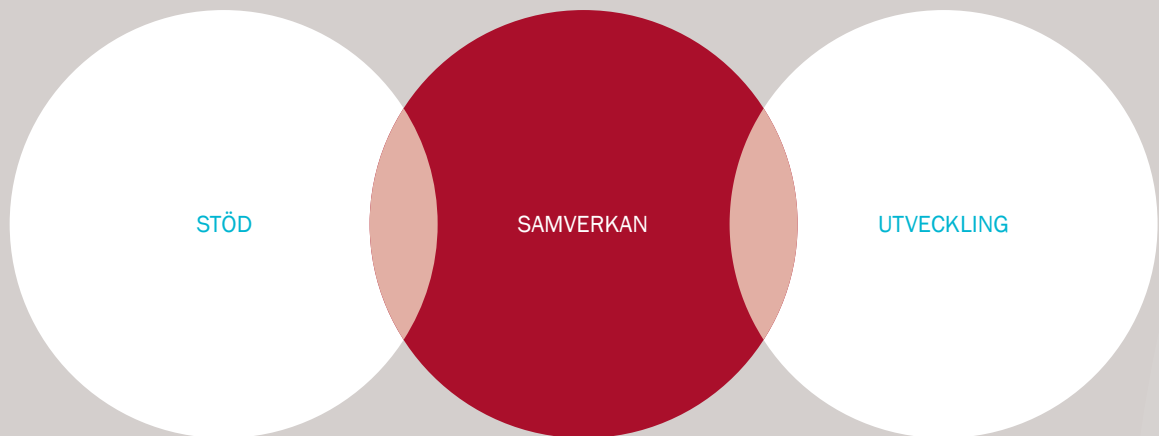


Verksamhetsberättelse 2018





REPRESENTANTSKAPET

Fastställer årsredovisningen och beslutar om ansvarsfrihet för styrelsen. Fastställer styrelse och revisorer efter anmälan av parterna. Beslutar om rådets övergripande verksamhetsinriktning. Är ett forum för information om och förankring av verksamheten samt en arena för dialog och omvärldsbevakning. Har 30 ledamöter (15 från arbetsgivarsidan och fem ledamöter från vardera arbetstagarorganisation). Träffas normalt en gång per år.

STYRELSEN

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

STYRGRUPPER

Leder arbetet och ansvarar inför styrelsen för respektive arbetsområde. Fem arbetsområden var aktuella under 2018: Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv, Centrala parterers stöd till lokal lönebildning, Centrala parterers stöd till samverkan på lokal nivå, Hållbart arbetsliv samt Innovation och utveckling ur ett partsperspektiv.

OPERATIVA RESURSER

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

PROGRAMKONTOR

Ansvarar för det praktiska arbetet med arbetsområde Hållbart arbetsliv.

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 Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS). Består av en ledamot från vardera avtalspart (förhandlingsledningen).

KANSLI

Ansvarar för arbetet med extern kommunikation och administration.

Förord	4
--------	---

ARBETSMILJÖ UR ETT PARTSPERSPEKTIV

Arbetsmiljö en hjärtefråga för Jordbruksverket	6-9
Arbetsområde Arbetsmiljö	10-11

CENTRALA PARTERS STÖD TILL LOKAL LÖNEBILDNING

”Värdefullt att träffa de centrala parterna”	12-15
Arbetsområde Lönebildning	16-17

CENTRALA PARTERS STÖD TILL SAMVERKAN PÅ LOKAL NIVÅ

Samverkan med fokus på medarbetarna	18-21
Arbetsområde Samverkan	22-23

HÅLLBART ARBETSLIV

Statskontoret fångar tidiga tecken på stress	24-27
Arbetsområde Hållbart arbetsliv	28-29

INNOVATION OCH UTVECKLING UR ETT PARTSPERSPEKTIV

Innovation i labbformat	30-33
Arbetsområde Innovation och utveckling	34-35

Årsredovisning 2018	36-45
---------------------	-------

Revisionsberättelse	46-48
---------------------	-------

Hållbart arbetsliv

Årets stora händelse i Partsrådet är starten av Hållbart arbetsliv. Tillsammans har förhandlingsledningarna skapat en ram för en omfattande satsning som ska pågå till 2022. Mottot är: Bättre arbetsdag, varje dag! Lokala parter avropar gemensamt färdiga tjänster som levereras på arbetsplatserna. De första tjänsterna har skapats efter intervjuer och fokusgrupper med lokala partsföreträdare om vilka utmaningar som finns i statliga verksamheter och vilket stöd som efterfrågas. Ambitionen är att tjänsterna ska bidra till friskare och mer engagerade arbetsplatser.

För arbetsområdena har 2018 varit ett år med verksamhet i full gång. Sammanlagt deltog 1 800 partsföreträdare i 55 aktiviteter – mer än dubbelt så många deltagare som föregående år. Av uppföljningarna framgår att åtta av tio deltagare anser att aktiviteterna varit givande och tre av fyra menar att de blivit stärkta i rollen som partsföreträdare.

Parallellt med aktiviteterna "in real life" har Partsrådet publicerat två av arbetsmiljöutbildningarna i digital form. Digitaliseringen är en möjlighet för Partsrådet att sprida den kunskap som byggs upp inom Partsrådet. Och intresset är stort. De mest populära lektionerna i e-utbildningarna har besökts av fler än 3 000 unika besökare. Det är mångdubbelt fler deltagare än vad Partsrådet med en aldrig så stor verksamhet skulle kunna nå. Samma sak gäller för samverkansverktyget som togs fram förra året till stöd för lokala parter gemensamma utvecklingsarbete för att implementera avtalet Samverkan för framtiden. Över 1 500 unika

besökare har nyttjat verktyget 2018. Både e-utbildningarna och samverkansverktyget är skräddarsydda för att lokala parter tillsammans ska kunna arbeta med dem. I ett innovationslabb har deltagarna konkret tagit del av digitaliseringens möjligheter i arbetet med att utveckla verksamheter.

105 000 sidvisningar på Partsrådets webbplats 2018 är nästan dubbelt jämfört med föregående år. Webbsidan Hot på jobbet hade 14 000 sidvisningar och är enligt Statskontoret efter Arbetsmiljöverkets hemsida, den mest besökta hemsidan i arbetet med att stävja hot och våld i staten. Årets 16 nya filmer visades i genomsnitt 120 gånger var, en ökning med 42 procent jämfört med 2017. Men det var en film från 2014, Användbara verktyg vid konflikter, som toppade listan med 822 visningar. Partsrådets verksamhet är med andra ord angelägen.

Tack alla ni som medverkat i verksamheten, både operativt och i styr- och arbetsgrupper. Det är ni som tar de partsgemensamma uppdragen vidare från centrala parter visioner till verksamheterna.

Och tack alla ni som deltagit i aktiviteterna och nyttjat Partsrådets digitala stöd. Det är via er som Partsrådets verksamhet kan nå målet att bidra till en bättre statlig verksamhet med friskare och mer engagerade arbetsplatser.



Eva Liedström Adler
Styrelsens ordförande

Lena Emanuelsson
Styrelsens vice ordförande



Eva Liedström Adler och Lena Emanuelsson.

Arbetsmiljö en hjärtefråga för Jordbruksverket

Under 2018 tog Partsrådet fram e-utbildningar, baserade på de fysiska arbetsmiljöutbildningar som arbetsområdet Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv genomfört sedan 2015.

Partsföreträdarna på Jordbruksverket i Jönköping har tagit del av den första e-utbildningen – ”Systematiskt arbetsmiljöarbete – vilka regler styr?”.

På Jordbruksverket har fokus i mångt och mycket legat på arbetsmiljö sedan Christina Nordin tillträdde som generaldirektör för myndigheten i april 2018. Den nya generaldirektören har två hjärtefrågor – den goda förvaltningen och den goda arbetsmiljön.

–Vår GD är framför allt intresserad av det förebyggande arbetet, att hitta tidiga signaler, berättar Annette Björklund, HR-partner på Jordbruksverket.

Att satsa på arbetsmiljöutbildningar kändes därför helt naturligt för myndigheten.

Annette Björklund deltog tillsammans med Christina Haal, huvudskyddsombud på Jordbruksverket och representant för OFR/S,P,O, i en arbetsmiljö-

utbildning om systematiskt arbetsmiljöarbete som Partsrådet anordnade i Göteborg. När Partsrådet tog fram samma utbildning som e-utbildning såg de en chans att få fler att ta del av kunskapen.

–Vi hade en ny organisation med skyddsombud och hade pratat om hur de skulle få en bra grundutbildning, så vi bestämde att alla HR-partners och skyddsombud skulle gå e-utbildningen, berättar Annette Björklund.

BRA ATT UTGÅ FRÅN SAMMA NIVÅ

Hon menar att det är viktigt att både arbetsgivarföreträdare och fackliga företrädare tar del av samma utbildning.



