

## 1. BAKGRUND AVSEENDE EKONOMISKT UTGÅNGSLÄGE

North Sweden European Office har gått in i en ny samarbetsperiod från och med 2024 till och med 2030. Avtalet bygger på samma principer som det tidigare avtalet, inklusive beräkningsmodeller för bidraget från respektive huvudman. I och med att det skett förändringar på ägarsidan och att nya aktörer kommit in har det över åren dock uppstått obalanser mellan parternas andelar. En grundtanke är att varje region samlat betalar i förhållande till sin befolkning. Det har därför i det nya avtalet justerats för och det innebär att den samlade uppräknings för det första året sattes till i realiteten noll. Detta för att kunna göra omfördelningar mellan huvudmännen där en del ägare även med en på totalen oförändrad budget fick se uppräknings på i storleksordningen +5% avseende bidraget till NSEO. Avsikten var att se 2024 som ett slags överbrygningsår för att justera mellan uppräknings och nedräkningar.

Efter att bidragsnivåerna för 2024 lagts fast, mot bakgrund av föregående års relativt låga kostnadsökningar och ett antaget utrymme för en viss löneuppräkning, steg dock inflationen kraftigt uppåt och därtill föll kronan påtagligt mot euron för att ligga kvar på dessa nivåer över tid. Under 2023 slog detta igenom fullt ut för alla belgiska kostnader där nationella index baserade på faktisk inflation om över 10% på årsbasis slår igenom fullt ut för lön och hyra och övriga kostnader och en kronkurs som legat på närmare 12 kronor snarare än 11. Även sådant som resor och förstås också de svenska kostnaderna har ökat generellt. Det slår för verksamheten med i runda tal plus 10% i merkostnader mot antagna förutsättningar, som inte kompenseras för. Från om med 2025 sker en uppräkning utifrån statligt löneindex, men det ger ingen retroaktiv kompensation för ett generellt ökat kostnadsläge även om inflationen ser ut att minska framåt.

Därtill innebär 2023 kraftigt förändrade pensionskostnader och det är delvisa engångseffekter under 2023 och 2024 som går igen inom stora delar av offentliga sektorn, även om pensionsavtalen de sista åren förändrats för mindre sådana oförutsedda effekter, men där vissa av North Swedens pensionsavtal fortsatt bygger på de pensionslösningar som gällde i kommunal sektor när de skrevs. Det har belastat 2023 ytterligare. Den sammantagna effekten i förändrade kostnader mot budgeterade antaganden är någonstans därmed två miljoner som förstås övertrasserar även den marginaler som varit inlagda. För 2024 har nu en ny pensionslösning kunnat tas fram som hanterar den delen framåt enligt de framåtberäkningar som gjorts. Därmed beror kvarstående ekonomisk underliggande obalans av det förändrade kostnadsläget och kronkursens utveckling.

För 2024 har de fyra Regionerna kunnat gå in och bidra till en temporär lösning för att upprätthålla den samlade personalstyrkan i och med att de visserligen minskat bidraget till den extra skogssatsning som gjorts 2022 och 2023, men i gengäld har den kunnat samordnas till en samlad heltidstjänst inom North Swedens policyområde klimat. Det gör att NSEO fortsatt är de sex medarbetare som var ambitionen när de två tidigare kontoren North Sweden och Mid Sweden lades samman. Det ger möjlighet att fördela arbetet på fyra policy advisers inom var sin policyfält, en kommunikatör och kontorskoordinator samt en ledningsfunktion.

Inför 2025 behöver dock verksamheten minska för att klara sig inom given budget när skogssatsningen helt upphör. Det är också det som planeras för givet nuvarande förutsättningar. Ambitionen är att fortsatt ändå kunna ha den både bredd och spets som verksamheten har idag, men givetvis blir det ofrånkomligen delvisa sänkta ambitionsnivåer och prioriteringar inom ramen för det. Mot den bakgrunden önskade styrelsen på styrelsemötet den 8 maj få ett underlag för de ekonomiska förutsättningarna för 2025 och vad som krävs för att kunna bibehålla nuvarande personalvolym, att kunna bedöma läget utifrån.

## 2. UTGÅNGSPUNKTER FÖR BUDGETMÄSSIG FRAMRÄKNING

Det finns inte så mycket att ekonomiskt spela med. North Sweden är en resande verksamhet och även om det snävas in så blir det inte stor besparingspotential att prata om. Lokalerna är en annan relativt stor post, men det är svårt att i det korta loppet ändra på och troligen inte billigare lösningar att hitta utan att tappa mycket av mervärdet som var anledningen till att gå in i nuvarande lokaler med möjlighet att forma dem efter verksamhetens behov och att delas kostnadsmässigt med North Norway, vilket fungerar väldigt bra. Lokalerna är en samlingsplats som erbjuder fördelar som också har betydelse för påverkansarbetet i Bryssel och därtill i andra änden minskade kostnader i annars behov av att hyra in sig externt för olika events, arrangemang och konferenser samt studiebesök, som idag kan hållas i egen regi. Lokalerna är också sammanräknat billigare än för de tidigare North- och Mid-kontorens lokaler.

