



## REFERAT til Hovedstyremøte i Nærbø IL

Torsdag 29.04.2024 kl. 19:00-21:45 i Bestaståvå

### Deltakere;

Trond Lode (styreleder)  
Linda Johansen Vigre (nestleder)  
Torgeir Erfjord (Barneidrettsansvarlig)  
Harald Ulriksen Rygg (leder fotballgruppa)  
Linda Larsen (økonomiansvarlig håndball)  
Einar Auestad (daglig leder, DL)

### Meldt forfall; Gry Lea Knutsen (økonomileder)

Viktor Andersson (leder Innebandygruppa),  
Trond Knutsen (leder Håndballgruppa)

SAK	EMNE/TEMA
40.24	<p>Godkjenning av innkalling</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Godkjent innkalling. Noe ekstra på eventuelt hvis det blir tid.</li></ul> <p><b>Vedtak:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Vi må starte tidligere neste møte. Det er ikke mulig pr. nå å korte ned sakslisten nok.</li></ul>
	<p>Ansvarlig: Trond L</p> <p>Tidsfrist: Fortløpende, umiddelbart</p>
41.24	<p>Runden rundt bordet – nytt siden sist</p> <p>Trond: Første møte med Eliteutvalg tirsdag denne uka, Finansiering av Fotballhall signert ml. Bank &amp; Nye Loen AS. Utkast til leieavtale fotballhall, skal signeres av NIL &amp; NL. Vært med på flere møter for å lære; SU håndball og fotball, økonomimøte, trener/oppmenn møte. Intervju og AU-møter.</p> <p>Torgeir: Trener/oppmenn møte på fotball. Bærte fana i 17. mai-toget. Ønsker en innsamlingskveld (koordinerer med Sigrid)</p> <p>Linda Vigre: 17. mai-toget. Intervju, AU-møter</p> <p>Linda Larsen: SU starter opp med Bingo, prøvestart 20.06 1630-2030/21 hver torsdag- ØKE inntekter i håndballgruppa. Håndballskole 12.-14.august, små og store.</p> <p>Harald: Trener/oppmenn møte, hallen godt i gang, rekruttering i flere årganger,</p>





	<p>spesielt merkbart på jentesiden, G17 i kvartfinale Rogalandscup.</p> <p>Einar/ADM: Hatt møte med leverandør av nytt medlemssystem, Hoopit. Janne &amp; Tonje skal også ha møte med Spond og Ruubic for sammenligning. Adm. kommer med innstilling til Hovedstyret.</p> <p>Det er signert avtale med Hjesleth Computers og arbeid med ny hjemmeside er i gang.</p> <p>Oppstart Eliteutvalg tirsdag – god start Janne Stavnheim ansatt og starter opp en dag i uka før sommeren og 80% stilling fra 12.august. Stor aktivitet i adm på flere kanter, merkbart at en er sluttet, ser frem til august når vi er flere på perrongen.</p>	
42.24	<p>Økonomi</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Gjennomgang regnskap januar – april rapport<ul style="list-style-type: none"><li>○ Innebandy gjennomgått, ingen store avvik- godkjent</li><li>○ Fotball gjennomgått, ingen store avvik – godkjent</li><li>○ Håndball Bredde &amp; Elite, ingen store avvik – godkjent</li><li>○ Felles, ingen kommentarer</li><li>○ Totalt er rapporten pr. 30.04.2024 bedre enn budsjettet, se vedlegg.</li></ul></li></ul> <p>Det er planlagt en egen gjennomgang av Bring &amp; Lerøy vår 2024.</p> <p><b>Vedtak:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Rapporter tatt til orientering.</li><li>• Tertialrapport legges ved referat.</li><li>• Styret skal orienteres om gjennomgang av regnskap til Bring og Lerøy.</li></ul>	
	<p>Ansvarlig: Einar</p>	<p>Tidsfrist: Neste styremøte</p>
43.24	<p>Sparebanken Vest - utbetaling av gave 8,2 mill.</p> <p>Det gjenstår 8,2 mill av den store gaven fra Sparebanken Vest på totalt 11 millioner. I dialog med banken har det blitt vurdert om vi kan søke resten av gaven utbetalt. Sparebanken Vest ønsker en søknad fra NIL om utbetaling.</p> <p>Linda L. skriver et forslag til intensjonsavtale som ivaretar forholdet mellom NIL og Nye Loen.</p> <p><b>Vedtak:</b></p> <p>NIL søker Sparebanken Vest om å få utbetalt restbeløpet på den store gaven.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Brukes til å redusere låneopptak.</li><li>• Fordel: besparte finanskostnader, øremerkes fremtidige investeringer.</li></ul>	
	<p>Ansvarlig: Trond</p>	<p>Tidsfrist: omgående</p>





