare i arbetsmiljöutbildningarna som har genomförts på tre platser i landet: Göteborg, Stockholm och Sundsvall.

– Det har varit ett stort intresse för arbetsmiljöutbildningarna, vilket är väldigt roligt. När vi har sett det stora intresset har vi lagt till fler utbildningstillfällen, säger Anders Stålsby, Arbetsgivarverket, ordförande för arbetsområdets styrgrupp.

Joakim Hellmouth, Sekos representant i styrgruppen, berättar att det har uppskattats mycket av deltagarna att utbildningarna har genomförts ute i landet.

– Men den verkliga framgångsfaktorn är nog att vi hade med oss lokala parter redan innan vi satte igång. Att myndigheterna fick vara med och ta fram utbildningarna är en del i ett vinnande koncept, säger han.

Arbetsområdet har även haft flera öppna seminarier, samt nylanserat hemsidan Hot på jobbet.

– Vi vet att Hot på jobbet var en sida som varit uppskattad även tidigare. Nu hoppas vi att den ska vara till ännu större nytta, säger Anders Stålsby.

FÖRÄNDRING OCH UTVECKLING

Under 2015 bedrev Partsrådets arbetsområde Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd ett utvecklingsprogram. Ett trettiotal myndigheter anmälde sitt intresse för att delta. Ett tiotal valdes ut och deltog med en partsgemensam grupp vid fyra tillfällen under året.

PRV – från myndighet till samhällsaktör

Möjligheten att söka patent och ensamrätt på en uppfinning går i Sverige tillbaka till 1600-talet. Under sent 1800-tal bildades det som idag är Patent- och registreringsverket, PRV. Det är alltså en myndighet med en lång historia – och en lång historia av att förändras i takt med tiden - som deltagit i Partsrådets utvecklingsprogram under 2015.

– Vår förändring idag är ganska stor, men inte så hastig. Och vi är förberedda på den, säger Carolina Gomez Lagerlöf, huvudskyddsombud Saco-S. Hon granskar och bedömer patentansökningar. Ett arbete som är sig ganska likt sen slutet på 1800-talet. Men själva formerna för arbetet har

ändrats radikalt bara under de 25 år som Carolina Gomez Lagerlöf arbetat på PRV. Hela yrkeskategorier har försvunnit. Då, för 25 år sedan, skrev sekreterare ut handläggarnas handskrivna beslut. En kader av vaktmästare hämtade dokument från arkivet. Sen kom datorerna.

Idag digitaliseras hela samhället, vilket självklart också påverkar en myndighet som PRV.

– Tekniken förändras – och med den våra kunders krav, säger Kristina Persson, HR-specialist. Våra kunder är vana vid att kunna utföra en mängd tjänster digitalt. De förväntar sig samma sak från oss.



Förutom den tekniska utvecklingen så behöver också PRV hantera ett breddat uppdrag. Myndigheten ska informera om och öka förståelsen för vad immaterialrätt står för och hur den kan användas för att gagna Sveriges tillväxt och innovationskraft.

– Det innebär en annan roll. Från en mer renodlad expertmyndighet till att vara en samhällsaktör i innovationssystemet, säger Kristina Persson.

Det bredare uppdraget – och teknik- och samhällsutvecklingen – påverkar både hur PRV rekryterar och hur man agerar i myndighetsutövningen. Det ställer i sin tur krav på hur man hanterar förändring och utveckling internt.

– Folk måste förstå varför det ska förändras, säger Carolina Gomez Lagerlöf. Här är samverkan på arbetsplatsträffarna viktigt. Och det behövs tid. Att man ger människor möjlighet att processa information så att de är förberedda när väl förändringarna kommer.

Kristina Persson håller med:

– Det handlar mycket om kommunikation. Att informera och vara så transparenta som möjligt. Och att våga säga: vi har inte alla svaren, men det här är på gång.

Kristina Persson och Carolina Gomez Lagerlöf var båda medlemmar i den partsgemensamma grupp som deltog i Partsrådets utvecklingsprogram under 2015. Båda beskriver de fyra tillfällena som omväxlande och lärorika.

– Det var intressant att se hur andra myndigheter har gjort. Och det var en bra blandning av teori och praktik, säger Carolina Gomez Lagerlöf.

– Vi fick både aha-upplevelser och konkreta verktyg som vi kunde ta hem och använda, säger Kristina Persson.

– Sen var det nyttigt för oss från PRV att få möjlighet att prata med varandra under andra former än i vardagen. Det gav mycket.

OM ARBETSOMRÅDET FÖRÄNDRING OCH UTVECKLING – ETT KONSTANT TILLSTÅND

Arbetsområdet "Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd" har under 2015 genomfört ett utvecklingsprogram, där lokala parter från olika myndigheter har deltagit för att fördjupa sig i frågor som rör kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete. Utvecklingsprogrammet fokuserar på verksamheternas kontinuerliga förändrings- och utvecklingsarbete och syftar till att inspirera lokala parter i arbetet med att skapa en förändrings- och utvecklingsorienterad miljö där metoderna för att nå verksamhetens mål kontinuerligt förbättras.

Utvecklingsprogrammet har genomförts som fyra tvådagarsseminarier under våren och hösten 2015. Varje tillfälle har haft fokus på ett av fyra områden; individen, omvärlden, kompetensförsörjning och kommunikation. Partsrådet har ställt krav på att myndigheterna ska delta partsgemensamt, med såväl arbetsgivarrepresentanter som fackliga företrädare.