Lena Söderman, Saco-S, Sofie Fredriksson, Saco-S, Christina Haal, OFR/S,P,O, Elisabet Boman, Saco-S, Jenny Hansen, arbetsgivarrepresentant och Annette Björklund, arbetsgivarrepresentant.

–Vi behöver alla delar, alla perspektiv. Vi kommer ingenstans med arbetsmiljön om inte alla är med och jobbar, säger hon.

–Det är bra om man kan utgå från samma nivå och hitta ett slags lägstanivå för alla. Att avsändaren är Partsrådet har ett symbolvärde i sig. Då kan ingen säga att "arbetsgivaren styrde utbildningen", utan det är verkligen en parts-gemensam avsändare, säger Lena Söderman, som representerar Saco-S på Jordbruksverket och sitter med i arbetsmiljökommittén på myndigheten.

UPPBYGGT KRING FORSKNING

Partsföreträdarna beskriver e-utbildningen som genomtänkt och lättillgänglig.

–Det är positivt att man har byggt upp utbildningen på forskning, det känns seriöst och är viktigt för oss, säger Jenny Hansen, HR-partner på Jordbruksverket.

Annette Björklund betonar att det är viktigt att man själv är aktiv och deltar i diskussionerna för att kunna få ut så mycket som möjligt av utbildningen.

–Det är egentligen fantastiskt. Här får vi de främsta experterna, hem till oss, säger hon.

Även exemplen på hur olika myndigheter arbetar, som finns med i e-utbildningen, uppskattas. I en av filmerna berättar till exempel Lunds universitet om ett spel om det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet, OSA, som universitetet har tagit fram. Spelet består av spelkort med olika frågeställningar kring den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som man får lägga ut på en spelplan bestående av fält i grönt, gult och rött, beroende på hur långt man har kommit. Exempel på frågeställningar kan vara "vi ger varandra konstruktiv

feedback" och "på vår arbetsplats har vi tydliga arbetsinstruktioner".

–Vi blev så inspirerade att vi tog fram ett eget spel i samband med att vi går över till aktivitetsbaserat arbetssätt. Det blev bra, säger Annette Björklund.

KOMPLEMENT TILL FYSISKA UTBILDNINGAR

Partsföreträdarna ser e-utbildningar som ett bra komplement till vanliga arbetsmiljöutbildningar. De fysiska arbetsmiljöutbildningarna är lämpliga för dem som arbetar mest med arbetsmiljöfrågor på myndigheten, medan e-utbildningarna ger möjlighet att nå ut med informationen till fler.

–Det är väldigt bra att kunna gå på riktiga utbildningar och få ett utbyte med andra myndigheter. Det finns behov av både och, säger Christina Haal.

–E-utbildningarna kan alla ta del av, både medarbetare och chefer. Man skulle kunna använda dem vid arbetsplatsträffar, föreslår Elisabeth Boman, som sitter med i Saco-S-styrelsen på Jordbruksverket.

En annan fördel med e-utbildningarna, menar partsföreträdarna, är att man kan se om ett avsnitt om man behöver friska upp minnet.

–När forskarna pratade i utbildningen dök det upp stödord bakom dem. Det gör att man lätt kan gå tillbaka till vissa avsnitt i filmerna, säger Sofie Fredriksson, skyddsombud och knuten till Saco-S.

” Det är egentligen fantastiskt. Här får vi de främsta experterna, hem till oss.”

Annette Björklund, arbetsgivarrepresentant.

Arbetsområde Arbetsmiljö

Arbetsområdet stöttar lokala parter genom arbetsmiljöutbildningar och seminarier samt tillhandahåller verktyg som kan användas i arbetsmiljöarbetet på myndigheten. Fokus ligger på att främja hälsa och minska sjuktal.

2018 var ett intensivt år för Partsrådets arbetsområde Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv. Fem olika arbetsmiljöutbildningar som rör systematiskt arbetsmiljöarbete och organisatorisk och social arbetsmiljö genomfördes vid ett flertal tillfällen i Stockholm och i Göteborg. Samtidigt har arbetsområdet arbetat fram e-utbildningar på samma teman som de fysiska utbildningarna.

Arbetsområdet erbjöd även flera öppna seminarier, bland annat med fokus på friskfaktorer i arbetslivet och olika frågeställningar kring hot och våld och säkerhetstänkande.

–Det har varit ett stort engagemang och vi får höga betyg på utbildningarna. Vi har som mål att minst 90 procent av deltagarna ska vara nöjda och det är också något som vi uppnår, säger Marita Larsson, som representerar OFR/S,P,O i arbetsområdets styrgrupp, och fortsätter:

–Det är till och med kölista till våra aktiviteter. Det är otroligt roligt och visar att det finns ett stort behov av stöd i de här frågorna.

Tarja Nevala, en av tre representanter för Arbetsgivarverket i styrgruppen, beskriver 2018 som ett variationsrikt år, med stor bredd i de aktiviteter som arbetsområdet har kunnat erbjuda.

–Det har varit kryddigt och bra, aktuellt och lite i framkant. Vi har haft aktuella teman som ligger nära de områden som medlemmarna befinner sig i, säger hon och lyfter särskilt fram arbetsområdets satsning på e-utbildningar:

–E-utbildningarna gör att man inte behöver resa från arbetsplatsen. Det blir enkelt och lättillgängligt, och det är viktigt. Det ska vara enkelt att arbeta och samtala om de här frågorna.

Marita Larsson och Tarja Nevala är överens om att nyckeln till framgång när det gäller arbetsmiljöarbete ligger i att man arbetar partsgemensamt med frågorna.

–Arbetsmiljö går inte att förverkliga utan samverkan. Arbetsmiljöfrågor är något som alla tycker är viktigt, det är enkelt att hitta det gemensamma intresset. Både arbetsgivaren och facken vill att medarbetarna ska må bra och att verksamheten ska utvecklas, säger Tarja Nevala.

–Det man får höra tillsammans är lättare att göra tillsammans, menar Marita Larsson.



Marita Larsson, OFR/S, P, O och Tarja Nevala, Arbetsgivarverket.

”Värdefullt att träffa de centrala parterna”

Bolagsverket är en av myndigheterna som deltog i ett seminarium om RALS-avtalet mellan Arbetsgivarverket och Seko, som Partsrådet arrangerade under hösten 2018.

–Det är värdefullt att träffa de centrala representanterna och få en möjlighet att ställa frågor till dem, säger Charlotta Söderberg, HR-specialist på Bolagsverket.

Partsrådets arbetsområde Centrala parters stöd till lokal lönebildning har skilda aktiviteter för de olika fackliga organisationerna, eftersom facken har olika löneavtal. Arbetsgivarrepresentanterna på Bolagsverket har varit på lönebildningsseminarier tillsammans med alla tre facken – Seko, Saco-S och OFR/S,P,O.

På det seminarium som gällde avtalet mellan Arbetsgivarverket och Seko deltog Charlotta Söderberg tillsammans med Karin Ljusner, även hon HR-specialist, samt Johnny Karlsson och Angelica Andersson, som båda sitter med i förhandlingsorganisationen för Seko på Bolagsverket.

–Det är alltid bra att lyssna på dem som har erfarenhet och få höra hur andra myndigheter arbetar, säger Johnny Karlsson och får medhåll av de andra.

BRA MED PARTSGEMENSAMMA SEMINARIER

Inte minst uppskattar de lokala parterna på Bolagsverket att Partsrådets seminarier är partsgemensamma.

–Det är jättebra att facken och arbetsgivarrepresentanterna går på seminariet tillsammans. Vi hade lite olika bilder innan. Nu fick vi en annan, gemensam bild, säger Angelica Andersson.

Angelica Andersson, Seko, Karin Ljusner, arbetsgivarrepresentant
och Johnny Karlsson, Seko.



–Det blir mer samförstånd. Även om vi inte tycker lika så respekterar vi varandras synpunkter, säger Johnny Karlsson.

Partsrådets seminarier ser de som ett bra tillfälle att lära mer om avtalet av centrala parter. De uppskattar att de centrala parterna var tydliga på seminariet med att de står för olika synsätt.

–De centrala parterna var väldigt respektfulla mot varandra och berättade när de inte var eniga, säger Karin Ljusner.

”INTRESSANT ATT HÖRA HUR ANDRA JOBBAR”

Seminariet var också ett bra tillfälle att ta del av andra myndigheters erfarenheter – och att dela med sig av sina egna.

–Det är intressant att höra hur andra jobbar och att kunna ställa följdfrågor till dem, säger Karin Ljusner.

Seminariet blev en bekräftelse på att de själva ligger rätt till och i framkant i den egna löneprocessen.

På våren har alla anställda på Bolagsverket utvecklingssamtal med sina chefer. Själva lönebildningsprocessen inleds sedan i augusti, då arbetsgivaren kallar facken till möten för att lägga grunderna för lönebildningen. Parterna går då bland annat igenom ekonomin för myndigheten och lönestatistiken utifrån det statliga klassificeringssystemet BESTA, samt tittar på bland annat studielediga och visstidsanställningar.

