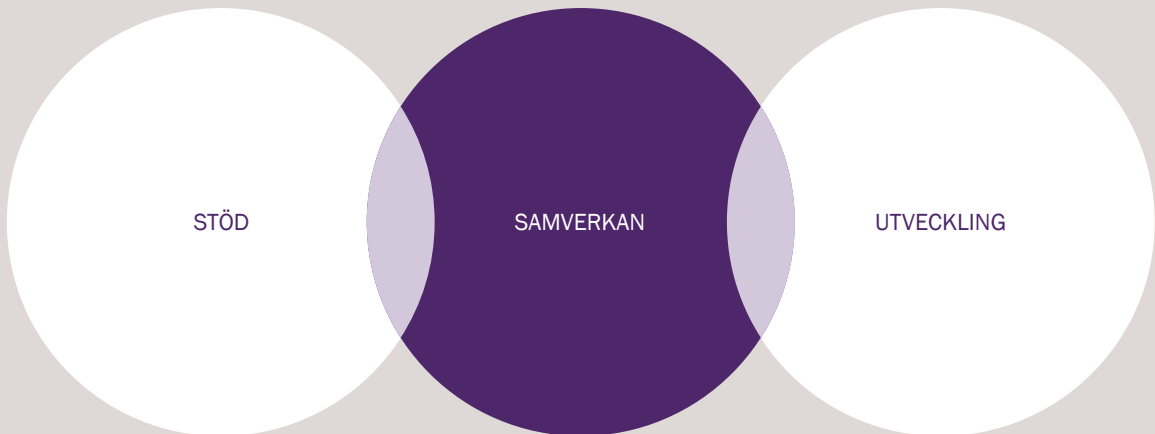


Verksamhetsberättelse 2019





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 arbetsgiversidan 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 2019: 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 arbetstagarkonsulter 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
HÅLLBART ARBETSLIV	
Tjänsten Ursäkta röran blev stöd i förändringsarbetet	6-8
OMK ska bryta den onda cirkeln på Försäkringskassan	9-11
Lyhört förhållningssätt i Hållbart arbetsliv	12
Arbetsområde Hållbart arbetsliv	14
ARBETSMILJÖ UR ETT PARTSPERSPEKTIV	
Samverkan är framgången	15-16
Arbetsområde Arbetsmiljö	17
CENTRALA PARTERS STÖD TILL LOKAL LÖNEBILDNING	
Stort behov av att prata om lönebildning	18-19
Arbetsområde Lönebildning	20
CENTRALA PARTERS STÖD TILL SAMVERKAN PÅ LOKAL NIVÅ	
”Partsrådet blir en neutral plattform”	21-22
Arbetsområde Samverkan	23
INNOVATION OCH UTVECKLING UR ETT PARTSPERSPEKTIV	
Viktigt vara innovativ inom staten	24-25
Arbetsområde Innovation och utveckling	26
Årsredovisning 2019	28-37
Revisionsberättelse	38-40

Efterfrågat partsgemensamt stöd

Centrala parter hör vad som är viktiga frågor i de statliga verksamheterna och formar Partsrådets verksamhet efter det. Partsrådets uppgift är att vara arena för det partsgemensamma stödet de centrala parterna på det statliga avtalsområdet vill arbeta vidare med tillsammans med lokala parter. Partsrådet ger lokala parter en möjlighet att jobba nära tillsammans för att skapa förutsättningar för ett partsgemensamt lokalt arbete som utvecklar verksamheterna. Partsrådet kan inspirera och utmana.

Under 2019 har fokus delvis flyttats från aktiviteter live till digitala verktyg. Partsrådets webbplats har passerat 3 000 besökare per månad och haft närmare 90 000 unika sidvisningar under året och vi har fått allt fler följare på Facebook och LinkedIn. Samtidigt har drygt 1 500 partsföreträdare deltagit i Partsrådets aktiviteter. Hela 89 procent av dem svarar ja på frågan Skulle du rekommendera Partsrådets aktiviteter till en kollega.

Arbetsområdet programmet Hållbart arbetsliv har kommit igång på allvar. 126 tjänster har avropats och 54 tjänster har hunnit levereras ute på arbetsplatserna under året. IA-systemet är mest populärt. Det är ett digitalt incidentrapporteringssystem som fungerar som bas för det systematiska arbetsmiljöarbetet med riskhantering, analys samt information och kommunikation. På andra plats kommer Effektiva team, som med stöd till teamutveckling och effektivare hantering, fördelning och prioritering av arbetsuppgifter och arbetsbelastning, ökar engagemang och förståelse för den egna verksamhetens uppdrag.

Även de andra fyra arbetsområdena har haft full aktivitet under året. Centrala parter stöd till lokal lönebildning har bland annat tagit fram en film, Märket i lönebildningen, där centrala parter ger en gemensam beskrivning av parternas ansvar för lönebildningen. Arbetsområdet Arbetsmiljö

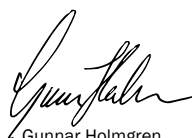
ur ett partsperspektiv har avslutat sina populära arbetsmiljöutbildningar om systematiskt arbetsmiljöarbete och organisatorisk och social arbetsmiljö, som genomförts vid ett flertal tillfällen i Stockholm och Göteborg. Dessa har nu ersatts fullt ut av fem e-utbildningar på samma teman.

Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå har genomfört en workshopserie med fem myndigheter som har haft som målsättning att arbeta fram lokala samverkansavtal. Medan arbetsområdet Innovation och utveckling ur ett partsperspektiv bland annat har genomfört innovationslabbar, där partsföreträdare från statliga verksamheter har fått pröva på att innovera utifrån en särskild metod.

Verksamhetens intäkter från medlemsavgifter är stabil. Verksamhetens kostnader har sedan föregående år ökat väsentligt i och med att leveranserna av tjänster på arbetsplatserna kommit igång. Det är roligt att se verksamhetens omfattning öka.

Partsrådet har under året mer än väl levt upp till förväntningarna på att vara ett uppskattat stöd för myndigheternas partsgemensamma arbete. Centrala parter har visat att man aktivt och engagerat kan samarbeta och skapa ny efterfrågad verksamhet.

Vi vill framföra styrelsens tack till ledamöter i styr- och arbetsgrupper och till övriga medverkande i arbetsområdena som genomfört all verksamhet i Partsrådets regi under 2019. Ett stort tack också till dig, deltagare i och användare av Partsrådets utbud. Det är du som kan omsätta våra visioner till verklig utveckling av de statliga verksamheterna.