Utöver detta har arbetsområdet haft öppna seminarier, som har knutit an till samma tema som utvecklingsprogrammet. Någon eller några föreläsare från utvecklingsprogrammet har medverkat även på de öppna seminarierna, vilket har varit ett sätt att ge fler partsföreträdare möjlighet att ta del av viktig kunskap och insikter.

– Vi valde att ha samma innehåll i de öppna seminarierna, så att de blev som ett slags kortversioner av utvecklingsprogrammet, säger Anders Stålsby, Arbetsgivarverket, som är ordförande i arbetsområdets styrgrupp.

Han betonar att arbetsområdet framför allt fokuserar på den ständiga förändringen som sker på myndigheterna, bland annat som en följd av teknikutveckling och förändringar i omvärlden.



Roger Pettersson



Anders Stålsby

– Det är något som alla myndigheter lever med. Vi vill inspirera, påverka förhållningssätt och ge verktyg som lokala parter kan använda på hemmaplan. Det är en tvåstegsraket där arbetsgivarna ska stötta chefer och medarbetare och de fackliga företrädarna sina medlemmar, säger Anders Stålsby.

Roger Pettersson, Sekos representant i styrgruppen, berättar att återkopplingen från deltagarna i utvecklingsprogrammet överlag har varit positiv.

– Vi hoppas att få medarbetare och chefer att se förändring och utveckling som en naturlig del av verksamheten. Att man ser det som en möjlighet, inte ett hot, säger han och tillägger:

– Området är lite komplext, men jag tror att vi har lyckats inspirera deltagarna till ett fortsatt lokalt arbete med förändring och utveckling.

Följande myndigheter har deltagit i utvecklingsprogrammet: Bolagsverket, Centrala studiestödsnämnden, Försvarets materielverk, Kammarkollegiet, Kemikalieinspektionen, Kriminalvården, Länsstyrelsen i Östergötlands län, Patent- och registreringsverket och Sveriges geologiska undersökning.

Vid slutet av 2015 utförde arbetsområdet en effektutvärdering, för att få en bättre grund för 2016 års utvecklingsprogram.

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

Lönebildning på nybildad myndighet

När Upphandlingsmyndigheten bildades den 1 september 2015 var det en efterlängtat myndighet med stora externa förväntningar på sig. Internt fick man direkt dra igång en lönebildningsprocess.

Vi besöker Upphandlingsmyndigheten samtidigt som beskedet om att Inger Ek blir ny generaldirektör presenteras i myndigheten. Utöver nya GD utlyses tjänster för tre enhetschefer.

Fyra av de sju chefer som fanns på plats när myndigheten bildades har varit tillfälliga – något som har komplicerat lönebildningsarbetet.

– Det har varit mycket här och nu-frågor. Målbilder, vad som ska prioriteras, verksamhetens mål och individuella mål har varit luddiga. Cheferna har varit oerfarna och dessutom bara haft korta tidsbegränsade chefsförordnanden, så de har inte vågat ta i de tuffa frågorna, säger Rikard Broman, HR-chef på Upphandlingsmyndigheten.

Han får medhåll av Anna Christiansson, ordförande för Saco-S-föreningen på myndigheten, och Monica Sihlén, ordförande för ST-klubben.

– Det har varit svårt att hänvisa till myndighetens mål, eftersom de inte finns, konstaterar Anna Christiansson.

– Medarbetarna har arbetat länge, men ledningen är ny, berättar Monica Sihlén.

MODIFIERADE LÖNEKRITERIER

Hon och Anna Christiansson har arbetat tillsammans tidigare, då Upphandlingsmyndighetens frågor låg under Konkurrensverket, medan Rikard Broman kom från Arbetsförmedlingen. När han var tvungen att snabbt dra igång en lönebildningsprocess på Upphandlingsmyndigheten utgick han från Arbetsförmedlingens lönekriterier och modifierade dem utifrån den nya myndighetens verksamhet.

– Lönebildningen har varit en tårtbit av flera att arbeta med. Den fick inte ta hur mycket tid som helst. De medarbetare som kom över från Konkurrensverket skulle ha en lönerevision. Det blev en snabb process att ta fram ett löneavtal som jag blev projektledare för, säger Rikard



Broman och berättar att han aldrig tidigare dragit igång en löneprocess.

– Jag har varit novis i att tänka hur en sådan process ska se ut.

Han och Monica Sihlén har deltagit i Partsrådets seminarier om lönebildningsarbete, mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O, bland annat för att få tips och idéer från andra myndigheter kring hur man kan bygga upp välfungerande rutiner för lönebildningsarbetet.

UTVÄRDERING

Upphandlingsmyndigheten har gjort en ambitiös utvärdering av höstens lönebildningsprocess på myndigheten. I denna utvärdering identifierades flera områden att arbeta vidare med: betyget (såväl det självskattade betyget som chefs betyg på sina medarbetare), lönekriterierna, dokumentationsmallen och möjligheten att digitalisera processen.

– Det blev en bristande koppling mellan det första utvecklingssamtalet och det lönesättande samtalet. Det fanns ingen röd tråd. Då blir det frustration i och med att det har funnits förväntningar. Det finns medarbetare som har fått mycket bra betyg, men inte samma utfall i kronor. Där måste cheferna bli tydligare med vad som gäller, säger Rikard Broman och berättar att man framöver kommer att arbeta mer med bland annat samtalsmetodik.

