

Till: styrelsen  
Från: sekretariatet  
Datum: 2016-12-25  
Punkt: 5.2 Bilaga 4 till budget 2017

## BILAGA 4

### Åretruntverksamhet och tillsvidareanställningar F2F Göteborg

#### Inledning

Amnesty har sedan 2005 arbetat med Face2Face inhouse, detta efter några år där vi hade lagt ut uppdraget på byrå. Vi valde att driva verksamheten själva för att garantera värvarnas arbetsvillkor och för att på ett bättre sätt säkra kvaliteten genom hela F2F-programmet. Med utbildad och alltid uppdaterad personal följer också nöjda och kunniga medlemmar som vill stanna.

Sedan starten har vi haft projekt i Göteborg, Malmö och Stockholm, men vi har även värvat i andra städer under begränsade perioder. Vi har gått från kortare projekt till lite längre för att öka insamlingen och för att inte vara beroende av somrarna i lika stor utsträckning som tidigare.

Sedan maj 2013 har vi inom Face-2-Face haft tillsvidareanställningar och arbete året runt i Stockholm. Beslutet togs av två skäl:

- Tester att värva på vintern visade att det gick bra och det fanns en potential att öka.
- Ökad konkurrens vad gäller rekrytering av personal mellan olika aktörer (antalet aktörer hade inför denna period ökat markant).<sup>1</sup>

Då vi valde att förlägga verksamheten på helårsbasis behövde vi också anpassa anställningsvillkoren efter vårt kollektivavtal och gick över till tillsvidareanställningar i Stockholm. Face2face-verksamheten blev då en egen LAS-krets.

Sedan mars 2015 har F2F:s Göteborgsprojekt pågått utan uppehåll. Vi ser en stor potential att fortsätta och driva verksamhet året runt även där, resultatmässigt är Göteborg vårt bästa projekt under 2016. I den föreslagna budgeten för 2017 är projektet budgeterat att fortsätta utan uppehåll.

#### Utmaningar

Kollektivavtalet möjliggör inte att vi förlänger visstidsanställningar gång på gång för löpande arbete och vi tycker inte heller att vi som ansvarstagande arbetsgivare kan ha olika villkor för åretruntanställda på olika orter.

Medlemsvärvning via F2F året runt i Göteborg är en viktig del av förutsättningarna för att nå de mål som vi satt upp för slutet av 2019.

#### Vad händer om vi inte gör detta

Om vi vill fortsätta med visstidsanställningar i Göteborg så måste vi enligt kollektivavtalet ha ett uppehåll på ungefär 6 månader innan vi påbörjar nya anställningar. Det kommer att få som konsekvens att vi inte når de mål vi satt upp till och med 2019 via F2F. (se scenario 1 och 2 nedan)

Ett alternativ skulle vara att istället köra kortare värvningsprojekt på fler mindre orter. Men utifrån tidigare projekt på andra orter (Umeå, Norrköping/Linköping, Västerås/Eskilstuna) bedömer vi att det inte finns

---

<sup>1</sup> Vid tiden för beslutet 2012/2013 hade vi sett en ökning av antalet organisationer som arbetade med Face2Face (F2F) vilket ledde till en ökad konkurrens om arbetskraft. Genom värvning året runt kan vi konkurrera med bra arbetsvillkor men också möjlighet att arbeta när inte alla organisationer är ute.

kapacitet att täcka upp för Göteborg i antal medlemmar eller intäkter. Det beror framförallt på att det inte går att rekrytera personal på mindre orter i den omfattning som behövs och driva verksamheten under en längre tid. Underlaget är inte tillräckligt stort varken för rekrytering av personal eller nya medlemmar på respektive ort mer än en kortare tid. Det är också dyrare att ha koordinators på flera orter samtidigt och blir en mindre kostnadseffektiv verksamhet.

Vid kortare projekt gör avbrotten också att vi förlorar bra personal, många går vidare till andra organisationer och kommer inte nödvändigtvis tillbaka för en ny säsong. Varje uppstart blir då extra lång då både rekrytering och introduktion av koordinator och personal ökar kostnaderna men förskjuter intäkterna.

#### Risker

F2F Göteborg är en egen LAS-krets så vi har möjlighet att lägga ner värvningen där utan att det påverkar övrig verksamhet.

#### **Fördelar med F2F-värvning året runt**

Med värvning året runt minskar vi beroendet av somrarna, vi kan lägga en mer jämnt fördelad plan och på så vis minska sårbarheten i verksamheten, både genom bättre spridning av intäkter men också i kvalitet. Med en jämn spridning av verksamheten över året hinner koordinatören se till att alla rutiner finns på plats för att kvalitetssäkra kunskap och processer.

Med tillsvidareanställningar och åretruntverksamhet blir vi mer konkurrenskraftiga - vi förlorar inte personal till andra organisationer pga att de kan erbjuda längre anställningar. De flesta kör året runt idag, däremot är det inte alla som erbjuder tillsvidareanställning.<sup>2</sup>

Fördelarna med att förlägga verksamheten året runt och gå över till tillsvidareanställningar är att

- vi blir en ansvarsfull arbetsgivare
- vi blir konkurrenskraftiga och erbjuder samma villkor i Stockholm och Göteborg där förutsättningar att driva verksamheten året runt finns
- vi ökar möjligheterna att nå våra tillväxtmål till 2019.

#### **Slutsats**

Med utgångspunkt i ovanstående avser sekretariatet att tillsvidareanställa värvarna i Göteborg.

---

<sup>2</sup> Andra organisationer som arbetar året runt med tillsvidareanställning är vad vi vet Röda Korset (Idea), Läkare utan Gränser (inget kollektivavtal) och några till. En del andra organisationer arbetar året runt men har då varianter på visstidsanställningar kopplade till projekt (exempelvis, höstprojektet, sommarprojektet, vårprojektet).

## **Intäkter/kostnader scenarios projekt respektive tillsvidare:**

### Scenario 1: Budget 2017 med uppehåll

Konsekvenserna av att återgå till projektformat för Göteborgsverksamheten i resultat skulle per år innebära ett minus på ca 900 - 1000 medlemmar. I intäkter skulle det bli ett minus på ca 750 000 kronor.

Intäkter: 2 850 000

Antal medlemmar: 6 408

Kostnader i löner Gbg enbart: 1 500 000 kr

### Scenario 2: Budget 2017 med helår Göteborg

En året runt-verksamhet ger så klart högre intäkter, men den ger också högre kostnader, detta på ca 900 000 kronor. (Break-even för en medlem värvad via F2F ligger idag på 18-21 månader)

Intäkter: 3 549 000

Antal: 7 400

Kostnader i löner för Göteborg enbart: 2 400 000 kr

Vid helårsbudget och då med tillsvidareanställningar förväntar vi oss en ökning på 7 FTE som är tillsvidareanställda. Dessa tjänster finns idag men som visstidsanställda.