Gunnar Holmgren
Styrelsens ordförande



Lena Emanuelsson
Styrelsens vice ordförande



Lena Emanuelsson och Gunnar Holmgren

Tjänsten Ursäkta röran blev stöd i förändringsarbetet

Riksrevisionen har i årtal arbetat efter värdeorden öppenhet, professionalism och oberoende. I samband med en organisationsförändring, som innebar aktivitetsbaserade kontor och en flytt till nya lokaler, fanns en vilja att levandegöra värdeorden och förstå vad flytten skulle innebära för arbetssättet. Genom en partsgemensam process fattades beslut om att använda Partsrådets tjänst Ursäkta röran som en del av genomförandet.

– Vi kommer att gå från att arbeta i olika enheter och kluster till en stor aktivitetsbaserad lokal. Där kommer vi att flytta runt och ha nya grannar varje dag. När vi funderade över hur omorganiseringen kan genomföras så hörde vi efter vad Partsrådet har att erbjuda. Då berättade de om tjänsten Ursäkta röran, säger Gina Funnemark, arbetsgivarföreträdare och rådgivare i riksrevisorernas stab.

Maria Salomonsson, revisor och vice Saco-ordförande, deltog under en workshop som var en del av tjänsten och beskriver den som ett tillfälle att lära känna medarbetare och höja blicken.

– Vi var på workshoppen som ett slags kickoff för ett internt projekt som handlar om att levandegöra värdeorden. Tjänsten bestod av en mobil utställning med olika stationer. Vi fick dels se på korta filmer där de visade förvärvsarbete från förr i tiden. Sedan väcktes frågor om fysisk arbetsmiljö. Andemeningen, som jag tolkar det, är att arbetets betydelse skiftar och att vi alltid genomgår olika förändringsfaser i vårt arbete. Vi tänker exempelvis att digitalisering är något nytt, men det har alltid skett en förändring, säger Maria.



Gina Funnemark, arbetsgivarföreträdare och Maria Salomonsson, Saco-S

Ingvar Rönnhage, revisionsdirektör och ST-ordförande, menar att just digitalisering är ytterligare en fråga som har blivit högaktuell i samband med flytten till nya lokaler.

– Vissa delar av verksamheten är väldigt pappersbaserade. Vi har haft en första storstädning för att kunna övergå till ett mer digitalt arbetssätt men vi är inte riktigt framme ännu. Det är viktigt att prata om förändringar och vad de får för konsekvenser. Jag tror liknande diskussionstillfällen leder till både förankring och i slutändan till bättre beslut, säger han.

Även Gina Funnemark deltog i workshoppen. Hon beskriver Partsrådet som tillmötesgående, professionella och vänliga.

– Workshopledaren försökte verkligen sätta sig in i vår organisations utmaningar. Vi hade bra diskussioner både inför och efter dagen. Hon hjälpte även till att hitta ett koncept som vi kan arbeta vidare med för att ta vårt förändringsarbete vidare. Hon har fungerat som en katalysator för vårt arbete framåt. Nu ligger jobbet på vår planhalva, menar hon.

”Andemeningen är att arbetets betydelse skiftar och att vi alltid genomgår olika förändringsfaser. Vi tänker att digitalisering är något nytt, men det har alltid skett en förändring.”

Maria Salomonsson, Saco-S

OMK ska bryta den onda cirkeln på Försäkringskassan

Försäkringskassan brottades med hög personalomsättning och sjukfrånvaro. Med Partsrådets hjälp ville de få en objektiv bedömning av situationen och en plan för att vända den negativa trenden. Genom tjänsten Organisationsanpassad möjlighetskarta (OMK) påbörjades en partsgemensam insats under hösten 2019 på tre kontor i Stockholm.

– När det var som värst kändes det som att folk slutade varje dag. När en medarbetare slutar leder det till att arbetsbelastningen ökar för de andra. Cheferna behöver då lägga allt mer tid på rekrytering, och när nyanställda väl börjar så tar de tid att lära upp. Situationen var på väg att bli ohållbar, säger Gunnel Andersson, vice huvudskyddsombud och styrelseledamot i Saco-S.

För att vända utvecklingen krävdes nya angreppssätt. I dialog med Partsrådet beslutade Försäkringskassan att använda tjänsten OMK, vilket omfattar djupintervjuer med medarbetare

och chefer, analys av kritiska verksamhetsdokument och lösningsorienterade workshoppar. Arbetsmiljöombudet Behzad Barkhodaee, som också är styrelseledamot inom fackförbundet ST, menar att insatsen var nyttig för att förstå verksamhetens styrkor och svagheter.

– Resultatet av OMK bekräftade många miss-tankar, men vi lärde oss också att chefer och medarbetare delar samma bild av problemet. Vi fick också reda på att medarbetare känner en otrolig stolthet över att jobba för Försäkringskassan. De brinner för verksamheten,



Behzad Barkhodaee, OFR/S, P, O, Nagam Alkass, arbetsgivarföreträdare och Gunnel Andersson, Saco-S

välfärdsfrågor och tryggheten de ger medborgare, säger Behzad.

Totalt blev ett sextiototal personer från olika positioner och avdelningar involverade genom undersökningens delar. Områdeschef Nagam Alkass menar att undersökningen blev ett sätt att närma sig vissa känsliga ämnen och få upp dem på organisationens samtalsagenda.

– Vi märkte genast en viss effekt – plötsligt började flera medarbetare reflektera och det gav en sorts nytändning. ”Varför stannar jag kvar medan andra sagt upp sig? Jo, för att jag är stolt över min yrkesroll”, förklarar Nagam.

Nagam understryker att OMK inte är någon ”quick fix” som gör att Försäkringskassan nu kan lägga frågorna åt sidan. Tvärtom börjar det riktiga arbetet efter att resultatet av undersökningen presenterats.

– Utifrån Partsrådets rekommendationer har vi tagit fram en åtgärdsplan som vi arbetar efter. Det är för tidigt att säga vilka effekter det kommer att få, men vi är positiva. Det viktigaste för oss är att strategin inte blir en hyllvärmare, utan ett levande dokument som kan påverka kulturen på riktigt. Det är något vi kommer att jobba aktivt med, säger Nagam.

” Vi lärde oss att chefer och medarbetare delar samma bild av problemet. Vi fick också reda på att medarbetare känner en otrolig stolthet över att jobba för Försäkringskassan.”

Behzad Barkhodaee, OFR/S,P,O

Lyhört förhållningssätt i Hållbart arbetsliv

Partsrådets nya arbetsområde programmet Hållbart arbetsliv har hållit högt tempo under 2019. Programchef Emilia Liljefrost förklarar framgångarna med ett gediget förarbete som gjorts tillsammans med myndigheterna.

– Vi tog oss tid att lyssna på medlemmarna. Det har varit ett lyhört förhållningssätt där vi har kunnat anpassa tjänsterna efter verksamheternas behov, säger Emilia Liljefrost.