– Olika enhetschefer har gett olika information till sina medarbetare. Det har skapat ett stort diskussionsklimat. Men rutiner sätter sig. Det här är något som alla nya myndigheter går igenom, menar Monica Sihlén.

PARTSGEMENSAMT ARBETE

Det partsgemensamma arbetet har dock på det stora hela fungerat bra på myndigheten.

– De svårigheter vi haft handlar dels om att vi är en ny organisation där mål och inriktning är oklart, dels om att cheferna är oerfarna i sin roll att diskutera prestation och lön. Vi får ta med oss lärdomarna och använda dem för att göra en bättre lönerevisionsprocess nästa gång, säger Monica Sihlén.

Hon tycker att det är viktigt med partsgemensam information, av det slag som de fick på Partsrådets seminarium.

– Att arbetsgivar- och arbetstagarsidan får samma grundinformation är bra. Men det jag slogs av på Partsrådets seminarium var att lönebildningsprocessen inte är glasklar ens i äldre organisationer, säger hon.

Även Rikard Broman uppskattar informationen från centrala parter på Partsrådets seminarium.

– Det centrala löneavtalet är bra. Det var otroligt nyttigt att få en avstämning och kunna se att vårt sätt att arbeta överensstämmer med avtalet. Jag önskar dock att man kunde få mer konkreta exempel, till exempel på hur man kan genomföra tuffa lönesamtal. Konkreta råd och tips om hur man jobbar med avtalet, säger Rikard Broman.

De ser båda fram emot att så småningom få tillstånd välfungerande lönebildningsrutiner på myndigheten – för att kunna fokusera fullt ut på att bli det upphandlingsstöd för myndighetens intressenter som man vill vara.



Martin Selander och Roger Haglund

Lönesättande samtal på Göteborgs universitet

Från 1 januari 2016 ska lönesättande samtal vara huvudsaklig modell för lönesättning för anslutna till Saco-S-föreningar på universitet och högskolor.

På Göteborgs universitet drog man igång arbetet redan 2012 och nu sneglar andra lärosäten på göteborgarnas arbete.

Roger Haglund, personalstrateg och RALS-ansvarig på Göteborgs universitet, har blivit inbjuden till flera andra lärosäten för att berätta hur man kan införa lönesättande samtal som metod för lönesättning.

– Jag brukar säga att det handlar mycket om att våga börja. Det finns de som säger att ”vi måste först få ordning på en massa saker”, men man kan också bara börja. Börja på de institutioner där det finns intresse. Man ska inte vara så rädd för förändring. Universitet och högskolor borde ju vara utvecklingsorienterade, säger han.

Roger Haglund ger rådet att tänka i ett omvänt perspektiv. Det vill säga – vad är det egentligen som talar emot att införa lönesättande samtal som modell för lönesättning, när det är detta som är normalmodell?

Martin Selander, ordförande för Saco-S-föreningen på Göteborgs universitet, nickar instämmande.

– Man behöver också ha en ordentlig diskussion mellan parterna, att man sätter ramarna tillsammans. Sedan handlar det om att testa, utvärdera och gradvis utvidga. Det är viktigt att båda parter tar del av utvecklingen och tar ett ansvar att utveckla arbetet utifrån sin partsroll, säger han.

BESÖK AV PARTSRÅDET

Uppstarten för Göteborgs universitets arbete med att införa lönesättande samtal för anslutna till Saco-S var ett möte som Partsrådet initierade, efter att Arbetsgivarverket och Saco-S centralt 2012 beslutat att upphäva det tidigare undantaget för universitet och högskolor, vad gäller att ha lönesättande samtal som huvudsaklig modell. Martin Selander deltog i mötet tillsammans med universitetets dåvarande personalchef.

Under 2015 har arbetsgivarföreträdare och Saco-S-företrädare från Partsrådet besökt såväl Göteborgs universitet som andra lärosäten, för att se hur arbetet med att införa lönesättande samtal har fungerat i praktiken.

Arbetsgivarverkets och Saco-S stöd till utvecklingsarbetet inom lönebildningen inom universitets- och högskolesektorn har pågått flera år. Sammanlagt har ett 15-tal lärosäten fått besök och diskuterat olika frågeställningar i huvudsak med koppling till övergången till lönesättande samtal som huvudväg för medlemmar i Saco-S-föreningar.

FÖRSÖKSVERKSAMHET

När Roger Haglund kom till universitetet 2013 hade han egen erfarenhet av att arbeta med metoden från Statens museer för världskultur, där man påbörjat detta arbete redan 2008.

Han drog igång försöksverksamhet med lönesättande samtal på två av universitetets institutioner; en medelstor och en liten.

– Tanken var att börja där det fanns intresse, där man trodde på tanken och ville pröva och utveckla. Vi valde också medvetet att inte börja på "lätta" verksamhetsdelar, som till exempel den administrativa. Det var istället viktigt att det skulle vara i den traditionellt akademiska miljön, säger Roger Haglund.

CHEFSUTBILDNINGAR

År 2014 valde hela Sahlgrenska akademien att gå med och 2015 spred sig satsningen brett till alla delar av universitetet. I slutet av 2015 omfattas 52 procent av cirka 3 000 anslutna till Saco-S-föreningen på universitet av lönesättande samtal, och 175 chefer använder sig av metoden.

Roger Haglund har utbildat samtliga dessa chefer i att hålla lönesättande samtal.

