

Overskrift 4.2 Styresammensetning, demokratisk prosess og valg

1. Definisjon

Demokrati er et styringssystem som inkluderer alle kvalifiserte medlemmer av organisasjonen. I praksis implementeres denne styringen typisk gjennom et sett med valgte representanter (styret) som får mandat fra de stemmeberettigede medlemmene av generalforsamlingen. Valg er derfor en integrert del av et demokratisk system.

En demokratisk idrettsorganisasjon skal sikre at alle aktører har mulighet til å bidra til organisasjonens virksomhet og delta i de politiske prosessene, med hensyn til sin rolle og sin status i organisasjonen (medlem/observatør/interessenter). Selv om det eksisterer ulike demokratiske systemer, kan flere minimumsstandarder fastsettes, inkludert behovet for frie, regelmessige, transparente og rettfærdige valg, samt behovet for klart definerte roller, ansvar og kompetanse til de forskjellige organene i organisasjonen. som klare regler for hvordan interessenter kan involveres i disse organene.

Den demokratiske prosessen er nært knyttet til aspekter ved: «Ansvar og rolleklarhet» (2.3) og «Beslutningsprosesser» (4.3).

2. Ideell scenario

Organisasjonen har etablert og definert en klar sammensetning og sett med ansvar for sitt styre, inkludert valgte styremedlemmer samt muligheten for oppnevnte eller adjungerte eksperter. Rollene, ansvaret og kompetansen til alle styremedlemmene er klart definert og beskrevet. Styremedlemmer velges av stemmeberettigede medlemmer av organisasjonen under generalforsamlingen gjennom en rettfærdig og demokratisk prosess beskrevet i statuttene eller grunnloven. Utpekte eller adjungerte eksperter velges gjennom en åpen og transparent rekrutteringsprosess, er eksterne fra organisasjonen og velges ut fra deres kompetanse. En ansettelseskomisjon kan støtte disse prosessene som en uavhengig rådgivende komité for organisasjonen. I tillegg forutsettes regelmessig utskifting av styremedlemmer, for eksempel gjennom en begrensning av både lengden på et mandat og mulig fornyelse av mandatene. Tilgang for nye kandidater oppmuntres og tilrettelegges av introduksjons- og opplæringsprogrammer.

3. Risikoer

- Integritetsspørsmål (f.eks. interessekonflikter, korrupsjon ...).
- Ansettelser er basert på private/personlige interesser fremfor organisasjonens interesser.
- Omdømmehendelser/negativt offentlig bilde.
- Feilstyring/ineffektivitet.
- Styre uten strategisk veiledning/udyktig Styre/manglende kompetanse i Styre.
- Makten er i hendene på én eller et begrenset antall personer.
- Falske valg.
- Demokratisk underskudd.
- Mangel på involvering av interessenter fører til manglende støtte fra medlemmene.
- Manglende evne til å finne nye og riktige kandidater til verv i styret.
- Usikkerhet om ansvar når et problem oppstår.

- Styre som ikke representerer medlemskapet/mangel på mangfold.

4. Instrumenter og nøkkelementer

| Instrumenter | Nøkkelementer |
|--|--|
| Styrets strategi | <ul style="list-style-type: none"> • Leder eller president med nødvendig kompetanse til å lede styret. • Styrets sammensetning (valgte vs utpekte styremedlemmer) med en klar beskrivelse av roller, plikter og kompetanse til styremedlemmene (se Rollebeskrivelse av styremedlemmer under "Rulleklarhet"). • Klarhet i styrets rolle og ansvar kontra andre organer som ledelse og generalforsamling. • Faste og forhåndsbestemte periodegrenser for styremedlemmer (lengde på mandat og antall mulige gjenvalg). • Ordninger vedrørende godtgjørelse eller refusjoner. • Etterfølgerplanlegging for å oppmuntre nye kandidater, inkludert introduksjons- og opplæringsprogrammer for nye styremedlemmer. • Godkjenning av generalforsamlingen. • Fremme av likestilling og mangfold i styret og representativitet for medlemskapet. • Ivaretagelse av demokratiske prinsipper. |
| Oppnevning/innstilling/valgkomisjon | <ul style="list-style-type: none"> • Uavhengig kommisjon som gir råd til styret og/eller generalforsamlingen. • Tydelig beskrivelse av oppgaver og ansvar for denne kommisjonen (identifikasjon av nødvendige ferdigheter, ekspertise osv.). • Klare regler for sammensetningen av denne kommisjonen (med full respekt for uavhengighet). • Kommisjonen bør sette generalforsamlingen eller styret i stand til å ta en informert beslutning og velge/velge rett kandidat til stillingen. Det bør på ingen måte undergrave den demokratiske valgprosessen. |
| Valgprosess | <ul style="list-style-type: none"> • Klare prosedyrer for nominering av kandidater. • Rettidig kommunikasjon av kandidatene mot de stemmeberettigede medlemmene (med viktig informasjon som CV, tidligere mandater innen organisasjonen og andre mandater). • Rettferdig, tydelig og demokratisk avstemningsprosedyre. • Involvering av fullt medlemskap og beskrivelse av valgrettigheter for hvert medlem. • Mulig "screening" av kandidater av valgkomisjonen eller den etiske kommisjonen før valget. |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Mulighet for å klage (f.eks. til etisk kommisjon) ved uredelighet. • Generelle prinsipper som skal inngå i organisasjonens vedtekter/vedtekter. • Oppmuntre til likestilling og mangfold når det gjelder opprykk av kandidater til å stille til valg. |
|--|---|

