



MØTEREFERAT

Møte: Hovedstyret i Klæbu IL
Dato og tid: 16.03.2021 klokka 19 - 21
Sted: Digitalt / Klæbu Rådhus

Deltakere: Arild Haugen, Renate Thorvaldsen Svinning, Monica Øwre, Frode Bergrem, Hilde Farbu, Jan Erik Strøm, Linda Våbenø Berg, Gisle Stølen, Arild Torp og Christian Lorås.

Digitalt: Kristian Meland, Haldor Grendstad, Jesse Smith og Ingvild Harr Lian

Referent: Renate Thorvaldsen Svinning

Sak	Kommentar	Ansvarlig/Frist
Møte 6 - 2021	Saker 32/21 Innkalling og saksliste 33/21 Daglig leder - utsatt sak nr. 06/21 34/20 Eventuelt	
32/21 Innkalling og saksliste	<i>Vedtak:</i> <i>Innkalling og sakliste godkjennes.</i>	Styrets leder
33/21 Daglig leder - utsatt sak nr. 06/21	Bakgrunnsinformasjon - stillingsprosjenter Det under er ingen fasit, men en oppstilling av hva som kan være realistisk å rekke over med forskjellige stillingsprosjenter og som vi kan diskutere og reflektere rundt i hovedstyret. Hvilke resultater/ arbeidsoppgaver kan vi forvente å ivareta med en 25 % stilling? <ul style="list-style-type: none">● Ca 2 timer hver dag (totalt 25 % stilling)● Følge opp besvare henvendelser til idrettslaget - eksterne som kommune, idrettsorgan, regnskap, bank og interne fra henvendelser avdelingene● Politiattester● Medlemssystem● Administrere tilsynsvakter (koordinering) Hvilke resultater/ arbeidsoppgaver kan vi forvente å ivareta med en 50 % stilling? <ul style="list-style-type: none">● Ca to timer hver dag (totalt 25 % stilling)● Følge opp besvare henvendelser til idrettslaget - eksterne som kommune, idrettsorgan,	Styrets leder

	<p>regnskap, bank og interne fra henvendelser avdelingene</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Politiattester ● Medlemssystem ● Administrere tilsynsvakter <p>+ Ca to timer hver dag (totalt 50 % stilling)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Saksbehandle henvendelser til idrettslaget som krever mer enn bare et svar - eksterne <p>som kommune, idrettsorgan, regnskap, bank og interne fra henvendelser avdelingene</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bistå avdelingene med konkrete arbeidsoppgaver ● Overordnet strategisk arbeid med økonomi - sponsorer - søknader om midler og støtteordninger ● Hjelp avdelingene med økonomi - søknader frister - arrangement mm ● Hjelp til aktivt med å skaffe muligheter for dugnadsarbeid ● Noe hjemmeside <p>Hvilke resultater/ arbeidsoppgaver kan vi forvente å ivareta med en 100 % stilling?</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ca 2 timer hver dag (totalt 25 % stilling) ● Følge opp besvare henvendelser til idrettslaget - eksterne som kommune, idrettsorgan, regnskap, bank og interne fra henvendelser avdelingene <ul style="list-style-type: none"> ● Politiattester ● Medlemssystem ● Administrere tilsynsvakter <p>+ Ca 2 timer hver dag (totalt 50 stilling)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Saksbehandle henvendelser til idrettslaget som krever mer enn bare et svar - eksterne <p>som kommune, idrettsorgan, regnskap, bank og interne fra henvendelser avdelingene</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bistå avdelingene med konkrete arbeidsoppgaver ● Overordnet strategisk arbeid med økonomi - sponsorer - søknader om midler og støtteordninger ● Hjelp avdelingene med økonomi - søknader frister mm ● Hjelp til aktivt med å skaffe muligheter for dugnadsarbeid <p>+ Ca 4 timer hver dag (totalt 100 stilling)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bistå med å legge til rette for større prosjekter - katalysator - slik at de kan være mulige å gjennomføre - Idrettens Hus - Tanem Grus - nye avdelinger? ● Jobbe aktivt inn mot kommune og Idrett - bidra på møter samt representere ● Legge til rette og vedlikeholde styrende dokumenter - Klubbhåndbok - 	
--	--	--

Økonomihåndbok -

- Plan for informasjon/ informasjonsstruktur - hjemmeside - alt er oppdatert
- Rammer verdier - fundament - idretten vil - utvikling av idrettslagets organisasjon
- Dokumenthåndtering - arkiv
- Kontortid

AU sin vurdering:

AU har ikke vurdert om 25 % stilling er et aktuelt scenario i forhold til arbeidsmiljøloven. Det er lagt vekt på å svare ut de konkrete spørsmål som årsmøtet har bedt om i forhold til stillingsprosenter.