Tjänsterna som arbetsområdet har tagit fram har sin grund i en noggrann analys och är avsedda att kunna komplettera varandra.

– Det partsgemensamma är en stark komponent. Att äga resultatet partsgemensamt ger ett gemensamt språk och tar fasta på en konstruktiv utveckling, säger Emilia Liljefrost.

Även Åsa Erba-Stenhammar, representant för OFR/S,P,O i programmets styrgrupp, är stolt över att det så tydligt är ett partsgemensamt arbete bakom Hållbart arbetsliv.

– Det finns ingen motsättning parterna emellan i de här frågorna. Däremot har parterna olika perspektiv, vilket gör att vi kommer lite längre, säger hon.

Hon menar att programmets tjänster passar såväl stora som små myndigheter.

– Hållbart arbetsliv skiljer sig från de övriga arbetsområdena genom att jobba med enskilda myndigheter. I kombination med Partsrådets andra arbetsområden blir det väldigt bra, säger Åsa Erba-Stenhammar.

Anna Falck, ordförande för styrgruppen och en av representanterna för Arbetsgivarverket, är av samma uppfattning.

– Avsikten med arbetsområdet är att ge hjälp till självhjälp med riktade, myndighetsanpassade insatser.

Hon konstaterar att Hållbart arbetsliv under 2019 har haft ett stort utvecklingsuppdrag.

– Under 2020 ska vi fokusera både på att nå ut med tjänsterna och att parallellt utveckla nya tjänster, berättar hon.

” Det finns ingen motsättning parterna emellan i de här frågorna. Däremot har parterna olika perspektiv, vilket gör att vi kommer lite längre.”

Åsa Erba-Stenhammar, OFR/S,P,O

Arbetsområde Hållbart arbetsliv

Utgångspunkten för arbetsområdet Hållbart arbetsliv är att skapa väl fungerande, friska arbetsplatser, motverka stigande sjuktal och främja ett längre arbetsliv i en myndighetsvärld präglad av förändringar. Genom programmet Hållbart arbetsliv erbjuder Partsrådet efterhjälpande, förebyggande, främjande och utvecklande insatser med ambitionen att bidra till en bättre arbetsdag, varje dag i statliga verksamheter.

2019 var ett intensivt år för Hållbart arbetsliv. Programmet lanserades officiellt i april med ett stort event där 200 partsföreträdare från hela landet närvarade. Innan dess hade webbsidan hallbartarbetsliv.nu utvecklats och gått live.

Under året erbjöd programmet ett flertal kostnadsfria tjänster, som alla ska avropas partsgemensamt; Arbetsliv 2.0, Organisationsanpassad möjlighetskarta, IA-systemet, Effektiva team, Fånga tidiga tecken, Välkommen tillbaka!, Ursäkta röran – omställning pågår och Kollektiv intelligens.

Samtliga tjänster har tagits fram med syfte att vara nytänkande, enkla och förtroendeskapande. Totalt mottog programmet 333 avrop och intresseanmälningar till tjänsterna under 2019.

Kopplat till tjänsterna löpte en seminarieserie under hela året, med högt deltagande. Hållbart arbetsliv var även på plats på Järvaveckan och i Almedalen, där programmet byggde upp den

mobila utställningen Ursäkta röran mitt i centrala Visby. Ungefär 200 personer fick en introduktion till utställningen eller deltog vid något av de evenemang som programkontoret anordnade under veckan.

Programmet har även tagit fram artiklar och filmer publicerade på den externa webben, liksom ett populärt nyhetsbrev. Under hösten lanserades också Hållbart arbetsliv 4.0, en podcast om programmet där lyssnaren får ta del av samtal med styrgruppsmedlemmar, tjänsteleverantörer och myndigheter som har avropat någon av programmets tjänster.

Samverkan är framgången

Samverkan är framgången för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det säger Tarja Nevala på Arbetsgivarverket, ordförande i styrgruppen för arbetsområdet Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv.

Under 2019 har arbetsområdet successivt fasat ut de arbetsmiljöutbildningar som genomförts vid ett flertal tillfällen i Stockholm och Göteborg och fullt ut ersatt dem med fem e-utbildningar om systematiskt arbetsmiljöarbete och organisatorisk och social arbetsmiljö. E-utbildningarna är tänkta att genomföras partsgemensamt.

–Visst skulle man kunna sitta ett par timmar ensam med en e-utbildning, men det leder inte till verksamhetsutveckling. Samverkan är framgången. Om man kan gå en e-utbildning på lokal nivå i sin arbetsgrupp, det är då det händer grejer, säger Tarja Nevala och menar att arbetsmiljö och verksamhet i grund och botten är samma sak.

Helené Zallin, representant för Seko i arbetsområdets styrgrupp, betonar att det är viktigt att de som går e-utbildningarna upplever att de är användbara på den egna arbetsplatsen. Utbildningarna ska leda vidare till diskussioner och förändringar.

–När man arbetar partsgemensamt kommer man så mycket längre. Om man är överens både om behoven och vad man kan göra är det lättare att nå målen och uppnå förändring, säger hon.

Tarja Nevala instämmer.

–Det är arbetsgivaren som har arbetsmiljöansvaret, men det är inte alltid som arbetsgivaren vet hur det är i en specifik arbetssituation. Arbetsgivaren behöver hjälp av dem som befinner sig i arbetsmiljön med bra idéer om vad man kan göra, säger hon.

Båda anser att Partsrådet fyller en viktig funktion i arbetsmiljöarbetet genom den tyngd som den partsgemensamma förankringen ger.

–Det är viktigt att det är förankrat centralt. Om det finns en samsyn kring vad parterna ska arbeta med tillsammans är det lättare att genomföra förändringar ute i organisationerna, säger Helené Zallin.

”Om man är överens
både om behoven och
vad man kan göra är
det lättare att nå målen
och uppnå förändring.”

Helené Zallin, Seko

Arbetsområde Arbetsmiljö

Arbetsområdet stöttar lokala parter i att förebygga och hantera samt att samverka kring arbetsmiljöfrågor. Fokus ligger på att främja välmående och motverka ohälsa på statliga arbetsplatser, med syfte att sänka sjuktalen. Detta görs genom utbildningar, seminarier och tillhandahållande av verktyg.

Under 2019 arrangerade arbetsområdet ett tjugotal öppna seminarier. Seminarierna belyste bland annat interkulturell kommunikation, färdigheter och metoder för svåra samtal och hur möten kan göras mer effektiva. Inom hot, våld och säkerhetstänkande gavs seminarierna Säkerhetskultur och Hantera hot och hat på nätet. Samtliga seminarier dokumenterades i text och i flera fall med bild och film. Allt finns tillgängligt på Partsrådets webb under rubriken Arbetsmiljö.