5. Eksempler på god praksis

Eksempel «Styrestrategi» og «Ansettelsesutvalg»

Organisasjon: New Zealand Rugby Association

Beskrivelse: Det nasjonale rugbyforbundet i New Zealand har implementert en ny styrestrategi, som inkluderer en overgang til en struktur med tre valgte styremedlemmer, tre utnevnte styremedlemmer og tre nominerte styremedlemmer over en treårsperiode. Denne nye sammensetningen blander valgte, nominerte og utnevnte medlemmer, med nominerte styremedlemmer foreslått av provinsunioner eller New Zealand Māori Rugby Board og deretter utnevnt av tilsettings- og godtgjørelseskomiteen, fra og med den første utnevnelsen i april 2018. Strategien etablerer klare representasjonsregler, for eksempel å gi mandat at en av de nominerte styremedlemsstillingene skal innehas av en representant for Māori, som også automatisk fungerer som NZR-representant i New Zealand Māori Rugby Board.

Utnevnelses- og godtgjørelsespanelet er ansvarlig for å utnevne styremedlemmer og anbefale det maksimale årlige godtgjørelsesbeløpet for styremedlemmer og funksjonærer for behandling i den ordinære generalforsamlingen. Vedtektene definerer også klart prosedyrene for komiteen, så vel som dens dannelses og sammensetning (se 'Bylag 6' i vedtektene). Disse bestemmelsene omfatter også koblingen til de andre organene i organisasjonen, for eksempel når det skal gis skriftlig melding til administrerende direktør.

Ytterligere informasjon:

[New Zealand Rugby Board \(nzrugby.co.nz\)](http://nzrugby.co.nz)

[New Zealand Rugby Constitution \(nzrugby.co.nz\)](http://nzrugby.co.nz)

Eksempel «Styrestrategi», «Nominasjonskommisjon» og «Valgprosess»

Organisasjon: National Olympic Committee of Australia (AOC)

Beskrivelse: Sammensetningen og funksjonen til styret for den australske olympiske komité (AOC) er beskrevet i konstitusjonen. Styret er en blanding av oppnevnte, ex officio (IOC-medlemmer) og valgte medlemmer. Et av hovedmålene er å representere de forskjellige interessentene i AOC inkludert idrettsutøvere, IOC-medlemmer eller nasjonale forbund som har rett til å nominere én person til valget. I tillegg er stemmeprosessen også godt definert i grunnloven med et sett med praktisk informasjon om gjennomføringen av valget, inkludert beslutningsdyktighet, flertall og stemmeseddelsystem. Styrets oppgaver, makt og ansvar er også beskrevet i konstitusjonen spesielt når det gjelder åpenhet i møtet, konfidensialitet i diskusjonen og medlemmenes etiske oppførsel. I tillegg til bestemmelsene i vedtektene, har NOC også en "kultur-, godtgjørelses- og valgkomité". Et spesifikt charter angir oppgavene og ansvaret

til denne komiteen. Dette utvalget er blant annet ansvarlig for arveplanlegging og kultur (artikkel 2 i charteret). I denne forbindelse heter det at komiteen skal gjennomgå og gi råd til styret i organisasjonen om etterfølgerplanene for presidenten og for styret, men også for administrerende direktør, toppledelsen og ansatte.

Ytterligere informasjon:

[Styring | Australian Olympic Committee \(olympics.com.au\)](#)

[2019 AOC Culture Remuneration and Nomination Committee Charter.pdf \(olympics.com.au\)](#)

Eksempel "Valgprosess"

Organisasjon: Det internasjonale volleyballforbundet (FIVB)

Beskrivelse: Det internasjonale volleyballforbundet (FIVB) har etablert en svært detaljert prosess for sine interne valg. Spesielt fastsetter FIVB-forfatningen de generelle reglene som regulerer valg av administrasjonsstyret, av presidenten og kjønn i minoritetsmedlemmer i administrasjonsstyret. Det er verdt å merke seg at grunnloven foreskriver datoen for valget (i løpet av året for de olympiske sommerleker), varigheten av valgperioder samt personer som er kvalifisert for stillingen. For å sikre at avstemningen er rettferdig, bør kandidaturer sendes 6 måneder i forveien for å bli validert av et etikkpanel etter en sjekk av overholdelse av alle forutsetninger samt en integritetssjekk og gransking. Det er spesifikke regler for stillingen til presidenten. Det spesifiseres også hva oppfølgingen er dersom en kandidat ikke klarer å oppfylle forutsetningene eller bestå integritetssjekken. Videre beskriver dokumentet også prosessen som fører til valg av administrasjonsstyret av generalforsamlingene i de forskjellige konføderasjonene. I tillegg til grunnloven, har FIVB også vedtatt 'Regler for FIVB-kongressen' der valg finner sted. Knyttet til grunnloven spesifiserer dette dokumentet den praktiske organiseringen av valget, inkludert rekkefølgen av valg under møtet og valgprosedyren (kunngjøring, fordeling av stemmesedler, antall stemmesedler, etc.). Den minner også om valgsystemet: to runder bortsett fra hvis en kandidat får mer enn 50 % av stemmene i første runde.

