

# PROPOSITION: STYRELSENS ARVODERING

## BAKGRUND

Under årsmötet 2018 fick den dåvarande styrelsen ett uppdrag att besluta om styrelsens arvodering för innevarande period, samt att ta fram en modell för styrelsens arvodering till årsmötet 2019. Den dåvarande styrelsen tog fram en modell för arvodering som utgick ifrån följande övergripande antaganden:

- arvodet är till för att skapa en ansvarskänsla, att stimulera engagemang och att hjälpa arvoderade ledamöter att prioritera uppdraget i konkurrens med livet i övrigt
- att det utgår ett arvode har också ett signalvärde och visar att organisationen uppskattar arbetsinsatsen
- för den händelse en styrelseledamot går in i ett operativt uppdrag, exempelvis som tillförordnad verksamhetschef, är det en särskild omständighet som arvoderingsmodellen inte tar hänsyn till, utan om den situationen uppstår är det en extraordinär omständighet som sittande styrelse tar beslut om hur den ska hanteras

## Modellen som togs fram bestod av dessa punkter:

1. Fast arvode baserat på roll ska utgå till ordförande och vice ordförande med ett prisbasbelopp/år
2. Arvodet ska betalas ut klumpvis i efterhand efter sista styrelsemötet för perioden som ersättningen avser
3. Styrelsen lämnar åt ordförande och vice ordförande att själva komma överens om fördelningen av detta arvode och återkoppla sitt beslut till styrelsen vid styrelsens sista möte för perioden som ersättningen avser
4. För jour, personalfrågor, tf VC-beslut under VC:s semester o dyl som inte går att prognostisera i omfattning, ska det eftersträvas att avsätta en post i budgeten med ett maxbelopp som motsvarar en veckas arbetstid med VC:s timlön inkl sociala avgifter
5. Inför sista styrelsemötet inom perioden som ersättningen avser ska ordförande och vice ordförande yrka ersättning inom detta maxbelopp och styrelsen ska bifalla eller avslå yrkandet
6. Rörligt arvode baserat på arbetsinsats kan utgå med schablonbelopp till den eller de ledamöter som lägger ner tid på en avgränsad av styrelsen på förhand beslutad insats upp till ett maxbelopp motsvarande en fjärdedels prisbasbelopp per år, och det ska avsättas en post som ger utrymme för detta i budgeten

Denna modell fortsätter att utgöra grundbulten för beslut om arvodering inom RFSU Stockholm. Samtidigt har föreningens ekonomiska och organisatoriska tillväxt inneburit ändrade förutsättningar för styrelsearbetet. Framförallt har det inneburit en snabbt utökad tidsåtgång och kravställen på styrelseuppdragen, som vuxit i samma takt som själva organisationen. På grund av detta beslutade årsmötet 2021 om en utökad arvoderingsram till 1,5 prisbasbelopp. Dessutom röstades årsmötet igenom ett yrkande med följande formulering:

”att styrelsen verkar för att möjliggöra att fastställandet av styrelsens arvode kan höjas på nästa årsmöte”

Mot bakgrund av detta föreslår styrelsen en höjning av arvodet till två (2) prisbasbelopp. Styrelsen ser flera orsaker till att en den arvoderingsnivån vore rimlig och motiverad:

- Under året har presidiet ägnat sig att uppskatta tidsåtgången för styrelsearbetets mest centrala delar: förberedelser inför styrelsemöten och uppföljning av beslut, arbetet kopplat till kansliet och arbetsgivaransvar, säkerhetsfrågor etc.

Det är presidiets uppskattning att en utökning av arvodet med ett halvt prisbasbelopp skulle täcka dessa delar av uppdraget för de flesta som åtar sig rollerna. Det är också dessa områden där RFSU Stockholms medlemmar rimligtvis vill ställa sina tydligaste krav på presidiet.

- Ett arvode på 2 prisbasbelopp gör det möjligt för de flesta som skulle vara intresserade av ordföranderollen att gå ned i arbetstid med 20%, utan att förlora mycket inkomst. Detta kommer sannolikt vara nödvändigt för många som åtar sig uppdraget. Möjligheten att ta ett förtroendeuppdrag i vår organisation ska inte begränsas av hur pass flexibla arbetstider, eller hur mycket sparad kapital, en medlem har. Det är därför viktigt att ersättningsnivån åtminstone till stor del täcker upp inkomstbortfallet.

- Även om det långsiktiga målet rimligtvis bör vara att övergå till en renodlat strategisk styrelse så har vi inte kansliresurserna för att göra det ännu. Merparten av de ledningsresurser som finns inom kansliet kommer under överskådlig tid behöva gå åt till att hantera den löpande verksamheten, det finns bara begränsad tid för att exempelvis ta fram beslutsunderlag åt styrelsen. Dessutom har årsmötet fattat beslut om högt ställda mål i områden där RFSU Stockholm i nuläget helt saknar dedikerade personalresurser, exempelvis politisk påverkan. Det blir därför nödvändigt att ha ett arbetande presidium, som är inne i verksamheten operativt. En arvoderingsnivå på 2 prisbasbelopp gör det enklare för styrelsen att säkra leverans i dom områdena, på den nivå som årsmötet fastställt i sin strategiska målbild och verksamhetsplan för RFSU Stockholm.

- Det är inte troligt att kraven och förväntningarna som uppdragen innebär kommer att minska de kommande åren, särskilt eftersom organisationen förväntas fortsätta växa. Förutsättningarna att minska mängden operativt arbete i närtid finns tyvärr inte om vi vill fortsätta att arbeta i samma takt mot våra högt ställda mål.

## Styrelsens förslag

Styrelsen föreslår en höjning av arvoderingen till två prisbasbelopp (före skatt och sociala avgifter), i syfte att möjliggöra för styrelsens ledning att avsätta mer arbetstid för uppdragen. Mer specifikt avges arvoderingen med förväntan att presidiet arbetar aktivt med de områden som framgår i ”uppdragsbeskrivning för presidiet” (se separat proposition). Arvoderingen föreslås utgå till ordförande och vice ordförande i styrelsen, som fördelar ansvarsområden och arbetstid mellan sig i samråd med övriga styrelsemedlemmar.

2022 motsvarar ett prisbasbelopp 48 300 kronor. Kostnaden för ändringen blir således hälften av det, 24 150 kr per år. RFSU Stockholm gjorde under 2021 ett positivt resultat på 307 084 kr och de ekonomiska utsikterna ser fortsatt positiva ut.

### Styrelsen föreslår årsmötet

att fastställa styrelsens arvodering för 2021 till två (2) prisbasbelopp