

Überschrift 2.2 Verantwortlichkeit

1. Definition

Rechenschaftspflicht umfasst die Verpflichtung von Einzelpersonen oder Organisationen, ihre Aktivitäten und Entscheidungen gegenüber relevanten Interessengruppen transparent zu melden und im besten Interesse der Organisation und in Übereinstimmung mit den Statuten, Richtlinien und Verfahren der Organisation zu handeln. Sie beinhaltet, Verantwortung für Handlungen zu übernehmen und Ergebnisse transparent offenzulegen. Alle Leitungsgremien, das Management und die Mitarbeiter der Sportorganisation sind für ihren Verantwortungsbereich rechenschaftspflichtig. Darüber hinaus beinhaltet Rechenschaftspflicht die Gewährleistung einer klaren Abgrenzung von Befugnissen, Verantwortlichkeiten und Aufgaben innerhalb der Organisation (siehe auch „Verantwortlichkeiten und Rollenklarheit“ 2.3), um das Verständnis der Rolle jedes Einzelnen zu erleichtern. Schließlich beinhaltet sie die Überwachung der Leistung einer Einzelperson oder eines Gremiums durch eine andere Stelle (siehe auch „Checks and Balances“ 1.7), was die Bereitstellung von Informationen oder Begründungen für Handlungen erforderlich macht. Klare Berichtsmechanismen und etablierte Kommunikationswege zwischen Gremien und Amtsträgern sind wesentliche Bestandteile der Rechenschaftspflicht.

2. Ideales Szenario

- NOK

Das Nationale Olympische Komitee (NOK) hat formelle Verfahren eingeführt, um seine Rechenschaftspflicht zu wahren, indem es den Interessengruppen regelmäßig über seine Aktivitäten berichtet und Transparenz gewährleistet. Wichtige Dokumente wie der jährliche Tätigkeitsbericht, Finanzberichte, institutionelle Informationen und Entscheidungen werden leicht zugänglich gemacht. Eine effiziente interne Kommunikation wird durch regelmäßige Team- und Sektorbesprechungen und die Verteilung von Sitzungsprotokollen erleichtert, was allen Ebenen der Organisation hilft, fundierte Entscheidungen zu treffen und Aufgaben effektiv auszuführen. Darüber hinaus unterstützt das NOK Sportverbände dabei, ihre Selbsterhaltungsfähigkeit zu verbessern.

Die Generalversammlung (GA), der Vorstand und die Geschäftsführung sind klar definiert und haben spezifische Rollen und Verantwortlichkeiten, wodurch eine transparente Rechenschaftsstruktur gewährleistet wird. Das Exekutivorgan berichtet direkt an die GA, während die Geschäftsführung von einem Generalsekretär oder CEO geleitet wird, der vom Vorstand ernannt wird und diesem Bericht erstattet. Diese Person ist für die Umsetzung der Entscheidungen der Leitungsgremien verantwortlich und wird vom NOC mit einer klaren Stellenbeschreibung eingestellt, hat jedoch kein Stimmrecht bei Sitzungen.

Die Gewaltenteilung zwischen Vorstand und Management ermöglicht eine unterstützende Beziehung. Der Vorstand legt auf Grundlage des von der Generalversammlung genehmigten strategischen Plans jährliche Ziele für das Management fest und bewertet die Leistung am Jahresende. Die Ergebnisse werden dem Präsidenten, dem Vorstand und den Mitgliedern über die Generalversammlung mitgeteilt.

- Föderation

Der Verband hat formelle Verfahren zur Gewährleistung der Rechenschaftspflicht eingeführt, darunter regelmäßige Berichte an die Interessenvertreter und die Verfügbarkeit wichtiger Dokumente und Entscheidungen. Eine effektive interne Kommunikation wird durch regelmäßige Team- und Sektorbesprechungen sowie die Verteilung von Sitzungsprotokollen erreicht, was allen Ebenen der Organisation hilft, fundierte Entscheidungen zu treffen und Aufgaben effizient auszuführen. Der Verband pflegt auch eine enge Beziehung zum Nationalen Olympischen Komitee (NOK), profitiert von dessen Unterstützung und trägt zu dessen Aktivitäten bei.