Sedan följer en period med lönesamtal mellan chefer och medarbetare innan löneförhandlingarna drar igång. 2018 var förhandlingarna klara i december och nya löner betalades ut i januari 2019.

MÖJLIGHET ATT TRÄFFA ANDRA SEKO-REPRESENTANTER

Bolagsverket har cirka 600 anställda, som är anslutna till tre olika fackliga organisationer – OFR/S,P,O, Saco-S och Seko. Alla anställda är lokaliserade i samma byggnad centralt i Sundsvall.

De lokala parterna på myndigheten tycker att det fungerar bra att ha tre olika löneavtal på myndigheten.

–Vi har aldrig upplevt att det har varit några problem. Det skulle kunna vara det om det var olika perioder, men vi har lönesamtal under oktober och november för alla, säger Charlotta Söderberg.

Att Partsrådet har olika aktiviteter för de olika fackliga organisationerna ser de som positivt. Om alla tre fackliga organisationerna hade varit med på ett och samma seminarium hade det blivit väl stort, menar de. Nu blev seminariet om löneavtalet mellan Arbetsgivarverket och Seko istället en möjlighet för facket att träffa Seko-representanter från andra myndigheter, knyta kontakter och utbyta erfarenheter.

” Det är jättebra att facken och arbetsgivarrepresentanter går på seminariet tillsammans. Vi hade lite olika bilder innan. Nu fick vi en annan, gemensam, bild.”

Angelica Andersson, Seko

Arbetsområde Lönebildning

Inom arbetsområdet genomför centrala parter aktiviteter för att stötta lokala löneprocesser inför, under och efter lönerevisionen samt verkar för en saklig lönesättning där dialogen kring medarbetarens lön håller hög kvalitet.

Partsrådets arbetsområde Centrala parter stöd till lokal lönebildning skiljer sig från övriga arbetsområden genom att Arbetsgivarverket har separata aktiviteter med var och en av de fackliga organisationerna. Orsaken är att de fackliga organisationerna har olika löneavtal med Arbetsgivarverket.

–Det finns ideologiska skillnader mellan alla tre organisationerna, som kommer till uttryck i avtalen. I de aktiviteter som vi har behöver vi kunna fokusera på de skillnaderna och kunna förklara dem, berättar Matilda Nyström Arnek, på Arbetsgivarverket, som ingår i arbetsområdets styrgrupp.

Hon har själv varit engagerad i aktiviteterna som riktar sig till Seko och till OFR/S,P,O.

Matilda Nyström Arnek menar att såväl centrala som lokala parter har haft nytta av aktiviteterna.

–Det är viktigt att vi som har deltagit i de centrala avtalsförhandlingarna kommunicerar med lokala parter. Vi kan förklara avsikten med avtalen och får samtidigt insikt i de utmaningar som man ställs inför ute i verksamheterna, säger hon.

Under 2018 hade arbetsområdet seminarier kring avtalen med Seko och Saco-S samt arbetade fram en gemensam beskrivning av parternas ansvar

för lönebildningen, som under 2019 kommer att presenteras i en kort film.

Arbetsgivarverket och Saco-S har även arbetat fram ett inspirationsmaterial om RALS-T-avtalet, som handlar om hur man kan arbeta mer strategiskt med lönebildningen.

–Det är viktigt att de avtal som vi träffar får genomslag i verkligheten. Lönefrågor kan vara svåra att hantera på lokal nivå. Det kommer nya arbetsgivarföreträdare och fackliga företrädare hela tiden. Det här är ett arbete som aldrig blir färdigt, säger Lena Emanuelsson, som representerar Saco-S i arbetsområdets styrgrupp.

Matilda Nyström Arnek och Lena Emanuelsson är överens om att det är viktigt att arbeta parts-gemensamt med lönebildningen.

–Även om vi har olika syn på lönebildningen måste vi stå upp för det som vi gemensamt har kommit överens om, säger Matilda Nyström Arnek.

–Vi kan vägleda hur man ska jobba lokalt genom att visa vår gemensamma uppfattning om avtalen. Det finns en styrka i att vi som centrala parter beskriver avtalen tillsammans och att lokala parter hör det samtidigt, säger Lena Emanuelsson.



Matilda Nyström Arnek, Arbetsgivarverket
och Lena Emanuelsson, Saco-S.

Samverkan med fokus på medarbetarna

På Havs- och vattenmyndigheten i Göteborg har man ett samverkansavtal med fokus på arbetsplatsnivån.

– Det ger bättre möjligheter för alla medarbetare att komma in tidigt i processen, säger Karin Linderholm, ordförande för Saco-S på Havs- och vattenmyndigheten. Parterna på myndigheten deltog i Partsrådets inspirationsdag om samverkan.

Havs- och vattenmyndigheten tecknade sitt första samverkansavtal 2013. Avtalet utvärderades och reviderades våren 2017. Myndigheten har gjort ytterligare en översyn av avtalet under 2018, som resulterade i en rapport med ett antal rekommendationer om hur samverkansavtalet kan utvecklas ytterligare.

– Samverkan är ett ständigt pågående arbete. Det blir en smidigare process där man kan få facklig acceptans direkt på beslut, säger Stefan Rehnström, personalchef på Havs- och vattenmyndigheten.

De lokala parterna på Havs- och vattenmyndigheten ser flera fördelar med samverkan.

– Man får större möjligheter att påverka, både som medarbetare och som partsföreträdare. Arbetsplatsen drar nytta av allas kunskap och alla får möjlighet att bidra i den kreativa processen, säger Bengt Fjällborg, ordförande för ST på myndigheten.

– Det är ett stort värde att vi pratar om frågorna gemensamt så att de blir allsidigt belysta. Det blir bättre beslut helt enkelt, säger Stefan Rehnström.

– Jag tror att ett bra samverkans klimat bidrar till en god och mogen organisation. Det är viktigt att alla medarbetare känner att de har inflytande, menar Karin Linderholm.

Havs- och vattenmyndigheten har cirka 300 anställda. Saco-S är den största fackliga organi-



Karin Linderholm, Saco-S, Stefan Rehnström, arbetsgivarrepresentant och Bengt Fjällborg, OFR/S,P.O.

sationen, med 150 medlemmar, medan OFR/S,P,O har 90 medlemmar på myndigheten.

TRE NIVÅER FÖR SAMVERKAN

Samverkan sker på tre nivåer: individnivå, arbetsgruppsnivå och representativ nivå.

På individnivån är såväl den vardagliga dialogen mellan chef och medarbetare som den som sker i medarbetarsamtal viktiga delar i samverkan.

På arbetsgruppsnivån är arbetsplatsträffarna ett viktigt forum för dialogen mellan chef och arbetsgrupp medan det på representativ nivå finns två forum för samverkan: Myndighetssamverkan, där myndighetsövergripande samverkansfrågor diskuteras och Anställningsgruppen, ett samrådsforum för att specifikt diskutera frågor kring anställningar.

GD MED I SAMVERKANSGRUPPEN

I samverkansgruppen på central nivå ingår GD och biträdande GD, ordförande och vice ordförande för Saco-S och OFR/S,P,O, huvudskyddsombudet, personalchefen och ytterligare en person från HR, för att kunna integrera arbetsmiljöfrågorna i samverkansarbetet.

Att GD sitter med i samverkansgruppen ger en signal ut till medarbetarna att samverkan är viktig och något som angår hela myndigheten.

– Dessutom träffas jag och de fackliga ordförandena en gång i månaden och pratar informellt om aktuella frågor och jag och en av mina medarbetare träffar på samma sätt huvudskyddsombudet en gång i månaden och pratar om aktuella arbetsmiljöfrågor, berättar Stefan Rehnström.

Parterna på Havs- och vattenmyndigheten deltog i den inspirationsdag om det centrala samverkans-

avtalet Samverkan för framtiden som Partsrådets arbetsområde Centrala parter stöd till lokal samverkan anordnade i september 2018.

NYTTIG INSPIRATIONS DAG

– Det var nyttigt att höra alla parter på central nivå presentera avtalet tillsammans. Att de visade att alla har gemensamma ståndpunkter, säger Karin Linderholm och fortsätter:

– Det var många myndigheter med på seminariet och många olika typer av myndigheter. Det var intressant att få höra om andras erfarenheter och det blev bra diskussioner.

RÅD TILL ANDRA MYNDIGHETER

Vilka råd kan de själva ge till andra statliga verksamheter när det gäller samverkansarbete?

– Det är viktigt att arbetsgivare och fackliga företrädare är mogna att ta det steget. Man kan inte gå in i samverkan om det är laddat eller konfliktfyllt mellan parterna, säger Stefan Rehnström.

– Man ska vara medveten om att samverkan kräver planering. Det är viktigt att alla parter har klart för sig hur man ska samverka, vilka tidsplaner som finns och vad man ska och inte ska samverka kring, säger Karin Linderholm.