Nåværende stillingsandel er på 50 %. Det som er listet over med en 50 % stillingsandel er ikke antagelser, men erfaringer som idrettslaget har gjort det siste året. Idrettslaget er i ferd med å profesjonalisere seg. I dette ligger også at vi også kan være aktive på dagtid. Våre viktigste samarbeidspartnere som kommune, idrettsorganisasjoner, sponsorer mv. er aktive på dagtid. Mye av de resultatene som er oppnådd i løpet av det siste året kommer som følge av at vi har hatt daglig leder som kunne prioritert arbeid på dagtid.

Det økonomiske resultatet for idrettslaget har steget fra 1 mill. i 2019 til 2 mill. i 2020 (inntekter på 550.000,- har vi valgt å periodisere i 2021 for å ikke få et for stort overskudd i 2020). Overskuddet i 2020 er egentlig 2,5 mill. Dvs en reell økning på 1,5 mill. fra 2019. Korona forstyrrer bildet. Vi mister noe utgifter pga. mindre aktivitet samtidig som vi har fått krisepakker som kompenserer tapte inntekter. Daglig leder har vært også vært på slik at vi har fått sendt inn riktige søknader til krisepakker og riktig fått riktig uttelling. Uten daglig leder har vi ikke fått samme uttelling. Det er vanskelig å si hvordan et år uten korona har vært. AU har også gått inn i underliggende tall. Ut fra ovennevnte er AU sitt anslag at 1 mill. av oppnådd resultat i 2020 har sammenheng med at vi har en daglig leder. (Lønnskostnader inngår på vanlig måte i disse tallene.)

Kort oppstilling av andre resultater som daglig leder har gjennomført.

- Regnskapssystem - rydding i kontoer og pengestrømmer
- Medlemssystem - Rubic
- Hjemmeside
- Daglig kontakt inn mot kommune

	<ul style="list-style-type: none"> • Daglig kontakt inn mot idrettsorganer • Avlastning av styrets leder • Avlastning av avdelingene • Kontaktpunkt i idrettslaget • Hjelp til gjennomføring av div. arrangementer <p>AU reflekterte også over tilgang på kompetent arbeidskraft normalt er bedre jo større stillingsandel den har.</p> <p>AU – sin konklusjon: Ut fra de erfaringene som vi har med oppnådde resultater arbeidsmessig og økonomisk med daglig leder sett opp mot de de utfordringene som idrettslaget må forbedre anbefaler AU at stilling til daglig leder utvides til en 100 % stilling.</p> <p>Det er laget et spørreskjema som er sendt ut til avdelingene. Disse gjennomgås i møtet.</p> <p>AU SITT FORSLAG TIL VEDTAK: <i>Utformes i møtet.</i></p>	
	<p>Det kommer inn en kommentar på at det blir feil å si at AU har vedtatt noe – AU kan ikke fatte vedtak. Det presiseres at AU har forberedt saken.</p> <p>Diskusjon: Arbeidsmiljøloven ble endret i 2019. Hovedregel er fast ansettelse. Har du en tydelig arbeidsoppgave som begynner på et fastsatt tidspunkt og slutter ved et fast tidspunkt – kan det brukes et engasjement. Innspill på at dersom det ønskes som en prøveperiode, skal det være fast ansettelse med prøvetid. Unntak fra arbeidsmiljøloven; det er lov å ansette midlertidig i idrettslag.</p> <p>Det kommer inn innspill på at det er 2 diskusjoner som skal opp:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Skal vi ha en daglig leder og hva trengs vedkommende til? Uavklart prosess i forhold til ansettelse av daglig leder. Følge opp vedtaket fra årsmøtet. Det er ansatt en daglig leder i påvente av stillingsinstruks osv. Så skal HS legge frem erfaringer. 	

Årsmøtet skal godkjenne før det kan iverksettes som en endelig løsning. Har idrettslaget den kompetansen som trengs, eller trengs det flere personer med ulik kompetanse. Det kan også komme en kompetanseendring – ansette på åremål, i stedet for fast stilling.