– Fast det har snarare varit "väckelsemöten" än direkta utbildningar. Jag har haft högst tio chefer i varje grupp, medvetet korsrelaterat från hela organisationen och sett till att inte ha chefer från samma linje i samma grupp. På så sätt kan man lära av varandra. Syftet är att skapa en medvetenhet kring lönebildningen, säger han.

På utbildningarna har bland annat frågan om hur man kan stötta mer röstsvaga medarbetare i det lönesättande samtalet tagits upp, där chefers ansvar att synliggöra alla varit centralt.

– Detta är ingen övernattsförändring. Cheferna blir bättre på det här successivt. Det krävs att man jobbar med dialog och metodik. Det är en läroprocess. Men av de 175 chefer som jag har utbildat är det ingen som vill gå tillbaka till hur det var förr, säger Roger Haglund och betonar att detta är ett sätt att göra lönen till ett bättre styrmedel för verksamhetsutvecklingen.

KONTROVERSIELL FÖRÄNDRING

Det har dock inte varit helt lätt att genomföra förändringen. Att införa lönesättande samtal i den akademiska världen uppfattas av många som kontroversiellt.

Martin Selander och Roger Haglund menar att detta i mångt och mycket beror på det akademiska ledarskapet på lärosätena. Att man enbart är chef under begränsad tid och att den akademiska karriären och den egna forskningen uppfattas som viktigare än att vara chef.

– Många professorer tycker att det är svårt att ha lönesamtal med gamla kolleger. Man tycker inte att man är legitimerad att ha de samtalen, säger Martin Selander.

Han berättar att det även funnits oro för förändringen från facket sida.

– Löneförhandling är en av de kärntjänster som facket förväntas göra. Många kände att man tappade makt och inflytande.

PARTSGEMENSAMT ARBETE

Även om en stor del av informationsarbetet med att införa lönesättande samtal på Göteborgs universitet har varit partsspecifikt, så är satsningen i sig ett gemensamt arbete för att förverkliga avtalet med Saco-S.

– Det är nästan bara fördelar med att jobba partsgemensamt. Processen med att införa lönesättande samtal visar att vi har kommit långt i det arbetet, säger Martin Selander.

– Att arbeta partsgemensamt är att arbeta lösningsorienterat. I det här fallet tror jag att vi har samma målbild. Och lönesättande samtal ska vara infört fullt ut för Saco-S medlemmar under 2016, konstaterar Roger Haglund.

OM ARBETSOMRÅDET – CENTRALA PARTERS STÖD TILL LOKAL LÖNEBILDNING

Arbetsområdet "Centrala parter stöd till lokal lönebildning" har under 2015 haft seminarier om lönebildning med dels OFR/S,P,O, dels med Seko samt tillsammans med Saco-S stöttat lärosäten i att införa lönesättande samtal för Saco-S medlemmar.

Monica Dahlbom, förhandlingschef på Arbetsgivarverket och ordförande för arbetsområdets styrgrupp, menar att de centrala parterna har ett viktigt uppdrag att stötta de lokala parterna i lönebildningsarbetet.

– Det är värdefullt att man diskuterar de här frågorna utan att det är en förhandlingssituation och får möjlighet att träffa de centrala parterna som har slutit avtalen. Det har man tillbaka när man kommer hem och ska göra lönebildningsarbetet.

OFR/S,P,O har valt att satsa på en seminarierie i fyra delar om att kvalitetssäkra lönebildningsarbetet, där myndigheterna själva har fått bestämma om de vill gå samtliga eller bara enstaka delar. Seminarierna har handlat om individuell lönesättning, de olika stegen i den lokala löneprocessen, lönebild och förändring av lönebild samt den återkommande dialogen.

– Det handlar om att bygga grundkunskap och ge en mer stabil grund för lokala parter att stå på, säger Åsa Erba Stenhammar, förhandlingschef i OFR/S,P,O och på Statstjänstemannaförbundet, ST, och OFR/S,P,O:s representant i styrgruppen.

Hon betonar att det är viktigt att fackliga företrädare och arbetsgivarföreträdare går tillsammans på seminarierna.

– Att man får höra tillsammans hur centrala parter har tänkt och får samma bild är en jätteviktig framgångsfaktor.

Arbetsområdet har under 2015 stöttat myndigheter i sitt samverkansarbete och påbörjat arbetet med att ta fram ett webbaserat utbildningsverktyg.

Utbildningsverktyg för samverkan

För arbetsområdet Centrala parter stöd till lokal samverkan har fokus under 2015 legat på att ta fram ett digitalt utbildningsverktyg. Verktöget färdigställs under 2016 och kommer då att knytas till Partsrådets hemsida.

Utbildningsverktyget bygger på en samverkansprocess som Partsrådet har utvecklat under lång tid.

– Det handlar om att hitta kärnpunkterna, vad det är som leder till hållbar samverkan. Att hitta goda exempel som bygger på att samverkansprocessen inte är personbunden, utan överlever även om nyckelpersoner slutar, säger Niklas Simson, OFR/S,P,O:s representant i arbetsområdets styrgrupp.

Samverkansprocessen i utbildningsverktyget bygger på sex steg att arbeta sig igenom på myndigheterna: Varför ska man samverka? Hur fungerar det idag? Rita kartan över "vad, när och hur". Vilket stöd behöver lokala parter ge? Vilket stöd behöver lokala parter få? Hur ska samverkan följas upp?

KUNSKAP OCH RÅD

– Utbildningsverktyget ska ge kunskap och kloka råd. Ge inspel på sådant som vi tror är avgörande för framgång, säger Ken Johnsson,

Arbetsgivarverket, ordförande i styrgruppen.