Arbetsrådets seminarier är populära och ofta fullbokade. De som deltar i aktiviteterna är också benägna att rekommendera dem för andra. Det visar inte minst den enkät som gjorts, där 95 procent av de tillfrågade svarade att de skulle rekommendera arbetsrådets aktiviteter till en kollega.

Satsningen på de fem arbetsmiljöutbildningar som arbetsområdet tidigare har tagit fram fort-

satte även under 2019. Utbildningarna berörde systematiskt arbetsmiljöarbete, organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete, konflikthantering, robusta samarbetskulturer och hållbart medarbetarskap och ledarskap. Varje utbildning omfattade en dag och hölls i både Stockholm och Göteborg.

För att möjliggöra spridningen av utbildningarna och säkerställa att de når så många som möjligt har e-utbildningar successivt tagits fram, inom motsvarande ämnesområden. Under 2019 lanserades Robusta samarbetskulturer, den femte och sista e-utbildningen inom satsningen, där docent Thomas Jordan beskriver vad som kännetecknar ett bra klimat för internt samarbete.

I samband med utbildningar och seminarier har arbetsområdet tagit fram mallar, checklistor och andra verktyg att använda i dagligt arbetsmiljöarbete. Allt material finns på Partsrådets externa webb och på www.hotpajobbet.se.

Stort behov av att prata om lönebildning

Lönebildning är ett område som man behöver jobba med hela tiden, menar Lena Emanuelsson, representant för Saco-S i styrgruppen för arbetsområdet Centrala parterers stöd till lokal lönebildning.

Matilda Nyström Arnek, en av Arbetsgivarverkets representanter i styrgruppen, betonar vikten av att lokala parter på myndigheterna har en gemensam bild av vad parterna på central nivå vill uppnå med löneavtalen.

–Våra löneavtal fokuserar mycket på processen. Det förutsätter engagemang från såväl arbetstagarorganisationerna som arbetsgivarna för att nå ett gott resultat.

Hon menar att Partsrådets seminarier är ett bra tillfälle för parterna att diskutera lönebildningsarbetet när det inte är skarpt förhandlingsläge.

–Det finns ett stort behov av att prata ihop sig när det gäller lönebildningsfrågorna. Det är viktigt att arbetet är partsgemensamt och att facken och arbetsgivarna får ta del av samma information, säger Lena Emanuelsson.

Eftersom löneavtalen ser olika ut har arbetsområdet skilda aktiviteter för de tre fackliga organisationerna. Arbetsgivarverket och Seko har genomfört ett löne-

bildningsseminarium och Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O den så kallade löneskolan.

–Vi har i våra seminarier mellan Arbetsgivarverket och Saco-S utgått från ett inspirationsmaterial som vi centrala parter har tagit fram, ”RALS-T–ett avtal som visar vägen”, berättar Lena Emanuelsson och uppmanar de lokala parterna att använda sig av materialet, som finns under fliken Lönebildning/Verktyg på Partsrådets hemsida.

Under 2019 tog arbetsområdet även fram en explainer om svensk lönebildning, på initiativ av OFR/S,P,O. Det är en animerad förklarande film om Märket – den procentuella löneökning som den konkurrensutsatta industrin har förhandlat fram – som återfinns under fliken Lönebildning/Filmer på hemsidan.

–Explainern är ett nytt sätt för oss att informera. Det är ett arbete som Arbetsgivarverket, OFR/S,P,O, Saco-S och Seko har gjort som fyra parter tillsammans, säger Matilda Nyström Arnek.

” Det är viktigt att arbetet är partsgemensamt och att facken och arbetsgivarna får ta del av samma information.”

Lena Emanuelsson, Saco-S

Arbetsområde Lönebildning

Centrala parters stöd till lokal lönebildning är ett ständigt aktuellt ämne. Inom Partsrådets arbetsområde 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.

Arbetsområdet arbetar bland annat med att utveckla BESTA-vägen, ett metodstöd för analys av löneskillnader mellan män och kvinnor. En mindre revidering av BESTA-vägen genomfördes under 2019.

Under året tog arbetsområdet även fram en kort film om Märket, den procentuella löneökning som industrin har förhandlat fram i sina kollektivavtal. Filmen beskriver hur lönebildningen går till i Sverige och parternas ansvar för detta arbete.

Tillsammans med Arbetsgivarverket planerade och genomförde också respektive arbetstagarorganisation seminarier under året. Lönebildning är det enda arbetsområdet som har skilda aktiviteter för OFR/S,P,O, Saco-S och Seko, beroende på att arbetstagarorganisationerna har olika löneavtal.

Seko och Arbetsgivarverket genomförde ett lönebildningsseminarium och Saco-S och Arbetsgivarverket hade två seminarier om Att arbeta långsiktigt med lönebildningen och Lönebildningsprocess med lönesättande samtal.

OFR/S,P,O och Arbetsgivarverket genomförde tre omgångar av den så kallade Löneskolan samt arrangerade en heldags workshop för större myndigheter som tecknar lokala kollektivavtal på flera nivåer.

Samtliga seminarier väckte stort intresse och blev snabbt fullbokade.

”Partsrådet blir en neutral plattform”

Under 2019 fick Centrala parters stöd till samverkan på lokal nivå möjlighet att pröva arbetsprocessen bakom det centrala samverkansavtalet. Fem myndigheter deltog i en workshopserie där processen gicks igenom, steg för steg.

Arbetsområdet har funnits med sedan Partsrådet bildades, men uppdraget har förändrats.

–Vi pratar allt mer om verksamhetsutveckling. Diskussionerna inom arbetsområdet har legat till grund för kollektivavtalet Samverkan för framtiden, som inte hade funnits om inte arbetsområdet hade funnits, säger Ken Jonsson, ordförande i arbetsrådets styrgrupp och arbetsgivarrepresentant.

Samverkan för framtiden är ett övergripande avtal som behöver anpassas till de skilda förutsättningarna på myndigheterna.

–Många efterfrågar checklistor som talar om vad man behöver göra, men vi har avstått från att ta fram någon checklista. Vi behöver gjuta mod i lokala parter så att de kan prata utifrån sina egna verksamheter. På central nivå är samverkansavtalet väldigt övergripande, konstaterar Susanne Nyberg, representant för OFR/S,P,O i styrgruppen.

Den workshopserie som genomförts under året blev ett tillfälle att få pröva det digitala samverkansverktyg som arbetsområdet tidigare har tagit fram. Verktyget bygger på processen bakom Samverkan för framtiden och ligger under fliken Samverkan/Verktyg på Partsrådets hemsida.

–Vi jobbade med processen tillsammans och såg vad det fanns anledning att borra vidare med. Arbetsmiljöfrågan är ett sådant exempel. Processen höll och vi centrala parter fick väldigt bra kunskaper om hur vi ska kunna fortsätta att stödja lokala parter på myndigheterna, säger Ken Jonsson.