Die Generalversammlung (GA), der Vorstand und die Geschäftsführung agieren unabhängig voneinander und haben jeweils definierte Rollen und Verantwortlichkeiten. Diese Gewaltenteilung ermöglicht es dem Vorstand und der Geschäftsführung, eine unterstützende Beziehung aufrechtzuerhalten. Der Vorstand führt regelmäßige Beurteilungen der Vorstandsmitglieder durch und legt auf Grundlage des von der GA genehmigten strategischen Plans jährliche Ziele für die Geschäftsführung fest. Die Leistung wird am Ende des Jahres bewertet und die Ergebnisse werden dem Präsidenten, dem Vorstand und den Mitgliedern über die GA mitgeteilt.

Die operative Leitung obliegt einer Person in der Position des Generalsekretärs, CEO oder einer Person in ähnlicher Funktion, die vom Vorstand ernannt wird und diesem Bericht erstattet. In dieser Funktion ist bei den Sitzungen des Leitungsgremiums des NOC jedoch kein Stimmrecht vorhanden.

3. Risiken

- NOK

- Missmanagement des NOC
- Korruption und Betrug
- Konzentration der Macht auf eine Person oder ein Gremium, möglicherweise ohne gegenseitige Kontrolle
- Schwierige Beziehungen und unklare Aufgabenverteilung zwischen Vorstand und Geschäftsführung mit negativen Folgen. Dies führt zu einem ständigen Machtkampf zwischen Vorstand und Geschäftsführung.
- Keine Möglichkeit der Kontrolle oder Aufsicht.
- Schlechte Leistung der Mitarbeiter, Freiwilligen und der Organisation als Ganzes.
- Fehlende strategische Entwicklung (Einzelpersonen entscheiden über Prioritäten statt Vorstand oder Hauptversammlung).
- Überproportionaler Einfluss des Vorstandes auf die Geschäftsführung.
- Machtlose Mitgliedschaft oder lediglich symbolische Generalversammlung (ohne Befugnis zur Überwachung oder Kontrolle) und folglich mangelnde Verantwortung der Mitglieder für die Strategie.
- Mangelnde Unterstützung und Kommunikation gegenüber den Mitgliedsverbänden.

- Verband

- Missmanagement des Verbandes.

- Korruption und Betrug.
- Konzentration der Macht auf eine Person oder ein Gremium, möglicherweise ohne gegenseitige Kontrolle.
- Fehlende Einhaltung der Regeln und Werte des NOC.
- Schwierige Beziehungen und unklare Aufgabenverteilung zwischen Vorstand und Geschäftsführung mit kontraproduktiven Ergebnissen. Dies führt zu einem ständigen Machtkampf zwischen Vorstand und Geschäftsführung.
- Keine Möglichkeit der Kontrolle oder Aufsicht.
- Schlechte Leistung der Mitarbeiter, Freiwilligen und der Organisation als Ganzes.
- Fehlende strategische Entwicklung (Einzelpersonen entscheiden über Prioritäten statt Vorstand oder Generalversammlung) .
- Überproportionaler Einfluss des Vorstandes auf die Geschäftsführung.
- Machtlose Mitgliedschaft oder lediglich symbolische Generalversammlung (ohne Befugnis zur Überwachung oder Kontrolle) und folglich mangelnde Verantwortung der Mitglieder für die Strategie.

4. Instrumente und Schlüsselemente

<i>Instrumente</i>	<i>Wichtige Elemente</i>
Interne Governance-Struktur (kann Teil der Satzung oder der Geschäftsordnung sein):	<ul style="list-style-type: none"> • Klare Aufgaben- und Verantwortungsteilung zwischen Mitgliederversammlung, Vorstand und Geschäftsführung (zB Verwaltungsrat). • Klare Gewaltenteilung zwischen Vorstand und Geschäftsführung (zB Verwaltungsrat). • Interne Kontrollmaßnahmen. • Kooperationsvereinbarungen zwischen Vorstand und Geschäftsführung (z. B. gemeinsame Sitzungen). • Rechenschaftspflichtmaßnahmen des Managements gegenüber dem Vorstand. • Rechenschaftspflicht des Vorstandes gegenüber den Mitgliedern (Generalversammlung). • Förderung von Effizienz und gutem Management. • Regelmäßige Beurteilung der verschiedenen Gremien, um sicherzustellen, dass Aufsicht und Kontrolle ausgeübt werden können. • Regelmäßige Berichterstattung über die Aktivitäten an die Gremien, die Aufsicht und Kontrolle ausüben sollen.
Leistungsbeurteilung des Vorstands	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Selbstbewertung des Vorstands als interne Kontrollmaßnahme (z. B. jährlich). • Selbstevaluierung durch jedes Vorstandsmitglied. • Bericht eines unabhängigen Gremiums (z. B. Wirtschaftsprüfungsgesellschaft). • Präsentation vor allen relevanten Stakeholdern (z. B. Präsident, Vorstand, GA).