Kvar är personalkostnaden som den egentliga möjliga utgiften att med påverkan anpassa då verksamhetens tillgångar kan räknas i dess personal. Kostnaden för de anställda varierar beroende av de olika anställningsförhållanden som är med anställda i Sverige respektive Belgien via Region Västerbotten och utsända från Sverige till Belgien på så kallade URA-kontrakt via UmU. Även med en variation i lönelägena har alla idag anställda en ganska likvärdig nettolön ut när de ställs mot varandra. Givetvis är mer juniora medarbetare något billigare och det avgör i någon mån utrymmet för antalet anställda, men inte egentligen för verksamheten i stort, även om det kan vara avgörande för val av enskilda anställningar i ett givet ögonblick när läget är ekonomiskt ansträngt. Det förändrar dock inte helheten så mycket. Det är därför frågan om volymen på personalstyrkan som är det avgörande.

Det som från verksamheten sagts är att givet budgetläget så finns ett utrymme om någonstans 5,5 medarbetare. Det är dock inte enkelt att kunna erbjuda en halvtidstjänst i en verksamhet som NSEO, så i realiteten är det i så fall en bemanning om fem medarbetare, vilket å andra sidan kan ge mer utrymme för att köpa in delvisa temporära tjänster vid behov. I annat fall behövs ett tillskott om motsvarande en halvtidstjänst för att bibehålla dagens volym om sex medarbetare. Grovt räknat kostar en medarbetare i runda tal 1,5 miljoner kronor om året om nuvarande lönelägen i snitt och att det är lösningen med URA-kontrakt vid UmU som är utgångspunkten. Övriga anställningsformer är dyrare och hanterar därtill inte merkostnadstillägg för utlandsstationeringen samt övriga avtalsmässiga delar såsom pensionsavtal och annat som underlättar förutsebarheten för kostnaderna.

Den anställde via URA får idag en ersättning för dubbelt boende om upp till 16.500:-, vilket skall sägas inte fullt ut täcker den faktiska kostnaden för ett normalt boende i Bryssel, men är det tak som nu är satt med en uppräknings från 15.000:- för 2024 mot bakgrund av hyreshöjningar om +10% under 2023 i Belgien. Därtill ges ett lagstadgat utlandstillägg om idag dryga 7.000:- för levnadsomkostnader i Belgien. Det senare är i sig en lite "dold" kostnad som kopplat till kostnadsökningarna stigit från dryga 2.000:- per månad per medarbetare så sent som 2021-2022. Bara det ger en ökad årskostnad för verksamheten som helhet om en kvarts miljon kronor räknat på fyra medarbetare med URA, som inte tagits in i kalkylerna när budgeten för den nya samarbetsperioden räknades på, i och med att tidigare belopp legat i princip still under åren före. Till det kan läggas att varje medarbetare drar en resebudget om uppemot runt 200.000:- per år, som givetvis till en del kan styras omfattningen av.

Sammantaget innebär det att en halvtids tjänst motsvarar i storleksordningen 750.000:- på helåret. Det är i det härade som är behovet av tillskott, att täcka upp för att inom verksamheten hantera fortsatt sex medarbetare, givet angivna utgångspunkter i detta PM och vad som kommunicerats till styrelsen det gångna året när kostnadsökningarna börjat slå igenom.

### 3. BUDGETANALYS FÖR JUSTERING 2025

Det är svårt att göra exakta bedömningar av de ekonomiska förutsättningarna för 2025. Det finns inget egentligen relevant jämförelseår bakåt i tiden med alla förändringar som varit i verksamheten med olika anställningar, vakanser och därtill en pandemi som påverkat också den ekonomiska aktiviteten. Det är inte heller lätt att se igenom belgiska lönesystem och påslag samt även skatter och kostnader kopplat till de förhyrda lokalerna och hur de förändras av olika parametrar i omvärlden. Därtill har det genom året inom Region Västerbotten, som hanterar NSEO, skett ombokningar och felbokningar med saknade kostnadsposter som lagts på långt efter och påverkar de faktiska utfallen mot hur de redovisats och därför gör att jämförbarheten mellan åren försvåras. Sammanställningarna nedan bygger därför på beräkningar fram och tillbaka, givet de underlag som finns att utgå från, för att efter bästa förmåga försöka fånga så rättvisande antaganden som möjligt och givetvis utifrån alla kända kostnader i nuläget.

Det är om möjligt ännu svårare att bedöma hur läget hinner förändras till 2025. Det statliga löneindex för 2025 som en kommande uppräknings av huvudmännens bidrag baseras på är 3,6% och därför antas den kostnadsökningen också slå igenom avseende kostnaderna i övrigt generellt. Bedömningarna i omvärlden är att kronkursen kommer att stärkas, men det är givetvis bara ett antagande, som med lite marginaler beräknas till 11,75 kronor per euro i följande ekonomiska kalkyler. I övrigt antas att kostnaderna också i Belgien följer dem i Sverige med genomslag i de statliga indexen för hyror och löner. Det baseras på att inflationsförväntningarna i Europa som helhet är lägre mot tidigare toppnivåer.