Susanne Nyberg menar att Partsrådet fyller en viktig funktion för det lokala samverkansarbetet.

–Partsrådet blir en neutral plattform att utgå ifrån. Frågan blir inte lika laddad och budskapet blir starkare, säger hon.

” Vi behöver gjuta mod i lokala parter så att de kan prata utifrån sina egna verksamheter. På central nivå är samverkansavtalet väldigt övergripande.”

Susanne Nyberg, OFR/S,P,O

Arbetsområde Samverkan

Uppdraget för arbetsområdet Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå är att ta fram aktiviteter som ger lokala parter kunskap om de tankar som ligger till grund för det centrala samverkansavtalet. På så vis skapas förutsättningar för parterna lokalt att utveckla en samverkan utifrån den egna verksamhetens behov.

Under året genomförde arbetsområdet en workshopserie med lokala parter från fem olika myndigheter som deltagare; Försvarmakten, Diskrimineringsombudsmannen, Sjöfartsverket, Skolinspektionen och Statens historiska museer.

Workshopserien byggde till stor del på interaktivitet och erfarenhetsutbyte och de deltagande myndigheterna fick hemuppgifter att lösa inför varje mötestillfälle. Workshopserien fick gott betyg i en uppföljande enkät.

Även två andra seminarieaktiviteter arrangerades under 2019. Dels ett inspirationsseminarium ämnat för lokala partsföreträdare, dels ett överföringsseminarium riktat till centrala ombudsmän för fackliga organisationer och Arbetsgivarverkets rådgivare.

Arbetsområdet fortsätter att prioritera och utveckla det webbstödet för samverkan som lanserades 2017. Stödet tar avstamp från samma arbetsprocess som det centrala samverkansavtalet Samverkan för framtiden bygger på. Kopplat till de olika processtegen finns fördjupningsmaterial att ta hjälp av, i form av text, bild, film och poddar.

Målsättningen med webbstödet är att på ett pedagogiskt sätt inspirera och stödja lokala parter i det egna samverkansarbetet på myndigheterna.

Viktigt vara innovativ inom staten

Anders Stålsby, styrgruppsordförande för arbetsområdet Innovation och utveckling ur ett partsperspektiv, uppmanar statliga verksamheter att testa innovationer i liten skala tidigt – och att planera för misslyckanden. Det var också temat för det frukostseminarium som arbetsområdet avslutade 2019 med.

Arbetsområdet lever som det lär och har provat på olika typer av aktiviteter. Under 2019 låg fokus på innovationsdagar, i Stockholm och i Sundsvall, och på innovationslabb, där deltagarna fick prova på att innovera utifrån en särskild metod.

– 2019 var det bästa året hittills för arbetsområdet. Vi hade bra flow och visste vad som fungerade bra och vad som inte gjorde det, säger Fredrik Bäckström, Sekos representant i arbetsområdets styrgrupp.

Han menar att det är nödvändigt för statliga verksamheter att arbeta med innovation och utveckling om de ska kunna vara relevanta serviceinstanser.

Anders Stålsby håller med.

– Det är nödvändigt för att kunna leva upp till enskildas och företags förväntningar. Även om uppdraget i sig är konstant för en myndighet är det viktigt hur man genomför det. Det handlar om att vara relevant i sin funktion, säger han.

Båda lyfter fram vikten av att arbeta partsgemensamt med innovation och utveckling.

– Att skapa en innovativ organisation handlar mycket om att låta alla vara delaktiga i förändringsprocessen. Det är viktigt att alla känner att de är med och bidrar, säger Fredrik Bäckström.

– Det kan finnas ett visst motstånd mot förändring. Då är det viktigt att både arbetsgivare och fack kan vara med och stötta och påverka förhållningssättet till kontinuerlig utveckling, säger Anders Stålsby.

” Det är viktigt att både arbetsgivare och fack kan vara med och stötta och påverka förhållningssättet till kontinuerlig utveckling.”

Anders Stålsby, Arbetsgivarverket

Arbetsområde Innovation och utveckling

Arbetsområdet ska öka kunskapen hos lokala parter om vad det innebär att vara en innovativ verksamhet. I form av seminarier och andra aktiviteter stöttar och inspirerar arbetsområdet parterna i fråga om hur en innovations- och utvecklingsorienterad miljö skapas och drivs vidare.

2019 karakteriserades, likt 2018, av många aktiviteter för arbetsområdet och fokus låg på innovationsdagar, innovationslabb och studiebesök.

Innovationsdagarna genomfördes i Stockholm och Sundsvall med liknande upplägg av föreläsningar på tema innovation och digitalisering varvat med att myndigheter delade med sig av egna erfarenheter. Båda tillfällena dokumenterades i text och bild, och det ena även i film.

Studiebesöken gjordes vid Microsoft, under rubriken Innovation i samhällets tjänst, och Kungliga Operan under rubriken Innovation via kommunikation. Även studiebesöken dokumenterades.

Arbetsområdet arrangerade också en innovationsfrukost samt två innovationslabb under året.

Till frukosten hade Dr Samuel West från Museum of Failure och kyrkoherde Olle Carlsson bjudits in. I fokus stod frågeställningen "När är det rätt att göra fel?".

Labben genomfördes i samarbete med innovation- och designbyrån Dobermann och hade som syfte att ge deltagarna praktisk övning i metoden "Design thinking".

Aktiviteterna har dokumenterats i artiklar med bild och film. Allt finns tillgängligt på Partsrådets webb under rubriken Innovation och utveckling/Artiklar.



Representanter från arbetsområdenas styrgrupper. **Matilda Nyström Arnek** (Arbetsgivarverket) Lönebildning och Hållbart arbetsliv, **Helené Zallin** (Seko) Arbetsmiljö, **Tarja Nevala** (Arbetsgivarverket) Arbetsmiljö, **Åsa Erba-Stenhammar** (OFR/S,P,O) Lönebildning och Hållbart arbetsliv, **Helen Thornberg** (Seko) Lönebildning och Hållbart arbetsliv, **Susanne Nyberg** (OFR/S,P,O) Samverkan, **Ken Jonsson** (Arbetsgivarverket) Samverkan, **Lena Emanuelsson** (Saco-S) Lönebildning och Hållbart arbetsliv, **Stefan Lagervall** (Arbetsgivarverket) Samverkan, **Anna Falck** (Arbetsgivarverket) Lönebildning och Hållbart arbetsliv, **Anders Stålsby** (Arbetsgivarverket) Arbetsmiljö och Innovation och utveckling, **Malin Lundgren** (Arbetsgivarverket) Samverkan, **Roger Pettersson** (Seko) Samverkan och **Fredrik Bäckström** (Seko) Innovation och utveckling.