	<ul style="list-style-type: none"> • Austausch mit Vorstandsmitgliedern, um die Leistung des Vorstands zu verbessern.
<p>Unterstützende Strategie für die Mitgliedschaft:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Repräsentativität der Mitglieder im Vorstand und allen Gremien der Sportorganisation. • Rechte und Pflichten der Mitglieder und der Organisation gegenüber den Mitgliedern. • Strategie zur Unterstützung der Mitglieder als Bottom-up-Prozess zur Stärkung der gesamten Organisation . • Verfahren zur Erhöhung der Transparenz und Rechenschaftspflicht (z. B. klare Kommunikationskanäle, Politik der offenen Tür usw.). • Strategiegerechte Finanzierungsregelungen. • Personelle Ressourcen (z. B. verantwortliche Mitarbeiter) zur Umsetzung der Strategie. • Nach außen wirksame und transparente Kommunikation .

5. Beispiele guter Praxis

Beispiel „Interne Governance-Struktur“

Organisation: Französischsprachiger Gymnastik- und Fitnessverband (FFG) – Belgien

Beschreibung: Die Führung der FFG ist um drei Hauptorgane organisiert: die Generalversammlung, den Vorstand und den Exekutivausschuss. Jedes dieser Organe hat klar definierte Rollen, Pflichten und Kompetenzen, die in den Statuten und internen Vorschriften der FFG festgelegt sind. Diese Vorschriften legen die Definition, die Hauptaufgaben, die Verantwortlichkeiten und die Befugnisse jedes Organs sowie seine Zusammensetzung und zusätzliche organisatorische Einzelheiten wie Sitzungsvereinbarungen fest. Insbesondere bietet eine Tabelle mit den Befugnissen jedes Organs einen umfassenden Überblick über dessen Zuständigkeiten, einschließlich Haushalts- und Strategieentscheidungen. Die Verfahren betonen auch die entscheidende Rolle des Exekutivausschusses, der als Bindeglied zwischen dem Vorstand und der Geschäftsführung fungiert, indem er Beratung anbietet und Vorstandssitzungen vorbereitet und so eine starke Zusammenarbeit zwischen den Gremien gewährleistet.

Weitere Informationen: [Regelung und Status](#) | [Fédération francophone de Gymnastique \(ffgym.be\)](http://Fédération francophone de Gymnastique (ffgym.be))

Beispiel „Interne Governance-Struktur“ (als Teil der Satzung)

Organisation : Union Cycliste International (UCI)

Beschreibung: Die interne Führungsstruktur der UCI besteht aus drei Hauptorganen: dem Kongress (der als Generalversammlung fungiert), dem Management Committee (das als Vorstand fungiert) und dem Exekutivkomitee. Die Rollen und Verantwortlichkeiten dieser Organe sind in der Verfassung der UCI festgelegt, die als Statuten der Organisation fungiert. Das Management Committee führt Kongressentscheidungen aus, erlässt Vorschriften, vergibt Austragungsrechte für Weltmeisterschaften und ernennt den Generaldirektor der UCI, der die Verwaltung überwacht. Das Management Committee besteht aus 18 Mitgliedern – darunter der UCI-Präsident, 11 vom Kongress gewählte Mitglieder, die fünf Präsidenten der Kontinentalverbände und der Präsident der Athletenkommission – und wird von einem

Exekutivkomitee unterstützt, das aus dem Präsidenten und vier Vizepräsidenten besteht und dringende Angelegenheiten behandelt, die sofortige Aufmerksamkeit erfordern. Alle Entscheidungen des Exekutivkomitees müssen vom Management Committee ratifiziert werden. Das Management Committee erstellt einen Jahresbericht für den Kongress, der genehmigt werden muss, um den Vorstand zu entlasten. Darüber hinaus unterbreiten verschiedene Kommissionen dem Management Committee strategische und regulatorische Vorschläge, die jeweils durch spezifische Aufgabenbereiche definiert sind, wie beispielsweise der Professional Cycling Council (PCC), der Vertreter der wichtigsten Interessenvertreter des professionellen Radsports umfasst. Die UCI unterhält außerdem eine eigene Registerkarte „Governance“ unter „Inside the UCI“, um die Transparenz und Übersicht über ihre Governance-Struktur zu erleichtern.