Bengt Fjällborg menar att även om samverkan initialt kan ta lite extra tid, så får man igen detta på längre sikt.

– På lång sikt tror jag att samverkan ger en tidsvinst. Att få med medarbetarna och kunna diskutera och motivera förslag ger ett mervärde, säger han.

” Det är ett stort värde att vi pratar om frågorna gemensamt så att de blir allsidigt belysta. Det blir bättre beslut helt enkelt.”

Stefan Rehnström, arbetsgivarrepresentant

Arbetsområde Samverkan

Arbetsområdet tar fram aktiviteter som syftar till att ge lokala parter kunskap om de tankar som ligger till grund för det centrala samverkansavtalet och förutsättningar för att kunna utveckla en samverkan utifrån den egna verksamhetens behov.

Arbetsområdet Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå har under 2018 hållit tre olika seminarier för att inspirera och stötta lokala parter i deras samverkansarbete. Arbetsområdet har även vidareutvecklat det webbstödet för samverkan som togs fram under 2017.

–Vi har försökt att få fram en bra mix i seminarier. De centrala parterna har förklarat tankarna med samverkansavtalet, myndigheter har fått berätta om sitt samverkansarbete och externa föreläsare som Mikael Wallteg, som har varit vice vd och försäljningsdirektör på Systembolaget, och Louise Bringselius från Tillitsdelegationen har kunnat inspirera och ge nya perspektiv på samverkan, berättar Ken Jonsson på Arbetsgivarverket, som är ordförande för arbetsområdets styrgrupp.

Totalt har cirka 200 personer från ett 50-tal myndigheter deltagit i seminarierna.

–Myndigheterna har varit väldigt snabba och entusiastiska att ta till sig av våra aktiviteter, berättar Magnus Berg, som representerar Saco-S i arbetsområdets styrgrupp.

–Vi har bjudit in till aktiviteter som bidrar till ett ökat engagemang. Vi startar upp en breddad dialog så att lokala parter ska få en möjlighet att

jobba vidare med sina idéer på hemmaplan, säger Roger Pettersson, Sekos representant i styrgruppen.

De centrala parterna lyfter fram betydelsen av ett välfungerande samverkansarbete ute i de statliga verksamheterna.

–En väl utvecklad samverkan är bra både för verksamhetsutvecklingen och för medarbetarna som bjuds in att bidra med sina tankar, säger Ken Jonsson.

–Det är viktigt med ett gemensamt engagemang kring verksamheter som man vill utveckla. Det ger en framåtsyftande kraft i utvecklingen och även en bättre arbetsmiljö när fler får möjlighet att delta i dialogen, säger Roger Pettersson.

På central nivå, inom styrgruppen, har parterna utvecklat ett välfungerande samverkansarbete.

–Vi jobbar sömlöst. När vi diskuterar går det inte att höra vem av oss som är facklig representant och vem som är arbetsgivare. Det är det som är tanken med samverkan – att man tar varandras perspektiv, säger Magnus Berg.



Ken Jonsson, Arbetsgivarverket,
Magnus Berg, Saco-S och Roger Pettersson, Seko.

Statskontoret fångar tidiga tecken på stress

När Statskontoret ville arbeta förebyggande mot stress på arbetsplatsen fastnade de för workshopen Fånga tidiga tecken – en av tjänsterna som Partsrådets nya program Hållbart arbetsliv har tagit fram.

–Vi hade tittat på andra utbildningar men tyckte ingen av dem var tillräckligt anpassade efter vår verksamhet, säger Johan Sörensson, administrativ chef på Statskontoret.

Programmet Hållbart arbetsliv skiljer sig från Partsrådets övriga arbetsområden dels genom att erbjuda tjänster på plats ute i de statliga verksamheterna, dels genom att tjänsterna anpassas efter organisationens unika behov. Detta var avgörande när Statskontoret valde att ta del av tjänsten Fånga tidiga tecken – en interaktiv workshop som syftar till att stärka organisationens förmåga att identifiera och hantera tidiga tecken på stress och ohälsa. Andra utbildningar som hade varit på förslag tidigare hade ledningsgruppen uppfattat som allt för generella.

–Det var en bra form just för att det blev anpas-

sat efter oss. Vi hade diskussionsövningar på workshopen kopplade till hur vi har det här. Vi fick identifiera vilka verktyg vi redan har på myndigheten och diskutera vilka möjliga åtgärder vi skulle kunna ta till, säger Emeli Mårtensson, som representerar Saco-S på Statskontoret.

Johan Sörensson blev intervjuad av kursledarna inför workshopen – inte bara en utan två gånger – för att de skulle kunna få tillräcklig insikt i och förståelse för verksamheten.

–Det kan vara väldigt olika förutsättningar för statliga verksamheter, så det här är ett bra sätt att



Johan Sörensson, arbetsgivarrepresentant, Jesper Östling Palme, OFR/S,P,O och Emeli Mårtensson, Saco-S.

arbeta på, menar Jesper Östling Palme, ledamot i ST-styrelsen på Statskontoret.

EN FRÅGA SOM BERÖR ALLA

Fånga tidiga tecken skiljer sig från andra utbildningar som Statskontoret hade tittat på även genom det partsgemensamma förhållningssättet.

–Från början letade vi efter fortbildning för cheferna, men det är mycket bättre när alla parterna är med. Tidigare har vi pratat om de här frågorna på ytan, nu blir det istället en gemensam kunskap. Stress är en fråga som berör alla och som alla behöver hjälpa till att lösa, säger Johan Sörensson.

Hela ledningsgruppen, två representanter från varje fack och arbetsmiljöombud deltog i Partsrådets workshop.

–Genom att arbeta partsgemensamt får vi en gemensam bild och ett gemensamt språk. Både arbetsgivar- och arbetstagarperspektivet kommer med och vi kan hitta vägar att hantera problemet tillsammans, säger Jesper Östling Palme, representant för ST på Statskontoret.

–Att vi hade olika bakgrund blev en ingång till hur man kan fånga tidiga tecken på stress. Det blir ett gemensamt ägarskap, menar Emeli Mårtensson.

SJÄLVSTÄNDIGT ARBETE

Statskontoret är en myndighet med ett 70-tal medarbetare, som alla sitter i samma lokaler på Torsgatan i Stockholm. Myndighetens uppdrag är att utreda frågor som rör statlig verksamhet och att främja och samordna en god förvaltningskultur.

Johan Sörensson beskriver medarbetarna som duktiga och engagerade. Samtidigt finns en stor

grad av självständighet.

–Vi har ganska små projektgrupper, fasta deadlines och höga kvalitetskrav. Det finns en tendens till att stressnivån ökar mot slutet av ett projekt. Även om vi har ganska låga sjuktal vet vi att det förekommer stress, säger han.

–Vi utredare arbetar i hög grad självständigt, och har inte daglig kontakt med cheferna. Även om många uppskattar att få ta stort eget ansvar kan det göra det svårare att upptäcka stress eller att någon mår dåligt, menar Emeli Mårtensson.

DEL I ETT STÖRRE FÖRÄNDRINGSARBETE

Det förebyggande arbetet med att komma till rätta med stress är en del i ett större förändringsarbete på myndigheten, där man strävar mot ett mer nära ledarskap, ökat självbestämmande och tillit.

Efter Partsrådets workshop bildades en partsgemensam arbetsgrupp som ska arbeta långsiktigt med att motverka stress på myndigheten, bestående av halva ledningsgruppen och de fackliga representanterna.

Vad är det viktigaste som de tog med sig från workshopen?

Partsföreträdarna nämner bland annat möjligheten att skapa en gemensam bild, det faktum att det finns konkreta verktyg att jobba med och utmaningen att utveckla processer så att man kan upptäcka tecken på stress tydligare i de olika stegen i projekten.

–En annan insikt är att man inte ska vara rädd för falska larm. Det är aldrig fel att fråga en gång för mycket om man misstänker att allt inte står rätt till, säger Emeli Mårtensson.

” Vi får en gemensam bild och ett gemensamt språk. Både arbetsgivar- och arbetstagarperspektivet kommer med och vi kan hitta vägar att hantera problemet tillsammans.”

Jesper Östling Palme, OFR/S,P,O

Arbetsområde

Hållbart arbetsliv

Partsrådets nya arbetsområde Hållbart arbetsliv ska bidra till positiv förändring, motverka stigande sjuktal och främja ett längre arbetsliv i statlig sektor. Genom Hållbart arbetsliv erbjuder Partsrådet operativt stöd direkt till myndigheterna i syfte att nå målsättningen om en bättre arbetsdag, varje dag.

Under 2018 startade Partsrådet ett helt nytt arbetsområde – programmet Hållbart arbetsliv. Hållbart arbetsliv skiljer sig från övriga arbetsområden genom att erbjuda tjänster som är anpassade efter organisationens unika förutsättningar och behov, på plats ute i de statliga verksamheterna.