Årsredovisning för räkenskapsåret 2019

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 arbetstagar sidan. Till representantskapets ansvarsområde hör bland annat att fastställa Partsrådets årsredovisning och besluta om ansvarsfrihet för styrelsens ledamöter. Under 2019 träffades representantskapet en gång. Den omvärldsbevakande delen bestod i att representantskapet deltog i det nya arbetsområdet programmet Hållbart arbetslivs lanseringsevent.

Under året sammanträdde Partsrådets styrelse 8 (9) gånger. Partsrådet har anställt ytterligare tre personer. Från och med den 1 juli 2019 är Partsrådet anslutet till Arbetsgivaralliansen och tillämpar därmed deras kollektivavtal. Ensidiga förmåner i paritet med tidigare gäller. Vid halvårsskiftet flyttade Partsrådet från Trygghetsstiftelsens lokaler till egna hyrda lokaler på Kungsgatan 48 i Stockholm. Under året har Partsrådet fortsatt dela löne- och medlemsavgiftshantering, kapitalplaceringspolicy och IT-stöd med Trygghetsstiftelsen.

PARTSRÅDETS EKONOMISKA UTVECKLING

I SAMMANDRAG

Flerårs- översikt tkr	2019	2018	2017	2016	2015
Nettoomsättning	64 495	62 029	59 736	13 674	70
Årets resultat	18 613	28 570	48 372	2 242	-13 052
Resultat efter finansiella poster	19 972	29 546	47 862	4 804	-10 365
Balansomslutning	314 245	295 269	263 902	216 805	217 045
Eget kapital	292 220	273 607	245 037	198 121	198 126
Soliditet, %	96,4	96,3	97,0	97,0	96,3

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 2019 mottog Partsrådet avgifter om totalt 64,5 (62,0) mkr.

Det egna kapitalet uppgick vid årets slut till 292,2 (273,6) mkr. Den uppskjutna skatteskulden i periodiseringsfonderna uppgick till 3,0 (3,0) mkr.

Viktiga förhållanden och väsentliga händelser

VERKSAMHET INOM ARBETSOMRÅDEN

I 2017 års avtalsrörelse slöt parterna en ny överenskommelse om fem särskilda utvecklingsområden i Partsrådets verksamhet.

Arbetsområdet *Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv* har haft i uppdrag att fortsätta år 2019 ut att arbeta med arbetsmiljöfrågor 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 har varit att stödja lokala parter i deras arbete med att förebygga, samverka och hantera arbetsmiljöfrågor. Arbetsområdet fortsatte under våren att genomföra sju arbetsmiljöutbildningar parallellt med att producera, lansera och marknadsföra fem e-utbildningar på samma teman. E-utbildningarna vänder sig främst till medlemmar i samverkansgrupper och är tänkta att genomföras i grupp. Den mest besökta e-lektionen har haft mer än 9 000 unika sidvisningar under 2019. Vidare genomfördes nio öppna seminarier bland annat med tema hot, våld och säkerhetstänkande. Totalt deltog 474 partsföreträdare. Arbetsområdet avslutade sitt uppdrag under året och sammantaget 2017–2019 har 43 utbildningar och 25 seminarier genomförts med 2 044 deltagare, varav 50 procent var arbetsgivar- respektive arbetstagarföreträdare. Sammantaget deltog 142 organisationer inom det statliga avtalsområdet.

Arbetsområde *Centrala parter stöd till lokal lönebildning* ska stötta lokala partsprocesser inför, under och efter lönerrevisionen så att lönen sätts sakligt och dialogen med medarbetarna sker med hög kvalitet. Arbetsområdet producerade en film om parternas ansvar för lönebildningen och reviderade metodstödet BESTA-vägen. Vidare anordnades sex seminarier, två med anknytning till ramavtalet mellan Arbetsgivarverket och Saco-S, ett till ramavtalet mellan Arbetsgivarverket och Seko och tre till ramavtalet mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O, alla med parts-

gemensamt deltagande. Sammantaget deltog 280 partsföreträdare. Arbetsgivarverket och Saco-S publicerade inspirationskriften RALS 2010 T – ett löneavtal som visar vägen. Aktiviteterna genomförs med operativa resurser från parterna.

Arbetsområde *Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå* ska ge lokala parter kunskap om de tankar som ligger till grund för ramavtalet Samverkan för framtiden och förutsättningar för att kunna utveckla en samverkan utifrån den egna verksamhetens behov och förutsättningar i enlighet med intentioner i avtalet. Under året har arbetsområdet haft en operativ resurs på halvtid. Arbetsområdet har genomfört en workshopserie för fem myndigheter med ambitioner att sluta lokala avtal om samverkan. Målet var att stötta myndigheternas partsföreträdare och samtidigt testa och förbereda för utveckling av det e-verktyg för samverkan som lanserades 2017. Vidare har ett inspirationsseminarium och ett överföringsseminarium för rådgivare och ombudsmän anordnats. Sammantaget deltog 106 partsföreträdare. Arbetsområdets webbaserade verktyg hade 1 640 unika sidvisningar med 2.21 i genomsnittlig tid under 2019. 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.

Arbetsområde *Hållbart arbetsliv* ska bidra till positiv förändring, motverka stigande sjuktal och främja ett längre arbetsliv i statlig sektor. Det etablerades av centrala förhandlingsledningarna under våren 2018 och under 2019 har organisationen vuxit. Åtta tjänster har funnits till avrop för parterna på arbetsplatserna inom det statliga avtalsområdet. Sammanlagt 2019 har 134 tjänster avropats från 81 statliga verksamheter, varav 57 har levererats. Utöver detta tillkommer 190 intresseanmälningar. Sammanlagt har arbetsområdet fått kontakt med 65 procent av myndigheterna och de

övriga organisationerna inom det statliga avtalsområdet. Ett omfattande informationsarbete om programmet och tjänsterna till lokala parter har skett under året. Bland annat nådde lanseringseventet i april 235 partsföreträdare från 110 myndigheter och andra organisationer inom det statliga avtalsområdet.

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. Under 2019 nådde arbetsområdet 311 deltagare genom att anordna en innovationsfrukost, två innovationsdagar, tre studiebesök och två tvådagars innovationslabb. Arbetsområdet avslutade sitt uppdrag under året och sammantaget 2017-2019 har 616 deltagit varav 53 procent arbetsgivar- och 47 procent arbetsstagarföreträdare.