Tanken är att utbildningsverktyget ska kunna användas som ett stöd för arbetsgivarföreträdare och fackliga företrädare, chefer och medarbetare, i att bedriva ett samverkansarbete på myndigheterna.

Under de olika stegen i utbildningsverktyget ska det finnas frågeställningar att diskutera, intervjuer med myndigheter som arbetar aktivt med samverkan, handledning och annat material.

KONTINUERLIG PROCESS

Marie Thuresson representerar Saco-S i styrgruppen. Hennes förhoppning är att utbildningsverktyget ska vara inspirerande.

– Det handlar om att se samverkan som en process som man hela tiden arbetar med. Där tror jag att verktyget verkligen kan vara till hjälp. Det ska vara tillgängligt och lätt att använda, säger hon.

Styrgruppens förhoppning är att utbildningsverktyget kommer att användas i det löpande samverkansarbetet – inte bara när man ska ta fram ett samverkansavtal.

– Att följa stegen i processen skapar stadga och trygghet, menar Roger Pettersson, Sekos representant i styrgruppen.

Ken Johnsson, Marie Thuresson,
Niklas Simson, Johan Huhtamaa
och Roger Pettersson,



Årsredovisning 2015

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

Ett representantskap utgör forum för information om och förankring av verksamheten, och är en arena för dialog och omvärldsbevakning. Representantskapet består av 30 ledamöter, 15 från vardera arbetsgivar- och arbetstagarsidan. Till representantskapets ansvarsområde hör bland annat att fastställa Partsrådets årsredovisning

och besluta om ansvarsfrihet för styrelsens ledamöter. Under 2015 träffades representantskapet en gång. De omvärldsbevakande delarna av mötet var en uppskattad workshop där deltagarna blickade inåt och fick ta ställning till en fiktiv myndighetssammanslagning och de utmaningar det skapar när det gäller lönebildning, arbetsmiljö, samverkan och förändringsarbete.

Under året sammanträdde Partsrådets styrelse 8 (10)* gånger inklusive 2 (3) per capsulam. Styrelsen beslutade bland annat att genom ett avtal med en kommunikationsbyrå säkra Partsrådets kommunikationsstöd t.o.m. första kvartalet 2017. Gemensamma uppföljningsfrågor introducerades för Partsrådets aktiviteter för att bättre kunna följa verksamheten både under året och över tid. En fyllig beskrivning av Partsrådet på engelska på webbsidan togs fram i samband med att Partsrådet tog emot ett besök från parterna i den offentliga sektorn i Nederländerna.

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

*Uppgifter inom parentes avser föregående år, dvs 2014

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 2015 fortsatte verksamheten 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. Tillsammans fortsatte parterna att utveckla BESTA-vägen och genomförde ett seminarium samt besökte tre myndigheter som tillämpat verktyget i flera år för att ta del av deras erfarenheter. Arbetsgivarverket och Saco-S genomförde två seminarier kring lönebildningens koppling till verksamhetens mål och resultat. Arbetsgivarverket och Seko genomförde ett riktat seminarium om lokal lönebildning. Arbetsgivarverket och OFR/S, P, O genomförde två utbildningar under rubriken Hur kan lokala parter kvalitets-säkra arbetet med den lokala lönebildningen – centrala parter tankar om tillämpningen av RALS mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O: Individuell lönesättning samt De olika stegen i den lokala lönebildningsprocessen. Sammantaget inom arbetsområdet deltog 152 deltagare från 44 myndigheter. Insatserna var enligt deltagarna givande och en stor majoritet tyckte att det parts-

gemensamma deltagandet med både arbetsgivar- och fackliga företrädare från samma myndighet, var mycket bra. Arbetsområdet publicerade fem artiklar på Partsrådets hemsida.

Arbetsområdet Centrala parter stöd till lokal samverkan, hade under året ett begränsat uppdrag med anledning av att förhandlingar pågår om översyn av nuvarande centrala ramavtal rörande samverkan. Styrgruppen fokuserade på tre områden. Det utforskande arbetet 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 fortsatte under våren. I maj genomfördes konferensen "Arbetsliv i förändring – går våra roller som lokala parter i takt eller otakt" med krav på partsgemensamt deltagande. Under första halvåret, när arbetsområdet förfogade över en operativ resurs, gavs stöd till lokala parter vid 37 möten och konferenser med 660 deltagare på 13 myndigheter och 3 Saco-föreningar. Stödet var enligt deltagarna mycket uppskattat och flera har vittnat om att stödet bidragit till att lösa knutar i det lokala utvecklingsarbetet. Under andra halvåret var fokus att utveckla ett stödmaterial om hur lokala parter kan bygga en samverkansprocess och arbetet med att ta fram ett webbaserat verktyg inleddes tillsammans med Partsrådets kommunikationsbyrå.