44.24	<p>Lønnspolitikk</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• DL presenterer lønnsnivåer i NIL pr i dag.</li><li>• Bør vi etablere en lønnspolitikk i NIL?</li></ul> <p><b>Drøftinger:</b> Styret ønsker å ha et bevisst forhold til lønnskostnaden i laget. En måte å få en systematisk tilnærming er å innføre lønnspolitikk. Ved innføring av lønnspolitikk så gjennomføres gode prosesser som gir involvering og bevisstgjøring.</p> <p>Styret kjenner ikke praksis i andre eliteklubber.</p> <p>Vi trenger mer kunnskap.</p> <p><b>Vedtak:</b> DL må kartlegge praksis i andre klubber og legge frem en sak for styret.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Hvorfor, hvem, hva hvor?</li><li>• Bør vi etablere en lønnspolitikk i NIL, eller finnes andre løsninger?</li></ul>	
	Ansvarlig: DL	Tidsfrist: styremøte august/september
45.24	<p>Klubbhåndbok Nærbø IL</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• DL informerer om status og fremdrift.</li></ul> <p><b>Drøftinger:</b> Vi sliter med fremdrift. For å oppnå fremdrift trengs en prosjektleder for klubbhåndboken. Men vi har ingen aktuelle navn pr. nå.</p> <p><b>Vedtak:</b> DL må finne en løsning for å få fremdrift.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Økonomiinstruks sendes ut og ses på i neste møte</li></ul>	
	Ansvarlig: DL	Tidsfrist: Neste styremøte
46.24	<p>Rapportering sponsorarbeid</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Status – aktiviteter og salg</li></ul> <p><b>Einar informerer:</b></p> <p>I år har vi gjennomført 51 møter med ulike samarbeidspartnere. Der har vi signert nye og evaluert/resignert gamle avtaler.</p> <p>Det til nå i år gjennomført nettverksfrokost, påskelunsj, nettverksfrokost sammen med Bryne FK &amp; Klepp IL. Nylig hadde vi også lunsj til lunsj med blåtur.</p>	





