



# AMMEHJELPEN

## Forklaring på Ammehjelpens budsjett 2026

### Ammehjelpens budsjett 2026

#### Hva er et budsjett?

Et budsjett er en plan for pengene våre gjennom året.

Det viser hvor mye vi tror vi får inn, og hva vi planlegger å bruke penger på, slik at vi kan bruke midlene på en klok måte og prioritere det som er viktigst for Ammehjelpen.

#### Hva betyr de ulike tallene og ordene i budsjettet?

#### Driftsinntekter = Penger vi får inn

Dette er alle pengene Ammehjelpen tjener eller får inn i løpet av året. Her er de viktigste:

- Medlemskontingent: Dette er pengene medlemmene våre betaler for å være med.
- Fastgivere: Folk som gir et fast beløp hver måned for å støtte arbeidet vårt.
- Tilskudd fra Helsedirektoratet: Dette er penger vi får fra staten for å drive Ammehjelpen.
- Momskompensasjon: Staten gir oss tilbake penger vi har betalt i moms på varer og tjenester.
- Salg av varer: For eksempel bøker, brosjyrer og andre ting vi selger.
- Gaver: Donasjoner fra privatpersoner eller bedrifter.

#### Driftskostnader = Penger vi bruker

Dette er alt vi bruker penger på for å drive Ammehjelpen. Det deles opp i tre hovedgrupper:

#### A. Varekostnader

Dette er penger vi bruker på å kjøpe inn bøker, brosjyrer og andre ting som vi selger videre.

#### B. Lønn og honorarer

Dette er penger vi betaler til folk som jobber for Ammehjelpen, og det inkluderer flere ting:

- Lønn til ansatte: Dette er vanlig lønn.
- Feriepenger: Alle ansatte har rett på ekstra penger når de tar ferie. Vi har budsjettet med 12 % feriepenger
- Lønnsøkning 8 %: Fordi vi betaler lavere lønn enn snittet i sammenlignbare stillinger i Norge, vil vi gi en lønnsøkning på 8 % for å verdsette de ansatte. Vi har budsjettet for at stillingen som Redaktør økes til 100 % fra januar 2025, for å styrke den daglige driften og sikre stabilitet i organisasjonens arbeid.
- Styrehonorar: Dette er penger til styremedlemmer for arbeidet de gjør. Vi har budsjettet for økning i honorar for vanlig styremedlem til 30 000 kr, økonomiansvarlig og nestleder til 40 000 kr, styreleder til 55 000 kr i året. Styrets

arbeid innebærer betydelig tidsbruk. Et realistisk honorar er en måte å vise verdsettelse for det ansvaret og tiden som legges ned, og nivået vi foreslår ligger fortsatt godt under honorarene vi ser i sammenlignbare organisasjoner.

- Tapt arbeidsfortjeneste, vi har satt dette i egen post.
- Arbeidsgiveravgift: Dette er penger vi må betale til staten for å ha ansatte.
- Forsikring og pensjon: Vi må også sørge for forsikring og pensjon for ansatte.

### C. Andre kostnader

Dette er alt annet vi bruker penger på for å få ting til å gå rundt:

- Leie av lokaler: Dette er kompensasjon for hjemmekontor og lagerplass.
- Datautstyr: Kjøp av PC-er, skrivere osv.
- Regnskap og revisjon: Vi må betale noen for å holde orden på pengene våre og sjekke at alt er riktig.
- E-post og nettside: Vi betaler for tjenester vi bruker, og vi har satt av ekstra 200 000 kr for å oppgradere og vedlikeholde nettsiden vår.
- Kontorrekvisita: Småting som penner, papir osv.
- Konferanser og kurs: Vi ønsker at Ammehjelpere skal kunne delta på faglige møter, og har økt budsjettet for dette.
- Profileringsutstyr: For eksempel t-skjorter eller annet som synliggjør Ammehjelpen.
- CRM-system: Dette er et datasystem som hjelper oss å holde kontakt med medlemmer.
- Styremøter og ledermøter: Kostnader for å arrangere og delta på møter.
- Bankgebyrer og Vipps: Småkostnader vi må betale til banken.

### Egenkapital = Sparepengene våre

Egenkapital er penger vi har spart opp fra tidligere år. I årets budsjett har vi ikke planlagt å bruke av egenkapitalen, men det er viktig at vi forvalter midlene våre ansvarlig. Det er både riktig og nødvendig å ha en trygg buffer, samtidig som egenkapitalen ikke bør fortsette å vokse år etter år uten en tydelig plan for hvordan midlene skal komme organisasjonens arbeid til gode.

### Hvorfor er dette budsjettet bra?

- Vi setter av en pott til tapt arbeidsfortjeneste, slik at flere ammehjelpere får reell mulighet til å bidra uten at det går utover egen økonomi.
- Vi satser på kompetanse og utvikling, med midler til konferanser, kurs og andre utviklingstiltak som styrker kvaliteten i veiledningen og tilbudet vårt.
- Vi investerer i menneskene våre, både ansatte, styret og frivillige, gjennom noe høyere lønn, honorar, feriepengene og god støtte rundt arbeidet de gjør.
- Vi prioriterer synlighet og kvalitet, blant annet gjennom økt satsing på nettsiden og faglig tilstedeværelse i relevante fora.

### Egen Spørsmål du kanskje har – og svarene:

- Hva betyr «honorar»?  
Det er betaling til noen som gjør en tjeneste for oss, uten å være fast ansatt.
- Hvorfor gir vi lønnsøkning og økt stillingsprosent?  
Fordi de ansatte i dag ligger betydelig under gjennomsnittlig lønnsnivå, og vi ønsker å verdsette den viktige kompetansen, innsatsen og kontinuiteten de bidrar med i Ammehjelpen.