2. Stillingsandel?

Går gjennom vedtak fra protokollen fra årsmøtet for å bli enig om hvilket mandat som er gitt til HS. Det er et benkeforslag som ble vedtatt på årsmøtet, ikke et vedtak som er gjennomarbeidet av hovedstyret.

Vedtak fra årsmøtet:

1. *AU får i oppdrag å legge frem en oversikt over og resultater av fungerende Daglig leders arbeid siden engasjementet startet, for Hovedstyret innen 1/2 21. Det forutsettes at avgått styre og Daglig leder bidrar på alle måter de kan, for å sikre god dokumentasjon.*

Videre bes AU innen 1/2-21 om å redegjøre for Hovedstyret hvilke oppgaver man tillegger Daglig lederstillingen, samt hvilke resultater man forventer å oppnå, ved en stilling i hhv 25%, 50% og 100% stilling. Denne redegjørelsen fremlegges Hovedstyret for diskusjon.

Resultatet av dette arbeidet skal gi Hovedstyret et godt beslutningsgrunnlag for å vurdere hvilken stillingsbrøk man trenger og ønsker, for Daglig leder i Klæbu IL.

Hovedstyret får fullmakt til å engasjere Daglig leder i den stillingsprosent man kommer frem til som nødvendig for Klæbu IL.

Den til enhver sittende daglige leder skal gjøres kjent med at Klæbu IL sitt hovedstyre, til enhver tid og med 3 måneders varsel, kan endre

stillingsprosenten, ut fra lagets behov og økonomi.

Tillegg til forslag 1:

2. *Det avgåtte styret skal senest 15/12-20 fremlegge alle dokumenter i saken rundt engasjementet av fungerende daglig leder i idrettslaget. Det forutsettes at alle vedtak fattet av AU og hovedstyret ifm. Engasjementet fremlegges, samt stillingsinstruks, arbeidsavtale og lønnsbetingelser og hvilke fullmakter fungerende daglig leder har fått pr. d.d. Denne informasjonen sendes styrets leder.*

Tillegget er oppfylt og kopi er sendt til kontrollutvalget.

«Den til enhver sittende daglige leder skal gjøres kjent med at Klæbu IL sitt hovedstyre, til enhver tid og med 3 måneders varsel, kan endre stillingsprosenten, ut fra lagets behov og økonomi.»

Dette oppfattes ikke som at det skal gås tilbake til årsmøtet. Vedtak på årsmøte i des 2020, nuller ut vedtaket fra ekstraordinært årsmøte i august 2019.

Det stemmes over hva ordlyden sier og vedtaket sendes til kontrollutvalget.

Vedtak:

Hovedstyret er gitt fullmakt til å engasjere Daglig leder i den stillingsprosent man kommer frem til som nødvendig for Klæbu IL.

Enstemmig vedtatt.

Det kommer et innspill på at det er viktig at denne ordlyden kommer inn i kontrakt til daglig leder.

«Den til enhver sittende daglige leder skal gjøres kjent med at Klæbu IL sitt hovedstyre, til enhver tid og med 3 måneders varsel, kan endre stillingsprosenten, ut fra lagets behov og økonomi.»

Dette punktet kan stride med arbeidsmiljøloven. Dette må sjekkes opp før kontrakt.

Det er ønskelig at spørreundersøkelsene legges frem slik at HS får sett svarene. Det kommer innspill på at det er ønskelig å ta med resultatene fra andre avdelinger tilbake til eget styre. Det svares opp med at det blir kunstig å legge frem alle svarene for så å finne ut hva andre avdelinger trenger hjelp til som et beslutningsgrunnlag. Behovet fra hver avdeling skal kunne stå alene, og ikke påvirkes av hverandre. Som representanter er vi valgt av årsmøtet til å kunne ta en avgjørelse på vegne av styret, når saken er sendt ut til diskusjon i avdelingsstyrene. Svarene presenteres i styret og fremgår av referatet.

Svar på spørreundersøkelsene:

Badminton:

-Avdelingen har hatt stor nytte av bistand fra daglig leder. Daglig leder har vært veldig tilgjengelig for svar, kort svartid, påminnelser om frister som ikke er oversikt over selv.

Saker som Daglig leder har bidratt med:

Økonomi, Rubic, sportslig, søknad om støtte osv.