Det är i sin tur svårt att göra en relevant sårbarhetsanalys för hur det slår om angivna antaganden inte håller, men bedömningen är ändå att med dessa antaganden som grund så borde en viss marginal för förändringar i någon del uppåt kompenseras av att annat inte följer med upp på samma sätt. Sannolikt är det snarare en rörelse nedåt som ger lite mer marginaler att spela med. I och med att verksamheten från och med 2025 också har en inlagd indexuppräknings, så kommer också över tid en compensation att ske om kostnadsläget drar iväg, så länge det finns en balans mellan de belgiska och svenska förhållandena. De ekonomiska sammanställningarna i följande tabell bygger därmed på att i ett nuläge visa på vilka ekonomiska tal det handlar om för att så att säga "nolla" North Sweden utifrån en önskad ambitionsnivå om fortsatt sex medarbetare. Kostnader för löner och lokaler baseras på faktiska kända lönelägen och hyresnivåer med de schabloniserade påslag som gäller för sociala avgifter och skatter med mera.

Det som går att säga är då att tidigare antaganden om behovet av ett tillskott motsvarande en halvtidstjänst kvarstår på det hela taget och är därmed i tabellen inlagt som en jämförelsekolumn utfördelat per huvudman vad det innebär i merkostnad om det skulle läggas ut rätt över. Det handlar då om en engångs uppjustering motsvarande 7% på verksamheten, utöver inlagd uppräknings. Hur det i sin tur löses i slutändan kan diskuteras och är för ägarorganisationerna att avgöra. I detta har antagits en solidarisk lösning som avtalsmässigt inte förändrar något för åren framöver. Det blir mer en fråga om att mellan huvudmännen komma överens och göra en tilläggskrivelse om en sådan extra uppräknings för 2025. I detta har också snävaste budgetmässiga förutsättningar, givet antagandena om kostnadsutveckling, lagts in för exempelvis resor och övriga kringkostnader att hanteras inom ram.

Tills annat sägs utgår verksamheten från det som nu gäller och därmed en anpassning av personalstyrkan inför 2025, utifrån att liggande avtalsnivåer är det som ligger fast. Givetvis är det av vikt att få möjliga förändringar utklarade så snart som möjligt för att ge verksamheten och berörda medarbetare rimliga planeringsförutsättningar.

**Bilaga: BUDGETTABELL UPPRÄKNING 2025**

[Kolumn A: Bidrag enligt avtal; Kolumn B: Bidrag uppjustering för bibehållen personalvolym]

Budget NSEO 2025	Belopp 2025	Bidrag från respektive Part Uppräkning 2024 > 2025 (= AVTALAT 3,6%+EXTRA)	Belopp 2024	Belopp 2025: A 3,6%	Belopp 2025: B 10,6%	Extra bidrag netto A>B
6 medarbetare						
<b>Intäkter</b>						
Regionala projektmedel	7 108 262	Region Norrbotten	1 500 000	1 554 000	1 659 000	105 000
Medfinansiering Kommuner	3 841 138	Norrbottens Kommuner	1 225 000	1 269 100	1 354 850	85 750
Övrig Projektfinansiering	829 500					
Övriga intäkter	626 780	Region Västerbotten	2 077 000	2 151 772	2 297 162	145 390
<b>S:a Intäkter</b>	<b>12 405 680</b>	Bidrag kommunerna Västerbotten	1 023 000	1 059 828	1 131 438	71 610
<b>Personalkostnader</b>						
Lönkostnader	9 485 000	Region Jämtland Härjedalen	850 000	880 600	940 100	59 500
Resekostnader	875 000	Kommunförbundet JH	575 000	595 700	635 950	40 250
Övriga personalkostnader	40 000					
<b>S:a Personalkostnader</b>	<b>10 400 000</b>	Region Västernorrland	2 000 000	2 072 000	2 212 000	140 000
		Kommunförbundet Västernorrland	650 000	673 400	718 900	45 500
<b>Övriga Rörelsekostnader</b>						
Lokalkostnader	1 475 000	Umeå Universitet	200 000	207 200	221 200	14 000
Externa och administrativa tjänster	250 000	Luleå Tekniska Universitet	200 000	207 200	221 200	14 000
Konferenser, representation, information	60 000	Mittuniversitetet	200 000	207 200	221 200	14 000
IT/Telefoni och media	100 000					
Övriga kostnader	120 680	Handelskammaren Norrbotten	37 500	38 850	41 475	2 625
<b>S:a Övriga Rörelsekostnader</b>	<b>2 005 680</b>	Handelskammaren Västerbotten	37 500	38 850	41 475	2 625
		Handelskammaren Mittsverige	37 500	38 850	41 475	2 625
<b>Resultat</b>	<b>0</b>	Företagarna Norrbotten	37 500	38 850	41 475	2 625
		<b>TOTALA HUVUDMANNABIDRAG</b>	<b>10 650 000</b>	<b>11 033 400</b>	<b>11 778 900</b>	<b>745 500</b>