–Vi har följt utvecklingen av sjuktalet och sett att det inte ser bra ut. Nu vill vi göra en rejäl ambitionshöjning i arbetet med att sänka sjuktalet, säger Åsa Erba-Stenhammar, representant för OFR/S,P,O i arbetsområdets styrgrupp.

Uppstarten av Hållbart arbetsliv har gått snabbt. Första halvåret 2018 ägnades åt ett gediget förankringsarbete. Totalt genomfördes 31 intervjuer och fyra fokusgrupper med 41 organisationer från olika statliga verksamheter.

–Intervjuerna och fokusgrupperna resulterade i ett antal medskick som har format arbetsområdets inriktning. Det handlar bland annat om att det ska vara visionärt och framåtblickande, ha en kombination av teori och praktik, ha fokus på erfarenhetsutbyte och involvera hela verksamheten, säger Emilia Liljefrost, som tillträdde som programchef för Hållbart arbetsliv i september.

Utifrån intervjuerna kunde också de första fem tjänsterna tas fram, som erbjuds kostnadsfritt och ska avropas partsgemensamt. Gensvaret från de statliga verksamheterna har varit stort och redan under hösten tog flera myndigheter del av tjänsterna.

Arbetsområdet ska verka för att öka engagemanget och trivseln på arbetsplatserna, arbeta förebyggande mot ohälsa, underlätta för sjukskrivna att snabbare komma tillbaka till jobbet och få anställda att vilja jobba längre.

–På sikt vill vi kunna se att vi inom staten har en god förmåga att attrahera och behålla medarbetare och att sjuktalet hålls på en rimlig nivå. Hållbart arbetsliv är en del i det arbetet, säger Anna Falck på Arbetsgivarverket, som är ordförande för arbetsområdets styrgrupp.

Parterna i styrgruppen är överens om att en styrka med programmet Hållbart arbetsliv är det partsgemensamma förhållningssättet.

–Om man både tittar på vad som är bra för verksamheten och hur det är att arbeta inom en organisation kan man komma längre. Då kan man lösa riktiga problem, säger Åsa Erba-Stenhammar.



Emilia Liljefrost, programchef,
Åsa Erba-Stenhammar, OFR/S,P,O och Anna Falck, Arbetsgivarverket.

Innovation i labbformat

Under två intensiva dagar i september fick partsföreträdare från tolv myndigheter prova på den senaste tekniken och få insikt i hur man kan ta till sig av nya arbetssätt inom staten, på Partsrådets innovationslabb. Trafikverket är en av myndigheterna som deltog partsgemensamt i labbet.

På innovationslabbet fick partsföreträdarna prova på innovationsteknik i ett labbformat. Syftet var att både inspirera och att ge deltagarna möjlighet att innovera själva.

Trafikverket deltog med representanter för arbetsgivaren, OFR/S,P,O, Saco-S och Seko. Partsföreträdarna på myndigheten uppskattade inte minst upplägget av labbet, med föreläsningar, workshops, möjlighet att prova en metod för att innovera och att ta del av tekniska innovationer i en digital safari. Men även den innovativa miljön på Epicenter, ett digitalt innovationshus där några av de mest innovativa stora internationella företagen samlas, liksom mindre start- och scale-up bolag, inspirerade.

–Det var oerhört inspirerande, både miljön och sättet man arbetade på, säger Viktoria Andersson, vice ordförande för Saco-S på Trafikverket.

VIKTIGT ATT LIGGA STEGET FÖRE

Partsföreträdarna uppskattar att Partsrådet har innovation och utveckling som ett av sina arbetsområden. Alla statliga verksamheter behöver vara innovativa för att möta medborgarnas förväntningar och behov, menar de.

–Jag tycker att det visar att Partsrådet ligger i framkant. Jag hoppas att det sprider sig i myndighetsvärlden, säger Viktoria Andersson och fortsätter:



Jerk Wiktorsson, OFR/S,P,O, Brita Hybbinette, arbetsgivarrepresentant,
Charlotte Olsson, Seko och Viktoria Andersson, Saco-S.

–Vi som myndighet ska ju bygga och utveckla samhället, då måste vi ligga steget före istället för ett halvt steg efter. Därför är det viktigt att vi satsar mer på innovation och utveckling.

Hon får medhåll av Charlotte Olsson, som är ordförande för Seko på Trafikverket.

–Att arbeta med innovation och utveckling skapar en bra arbetsmiljö och bidrar till verksamhetens möjligheter att följa med i tiden och svara upp mot samhällets behov, säger hon.

Jerk Wiktorsson, ordförande för ST på Trafikverket, lyfter även fram den positiva effekten för medarbetarna.

–Att arbeta med innovation och utveckling i denna form gör att medarbetarna känner sig både sedda och hörda, säger han.

VÄRDEFULLT MED PARTSGEMENSAMT DELTAGANDE

Alla menar att det är extra värdefullt att de deltog partsgemensamt i seminariet. Det ger en gemensam grund att bygga vidare på i den fortsatta dialogen mellan parterna på myndigheten. Det är lättare att få till stånd förändringar, som ett mer innovativt arbetssätt, partsgemensamt.

Brita Hybbinette, förhandlingschef på Trafikverket, menar att det partsgemensamma deltagandet bidrar till att utveckla relationerna mellan parterna och till ett bättre långsiktigt innovationsarbete på hemmaplan.

–Det är värdefullt och roligt att få delta i den här sortens aktiviteter partsgemensamt. Det ger helt andra möjligheter till bra samtal både på plats och senare hemma på myndigheten, än om varje organisation tar del av detta var för sig. Vi får samma inspel och inspiration både från

programmet och från övriga deltagare, och vi får tillfälle till lite djupare diskussioner, vid sidan av de dagliga frågorna, säger hon.

–Det är viktigt att alla har sett och hört samma sak samtidigt, om man vill bygga vidare på idén, menar Jerk Wiktorsson.

EN STOR OCH UTSPRIDD MYNDIGHET

Trafikverket är en stor myndighet, med cirka 9 000 anställda och med kontor från norr till söder.

Även partsföreträdarna är utspridda geografiskt. Viktoria Andersson sitter på kontoret i Gävle, Jerk Wiktorsson arbetar på huvudkontoret i Borlänge och Charlotte Olsson och Brita Hybbinette är knutna till kontoret i Solna.

Hur fungerar det att arbeta med innovation och utveckling på en stor myndighet med medarbetare på olika håll i landet?

Ingen av partsföreträdarna ser detta som något egentligt problem. Modern teknik gör att man lätt kan ha nära kontakt med medarbetare på andra håll i landet.

–Dagens teknik minskar de fysiska avståndens betydelse. Jag sitter dagligen i möten med deltagare från hela landet utan att någon av oss har behövt resa mer än till sin egen arbetsplats, säger Charlotte Olsson.

”Vi som myndighet ska ju bygga och utveckla samhället, då måste vi ligga före istället för ett halvt steg efter. Därför är det viktigt att vi satsar mer på innovation och utveckling.”

Viktoria Andersson, Saco-S

Arbetsområde Innovation och utveckling

Arbetsområdet stödjer lokala parter i sitt innovationsarbete och ökar kunskapen om vad det innebär att vara en innovativ och utvecklande verksamhet, inom ramen för myndighetens uppdrag. Fokus ligger på nyskapande utöver det traditionella vardagliga verksamhetsutvecklandet.

Partsrådets arbetsområde Innovation och utveckling ur ett partsperspektiv har under 2018 fokuserat på tre olika slags aktiviteter – innovationsfrukostar, studiebesök och innovationslabb.

Under året har arbetsområdet genomfört fem innovationsfrukostar med olika föreläsare och teman och genomfört tre studiebesök. På Estlands ambassad fick deltagarna insikt i hur den estländska statsförvaltningen har skapat ett av världens mest digitaliserade länder, på Vinnova var temat aktivitetsbaserat kontor och arbetssätt och vid ett studiebesök på Arbetsförmedlingen fick partsföreträdarna ta del av myndighetens arbete med att etablera ett innovationscenter.

Arbetsområdet arrangerade även ett innovationslabb, då statliga verksamheter under ett par dagar fick ta del av den senaste tekniken, lyssna på inspirerande föreläsningar och själva prova på en metod för innovation.

–Jämfört med tidigare år har vi vågat lägga oss på en mer avancerad nivå på aktiviteterna, berättar Fredrik Bäckström, Sekos representant i arbetsrådets styrgrupp.

–Det finns en efterfrågan på den här sortens aktiviteter. Mognadsgraden när det gäller att arbeta med innovation och utveckling har ökat ute i de statliga verksamheterna, säger Anna Nilsson, som representerar OFR/S,P,O i styrgruppen.

Parterna i styrgruppen är överens om att innovation och utveckling är en angelägenhet för alla statliga verksamheter. De lyfter också fram behovet av att arbeta partsgemensamt med frågorna.