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. Som underlag vid utformningen av kommande aktiviteter genomfördes under våren 2015 en drivkraftsstudie i samarbete med ett urval myndigheter för att se vilka drivkrafter som varit viktiga i deras förändringsarbete. Ett utvecklingsprogram genomfördes med fyra tvådagarsseminarier med temana omvärlden i förändring, individen i förändring, grupper i förändring samt kommunikation i förändring. Syftet är att öka deltagarnas förmåga att stödja chefer och medlemmar samt inspirera till en förändrings- och utvecklingsinriktad kultur. 10 myndigheter deltog partsgemensamt med 46 deltagare, varav 19 arbetsgivarrepresentanter och 27 arbetstagarrepresentanter. Arbetsområdet erbjöd vidare fyra öppna halvdagsseminarier med samma teman som utvecklingsprogrammet för att inspirera och motivera. 196 partsföreträdare deltog varav 119 arbetsgivar- och 77 arbetstagarrepresentanter. Deltagarna gav både utvecklingsprogrammet och de öppna seminarierna mycket goda vitsord när det gäller att vara givande, ha ett bra innehåll och bra medverkande. Båda typerna av aktiviteter fick också goda resultat på frågan om hur stor nytta deltagarna kommer att ha av det de tagit del av i sin roll som partsföreträdare. På Partsrådets webbplats finns artiklar och filmer från seminarierna och i utvecklingsprogrammet använde arbetsområdet Partsrådets nya e-learn-plattform/intranät för att ge deltagarna tillgång till deltagarförteckningar och kursmaterial.

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 2015 inriktades verksamheten på konceptutveckling och genomförande av arbetsmiljöutbildningar samt genomförande av seminarier. Under fyra workshopar deltog 70 partsföreträdare från 20 myndigheter i utvecklingen av innehåll och arbetsformer för arbetsmiljöutbildningarna. Fem utbildningsblock togs fram i första hand riktade till universitet och högskolor samt små och medelstora myndigheter. Utbildningsblocken fokuserar psykosocial arbetsmiljö och systematiskt arbetsmiljöarbete, är endags och genomfördes i Stockholm, Göteborg och Sundsvall. Under 2015 genomfördes 18 utbildningsdagar och insatsen fortsätter våren 2016 med ytterligare ett 20-tal. Insatserna fick mycket goda vitsord från de 482 deltagarna, varav 264 arbetsgivarföreträdare och 218 skyddsombud. Fem öppna seminarier med 306 deltagare, varav 152 arbetsgivar- och 154 fackliga företrädare, genomfördes också om säkerhetskultur, psykisk ohälsa på jobbet, stress och hälsosamma organisationer samt arbete i kontorslandskap och arbetstider, sömn och hälsa. Även dessa med mycket goda resultat i meningen att vara mycket givande och mer än två tredjedelar av deltagarna ansåg att de kommer att ha nytta av aktiviteten i sin roll som partsföreträdare. Arbetsområdet publicerade 13 artiklar och 12 filmer på Partsrådets webbplats och använde även den nya e-learn-plattformen/intranätet för att delge deltagarna deltagarlistor och dokumentation. Intranätet hade hela 600 besök, enligt webberfarna en hög

besöksfrekvens. Under hösten designade arbetsområdet om och uppdaterade webbsidan Hot på jobbet, www.hotpajobbet.se, med finansiering av Stiftelsen Statshälsans medel. Ett nytt avsnitt om kränkande särbehandling lades till under rubriken Otillåten påverkan och sidan kompletterades med filmer och nya checklistor.

Kostnaderna för verksamheten inom Partsrådets arbetsområden uppgick till 13,7 mkr (9,5 mkr). Av detta belopp utgjorde 0,5 mkr (0,7 mkr) kostnader för arbetstagarkonsulters insatser hos två myndigheter i samband med omorganisation. En specifikation av arbetsområdenas kostnader finns i not 2.

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

Partsrådet investerade under år 2015 sammanlagt 0,5 mkr (1,4 mkr) i utvecklingen av hemsidan och en ny e-learnplattform/intranät, 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. E-learnplattformen nås via rubriken Partsrådet Intra på hemsidan. Arbetsområdena använde de flesta av de många möjligheter

som e-learnplattformen ger att arbeta på nya sätt för att nå lokala parter, att fördjupa både kontakterna med och mellan deltagarna och underlätta och befästa kunskapsinhämtning. En majoritet av deltagarna gick in på intranätet och tittade på material. Intresset för att använda forumen för diskussion har dock hittills visat sig minimalt.

EGET KAPITAL

Det egna kapitalet uppgick vid årets slut till 198,1 mkr (214,0 mkr). Därutöver gjordes avsättningar till obeskattade reserver i form av periodiseringsfonder med sammantaget 14,9 mkr (14,1 mkr). Den uppskjutna skatteskulden i periodiseringsfonderna uppgick till 3,3 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. Styrelserna påbörjade under året enligt plan en utvärdering och översyn av kapitalpolicyn och förvaltningen.

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 209,2 mkr (220,6 mkr), varav de räntebärande portföljerna svarade för 66 procent (64 procent) och de aktierelaterade portföljerna för 34 procent (36 procent). På grund av att inga avgifter tas in utan verksamheten finansieras med sparat kapital minskar bokförda värdet. Aktiemarknaden utvecklades positivt under året och för att hålla strukturen nära placeringspolicyns fördelning 35/65 sålde Partsrådet i huvudsak aktier. Den räntebärande portföljen är nedskriven med 3,5 mkr (0,0 mkr). Tillgångarnas sammantagna marknadsvärde uppgick till 227,2 mkr (240,9 mkr), och översteg således det bokförda värdet med 14,6 mkr (20,4 mkr).

