

Forslag fra bestyrelsen om model for permanent ordning for kompensation til Forperson og om ordning for kompensation til næstforperson

Bestyrelsen anbefaler generalforsamlingen at godkende følgende to forslag:

Forslag 1. Den midlertidige model for kompensation til forpersonen erstattes med følgende permanente model:

- Ordningen med 3 måneders kompensation årligt til forpersonen gøres permanent.
- Der fastsættes en klar ramme for kompensationens størrelse samt rammer og vilkår, jf. Bilag 1.

Forslag 2. Der etableres en ordning, hvor bestyrelsen kan vælge at tildele næstforpersonen kompensation svarende til op til en månedsløn, jf. Bilag 1. Ordningen evalueres løbende og kan gøres permanent af bestyrelsen.

Baggrund

På Generalforsamlingen i 2019 blev der vedtaget en midlertidig forsøgsordning, hvor forpersonen modtager 3 måneders kompensation årligt for sit arbejde med at fremme scenekunstbranchen og repræsentere iscenesættere i relevante fora og råd. Ordningen er løbende blevet evalueret og vurderet som fordelagtig. Derfor anbefaler bestyrelsen, at ordningen gøres permanent, og at der fastsættes klare rammer for ordningen.

Samtidig foreslår bestyrelsen, at der etableres en ordning, hvor bestyrelsen kan tildele næstforpersonen kompensation svarende til op til en månedsløn for at sikre stabilitet og muliggøre varetagelse af selvstændige opgaver.

Finansiering

De to ordninger finansieres af de forældede kollektive midler fra Copydan, som er underlagt klare rammer og retningslinjer for anvendelse. Forperson og næstforperson kan alene kompenseres for arbejde, der falder ind under denne ramme, og alt andet bestyrelsesarbejde er ulønnet arbejde.

Formål

Den permanente model skal sikre, at forpersonen og næstforpersonen kan dedikere sig til deres arbejdsopgaver og skabe en bæredygtig ramme for deres engagement. Arbejdsopgaverne er for omfattende til alene at blive varetaget på frivillig basis.

Næstforpersonen fungerer som stedfortræder for forpersonen i perioder med fravær og kan varetage selvstændige opgaver, hvilket styrker foreningens samlede kapacitet.

Bilag 1: Forslag til model og ramme

Forperson modtager compensation svarende til tre måneders arbejde årligt. Bestyrelsen kan vælge at tildele compensation til næstforpersonen svarende til en måneds arbejde årligt.

1. Overordnet ramme og vilkår

- Udbetalingen af compensation følger generalforsamlingsåret (fra konstituering til konstituering, dvs. ca. fra april til april). Dette kan ikke fraviges.
- Efter konstitueringen indgås kontrakter, der fastsætter arbejdsopgaver, arbejdsperioder, udbetalingsmåneder mv.
- Bestyrelsen godkender på det konstituerende møde de opgaver, der skal løftes, og sikrer at opgaverne/arbejdet falder inden for retningslinjerne for anvendelse af forældede midler.
- Ordningen sættes som udgangspunkt i bero i generalforsamlingsår, hvor forpersonen ikke har mulighed for at varetage opgaverne. Bestyrelsen kan dog beslutte at fordele compensationen mellem en eller flere bestyrelsesmedlemmer, forudsat at de påtager sig opgaverne.
- Ved fratræden, orlov, længerevarende sygdom eller anden beskæftigelse, der hindrer opgaveløsning, opsiges kontrakten.

3. Compensationens størrelse og regulering

- Compensationen følger skalatrin 38 VI, jf. Medarbejder- og Kompetencestyrelsens lønoversigt, som pr. 1. april 2024 udgør 35.068,67 kr. Hertil kommer 12,5 % feriepenge jf. Ferieloven og 10 % pension.
- Compensationen for både forpersonen og næstforpersonen reguleres løbende i overensstemmelse med Medarbejder- og Kompetencestyrelsens lønoversigt.