–Statliga verksamheter måste kunna möta de förväntningar som finns från medborgare och företag och för det krävs innovation och utveckling, säger Anders Stålsby på Arbetsgivarverket, som är ordförande för styrgruppen.

–För att lyckas med innovationsarbetet måste så många som möjligt vara med. Det blir svårt att implementera nya arbetssätt annars, säger Fredrik Bäckström.

Partsrådet stöttar det lokala innovationsarbetet genom att inspirera, bistå med verktyg och lära ut hur man kan arbeta med innovation och utveckling.

–Vi skapar också forum för erfarenhetsutbyte mellan myndigheterna. Det finns inte så många arenor för det, säger Anna Nilsson.



Fredrik Bäckström, Seko, Anna Nilsson, OFR/S,P,O
och Anders Stålsby, Arbetsgivarverket.

Årsredovisning för räkenskapsåret 2018

Styrelsen för Partsrådet avger följande årsredovisning.
Om inte annat anges, redovisas belopp i tusentals kronor.
Uppgifter inom parentes avser föregående år.

Förvaltningsberättelse

ALLMÄNT OM PARTSRÅDET

Rådet för partsgemensamt stöd inom det statliga avtalsområdet, Partsrådet, med organisationsnummer 802400-2480, är en ideell förening där Arbetsgivarverket, OFR/S,P,O, Saco-S och Seko är medlemmar. Parterna kommer i kollektivavtal överens om vilka frågor Partsrådet ska arbeta med. Tillsammans tillhandahåller Partsrådet verktyg för ett bättre arbetsliv, bättre lönebildning, bättre arbetsmiljö, bättre samverkan och bättre utveckling på statliga arbetsplatser.

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 2018 träffades representantskapet en gång. Tillit var tema för den omvärldsbevakande delen med civilminister Ardalan Shekarabi som talare och motivationsentreprenör Erik Fernholm som interaktiv föreläsare.

Under året sammanträdde Partsrådets styrelse 9 (7) gånger. Styrelsen har mött centrala parter i Österrikes statsförvaltning vid ett studiebesök i Wien, tagit fram filmen En minut om Partsrådet och fattat beslut om digital protokollsignering samt en integritetspolicy i samband med i kraftträdandet av EU:s dataskyddsförordning. Partsrådet har under året reviderat sina allmänna anställningsvillkor och anställt tre personer.

PARTSRÅDETS EKONOMISKA UTVECKLING

I SAMMANDRAG

Flerårs- översikt tkr	2018	2017	2016	2015	2014
Netto- omsättning	62 029	59 736	13 674	70	16
Årets resultat	28 570	48 372	2 242	-13 052	-5 822
Resultat efter finansiella poster	29 546	47 862	4 804	-10 365	-3 792
Balans- omslutning	295 269	263 902	216 805	217 045	232 065
Eget kapital	273 607	245 037	198 121	198 126	213 953
Soliditet, %	96,3	97,0	97,0	96,3	96,9

Nyckeltalsdefinitioner framgår av not 1

Verksamheten är finansierad av arbetsgivaravgifter, 0,055 procent av lönesumman hos respektive myndighet och annan arbetsgivare inom det statliga avtalsområdet som tillämpar avtalet. Parterna avtalar om avgiftsnivåerna. Under 2018 mottog Partsrådet avgifter om totalt 62,0 (59,7) mkr.

Under året har Partsrådet fortsatt dela lokaler, ekonomifunktioner och IT-stöd med Trygghetsstiftelsen.

Det egna kapitalet uppgick vid årets slut till 273,6 (245,0) mkr. Den uppskjutna skatteskulden i periodiseringsfonderna uppgick till 3,0 (3,1) mkr.

Viktiga förhållanden och väsentliga händelser

VERKSAMHET INOM ARBETSOMRÅDEN

I 2017 års avtalsrörelse slöt parterna en ny överenskommelse om fem särskilda utvecklingsområden som påverkat verksamheten från 1 januari 2018.

Arbetsområdet *Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv* har i uppdrag att fortsätta arbeta med arbetsmiljöfrågor, nu med särskilt fokus på det som kan bidra till att motverka ohälsa och främja hälsa och välbefinnande i arbetslivet för att därmed påverka sjuktalen i nedåtgående riktning. Syftet är att stödja lokala parter i deras arbete med att förebygga, samverka och hantera arbetsmiljöfrågor. Under 2018 genomfördes 26 utbildningstillfällen med totalt 568 deltagare, varav 45 procent arbetsgivar- och 55 procent arbetstagarföreträdare. Vidare genomfördes 10 öppna seminarier med 548 deltagare, varav 54 procent arbetsgivar- och 46 procent arbetstagarföreträdare. Sammantaget deltog 142 myndigheter (motsv.).

Arbetsområdet har fortsatt att utveckla stödet på hemsidan. Två av arbetsmiljöutbildningarna, Systematiskt arbetsmiljöarbetet – vilka regler styr? samt Hållbart medarbetarskap och ledarskap – när gränserna i arbetslivet och privatlivet förändras, finns nu tillgängliga som e-utbildningar med inslag av bl.a. filmade korta föreläsningar och diskussionsfrågor. E-utbildningarna vänder sig främst till medlemmar i samverkansgrupper och är tänkta att genomföras i grupp. Den mest besökta lektionen har haft närmare 4 000 unika besökare under 2018.

Arbetsområde *Centrala parternas stöd till lokal lönebildning* ska stötta lokala partsprocesser inför, under och efter lönerevisionen så att lönen sätts sakligt och dialogen med medarbetarna sker med hög kvalitet. Arbetsområdet ordnade tre seminarier, två med anknytning till ramavtalet mellan Arbetsgivarverket och Saco-S och ett till ramavtalet mellan Arbetsgivarverket

och Seko, alla med partsgemensamt deltagande. 164 deltagare från 48 statliga verksamheter kom, varav 51 procent arbetsgivar- och 49 procent arbetstagarföreträdare. Aktiviteterna genomförs med operativa resurser från parterna.

Arbetsområde *Centrala parternas stöd till samverkan på lokal nivå* ska ge lokala parter kunskap om de tankar som ligger till grund för ramavtalet Samverkan för framtiden och förutsättningar för att kunna utveckla en samverkan utifrån den egna verksamhetens behov och förutsättningar i enlighet med intentioner i avtalet. Sedan mitten av maj 2018 har arbetsområdet en operativ resurs på halvtid. Arbetsområdet har under året genomfört tre seminarier om ramavtalet Samverkan för framtiden. Ett krav var att både arbetsgivare och fack från samma myndighet deltog. 188 deltagare från 51 statliga verksamheter kom, varav 40 procent arbetsgivar- och 60 procent arbetstagarföreträdare. Arbetsområdets webbaserade verktyg från 2017 om hur lokala parter kan bygga en samverkansprocess har utvecklats och fått ett positivt mottagande med 1 500 unika besökare under 2018. Verktyget ger stöd för partsgemensamt arbete lokalt och som inspiration för de olika stegen i utvecklingsprocessen finns poddar, filmer, diskussionsfrågor och begrepp att reflektera kring.

Helt nytt var arbetsområde *Hållbart arbetsliv* som ska bidra till positiv förändring, motverka stigande sjuktal och främja ett längre arbetsliv i statlig sektor. Det etablerades av centrala förhandlingsledningarna med hjälp av konsultstöd under våren 2018 och en organisation samt fem tjänster för tidiga vinster identifierades. Under hösten anställdes programchef och två medarbetare till programkontoret och ett omfattande informationsarbete om arbetsområdet och tjänsterna till lokala parter inleddes. De första fyra

tjänsteleveranserna skedde på tre myndigheter i november och december 2018.

Arbetsområdet *Innovation och utveckling ur ett partsperspektiv* ska stödja lokala parter i sitt innovationsarbete och öka kunskapen om vad det innebär att vara en innovativ och utvecklande verksamhet inom ramen för det uppdrag som varje verksamhet har. Stödet ska inspirera lokala parter i hur en innovations- och utvecklingsorienterad miljö skapas och utvecklas. Arbetsområdet ordnade under 2018 fem innovationsfrukostar, tre studiebesök och ett tvådagars innovationslabb med sammanlagt 273 deltagare från 86 myndigheter (motsv.), varav 52 procent arbetsgivar- och 48 procent arbetstagarföreträdare.

År 2018 har flera av arbetsområdena haft full verksamhet igång hela året vilket har påverkat verksamhetsvolymen positivt. Antalet aktiviteter och deltagare har mer än fördubblats jämfört med år 2017. Kostnaderna för verksamheten inom Partsrådet uppgick till 31,3 (9,3) mkr inklusive moms, då Partsrådet är skyldigt att betala moms på verksamhetens kostnader. Av detta belopp utgjorde 0,6 (1,9) mkr kostnader för arbetstagar-konsulters insatser hos två myndigheter i samband med omorganisation respektive utlokalisering. En specifikation av verksamhetens kostnader finns i not 2.