Finansnettot uppgick till 9,2 mkr (10,9 mkr). Erhållna aktieutdelningar och ränteintäkter uppgick till 8,5 mkr (8,4 mkr), och realisationsvinster vid försäljningar av aktiefondandelar till 4,3 mkr (2,7 mkr). Övriga finansiella intäkter uppgick till 0,1 mkr (0,1 mkr). Partsrådets placeringar sker med etiska villkor. De externa förvaltarnas avkastning på det kapital de förvaltat, definierad som direkt avkastning i form av räntor, utdelningar samt marknadsvärdeförändringar uppgick till 5,12 (14,7) procent för placeringar i aktier Sverige jämfört mot vanligt index 10,5 (15,9) procent och mot etiskt index 5,47 (14,9) procent. För placeringar i aktier utland uppgick avkastningen till 4,7 (26,7) procent jämfört mot vanligt index 5,15 (27,0) procent och etiskt index 5,3 (27,6) procent. I räntekonsortiet uppgick avkastningen till 0,97 (3,7) procent jämfört mot index 0,97 (3,0) procent.

SKATTEFÖRHÅLLANDEN

Partsrådet är skyldigt att betala skatt på kapitalavkastningen. Skattesatsen vid 2016 års taxering av 2015 års inkomster är 22 procent (22 procent). Årets skattekostnad var 1,7 mkr (1,8 mkr). Vid skatteberäkningarna för såväl 2014 som 2015 års verksamheter kunde realisationsvinsterna vid försäljningar av andelar i aktiefonder helt kvittas mot tidigare års outnyttjade avdrag för realisationsförluster.

Resultaträkning

BELOPP I TKR		2015	2014
Intäkter			
Avgifter från statliga arbetsgivare	Not 1	0	0
Övriga intäkter		70	16
Summa Intäkter		70	16
Kostnader			
Verksamhet i projektform	Not 2	-13 709	-9 546
Kostnader för information och administration	Not 3, 4	-5 572	-4 725
Summa kostnader		-19 281	-14 271
Resultat före avskrivningar		-19 211	-14 255
AVSKRIVNINGAR			
Utvecklingskostnader		-644	-477
Resultat efter avskrivningar		-19 855	-14 732
FINANSIELLA INTÄKTER OCH KOSTNADER			
Ränteintäkter		5 654	5 505
Utdelningar		2 856	2 881
Realisationsvinster		4 299	2 659
Nedskrivningar av kortfristiga placeringar		-3 481	0
Övriga finansiella kostnader		-108	-105
SUMMA FINANSIELLA INTÄKTER OCH KOSTNADER		9 220	10 940
Resultat före bokslutsdisposition och skatt		-10 635	-3 792
BOKSLUTSDISPOSITIONER			
Återföring av periodiseringsfond	Not 7	1 806	2 554
Avsättning till periodiseringsfond	Not 7	-2 544	-2 761
Resultat före skatt		-11 373	-3 999
Skatter		-1 679	-1 823
ÅRETS RESULTAT		-13 052	-5 822

Balansräkning

BELOPP I TKR		2015-12-31	2014-12-31
Tillgångar			
IMMATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR			
Utvecklingskostnader	Not 5	810	954
Inventarier		0	0
SUMMA IMMATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR		810	954
OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR			
Kortfristiga fordringar			
Övriga fordringar		1 290	1 250
Förutbetalda kostnader o upplupna intäkter		25	30
Summa kortfristiga fordringar		1 315	1 280
Kortfristiga placeringar	Not 6	209 162	220 633
Kassa och bank		5 758	9 197
SUMMA OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR		216 235	231 111
SUMMA TILLGÅNGAR		217 045	232 065
Eget kapital och skulder			
EGET KAPITAL			
Eget kapital vid årets början		213 953	220 858
Kapitaltillskott Statshälsan		-2 775	-1 083
Årets resultat		-13 052	-5 822
EGET KAPITAL VID ÅRETS SLUT		198 126	213 953
OBESKATTADE RESERVER			
Periodiseringsfonder	Not 7	14 854	14 116
KORTFRISTIGA SKULDER			
Leverantörsskulder		2 012	3 093
Övriga skulder		107	81
Upplupna kostnader o förutbetalda intäkter		1 946	822
SUMMA KORTFRISTIGA SKULDER		4 065	3 996
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		217 045	232 065
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 Partsrådets avgifter till ett sammanlagt belopp om 39,2 mkr.

NOT 2. KOSTNADER PER ARBETSOMRÅDE

BELOPP I TKR	2015	2014
Finansiering av arbetstagarkonsulter	567	729
Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd	8 605	4 550
Stöd till lokal lönebildning	842	728
Stöd till lokal samverkan	924	1 005
Arbetsmiljö	2 482	2 256
Övriga	289	278
SUMMA	13 709	9 546

Ovan angivna belopp inkluderar kostnader för projektledare, styrgrupper och administrativ assistans med 8,3 mkr (6,1 mkr).

NOT 3. KOSTNADER FÖR INFORMATION OCH ADMINISTRATION

BELOPP I TKR	2015	2014
Löner och övriga personalkostnader	2 393	2 031
IT- och infotjänster inom arbetsområden	949	823
Lokal- och administrativa kostnader	650	596
Övriga informations- och administrationskostnader	1 580	1 275
SUMMA	5 572	4 725

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

Till de externa revisorerna betalades 100 tkr (101 tkr) i revisionsarvode ut. Till parternas revisorer betalades arvoden med 44 tkr (40 tkr).

NOT 4. PERSONAL OCH STYRELSE

Medelantalet anställda var under året 1 (1), varav 1 (1) kvinna:

BELOPP I TKR	2015	2014
Styrelse	298	310
Övriga anställda	418	499
Sociala kostnader & Pensionskostnader	289	311
Varav Pensionskostnader	36	34

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 67 (58) procent kvinnor och 33 (42) procent män.