Kommunikasjon ut til avdelingene har bedret seg betraktelig etter at daglig leder ble ansatt.

Opplever en engasjert DL som hører på meninger og bryr seg.

Økt behov for bistand:

– nei, men tryggheten om at daglig leder er der dersom det skulle dukke opp noe er viktig.

Ønsker en DL i en 100% stilling.

Orientering:

Har hatt stor nytte av DL med blant annet bistand til det administrative, allidrett, sommeridrettsskole, økonomi o.l.

Økt behov for bistand:

- nei. Ønsker at det tas et steg av gangen for å få rutiner til å sette seg. Frivilligheten og det profesjonelle må gå hånd i hånd. Det profesjonelle må ikke stresse frivilligheten. Korona-året kan ikke være et fullverdig erfaringsår. Ønsker å se på det etter at 2021 er ferdig.

Stiller spørsmål ved om KIL har den kompetansen som trengs; dersom en sportslig koordinator skal ansettes kan det være en mulighet med 2 stk. 50%-stillinger i fremtiden.

Ønsker en DL i en 50 % stilling

Håndball:

Saker som Daglig leder har bidratt med:

økonomi, trondheim kommune(hall osv), mange søknader som er kommet inn og bedret økonomien. Aldri fått så mye penger fra gavetildelinger som nå. Trenger mer bistand fra daglig leder fremover blant annet som en info-forvalter. Med tanke på tilsynsvakter og Covid har håndballavdelingen tatt mye av ansvaret for dette. Dette for å avlaste daglig leder i den perioden hun har hatt en 50 % stilling. Håndball har stort behov for ytterligere hjelp fra DL på dagtid, og opplever at DL har vært veldig støttende for Håndball. Daglig leder er også avgjørende for å få på plass et Idrettens hus

Ønsker en DL i en 100% stilling.

Svømming:

Har hatt veldig stor nytte av DL. Hun har utøvd stor fleksibilitet og ordner opp når det er noe som dukker opp. Når det kom et smittetilfelle i avdelingen ordnet daglig leder fort opp. Bassenget var steng i 6 mnd. og daglig leder ordnet svømmetid i Husebybadet. Treningstid, medlemsystem, økonomi (tilskudd til barnehagesvømming – utfordringer inn mot kommune). DL har oversikt over Barnehagesvømming (trondheim kommune), trygg i vann (svømmekurs), ansvar for instruktører osv. Mye kommunikasjon på dagtid – ønsker et økt samarbeid inn mot dette.

Ønsker en DL i en 100 % stilling

Funkis:

Har hatt god hjelp fra daglig leder på det administrative Funkis har fått fast treningstid i svømmehallen og gymsal, og mye hjelp med søknader.

Ønsker en DL i en 100% stilling.

Esport:

Daglig leder har vært alfa og omega for å ha fått inn søknader og fått bygget opp avdelingen og lokaler. Avdelingen skal inn i nye idrettens hus når dette er ferdig og trenger mye bistand fra daglig leder inn mot dette.

Ønsker en DL i en 100% stilling.

Gjenvollhytta:

Nytte av bistand fra daglig leder:

ingen, fordi arbeidsoppgaver er fordelt innad i styre for å opprettholde en stabil drift. I vedtektene er det fastsatt at Gjenvollhytta skal drives på dugnad. Daglig leder har ikke blitt benyttet i noen saker. Avdelingen har ingen større behov enn det som er i dag. Avdelingen er tvetydig om det trengs en daglig leder. Har et ønske om å støtte KIL og avdelingene som trenger en daglig leder, og ønsker å støtte flertallet.

Ønsker å avgi en blank stemme.

Kommentar fra styrets leder vedr at Gjenvollhytta ikke har hatt hjelp av DL:

På senhøsten 2020 holdt Gjenvollhytta på å komme i en situasjon hvor de holdt på å måtte tilbakebetale 300.000 kroner + en stønad på 130.000 for 2021 i spillemidler som kunne falle bort pga. manglende innrapportering til kommune/ fylkeskommune. Daglig leder og regnskapsfører klarte i løpet av 1 døgn og innen en ultimatumfristen fra Trondheim kommune.

Representanten for Gjenvollhytta vet ikke noe om denne saken. De bes av styrets leder at det tas en gjennomgang av informasjonsflyten innad avdelingen.