Ytterligere informasjon: [Grunnlov og forskrifter – FIVB](#)

6. Trinn til neste nivå

| Til nivå 2 ★★ «Kommer frem» | Til nivå 3 ★★★ "Utvikler" | Til nivå 4 ★★★★ «Etablert» | Til nivå 5 ★★★★★ «Innebygd» |
|---|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Vurder under et styremøte profilen til kandidater som kan være en del av styret ditt. Diskuter potensielle roller og ansvar for | <ul style="list-style-type: none"> Definer spesifikke roller og ansvar for noen av styremedlemmene, inkludert som et minimum presidenten, kassereren og | <ul style="list-style-type: none"> Definer den spesifikke rollen og ansvaret til hvert av de valgte styremedlemmene. Gi en tydelig rollebeskrivelse | <ul style="list-style-type: none"> Definere eller avgrense den spesifikke rollen og ansvaret til hvert av de valgte styremedlemmene. Gi en tydelig |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>styremedlemmene dine .</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vedta grunnleggende regler for å regulere medlemskap i styret, inkludert begrensning av lengden på styreperioden. • Oppmuntre til organisering av en funksjonell valgprosedyre for noen av styrevervene dine. Vurder hvilke personer eller organisasjoner som har stemmerett. | <p>generalsekretæren .</p> <ul style="list-style-type: none"> • Foredle eller vedta reglene som regulerer styremedlemskapet, inkludert mandatets lengde og maksimalt antall valgperioder for et styremedlem. • Diskuter mulige kandidater til styreverv når styremedlemmer nærmer seg slutten av mandatet. • Vedta formelle regler for valg av styremedlemmer. Sørg for at styremedlemmer som et minimum velges av en utvalgt gruppe velgere. | <p>for alle medlemmer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inkluder beskrivelsen, oppgavene og ansvaret for hovedstyrevervene, som president, kasserer og generalsekretær i konstitusjonen /vedtektene. • Diskuter og vedta suksessplanleggingstrategien for presidenten og styret, inkludert oppmuntring av nye kandidater og oppdagelse av kandidater med visse ferdigheter og erfaring. Sikre regelmessig utskifting av styremedlemmer ved å begrense antall og lengde på valgperioder. • Vedta eller avgrens de formelle reglene for valg av styremedlemmer som gir stemmerett for alle kvalifiserte medlemmer. Beskriv den praktiske organiseringen av valgprosedyren for å sikre en rettferdig og demokratisk prosess. Vurder | <p>rollebeskrivelse for alle medlemmer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inkluder beskrivelse, oppgaver og ansvar for alle styremedlemmer i vedtektene/vedtektene eller de interne reglene som regulerer styrets prosedyrer. • Vurder regelmessig hvordan styret fungerer (f.eks. kompetanserevisjon) og definer områder der ekspertise mangler. Etter vurderingen, nominere eller cooptere relevante eksperter i styret. • Diskuter og vedta suksessplanleggingstrategien for presidenten og styret, inkludert oppmuntring av nye kandidater og oppdagelse av kandidater med visse ferdigheter og erfaring. Sikre regelmessig utskifting av styremedlemmer ved å begrense antall og lengde på valgperioder. Tilby introduksjons- og opplæringsprogrammer for nye styremedlemmer. |
|--|--|---|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p>muligheten for å opprette en valgkomité for å støtte denne prosessen.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Vedta eller finpusse reglene for kandidater til styreverv, inkludert interessekonflikter klæringer samt regler om innstilling av kandidater fra medlemmer. • Vurder muligheten for å opprette en valgkomité for å støtte valg- og ansettelsesprosessen. Vedta klare prosedyrer for sammensetning, rolle og ansvar for denne komiteen. • Vedta eller avgrens de formelle reglene for valg av styremedlemmer som gir stemmerett for alle valgbare medlemmer under generalforsamlingen. Inkluder disse reglene i organisasjonens vedtekter/vedtektene. Beskriv den praktiske organiseringen av valgprosedyren for å sikre en rettferdig og demokratisk prosess. Sikre at velgerne er klar over sine rettigheter og plikter. Vurder disse prosedyrene regelmessig. |
|--|--|--|--|



Support the Implementation of GOOD GOVERNANCE in Sport
-Edition 2024-



Co-funded by
the European Union