Weitere Informationen: [Vorschriften | UCI](#) ; [UCI - Governance | UCI-](#)

Beispiel „Leistungsbeurteilung des Vorstands“ und „Unterstützende Strategie gegenüber der Mitgliedschaft“

Organisation: Nationales Olympisches Komitee der Niederlande (NOC*NSF)

Beschreibung: Der Vorstand des NOCNSF führt regelmäßig einen Selbstbewertungsprozess durch, dessen Ergebnisse transparent auf seiner Website veröffentlicht werden. Diese Selbstbewertung liefert nicht nur eine Gesamtbewertung der Leistung des Vorstands, sondern legt auch spezifische Prioritäten fest, die darauf abzielen, die laufende Rechenschaftspflicht aufrechtzuerhalten und Verbesserungen voranzutreiben. Durch die Festlegung dieser Prioritäten stellt der Vorstand sicher, dass seine Maßnahmen mit seinen strategischen Zielen übereinstimmen und die Erwartungen seiner Stakeholder erfüllen. Darüber hinaus hat das NOCNSF klare Zulassungsvoraussetzungen für neue Mitglieder festgelegt und die Kriterien dargelegt, die potenzielle Mitglieder erfüllen müssen, um der Organisation beizutreten. Dieser strukturierte Ansatz trägt dazu bei, die Integrität und Wirksamkeit des Vorstands aufrechtzuerhalten und sicherzustellen, dass neue Mitglieder gut mit den Standards und Zielen der Organisation übereinstimmen.

Weitere Informationen:

[Vorstandsmitglieder von NOC*NSF - NOCNSF](#)

[Zulassungsvoraussetzungen für Mitglieder NOC*NSF - NOCNSF](#)

Beispiel „Interne Governance-Struktur“

Organisation: Badminton World Federation

Beschreibung: Die Governance-Struktur der Badminton World Federation (BWF) ist im Abschnitt „Überblick – Wie wir regieren und berichten“ unter der Registerkarte „Governance“ auf der Website des Verbands ausführlich beschrieben. Dieser Abschnitt bietet eine umfassende Beschreibung des Governance-Rahmens des Verbands, einschließlich der Rollen und Verantwortlichkeiten seiner verschiedenen Einheiten: der Jahreshauptversammlung (die als Generalversammlung fungiert), des Rates (der als Vorstand fungiert), des Vorstands und der verschiedenen Ausschüsse und Kommissionen. Er enthält klare Erklärungen zur Funktionsweise und Funktion jedes Gremiums innerhalb des Verbands. Darüber hinaus enthält der Abschnitt direkte Links zu relevanten Bestimmungen in den internen Vorschriften und Statuten des BWF sowie zu wichtigen Entscheidungen des Rates und der

Generalversammlung, um Transparenz und einfachen Zugriff auf wichtige Governance-Informationen zu gewährleisten.

Weitere Informationen:

[1.2.1 - Richtlinien für die Verfahrensweise der Ausschüsse des Exekutivrats 14112022.pdf \(bwf.sport \)](#)

[Übersicht | BWF Corporate \(bwfbadminton.com\)](#)

6. Schritte zum nächsten Level

• **NOK:**

Zur Ebene 2 ★★ „Beginnend“	Zur Ebene 3 ★★★ "Entwicklung"	Zur Ebene 4 ★★★★★ "Gegründet"	Zur Stufe 5 ★★★★★ "Eingebettet"
<ul style="list-style-type: none"> Überprüfen und klären Sie die Governance-Regelungen während einer Vorstandssitzung, indem Sie die Satzung der Organisation prüfen, sich über bestehende Rechenschaftspflichten informieren und die Rollen, Verantwortlichkeiten und Aufgaben der Vorstandsmitglieder klar und schriftlich definieren, um sicherzustellen, dass jeder sich seiner Pflichten und Ziele bewusst ist. Stellen Sie sicher, dass bei internen Besprechungen Protokolle erstellt 	<ul style="list-style-type: none"> Definieren und listen Sie die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Vorstands und der Geschäftsführung klar auf und geben Sie an, welche Stelle für welche Aufgabe verantwortlich ist. Erstellen Sie einen Leitfaden, der darlegt, welche Entscheidungen dem Vorstand vorbehalten sind und welche von der Geschäftsführung getroffen werden können, um eine effektive Unternehmensführung sicherzustellen. Nehmen Sie standardisierte Formulare für 	<ul style="list-style-type: none"> Bewerten Sie Ihr internes Governance-System, um eine klare Abgrenzung der Verantwortlichkeiten und eine klare Aufgabenteilung zwischen Vorstand und Geschäftsführung sicherzustellen. Integrieren Sie Mechanismen zur Gewährleistung der Rechenschaftspflicht (z. B. regelmäßige Berichterstattung, klare Verantwortlichkeiten). Entwickeln Sie die Strategie der Organisation weiter, um Vision, Mission, Werte und Kernziele mit 	<ul style="list-style-type: none"> Überprüfen und verfeinern Sie Ihr internes Governance-System regelmäßig, um eine klare Aufgabenteilung zwischen Vorstand und Geschäftsführung sicherzustellen. Integrieren Sie Rechenschaftsmechanismen (z. B. regelmäßige Berichterstattung, klare Verantwortlichkeiten). Stellen Sie sicher, dass diese Regelungen in Ihren internen Vorschriften klar definiert sind, die auf Ihrer Website öffentlich zugänglich sein sollten.