Satsningen på digital kommunikation på Partsrådets hemsida har varit betydande och har gett god effekt. Nyheter med artiklar och kortare filmer, verktyg och e-utbildningar ger fler möjlighet att tillgodogöra sig Partsrådets stöd. För att förbättra tillgängligheten textas alla filmer. Deltagarna i aktiviteterna har kunnat hämta utbildningsdokumentation på Partsrådets inloggningsskyddade intranät. Sedan styrelsen fastställt Partsrådets integritetspolicy uppdaterades hemsidan och anmälningsfunktionen och information skickades

ut om hanteringen av personuppgifter till alla Partsrådets målgrupper och medverkande. Från december finns Partsrådet även på Wikipedia, LinkedIn och Facebook. Partsrådets kostnader för extern kommunikation uppgick till 1,6 (1,5) mkr.

PARTSRÅDETS VERKSAMHET I SAMMANDRAG

Antal om inte annat anges	2018	2017
Aktiviteter - utbildningar och seminarier	55	20
Deltagare i aktiviteter	1 819	750
varav arbetsgivar-/arbetstagarföreträdare (%)	49/51	45/55
Andel som ansåg aktiviteten givande eller mycket givande (%)	83	81
Andel som ansåg att aktiviteten varit till stor eller mycket stor nytta i uppdraget som partsföreträdare (%)	74	70
Andel av 248 myndigheter (motsv.) som deltagit i minst en aktivitet (%)	74	49
Prenumeranter på hemsidans nyheter	1 381	1533
Besökare i månaden på hemsidan	2 978	1539
Sidvisningar på hemsidan	105 618	53 133
Sidvisningar på arbetsområdena, sammantaget	14 991	10 479
Publicerade filmer på hemsidan	16	9
Visningar per film	120	84
Sidvisningar på intranätet	1 440	2203
Sidvisningar på verktyget www.hotpajobbet.se	13 996	11 411

Partsrådets kostnader för administration uppgick till 4,5 (4,4) mkr, varav kostnader för styrelse och gemensam kanslipersonal var 2,9 (2,5) mkr, se noterna 3 och 4. Under åren 2018, 2017 och 2016 investerade Partsrådet inte i anläggningstillgångar. År 2015 investerade

Partsrådet 0,5 mkr i utvecklingen av hemsidan och ett nytt intranät för deltagare i Partsrådets aktiviteter. Investeringen skrevs av på tre år.

KAPITALFÖRVALTNING

Partsrådet och Trygghetsstiftelsen har en likalydande kapitalpolicy med placeringsreglemente, för att ha bästa möjliga förutsättningar för låga förvaltningskostnader. Riktvärdena för portföljfördelningen är bestämd i placeringspolicy till 60 procent i räntebärande papper och 40 procent i aktier. Portföljen är diversifierad på fem tillgångsslag för att säkra en långsiktigt stabil kapitalförvaltning. Då varje tillgångsslag är placerat i endast ett konsortium eller en fond kan placeringarna skötas av Partsrådet utan tillkommande kostnader. Under året genomfördes en uppföljning av den under 2016 implementerade omarbetade kapitalpolicy med placeringsreglemente. Den visade på tillfredsställande effekt av förändringarna och att förvaltarna presterat enligt förväntningarna.

Vid årets utgång var det bokförda värdet på placeringstillgångarna 285,3 (253,5) mkr. Marknadsvärdet uppgick till 307,1 (283,6) varav de räntebärande portföljerna svarade för 63 (60) procent och de aktie-

relaterade portföljerna för 37 (40) procent. Aktiemarknaden utvecklades positivt under året fram till oktober då en kraftig nedgång skedde fram till årsskiftet. Den räntebärande portföljen är nedskrivna med 6,6 mkr (4,5 mkr). Tillgångarnas sammantagna marknadsvärde uppgick till 307,1 (283,6) mkr, och översteg således det bokförda värdet med 21,8 (33,6) mkr.

Finansnettot uppgick till 3,4 (1,9) mkr. Erhållna aktieutdelningar och ränteintäkter uppgick till 5,7 (3,0) mkr. Nedskrivning/återföring av kortfristiga placeringar samt övriga finansiella kostnader uppgick till -2,3 (-1,1) mkr. Partsrådets placeringar sker med etiska villkor och jämförelseindex för svenska aktier är SIX Sweden Sustainability Index medan avkastningen för globala aktier jämförs mot MSCI AC World Socially Responsible Index.

Partsrådet är skyldigt att betala skatt på kapitalavkastningen. Skattesatsen för 2018 års inkomster är 22 (22) procent. Årets skattekostnad var 1,3 (1,0) mkr.

I tabellen redovisas förvaltare och riktvärden i portföljen för tillgångsslagen, samt avkastning på det kapital de förvaltat, definierad som direkt avkastning i form av räntor och utdelningar jämfört med respektive jämförelseindex i procent.

AVKASTNING I KAPITALFÖRVALTNINGEN, PROCENT

	AVKASTNING			FÖRDELNING	
	Partsrådet	Index	Differens	Riktvärde	2018-12-31
Svenska aktier, SEB,	-4,77 (9,79)	-4,59 (9,96)	-0,18 (-0,17)	20	18,9
Globala aktier, SEB,	-1,47(11,73)	-1,54 (12,00)	0,07 (-0,27)	20	18,5
Räntekonsortiet (Sverige), Kammarkollegiet	0,28 (0,60)	-0,03 (0,03)	0,31 (0,57)	40	42,5
Företagsobligationskonsortiet (Norden), Kammarkollegiet	0,77 (1,80)	0,55 (1,34)	0,22 (0,46)	10	10,5
Globala företagsobligationer,					
Natixis (Loomis)	-4,60 (4,35)	-3,91 (3,45)	-0,69 (0,90)	10	9,6

Resultaträkning

Belopp i tkr

VERKSAMHETENS INTÄKTER	NOT	2018	2017
Avgifter från statliga arbetsgivare	1	61 979	59 724
Övriga verksamhetsintäkter		50	12
Summa verksamhetens intäkter		62 029	59 736
VERKSAMHETENS KOSTNADER			
Verksamhet	2	-31 342	-9 284
Administration	3, 4	-4 507	-4 446
Summa verksamhetens kostnader		-35 849	-13 730
Verksamhetsresultat		26 180	46 006
RESULTAT FRÅN FINANSIELLA POSTER			
Ränteintäkter		2 556	-35
Utdelningar		3 112	2 997
Nedskrivning/återföring av kortfristiga placeringar		-2 170	-1 043
Övriga finansiella kostnader		-132	-63
Summa finansiella intäkter		3 366	1 856
Resultat efter finansiella poster		29 546	47 862
Bokslutsdispositioner		325	1 480
Skatt på årets resultat		-1 301	-970
ÅRETS VINST		28 570	48 372

Balansräkning

Belopp i tkr

TILLGÅNGAR	2018-12-31	2017-12-31
Omsättningstillgångar		
Kortfristiga fordringar		
Övriga fordringar	1 132	1 459
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	5 309	6 284
Summa kortfristiga fordringar	6 441	7 743
Kortfristiga placeringar	285 280	253 475
Kassa och bank	3 548	2 684
SUMMA OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR	295 269	263 902
SUMMA TILLGÅNGAR	295 269	263 902
EGET KAPITAL OCH SKULDER		
Eget kapital		
Balanserat kapital	245 037	198 121
Kapitaltillskott/uttag Statshälsan	-	-1 456
Årets resultat	28 570	48 372
SUMMA EGET KAPITAL	273 607	245 037
Obeskattade reserver		
Periodiseringsfonder	13 806	14 132
SUMMA OBESKATTADE RESERVER	13 806	14 132
Kortfristiga skulder		
Leverantörsskulder	6 361	4 084
Övriga skulder	203	42
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	1 292	607
SUMMA KORTFRISTIGA SKULDER	7 856	4 733
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER	295 269	263 902

Noter

NOT 1 REDOVISNINGS- OCH VÄRDERINGSPRINCIPER

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

RESULTATRÄKNINGEN

Verksamhetens intäkter

Verksamheten är finansierad av arbetsgivaravgifter, 0,055 procent av lönesumman hos respektive arbetsgivare som tillämpar avtalet. Parterna avtalar om avgiftsnivåerna. Statens tjänstepensionsverk (SPV) beräknar och samlar in varje arbetsgivares avgiftsbelopp åt Partsrådet. Under 2018 mottog Partsrådet avgifter om totalt 62,0 (59,7) mkr.

I samband med kollektivavtalsstiftelsen Statshälsans avveckling år 2011 och 2013 fick Partsrådet sammanlagt 7,6 mkr att förvalta. De sista av medlen förbrukades år 2017. Medlen skulle enligt stiftelsens ändamål användas för att främja god arbetsmiljö och motverka ohälsa för arbetstagare i staten. Partsrådet har genom åren främst använt medlen för att finansiera en del av verksamheten inom arbetsområdet Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv.

