

## Referat, bestyrelsesmøde

**Onsdag 8. december 2021, kl. 18.00 – 21.00**

Flintholm Svømmehal, 3. sal i klublokale

Fra bestyrelsen: Allan, Kim, Marianne, Bo, Otto, Peter, Jens, Katrine, Dorthe, Bolette, Martin og Lars

Gæster: Susanne og Jonas

Afbud: Bo, Dorthe

Referent: Lars

### 1. Godkendelse af budget for 2022 [\[til beslutning\]](#)

Bestyrelsen har modtaget et budgetnotat, opdelt i tre hovedafsnit. Et afsnit om budget 2022. Et afsnit med oplæg til ny lønmodel for de timelønnede og et afsnit om finansiering af underskud på budget og af den nye lønmodel. Derudover har bestyrelsen modtaget udspecificerede afdelingsbudgetter og samlende budgetter for hele klubben.

Det budgetterede underskud for 2022 er på t.kr. 886 inkl. besluttede projekter og tiltag og særlige ønsker/tiltag. Budgettet er udarbejdet med udgangspunkt i det samme aktivitetsniveau i de enkelte afdelinger som i 2021 – dvs. ingen netto og generel procentvis øgning af de aktivitetsrelaterede omkostninger.

De væsentligste årsager til underskuddet er, ud over de særlige ønsker/tiltag som udgør t.kr. 250, færre kontingenter i 1. halvår 2022 (eftervirkninger af corona og ledige pladser i Damsø), parasport og inklusionsprojekt t.kr. 135, øgede lønomkostninger i alle afdelinger og øgede øvrige personaleomkostninger i klubbens administration.

Egenkapitalen var ved årets start på 5,5 million. Bestyrelsen har tidligere besluttet (januar 2017), at størrelsen på egenkapitalen bør være på 4,5 – 5 millioner. Det forventede årsresultat for 2021 vil før særlige poster være et underskud på ca. t.kr. 500 – t.kr. 1.000.

Hermes Svømmefond er endelig lukket ned, og t.kr. 575 er overført til HSK i november 2021, og påvirker likviditeten og årsresultat tilsvarende. Det vil sige, at et forventet årsresultat efter særlige poster vil være på ca. t.kr. -500 (altså underskud). Der er dog store forbehold for de tal, da der i år er mange særlige poster, som vi pt. er ved at få bogført helt på plads.

I tillæg til det fremlagte budget for klubben diskuterede bestyrelsen et forslag om en ændring og opdatering af måden og niveauet, hvormed vi aflønner vores timelønnede.

Klubben er i efteråret 2021 blevet ramt af mangel på timelønnede medarbejdere til at undervise og træne vores hold. Svømmeskolen er som den største afdeling derfor hårdest ramt, men de andre afdelinger er også påvirket. Lige nu er klubbens svømmeskole således ramt af højere vikardækning, flere aflysninger og deraf afledt lavere kvalitet i undervisningen. Det er yderligere svært at besætte vagter fredag eftermiddag, fredag aften og i weekender.

Udviklingen har været undervejs i en længere periode, også før coronanedlukningen. Det er opfattelsen, at coronaperioden har skubbet til balancerne. Fordi klubben i en længere periode har arbejdet på at blive klar til åbning af den nye svømmehal i Ørestad i efteråret 2023 og forventet nye svømmehal på Papirøen i 2024, er der allerede igangsat en række initiativer for at fastholde og udvikle HSK som en "cool og attraktiv ungdomsarbejdsplads". Initiativer som dog alle er mere langsigtede af natur.

Bestyrelsen diskuterede yderligere om det var en idé, at fjerne aflønning for bassinprøver. Det er en vigtig forudsætning for jobbet, at der er styr på sikkerhed. Derfor måske fair ikke at aflønne særskilt herfor.

Bestyrelsen opfordrede til, så vidt muligt, at forsøge at samle alle uddannelseselementer i blokke, så de timelønnede trænere skulle færrest gange "ud af huset" og på uddannelse i klubben.

Spørgsmål fra bestyrelsen om lønningerne var øget tilstrækkeligt, samt om der i oplægget er indtænkt tilstrækkeligt med indsatsmuligheder og virkemidler. Fx kunne det overvejes at aflønne særlige haller med højere lønninger.

Bestyrelsen opfordrede også til, at det blev overvejet at arbejde med bonus, fx hvis du tager over tre vagter pr. uge, får du et ekstra tillæg. Bonus eller anerkendelse, som sættes ind på specialområder, hvor klubben har brug for handling.

Bestyrelsen fik uddybet tankerne bag styrkelse af administration og de planer og tanker, der er lagt ind i budgettet.

Bestyrelsen diskuterede, hvad argumenterne var bag den interne fordeling mellem afdelingerne og dermed klubbens pengestrøm. Klubbens økonomiske struktur er bygget op om, at der internt fordeles penge fra svømmeskolen til klubbens øvrige afdelinger. Konkurrenceafdelingen er den store modtager, hvor de mindre sportslige afdelinger får færre penge, men relativt de senere år, har øget deres budgetter. Fremadrettet er der ifb. med øgning af klubbens svømmetider og økonomi, et ønske fra bestyrelsen, at bredden prioriteres yderligere.

Lars gjorde opmærksom på, at der i det fremlagte budget for 2022 manglede lønomkostninger i vandpolo for ca. t.kr. 60. De vil blive indarbejdet i det reviderede budget, der fremlægges på næste bestyrelsesmøde.

Bestyrelsen godkendte, at der vælges en kombination af 10 % lønstigning med inkludering af betaling for frivilligtimer samt, at der indføres et weekendtillæg på 20 kr./t., samt at kontingenterne generelt øges med 10 % i klubben.

Bestyrelsen vil forud for næste bestyrelsesmøde gerne se følgende budgetudregninger:

- Budgetteret resultat for 2022, hvis den nye lønmodel indføres fuldt pr. 1/1, med en kontingentstigning på 10 % pr. 1/7 samt med øgede deltagerbetaling
- Estimeret 2023-resultat med en fuld indfaset kontingentstigning, en fuld indfaset ny lønmodel, nye deltagertakster på aktiviteter, normal tilmelding på svømmehold og ingen lukkede svømmehaller. Alle andre omkostnings- og indtægtsposter holdt uændrede.