<p>werden, in denen Diskussionen, Entscheidungen und Aktionspunkte festgehalten werden. Teilen Sie den Mitgliedern wichtige Entscheidungen mit, um gemeinsame, organisierte und nachvollziehbare Vorgehensweisen zu fördern.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stellen Sie sicher, dass jemand für die Umsetzung der Maßnahmen verantwortlich ist, und erstellen Sie einen Zeitplan und einen Plan für die Umsetzung. • Besprechen Sie während einer Vorstandssitzung die möglichen Maßnahmen, die Ihre Organisation ergreifen könnte, um die Aktivitäten der Mitgliedsorganisationen zu unterstützen (z. B. Brainstorming zu umsetzbaren Strategien und Bewertung ihrer Durchführbarkeit und Auswirkung auf die Stakeholder). 	<p>Berichte, Tagesordnungen und Protokolle von Vorstands- und Managementsitzungen an, um den Dokumentationsprozess zu optimieren und Konsistenz über alle Sitzungen hinweg sicherzustellen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stellen Sie Ihren Mitgliedern Berichte über die wichtigsten Sitzungen Ihrer Organisation zur Verfügung, um das Vertrauen zu stärken und die Beteiligten rechtzeitig über wichtige Entscheidungen und Diskussionen zu informieren. • Machen Sie das Governance-Format und die aktuellen Führungskräfte Ihrer Organisation öffentlich, um die Transparenz zu erhöhen. • Beginnen Sie mit der Ausarbeitung von Richtlinien, die den Mitgliedsorganisationen und Interessengruppen klar darlegen, 	<p>einem klarer Zeitplan und wichtige Leistungsindikatoren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führen Sie ein Tool zur Selbstbewertung der Effektivität des Vorstands ein, das mindestens einmal während der jeweiligen Amtszeit durchgeführt werden soll. • Bieten Sie dem Vorstand und dem Managementteam Einführung, Schulung und kontinuierliche Weiterentwicklung hinsichtlich ihrer Rollen und Verantwortlichkeiten. • Berücksichtigen Sie die Teilnahme von Mitgliedern der Geschäftsführung an relevanten Themen der Vorstandssitzung. • Stellen Sie dem Präsidenten (und den Generalsekretären) Formulare oder eine Vorlage zur Verfügung, damit diese der jährlichen Generalversammlung 	<ul style="list-style-type: none"> • Definieren Sie die Rolle des Generalsekretärs oder des Geschäftsführers in Vorstandssitzungen und stellen Sie sicher, dass bei Bedarf auch andere relevante Mitglieder der Geschäftsführung einbezogen werden. • Führen Sie Verfahren ein, die es dem Vorstand ermöglichen, Themen unabhängig von den Präferenzen des Managements zu beraten und Entscheidungen im besten Interesse der Organisation zu treffen. • Entwickeln Sie einen robusten Selbstbewertungsprozess für die Effektivität des Vorstands, der jährlich durchgeführt wird und dessen Ergebnisse in einem Bericht eines unabhängigen Ausschusses, beispielsweise des Prüfungsausschusses,
---	---	---	--