År 2019 förberedde sig två av arbetsområdena för att avsluta sina uppdrag vid årsskiftet vilket har påverkat verksamhetsvolymen negativt. Som motvikt kom leveranserna av Hållbart arbetslivs tjänster ute på arbetsplatserna igång på allvar. Kostnaderna för verksamheten inom Partsrådet uppgick till 49,3 (31,3) mkr inklusive moms, då Partsrådet är skyldigt att betala moms på verksamhetens kostnader. Av detta belopp utgjorde 1,7 (0,6) mkr kostnader för arbetsstagar-konsulters insatser hos tre myndigheter, två i samband med omorganisation och en i samband med verksamhetsproblem. En specifikation av verksamhetens kostnader finns i not 2.

Satsningen på digital kommunikation på Partsrådets hemsida har fortsatt och gett god effekt. Nyheter med artiklar och kortare filmer, podcasts, 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. En betydande satsning på att etablera Partsrådet på LinkedIn och Facebook har skett. Partsrådets kostnader för extern kommunikation uppgick till 2,0 (1,6) mkr.

PARTSRÅDETS VERKSAMHET I SAMMANDRAG

Antal om inte annat anges	2019	2018
Levererade tjänster	54	4
Aktiviteter - utbildningar och seminarier	33	55
Deltagare i aktiviteter (exklusive tjänster)	1 103	1 819
varav arbetsgivar-/arbetsstagarföreträdare (%)	51/49	49/51
Andel som ansåg aktiviteten givande eller mycket givande (%)	79	83
Andel som ansåg att aktiviteten varit till stor eller mycket stor nytta i uppdraget som partsföreträdare (%)	66	74
Myndigheter (motsv.) som deltagit i aktivitet/fått tjänsteleverans (%)	68	74
Prenumeranter på hemsidans nyheter	1 611	1 381
Unika besökare i månaden på hemsidan	3 042	1 892
Unika sidvisningar på hemsidan	89 995	74 098
Publicerade filmer på hemsidan (visningar per film)	25 (73)	16 (120)
Följare på LinkedIn och Facebook (aktivitetsfrekvens)	1 053 (1,87)	44 (-)
Unika sidvisningar per lektion i e-utbildningar i arbetsmiljö	2 832	-
Unika sidvisningar på e-verktyget för samverkan	1 640	1 522
Unika sidvisningar på intranätet	2 567	2 418
Unika sidvisningar på verktyget www.hotpajobbet.se	9 438	10 380

Kostnaderna för administration uppgick till 5,4 (4,5) mkr, varav kostnader för styrelse och gemensam kansli-personal var 3,2 (2,9) mkr, se noterna 3 och 4. Under året har Partsrådet flyttat till egna lokaler. I samband med detta har det nya kontoret inretts med teknik och möbler med ett sammantaget investeringsvärde av 0,7 (0,0) mkr, med avskrivningar på 0,2 (0,0) som belastat årets resultat.

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 påbörjades en upphandling av en utvärdering av gällande kapitalpolicy och placeringsreglemente, vilken ska genomföras under 2020.

Vid årets utgång var det bokförda värdet på placeringstillgångarna 299,9 (285,3) mkr. Marknadsvärdet uppgick till 355,8 (307,1) och översteg således det

bokförda värdet med 55,9 (21,8) mkr. De räntebärande portföljerna svarade för 58 (63) procent och de aktierelaterade portföljerna för 42 (37) procent mätt i marknadsvärde. Aktieportföljen utvecklades positivt under året med en kursuppgång på 34 % (-3%) medan ränteportföljen hade en blygsam men positiv värdeutveckling. Den räntebärande portföljen är nedskriven med 3,8 (6,6) mkr.

Finansnettot uppgick till 10,2 (3,4) mkr. Erhållna aktieutdelningar och ränteintäkter uppgick till 5,8 (5,7) mkr, medan reavinst på försålda aktier uppgick till 1,7 (0,0) mkr. Återföring/nedskrivning av kortfristiga placeringar uppgick till 2,8 (-2,3) 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 2019 års inkomster är 21,4 (22) procent. Årets skattekostnad blev 1,4 (1,3) 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 2019			FÖRDELNING	
	Partsrådet	Index	Differens	Riktvärde	2019-12-31
Svenska aktier, SEB,	34,53 (-4,77)	34,71 (-4,59)	-0,18 (-0,18)	20	20,7
Globala aktier, SEB,	33,94 (-1,47)	34,01 (-1,54)	-0,07 (0,07)	20	21,0
Räntekonsortiet (Sverige), Kammarkollegiet	0,60 (0,28)	-0,20 (-0,03)	0,80 (0,31)	40	39,2
Företagsobligationskonsortiet (Norden), Kammarkollegiet	2,13 (0,77)	1,45 (0,55)	0,68 (0,22)	10	9,5
Globala företagsobligationer, Natixis (Loomis)	9,91 (-4,60)	9,60 (-3,91)	0,31 (-0,69)	10	9,6

Resultaträkning

Belopp i tkr

VERKSAMHETENS INTÄKTER	NOT	2019	2018
Avgifter från statliga arbetsgivare	1	64 470	61 979
Övriga verksamhetsintäkter		25	50
Summa verksamhetens intäkter		64 495	62 029
VERKSAMHETENS KOSTNADER			
Verksamhet	2, 3	-49 345	-31 342
Gemensam administration	3, 4	-5 406	-4 507
Summa verksamhetens kostnader		-54 751	-35 849
Verksamhetsresultat		9 744	26 180
RESULTAT FRÅN FINANSIELLA POSTER			
Ränteintäkter		2 135	2 556
Utdelningar		3 683	3 112
Realisationsvinster		1 720	-
Nedskrivning/återföring av kortfristiga placeringar		2 829	-2 170
Övriga finansiella kostnader		-139	-132
Summa finansiella intäkter		10 228	3 366
Resultat efter finansiella poster		19 972	29 546
Bokslutsdispositioner		84	325
Årets skattekostnad		-1 443	-1 301
ÅRETS VINST		18 613	28 570

Balansräkning

Belopp i tkr

TILLGÅNGAR	2019-12-31	2018-12-31
Anläggningstillgångar		
Maskiner och inventarier	532	-
SUMMA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR	532	-
Omsättningstillgångar		
Kortfristiga fordringar		
Övriga fordringar	1 323	1 132
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	6 225	5 309
Summa kortfristiga fordringar	7 548	6 441
Kortfristiga placeringar	299 926	285 280
Kassa och bank	6 239	3 548
SUMMA OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR	313 713	295 269
SUMMA TILLGÅNGAR	314 245	295 269
EGET KAPITAL OCH SKULDER		
Eget kapital		
Balanserat kapital	273 607	245 037
Årets resultat	18 613	28 570
SUMMA EGET KAPITAL	292 220	273 607
Obeskattade reserver		
Periodiseringsfonder	13 722	13 806
SUMMA OBESKATTADE RESERVER	13 722	13 806
Kortfristiga skulder		
Leverantörsskulder	7 603	6 361
Övriga skulder	312	203
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	388	1 292
SUMMA KORTFRISTIGA SKULDER	8 303	7 856
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER	314 245	295 269

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 2019 mottog Partsrådet avgifter om totalt 64,5 (62,0) mkr.