NOT 5. UTVECKLINGSKOSTNADER

BELOPP I TKR	2015	2014
Ingående balans utvecklingskostnader	954	0
Utveckling av Partsrådets hemsida	0	556
Utveckling av digital e-learnplattform / intranät	500	875
Årets avskrivningar	-644	-477
SUMMA	810	954

NOT 6. KORTFRISTIGA PLACERINGAR

BELOPP I TKR	2015-12-31	2014-12-31
Andelar i Kammarkollegiets räntekonsortium	153 218	152 805
Värdereglering, nedskrivet värde	-3 481	
Summa räntebärande placeringar	149 737	152 805
Andelar i SEB Swedish Ethical Beta	45 722	48 846
Andelar i SEB Etisk Global Indexfond D	13 703	18 983
Summa placeringar i aktier	59 425	67 829
BOKFÖRT VÄRDE SAMTLIGA KORTFRISTIGA PLACERINGAR	209 162	220 634

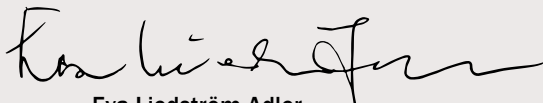
BELOPP I TKR	ANSKAFFNINGSVÄRDE	2015-12-31 MARKNADSVÄRDE
1 225 379 andelar i Kammarkollegiets räntekonsortium	153 218	149 737
Värdereglering, nedskrivet värde	-3 481	
Summa räntebärande placeringar	149 737	149 737
408 andelar i SEB Swedish Ethical Beta	45 722	57 457
2 425 283 andelar i SEB Etisk Global Indexfond D	13 703	19 735
Summa aktier och aktierelaterade placeringar	59 425	77 192
SUMMA KORTFRISTIGA PLACERINGAR	209 162	226 929

NOT 7. AVSÄTTNINGAR TILL PERIODISERINGSFONDER

BELOPP I TKR

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	2 324
Avsatt i 2014 års bokslut	2 762
Summa avsättningar 2014-01-01	14 116
Återförd avsättning gjord i 2009 års bokslut	-1 806
Avsatt i 2015 års bokslut	2 544
SUMMA AVSÄTTNINGAR 2015-12-31	14 854

Stockholm den 15 mars 2016



Eva Liedström Adler
Ordförande



Monica Dahlbom



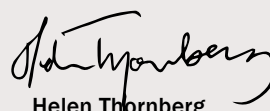
Åsa Krook



Lena Emanuelsson
Vice ordförande



Åsa Erba-Stenhammar



Helen Thornberg

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 2015.

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 gransk-

ningsåtgärder 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 partsgemensamt stöd inom det statliga avtalsområdets finansiella ställning per den 31 december 2015 och av dess finansiella resultat för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

RAPPORT OM ANDRA KRAV ENLIGT LAGAR OCH ANDRA FÖRFATTNINGAR SAMT STADGAR

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning för Rådet för partsgemensamt stöd inom det statliga avtalsområdet för år 2015.

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.

Stockholm den 15 mars 2016



Fredrik Sjölander

Auktoriserad revisor KPMG AB



Ann Follin



Peter Löfvendahl



Mats Eriksson



Lars Petersson

Representantskap, styrelse, kansli och partsgrupper

31 december 2015

REPRESENTANTSKAPET

LEDAMÖTER ARBETSGIVARVERKET

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

LEDAMÖTER OFR/S,P,O

Håkan Sparr, Försvarsförbundet
 Lars Bergman, Polisförbundet
 Marie-Therese Gyllhede, ST
 Britta Lejon, ST
 Vakant

LEDAMÖTER SACO-S

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

LEDAMÖTER SEKO

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

STYRELSE

ORDINARIE LEDAMÖTER

Eva Liedström Adler, ordförande, Arbetsgivarverket
 Monica Dahlbom, Arbetsgivarverket
 Åsa Krook, Arbetsgivarverket
 Åsa Erba-Stenhammar, OFR/S,P,O
 Lena Emanuelsson, vice ordförande, 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
 Lars Pettersson, Seko

PERSONLIGA SUPPLEANTER

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

EXTERNA REVISORER

Fredrik Sjölander, KPMG
 Knut Heilborn, KPMG

KANSLI

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

STYRGRUPPER OCH OPERATIVT ANSVARIGA INOM ARBETSOMRÅDEN

CENTRALA PARTERS STÖD TILL SAMVERKAN PÅ LOKAL NIVÅ

Ken Johnsson, ordförande, Arbetsgivarverket
 Johan Huhtamaa, Arbetsgivarverket
 Niklas Simson, OFR/S,P,O
 Marie Thuresson, Saco-S
 Roger Pettersson, Seko

CENTRALA PARTERS STÖD TILL LOKAL LÖNEBILDNING

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

FÖRÄNDRING OCH UTVECKLING – ETT KONSTANT TILLSTÅND

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

OPERATIVA RESURSER

Susanne Tillqvist, projektledare
 Venus Shahriari, projektmedarbetare

ARBETSMILJÖ UR ETT PARTSPERSPEKTIV

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

OPERATIV RESURS

Annika Nilsson

BESLUTSGRUPP FÖR FINANSIERING AV ARBETSTAGARKONSULTER

Christian Camitz, OFR/S,P,O
 Karolina Ehrenpil, Saco-S
 Joakim Hellmouth, Seko
 Gunnar Sundqvist, observatör, Arbetsgivarverket