<ul style="list-style-type: none"> Informieren Sie die Mitglieder über alle Aktualisierungen, die sie und ihre Aktivitäten betreffen könnten und für ihre Entscheidungsfindung relevant sind. 	<p>wie die Organisation mit bestimmten Problemen umgeht.</p> <ul style="list-style-type: none"> Sorgen Sie für einen klaren und transparenten Prozess für Wahlen, Ernennungen, Auswahlen und Kooptierungen. Verabschieden Sie eine allgemeine Strategie, um Ihre wichtigsten Mitgliedsorganisationen bei ihren Aktivitäten zu unterstützen, und identifizieren Sie Verbände, die in der Lage sind, mit Ihrer Organisation und untereinander zusammenzuarbeiten. Bitten Sie die Mitglieder bei der Entwicklung dieser Strategie um Input und Feedback. Bestimmen Sie einen Mitarbeiter, der für die Beziehungen zu den Mitgliedsorganisationen verantwortlich ist. Diese Person dient als Kontaktperson für Verbände, 	<p>ung über die Leistung des Vorstands berichten können.</p> <ul style="list-style-type: none"> Veröffentlichen Sie die Bestimmungen zur Festlegung eines klaren und transparenten Prozesses für Wahlen, Ernennungen, Auswahlen und Kooptierungen. Entwickeln und stellen Sie Formulare für die Berichterstattung gegenüber Stakeholdern über Ihre internen Meetings sowie externen Aktivitäten/Engagements bereit. Identifizieren Sie Mechanismen, um die Verbreitung von Informationen, Updates und wichtigen Entscheidungen an die Stakeholder zu optimieren und das Bewusstsein für interne und externe Aktivitäten zu fördern. Verfeinern Sie Ihre allgemeine Strategie, um alle Mitgliedsorganisat 	<p>zusammengefasst und während der Vorstandssitzungen besprochen werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> Bieten Sie dem Vorstand und der Geschäftsführung kontinuierlich Einführungen, Schulungen und Weiterbildungen zu ihren Rollen und Verantwortlichkeiten an. Sorgen Sie für umfassende und leicht zugängliche Berichte aller Aktivitäten, die auf das Verständnis der Stakeholder zugeschnitten sind. Fördern und verbreiten Sie diese Dokumente rechtzeitig, um sicherzustellen, dass die Stakeholder von diesen Dokumenten Kenntnis haben. Veröffentlichen Sie die Bestimmungen zur Festlegung eines klaren und transparenten Prozesses für Wahlen, Ernennungen, Auswahlen und Kooptierungen.
--	---	---	---

	<p>Konföderationen, Clubs usw. und erleichtert die Kommunikation und Koordination zwischen der Organisation und ihren verschiedenen Mitgliedsorganisationen.</p>	<p>ionen zu unterstützen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestimmen Sie einen Mitarbeiter, der für die Unterstützung/Hilfeleistung für Mitgliedsorganisationen zuständig ist. • Bauen Sie Partnerschaften mit externen Organisationen auf, um die Unterstützung für die Bemühungen der Mitgliedsorganisationen zu stärken. • Bewerten Sie, wie Verbände derzeit in Ihrer Organisation vertreten sind, und überlegen Sie, wie Sie die Situation verbessern können. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bestimmen Sie einen engagierten Mitarbeiter, der für die Unterstützung der Mitgliedsorganisationen verantwortlich ist, und stellen Sie sicher, dass die Mitgliedsorganisationen über diese Position informiert sind und diese Person problemlos kontaktieren können. • Bewerten und verfeinern Sie Ihre übergreifende Strategie, um alle Mitgliedsorganisationen zu unterstützen. • Bewerten Sie die aktuelle Vertretung der Mitgliedsorganisationen in Ihrer Organisation und ergreifen Sie Maßnahmen, um Vertreter zu ermutigen, sich auf Positionen im Vorstand und anderen Beratungsgremien zu bewerben. • Stellen Sie sicher, dass alle Verbände über die mögliche Unterstützung
--	--	---	--



			<p>informiert sind, die Ihre Organisation ihnen bieten kann (z. B. indem Sie einen klaren Überblick über die verschiedenen Dienste mit verantwortlichen Mitarbeitern und öffentlich verfügbaren Kontaktdaten bereitstellen). Überlegen Sie, wie Sie eine regelmäßige Interaktion zwischen Ihrer Organisation und den Verbänden fördern können.</p>
--	--	--	--