Ski:

Avdelingen har hatt stor nytte av daglig leder. Daglig leder har vært en generell støttefunksjon for flere av styrets medlemmer. Både direkte i hjelp i saker og i opplæring/support i systemer. DL har vist gjennom handling at hun har vært tilgjengelig for avdelingen medlemmer og styremedlemmer til enhver tid. Og avdelingen mener dette har vært avgjørende for

hvordan idrettslaget generelt har håndtert Covid-19 situasjonen.

Saker som Daglig leder har bidratt med:

Generell lederstøtte, regnskap/budsjett og søknader. Den generelle støtten, bistanden og informasjonsflyten har vært viktig. Og spesielt gjennom en krevende pandemi.

Behov for større bistand fra daglig leder?:

Hadde daglig leder hatt mere tid til disposisjon enn hun har i dag, så ville vi brukt hennes kompetanse enda mere. Problemet pr i dag er at hun ikke har kapasitet tidsmessig i forhold til de oppgaver vi ønsker bistand til.

Man kan argumentere men inntekter og aktivitet osv, men ordningen med daglig leder i KIL har gitt oss en trygghet i den daglige driften. Det er noen der, som til enhver tid er på ballen. Og som alle kan kontakte både medlemmer, frivillige og samarbeidspartnere, uten å føle at du forstyrrer vedkommende på fritiden eller på jobb for et annet foretak. Og trygghet er viktig for at idrettslaget skal fortsette å vokse og utvikle seg.

Ønsker en DL i en 100 % stilling.

Fotball:

Støtter seg til mye av det som er sagt.

Avdelingen har hatt stor nytte av daglig leder. Hun er alltid tilgjengelig og på ballen i alle saker. Har hatt spesielt god hjelp inn mot Trondheim kommune og Sørborgen kunstgress. Men har også hatt bistand til søknader til tilskudd, medlemssystem, Regnskapssystem, tilsynsvaktordning o.l
Fotball vil få et større behov enn i dag, da det er viktige saker som kommer opp i forbindelse med blant annet Sørborgen kunstgress.

Ønsker en Daglig leder i en 100 % stilling.

AU

Det har vært mye kontakt med daglig leder og det finnes ikke tvil om at det er behov for en daglig leder i 100 %. Spørsmålet er hvilke arbeidsoppgaver hun skal

prioritere. Det er godt mulig å ta seg vann over hodet. Daglig leder har jobbet tilnærmet 100 % i en god stund. Sannheten er at avdelingene ikke kunne ha fått så mye hjelp med en 50 % stilling som de får dag. Det er viktig med en prioritering, tydelige arbeidsoppgaver og en rollefordeling. Dersom det dukker opp saker som daglig leder brenner for, og som går utenom arbeidsoppgavene, kan dette luftes med styret.

Det kommer et innspill på at KIL er dårlig på rolle- og ansvarsfordeling på generell basis. Det må defineres klare arbeidsoppgaver og rollefordeling, og det må gis en tillit til den som skal gjennomføre arbeidsoppgavene.

Kommentar;

Er vi sikker på at vi har den kompetansen som trengs og sikker på at vi ikke mangler en kompetanse som kan fylle ut en 100% daglig leder-stilling? F.eks en sportslig koordinator. Styrets leder; mangler ikke kompetanse – kritikken gikk på at viktige ting ble startet og dradd i gang fort. Ting har gått mer i orden, men bør bli bedre med bedre stillingsinstruks og rolleavklaring. Kontrollutvalget har også påpekt dette med tydeligere stillingsinstruks og rolleavklaring.

Vedtak:

Uavhengig av stillingsprosent skal Stillingsinstruks og rolleavklaring gjennomgås og presiseres. HS gir AU mandat til å legge frem et forslag og forbereder saken. Legges frem for HS innen 1.mai.

Enstemmig vedtatt.

Det stemmes over stillingsprosent.

Stillingsprosent:

50 % 1

100 % 10

Blankt 2

34/20 Eventuelt	<p>Vedtak:</p> <p><i>Hovedstyret ønsker en daglig leder i en 100 % stilling. Leder / AU får i mandat å iverksette stillingen.</i></p> <p>Styrets leder ønsker å takke for en ryddig prosess i for idrettslaget en vanskelig og langvarig sak.</p> <p>Ingen saker under eventuelt.</p>	
-----------------	--	--

Neste møte: torsdag 25.mars