	<p>Gjennomført 6 VIP-middager i forbindelse med kamper med Nærbø Herrer Elite. I forbindelse med 1 av disse kampene hadde vi «mellemat» med gratis pizza for alle barn som deltok på kamp.</p> <p>Vi har også hjulpet til å spille organisasjoner rundt oss gode. Bland annet komiteen for Trivel på Nærbø Torg, slik at de får gjennomføre Nærbø dagene (kr. 250.000,- fra Sparebanken Vest!). De ønsket at Nærbø IL skulle arrangere teltfest på torget, lørdag kveld i denne anledning. Det var ikke mulig for arrangementskomiteen å bidra denne helgen; Derfor tar Sigrid ansvar.</p> <p>Etter jul ønsker også Sparebanken Vest et samarbeid med Nærbø IL om å lage nye treningsrom i åpen avdeling ved Åna fengsel. Dette har vi bidratt til.</p> <p>Vi har også hatt kontakt med Seefood produktion. Som ønsker en tv innspilling med Nærbø Herrer Elite. Dette er en satsning for TV2, som forventes å være den nye lørdagsunderholdningen (sammenlignes med kompani Lauritzen). Her har vi jobbet for å sette #Nærbøpåkartet</p> <p>Reklameinnspilling/ «spot» til de 6 hjemmekampene vi har hatt i vår. Og «spot» til teltfesten.</p> <p>Fremover ligger fokus på å få på plass ny skiltpark rundt uteområdet, markedsføringstiltak på Jærbussen, ny profilering i forbindelse med kiosk, planlegging av gulvrekklame til håndballbanen i Sparebanken Vest Arena, og resignering av flere avtaler som går ut iløpet av sommeren.</p> <p>Aktivitetsplan – nettverksaktiviteter 2024 – ligger vedlagt (Galla 01.06. avlyst)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kunde-/brukerundersøkelse blant våre sponsorer.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Sendt ut en før jul 2023 og en vår 2024- her har det så langt kommet 4 responser. (Enkel web-basert spørreundersøkelse om tilfredshet, forventninger og forslag til forbedringer.)</li></ul></li></ul> <p><b>Drøftinger:</b> Det var laper tilbakemelding på kunde-/brukerundersøkelsene. DL bør vurdere å sende ut en egen henvendelse på bare dette, og ikke som del av annen informasjon.</p> <p>Spørsmål om salg av hallnavn m.m til fotballhall. Dette er ikke landet, og pr. nå ikke noen konkrete interesse.</p> <p><b>Vedtak:</b> Tas til orientering.</p>
Ansvarlig: DL	Tidsfrist: Hvert styremøte





47.24	Feriekompaniet ?  <b>Drøftinger:</b> Ble ikke gjennomført i fjor. Vi har fått henvendelser om at tilbudet er ønsket. Harald og Viktor har vore positiv ifm med et internt initiativ. Harald ønsker å gjøre et forsøk.  <b>Vedtak:</b> Styret ønsker at feriekompaniet skal arrangeres, og ser positivt på et ad-hoc initiativ i år. Men arrangementet må deretter planlegges inn i rammer for neste år.	
	Ansvarlig: DL	Tidfrist: fortløpende
48.24	Årshjul Nærbø IL  <b>Vedtak:</b> Utsettes til neste møte pga tidsnød.	
	Ansvarlig: Trond	Tidsfrist: Neste styremøte
49.24	Eventuelt  <ul style="list-style-type: none"><li>• Strategikonferanse: Rogaland Idrettskrets har ressurser til å bistå i prosessen. Vi jobber med avklaring tidspunkt. Satser på oktober. En helg der vi bruker fredag og lørdag (hjemreis lørdag ettermiddag). Viktig at vi får ut informasjon så snart som mulig</li></ul>	

#### FORSLAG TIL FREMTIDIGE STYREMØTER:

- Onsdag 12.juni kl. 18-21



# Nærbø Idrettslag

971 023 724

	<b>Regnskap 30.04.2024</b>	<b>Budsjett 30.4.2024</b>
<b>RESULTATREGNSKAP</b>		
Medlemsinntekter	758 388	686 000
Sponsorinntekter	3 761 505	3 648 000
Stevne og aktivitetsinntekter	674 756	976 667
Arrangement og tiltak	95 691	100 000
Annen driftsinntekt	298 827	187 000
Salgsinntekter	453 978	460 000
Dugnad	3 700	103 333
<b>SUM DRIFTSINNTEKTER</b>	<b>6 046 844</b>	<b>6 161 000</b>
Stevne og aktivitetsutgifter	1 823 125	1 936 467
Lønn, sosiale kostnader og ytelser	3 371 085	3 459 517
Adm.kost, salgsutg og betalte tjenester	645 342	804 167
Drift og vedlikehold av anlegg	927 049	985 167
Utg innt.bringenede tiltak og overf	68 544	126 600
<b>SUM DRIFTSKOSTNADER</b>	<b>6 835 145</b>	<b>7 311 917</b>
<b>DRIFTSRESULTAT</b>	<b>-788 300</b>	<b>-1 150 917</b>
Annen finansinntekt	-15	0
Annen rentekostnad	450	5 900
Annen finanskostnad	198	0
<b>RESULTAT AV FINANSPOSTER</b>	<b>-663</b>	<b>-5 900</b>
<b>ÅRSRESULTAT</b>	<b>-788 963</b>	<b>-1 156 817</b>