Ersättningar till anställda

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

För styrelsens ordförande är det fasta arvodet 36 tkr per år, för vice ordförande 24 tkr, för övriga ordinarie ledamöter 18 tkr samt för suppleanter 6 tkr. Därutöver utgår 2 tkr per sammanträde till ordinarie ledamot eller ersättare för denna samt 1 tkr till suppleant som inte medverkar som ersättare. Till företrädare för parterna som deltar i styrgrupper, beslutsgrupper eller beredningsgrupper utgår inga arvoden. Av styrelsens ledamöter och suppleanter är 58 (58) procent kvinnor och 42 (42) procent män.

BALANSRÄKNINGEN

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

Immateriella anläggningstillgångar

Immateriella anläggningstillgångar värderas till anskaffningsvärde minskat med ackumulerade av- och nedskrivningar. Avskrivning sker linjärt över tillgångens beräknade nyttjandeperiod. Följande avskrivningstider tillämpas:

Utvecklingskostnader: 3 år

Finansiella tillgångar

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

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

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

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

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

Materiella anläggningstillgångar

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

Belopp upp till ett halvt prisbasbelopp kostnadsförs direkt. Följande avskrivningstider tillämpas:

Datautrustning	4 år
Inventarier	4 år

Nyckeltal

Soliditet definieras som Eget kapital + 78 % av obeskattade reserver / Balansomslutningen.

NOT 2. KOSTNADER FÖR VERKSAMHET

Belopp i tkr

	2018	2017
Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv	11 527	4 421
Centrala parters stöd till lokal lönebildning	472	-15
Centrala parters stöd till samverkan på lokal nivå	1 219	503
Hållbart arbetsliv	11 755	-
Innovation och utveckling ur ett partsperspektiv	4 112	1 000
Finansiering av arbetstagarkonsulter	612	1 902
Extern kommunikation	1 645	1 473
SUMMA	31 342	9 284

NOT 3. PERSONAL

Medelantalet anställda var under året 2 (1), samtliga kvinnor.

NOT 4. KOSTNADER FÖR ADMINISTRATION

Belopp i tkr

	2018	2017
Styrelsen och revisorer	632	461
Representantskap	142	95
Gemensam kanslipersonal	2 298	2 004
Finansieringspolicy och kapitalhanteringsfrågor	48	-
Ekonomi, redovisning och IT	919	954
Lokalkostnader	281	347
Kursarrangemang	187	418
Avskrivningar på utvecklingskostnader	-	167
SUMMA	4 507	4 446

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

Stockholm 2019-03-21

Eva Liedström Adler
Ordförande

Lena Emanuelsson
Vice ordförande

Anna Falck

Roger Pettersson

Åsa Krook

Åsa Erba-Stenhammar

Revisionsberättelse

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

RAPPORT OM ÅRSREDOVISNINGEN

UTTALANDEN

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för Rådet för Partsgemensamt stöd inom det statliga avtalsområdet för år 2018.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av föreningens finansiella ställning per den 31 december 2018 och av dess finansiella resultat för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

GRUND FÖR UTTALANDEN

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

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

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

STYRELSENS ANSVAR

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

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

DET REGISTRERADE REVISIONSBOLAGETS ANSVAR

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

Som del av en revision enligt ISA använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen.

Dessutom:

- identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risker för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en

väsentlig felaktighet som beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.

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

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

DEN FÖRTROENDEVALDA REVISORNS ANSVAR

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

RAPPORT OM ANDRA KRAV ENLIGT LAGAR OCH ANDRA FÖRFATTNINGAR SAMT STADGAR

UTTALANDEN

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning för Rådet för Partsgemensamt stöd inom det statliga avtalsområdet för år 2018 samt av förslaget till dispositioner beträffande föreningens vinst eller förlust.

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

GRUND FÖR UTTALANDEN

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

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

STYRELSENS ANSVAR

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

REVISORNS ANSVAR

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

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

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

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

Som en del av en revision enligt god revisionsd i Sverige använder det registrerade revisionsbolaget professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen och förslaget till dispositioner av föreningens vinst eller förlust grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på det registrerade revisionsbolagets professionella bedömning och övriga valda revisorers bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för föreningens situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet. Som underlag för vårt uttalande om styrelsens förslag till dispositioner beträffande föreningens vinst eller förlust har vi granskat om förslaget är förenligt med stadgarna.

Stockholm den 21 mars 2019

KPMG AB



Fredrik Sjölander
Auktoriserad revisor



Elisabet Falemo
Förtroendevald revisor



Peter Löfvendahl
Förtroendevald revisor



Mats Eriksson
Förtroendevald revisor



Mikael Andersson
Förtroendevald revisor

Representantskap, styrelse och partsgrupper 31 december 2018

REPRESENTANTSKAPET

ARBETSGIVARVERKETS LEDAMÖTER

Hedda Mann, Arbetsgivarverket, ordförande
Lotta Liljegren, Arbetsmiljöverket
Anders Liif, Försäkringskassan
Eva Nelson, Försvarets materielverk
Stina Nyström, Försvarsmakten
Birgitta Alfraeus, Högskolan i Borås
Andreas Backlund, Institutet för språk- och folkminne
Helén Björkman, Kammarkollegiet
Ingrid Granrot, Karlstad universitet
Marie Lyxell Stålnacke, Lantmäteriet
Eva Andersson, Livsmedelsverket
Anna-Sara Peterson, Länsstyrelsen i Jönköping län
Rebecca Källskog, Post- och telestyrelsen
Tomas Hedlund, Socialstyrelsen
Eva Öquist, Stockholms konstnärliga högskola

LEDAMÖTER OFR/S,P,O

Håkan Sparr, Försvarsförbundet
Susanne Nyberg, Officersförbundet
Tomas Stjernfeldt, Polisförbundet
Britta Lejon, ST
Marie-Therese Gyllhede, ST

LEDAMÖTER SACO-S

Anders Lindström, Akademikerförbundet SSR
Mattias Torell, SRAT
Anders Nyström, Naturvetarna
Robert Andersson, Sulf
Jerker Ambjörn, Sveriges ingenjörer

LEDAMÖTER SEKO

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

STYRELSE

ORDINARIE LEDAMÖTER

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

PERSONLIGA SUPPLEANTER

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

REVISORER

ORDINARIE REVISORER

Elisabet Falemo, Arbetsgivarverket
Peter Löfvendahl, OFR/S,P,O
Mats Eriksson, Saco-S
Mikael Andersson, Seko

PERSONLIGA SUPPLEANTER

Christina Gellerbrant Hagberg, Arbetsgivarverket
Stefan Eklund, OFR/S,P,O
Karin Rhenman, Saco-S
Martin Rapp, Seko

EXTERNA REVISORER

Fredrik Sjölander, KPMG
Knut Heilborn, KPMG

KANSLI

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

STYRGRUPPER OCH

OPERATIVT ANSVARIGA INOM ARBETSOMRÅDEN

ARBETSMILJÖ UR ETT PARTSPERSPEKTIV

Anders Stålsby, ordförande, Arbetsgivarverket
Tarja Nevala, Arbetsgivarverket
Matilda Nyström Arnek, Arbetsgivarverket
Marita Larsson, OFR/S,P,O
Anders Lindström, Saco-S
Chaker Nassar, Seko

OPERATIVA RESURSER

Annika Nilsson, operativt ansvarig
Ylva Nordling, operativ resurs

CENTRALA PARTERS STÖD TILL LOKAL LÖNEBILDNING

Anna Falck, ordförande, Arbetsgivarverket
Ken Johnsson, Arbetsgivarverket

Matilda Nyström Arnek, Arbetsgivarverket

Åsa Erba Stenhammar, OFR/S,P,O
Lena Emanuelsson, Saco-S
Helen Thornberg, Seko

CENTRALA PARTERS STÖD TILL SAMVERKAN PÅ LOKAL NIVÅ

Ken Johnsson, ordförande, Arbetsgivarverket
Stefan Lagervall, Arbetsgivarverket
Malin Lundgren, Arbetsgivarverket
Susanne Nyberg, OFR/S,P,O
Magnus Berg, Saco-S
Roger Pettersson, Seko

OPERATIV RESURS

Sara Haag

HÅLLBART ARBETSLIV

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

PROGRAMKONTOR

Emilia Liljefrost, programchef
Hedda Lindselius, strateg för kommunikation
Annika Siegers, programstöd

INNOVATION OCH UTVECKLING UR ETT PARTSPERSPEKTIV

Anders Stålsby, ordförande, Arbetsgivarverket
Ann-Christin Nilsson, Arbetsgivarverket
Anna Nilsson, OFR/S,P,O
Mattias Torell, Saco-S
Fredrik Bäckström, Seko

OPERATIV RESURS

Susanne Tillqvist

BESLUTSGRUPP FÖR FINANSIERING AV ARBETSTAGARKONSULTER

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

OBSERVATÖR

Stefan Lagervall, Arbetsgivarverket

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