• **Verbände:**

<p>Zur Ebene 2 ★★ „Beginnend“</p>	<p>Zur Ebene 3 ★★★ "Entwicklung"</p>	<p>Zur Ebene 4 ★★★★ "Gegründet"</p>	<p>Zur Stufe 5 ★★★★★ "Eingebettet"</p>
<ul style="list-style-type: none"> Überprüfen und klären Sie die Governance-Regelungen während einer Vorstandssitzung, indem Sie die Satzung der Organisation prüfen, sich über bestehende Rechenschaftspflichten informieren und die Rollen, Verantwortlichkeiten und Aufgaben der Vorstandsmitglieder klar und schriftlich definieren, um sicherzustellen, dass jeder sich seiner Pflichten und Ziele bewusst ist. Stellen Sie sicher, dass bei internen Besprechungen Protokolle erstellt werden, in denen Diskussionen, Entscheidungen und Aktionspunkte festgehalten werden. Teilen Sie den Mitgliedern wichtige 	<ul style="list-style-type: none"> Definieren und listen Sie die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Vorstands und der Geschäftsführung klar auf und geben Sie an, welche Stelle für welche Aufgabe verantwortlich ist. Erstellen Sie einen Leitfaden, der darlegt, welche Entscheidungen dem Vorstand vorbehalten sind und welche von der Geschäftsführung getroffen werden können, um eine effektive Unternehmensführung sicherzustellen. Nehmen Sie standardisierte Formulare für Berichte, Tagesordnungen und Protokolle von Vorstands- und Managementsitzungen an, um den Dokumentationsprozess zu 	<ul style="list-style-type: none"> Bewerten Sie Ihr internes Governance-System, um eine klare Abgrenzung der Verantwortlichkeiten und eine klare Aufgabenteilung zwischen Vorstand und Management sicherzustellen. Integrieren Sie Mechanismen zur Gewährleistung der Rechenschaftspflicht (z. B. regelmäßige Berichterstattung, klare Verantwortlichkeiten). Berücksichtigen Sie die Teilnahme von Mitarbeitern/Mitgliedern der Geschäftsleitung an relevanten Themen der Vorstandssitzung. Stellen Sie Formulare für die Berichterstattung gegenüber Stakeholdern über Ihre internen und externen Aktivitäten bereit. 	<ul style="list-style-type: none"> Überprüfen und verfeinern Sie Ihr internes Governance-System regelmäßig, um eine klare Aufgabenteilung zwischen Vorstand und Geschäftsführung sicherzustellen. Integrieren Sie Rechenschaftsmechanismen (z. B. regelmäßige Berichterstattung, klare Verantwortlichkeiten). Stellen Sie sicher, dass diese Regelungen in Ihren internen Vorschriften klar definiert sind, die auf Ihrer Website öffentlich zugänglich sein sollten. Definieren Sie die Rolle des Generalsekretärs oder des Geschäftsführers in Vorstandssitzungen und stellen Sie sicher, dass bei Bedarf auch andere relevante Mitglieder der Geschäftsführung einbezogen werden.

<p>Entscheidungen mit, um gemeinsame, organisierte und nachvollziehbare Vorgehensweisen zu fördern.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stellen Sie sicher, dass jemand für die Umsetzung der Maßnahmen verantwortlich ist, und erstellen Sie einen Zeitplan und einen Plan für die Umsetzung. • Besprechen Sie während einer Vorstandssitzung die möglichen Maßnahmen, die Ihre Organisation ergreifen könnte, um die Aktivitäten der Mitgliedsorganisationen zu unterstützen (z. B. Brainstorming zu umsetzbaren Strategien und Bewertung ihrer Durchführbarkeit und Auswirkung auf die Stakeholder). • Informieren Sie die Mitglieder über alle Aktualisierungen, die sie und ihre Aktivitäten betreffen könnten und für ihre 	<p>optimieren und Konsistenz über alle Sitzungen hinweg sicherzustellen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stellen Sie Ihren Mitgliedern Berichte über die wichtigsten Sitzungen Ihrer Organisation zur Verfügung, um das Vertrauen zu stärken und die Beteiligten rechtzeitig über wichtige Entscheidungen und Diskussionen zu informieren. • Machen Sie das Governance-Format und die aktuellen Führungskräfte Ihrer Organisation öffentlich, um die Transparenz zu erhöhen. • Sorgen Sie für einen klaren und transparenten Prozess für Wahlen, Ernennungen, Auswahlen und Kooptierungen. • Verabschieden Sie eine allgemeine Strategie, wie Ihr Verband sowohl zu den Aktivitäten Ihrer 	<ul style="list-style-type: none"> • Stellen Sie dem Präsidenten Formulare oder eine Vorlage zur Verfügung, damit er der Generalversammlung jährlich über die Leistung des Vorstands berichten kann. • Führen Sie ein Selbstbewertungstool zur Beurteilung der Effektivität des Vorstands ein, das mindestens einmal während der jeweiligen Amtszeit durchgeführt werden soll. • Identifizieren Sie Mechanismen, um die Verbreitung von Informationen, Updates und wichtigen Entscheidungen an die Stakeholder zu optimieren und das Bewusstsein für interne und externe Aktivitäten zu fördern. Verfeinern Sie Ihre allgemeine Strategie, um alle Mitgliedsorganisationen zu unterstützen. • Veröffentlichen Sie die 	<ul style="list-style-type: none"> • Führen Sie Verfahren ein, die es dem Vorstand ermöglichen, Themen unabhängig von den Präferenzen des Managements zu beraten und Entscheidungen im besten Interesse der Organisation zu treffen. • Sorgen Sie für umfassende und leicht zugängliche Berichte aller Aktivitäten, die auf das Verständnis der Stakeholder zugeschnitten sind. Fördern und verbreiten Sie diese Dokumente rechtzeitig, um sicherzustellen, dass die Stakeholder von diesen Dokumenten Kenntnis haben. • Entwickeln Sie einen robusten Selbstbewertungsprozess für die Effektivität des Vorstands, der jährlich durchgeführt wird und dessen Ergebnisse in einem Bericht eines unabhängigen Ausschusses, beispielsweise des Prüfungsausschusses,
--	--	---	---