# Stolte øyeblikk



# Lønnspolitikk

## Hva er lønnspolitikk?

Lønnspolitikk formuleres som et policydokument. Lønnspolitikken er et styringsdokument og ikke en avtale som gir de ansatte rettigheter. Lønnspolitikk bør bygge på en analyse av mål- og strategiplaner i virksomheten og inngå i lønnsfastsettelsen i virksomheten. Den bør være generell og kortfattet, men gi tydelige signaler om hva som er ønsket adferd og kompetanse og hvordan dette vurderes lønnsmessig.

Skal lønnspolitikken virke etter hensikten må den ha en tydelig plass på arbeidsplassen, være kjent og forstått av alle og inngå i lederopplæring og introduksjon av nyansatte.



*Stolte øyeblikk*





# Hvorfor lønnspolitikk?

Lønnspolitikk er et godt virkemiddel til å unngå tilfeldige lønnsforskjeller og lønnsfastsetting samtidig som det er et styringsverktøy.

Lønnspolitikken er et av flere forhold som danner grunnlag for ledernes fastsetting av mål for den enkelte medarbeider. Det å sette mål, stille krav og vurdere arbeidsprestasjoner kan gjøres gjennom samtaler med den enkelte. Det er viktig at leder i slike samtaler er konstruktiv og tydelig på hva som er bra og hva som kan bli bedre. Gjennom dette vet medarbeider hva som gir lønnsmessig uttelling i virksomheten.



*Stolte øyeblikk*



# Hvordan utarbeide en lønnspolitikk?

Lønnspolitikken skal utarbeides i samarbeid med de ansattes representanter i virksomheten. Utgangspunktet kan være at arbeidsgiver og ansattes representanter hver for seg forbereder noen tanker om ønsket lønnspolitikk før utarbeidelse starter.

Arbeidet bør ta utgangspunkt i virksomhetens visjon/strategi/formålsparagraf og lignende. Sammenhengen mellom dette og den enkeltes arbeidsinnsats kan gi bedre forståelse av sammenhengen mellom virksomheten, arbeidsinnsatsen og lønn.



*Stolte øyeblikk*



# Hvordan utarbeide en lønnspolitikk?

Aktuelle tema å vurdere kan være;

- Hva er vårt særpreg?
- Hva er viktig for vår virksomhet?
- Hva vil vi i fremtiden?
- Hvem er våre kunder/brukere og konkurrenter/oppdragsgivere?
- Hva er våre produkter/tjenester?
- Hvilken type medarbeidere ønsker virksomheten å tiltrekke seg?
- Hva må hver enkelt gjøre for å nå de målene virksomheten har satt seg?
- Hvilke forhold skal kunne medføre lønnsendringer?

**Gjennom diskusjon og vurderinger vil man kunne få inspirasjon til utforming.**



*Stolte øyeblikk*



# Hvordan utarbeide en lønnspolitikk?

Dersom det ikke lykkes å bli helt enige, er det arbeidsgivers konklusjoner som gjelder.

Når lønnspolitikken er fastlagt, er det nyttig at det klargjøres hva som er arbeidsgivers lønnspolitikk og at det fremgår av dokumentet.

Lønnspolitikken bør integreres i den daglige ledelse. De aller fleste arbeidstakere arbeider i dag selvstendig. For at denne utviklingen skal fungere, blir det ekstra viktig at medarbeiderne har tydelige og relevante mål å arbeide mot, samt klare ansvarsforhold og gode rutiner.



*Stolte øyeblikk*