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.

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 kan kostnadsföras direkt. Följande avskrivningstider tillämpas:

Datautrustning och teknik	3 år
Inventarier	5 år

Finansiella tillgångar

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

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

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

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

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

Nyckeltal

Soliditet definieras som eget kapital + 78,6 % av obeskattade reserver / balansomslutningen.

NOT 2. KOSTNADER FÖR VERKSAMHET

Belopp i tkr

	2019	2018
Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv	5 808	11 527
Centrala parters stöd till lokal lönebildning	1 758	472
Centrala parters stöd till samverkan på lokal nivå	2 359	1 219
Hållbart arbetsliv	31 764	11 755
Innovation och utveckling ur ett partsperspektiv	3 955	4 112
Finansiering av arbetstagarkonsulter m.m.	1 672	612
Extern kommunikation	2 029	1 645
SUMMA	49 345	31 342

NOT 3. PERSONAL

Medelantalet anställda var under året 4 (2) kvinnor och 1 (0) man, totalt 5 (2) st.

NOT 4. KOSTNADER FÖR GEMENSAM ADMINISTRATION

Belopp i tkr

	2019	2018
Styrelsen och revisorer	420	632
Representantskap	65	142
Gemensam kanslipersonal	2 762	2 298
Finansieringspolicy och kapitalhanteringsfrågor	-	48
Ekonomi, redovisning och IT	814	919
Lokalkostnader	863	281
Kursarrangemang m.m.	318	187
Avskrivningar på maskiner och inventarier	164	-
SUMMA	5 406	4 507

I posten "Gemensam kanslipersonal" ingår kostnader för Partsrådets kanslichef som är inlånad på 80 procent från Arbetsgivarverket, men inte de kostnader som är hänförliga till verksamheten. Kostnader för verksamheten framgår av not 2.

Stockholm 2020-03-19

Gunnar Holmgren
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 2019.

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 2019 och av dess finansiella resultat för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

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

GRUND FÖR UTTALANDEN

Vi har utfört revisionen enligt god revisionsred 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 revisorsred 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 de 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. De 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 att utföra revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionsred 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 revisionsred 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. Risken 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

UTTALANDE

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens för Rådet för Parts-gemensamt stöd inom det statliga avtalsområdet för år 2019.

Vi tillstyrker att representantskapet beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

GRUND FÖR UTTALANDE

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 vårt uttalande.

STYRELSENS ANSVAR

Det är styrelsen som har ansvaret för 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.

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

Som en del av en revision enligt god revisionsssed i Sverige använder det registrerade revisionsbolaget professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen 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.

Stockholm den 19 mars 2020

KPMG AB



Fredrik Sjölander
Auktoriserad revisor



Mats Eriksson
Förtroendevald revisor



Mikael Andersson
Förtroendevald revisor



Peter Löfvendahl
Förtroendevald revisor



Kristina Svartz
Förtroendevald revisor

Representantskap, styrelse och partsgrupper 31 december 2019

REPRESENTANTSKAPET

ARBETSGIVARVERKETS LEDAMÖTER

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

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

SACO S

Anders Lindström, Akademikerförbundet SSR
Tarek Touma, Jusek
Mattias Torell, Lärarnas riksförbund
Jaime Aleite, Psykologförbundet
Jerker Ambjörn, Sveriges ingenjörer

SEKO

Fredrik Bäckström, Seko, ordförande
Lena Johansson, Seko
Kenth Konradsdal, Seko
Helené Zallin, Seko
Patrik Öhrnell, Seko

STYRELSE

ORDINARIE LEDAMÖTER

Gunnar Holmgren, Arbetsgivarverket, ordförande
Anna Falck, Arbetsgivarverket
Åsa Krook, Arbetsgivarverket

Åsa Erba-Stenhammar, OFR/S,P,O

Lena Emanuelsson, Saco-S, vice ordförande
Roger Pettersson, Seko

PERSONLIGA SUPPLEANTER

Petra Pfeiff, Arbetsgivarverket
Matilda Nyström Arnek, Arbetsgivarverket
Anders Stålsby, Arbetsgivarverket
Björn Kellerth, OFR/S,P,O
Robert Andersson, Saco-S
Helen Thornberg, 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
Torbjörn Bidebo, Saco-S
Martin Rapp, Seko

EXTERNA REVISORER

Fredrik Sjölander, KPMG
Knut Heilborn, KPMG

STYRGRUPPER OCH OPERATIVT

ANSVARIGA INOM ARBETSOMRÅDEN

ARBETSMILJÖ UR ETT PARTSPERSPEKTIV

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

OPERATIVA RESURSER

Annika Nilsson, operativt ansvarig

CENTRALA PARTERS STÖD TILL LÖNEBILDNING

Anna Falck, Arbetsgivarverket, ordförande
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 Jonsson, Arbetsgivarverket, ordförande
Stefan Lagervall, Arbetsgivarverket

Malin Lundgren, Arbetsgivarverket

Susanne Nyberg, OFR/S,P,O
Christina Kans, Saco-S
Roger Pettersson, Seko

OPERATIV RESURSER

Sara Haag

HÄLLBART ARBETSLIV

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

ARBETSUTSKOTT

Rebecca Källskog, Arbetsgivarverket
Malin Lundgren, Arbetsgivarverket
Åsa Pyka, Arbetsgivarverket
Sanna Feldell, OFR/S,P,O
Anna Westling, Saco-S
Helené Zallin, Seko

PROGRAMKONTOR

Emilia Liljefrost, programchef
Göran Hellmalm
Charlotta Linse
Hedda Lindselius
Ylva Nordling
Annika Siegers
Magnus Ternerot

INNOVATION OCH UTVECKLING UR ETT PARTSPERSPEKTIV

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

OPERATIV RESURSER

Susanne Tillqvist

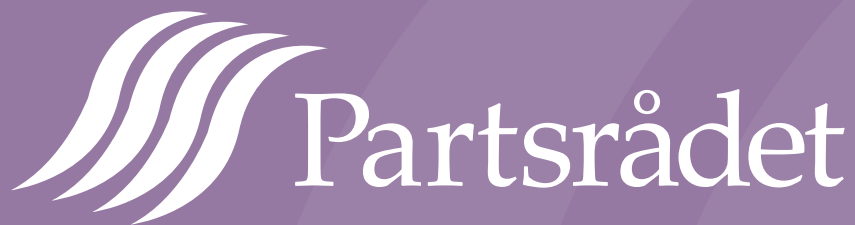
BESLUTSGRUPP FÖR FINANSIERING

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.