<p>Entscheidungsfindung relevant sind.</p>	<p>Mitglieder (Vereine) als auch zu den Aktivitäten des NOK und des Sportverbandes beitragen kann.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestimmen Sie einen Mitarbeiter oder Freiwilligen (z. B. ein Vorstandsmitglied), der für die Beziehungen zu Ihren Mitgliedern (Vereinen), dem NOK und Ihrem Sportverband verantwortlich ist. 	<p>Bestimmungen zur Festlegung eines klaren und transparenten Prozesses für Wahlen, Ernennungen, Auswahlen und Kooptierungen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verfeinern Sie Ihre allgemeine Strategie, um sowohl die Aktivitäten Ihrer Mitglieder (Vereine) als auch die Aktivitäten des NOK und des Sportverbandes zu unterstützen. <p>Listen Sie die strategischen Ziele des NOK auf, die mit Ihren strategischen Zielen übereinstimmen (z. B. während einer Vorstandssitzung).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Überlegen Sie, wie Ihr Verband derzeit im NOC vertreten ist (z. B. Kommissionen, Vorstand usw.), und überlegen Sie, wie Sie sich stärker an den Aktivitäten des NOC beteiligen können. • Erwägen Sie eine Zusammenarbeit mit anderen Verbänden, um Ihren Beitrag zu 	<p>zusammengefasst und während der Vorstandssitzungen besprochen werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stellen Sie sicher, dass alle Ihre Mitglieder (Vereine) über die mögliche Unterstützung informiert sind, die Ihr Verband ihnen bieten kann (z. B. indem Sie einen klaren Überblick über die verschiedenen Dienste mit verantwortlichen Mitarbeitern und Kontaktdaten bereitstellen). Überlegen Sie, wie Sie diese Interaktion regelmäßig fördern können. • Bestimmen Sie einen Mitarbeiter, der die Gesamtverantwortung für die Unterstützung Ihrer Mitglieder (Vereine) und für die Beziehungen zum NOK und Ihrem Sportverband trägt, und stellen Sie sicher, dass die Beteiligten über diese Stelle Bescheid wissen und diese Person problemlos
--	---	---	---

		<p>den Aktivitäten des NOK zu verbessern. Bestimmen Sie einen Mitarbeiter, der für die Unterstützung Ihrer Mitglieder (Vereine) und für die Beziehungen zum NOK und Ihrem Sportverband verantwortlich ist.</p>	<p>kontaktieren können.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bewerten und verfeinern Sie Ihre allgemeine Strategie für die direkte Zusammenarbeit mit Ihrem NOK und dem Sportverband. • Bewerten Sie, wie Ihr Verband derzeit im NOK vertreten ist, und überlegen Sie, wie Sie sich stärker an den NOK-Aktivitäten beteiligen können. Verabschieden Sie eine Strategie, um Vertreter Ihres Verbands zu ermutigen oder zu fördern, sich für Positionen im Vorstand des NOK zu bewerben und in anderen Gremien des NOK (z. B. Kommissionen) aktiv zu werden. • Erwägen Sie eine Zusammenarbeit mit anderen Verbänden, um Ihren Beitrag zu den Aktivitäten des NOK zu verbessern.
--	--	--	---