

Punkt 4

Forslag til årsmødebeslutning

God ledelsespraksis i DGI

Kapitel 1. Indledning

"God ledelsespraksis i DGI" skal give såvel retning som vejledning til hele DGI-organisationen. Den retter sig mod den politiske og administrative ledelse samt ansatte, folkevalgte og frivillige i landsorganisationen, og kan på tilsvarende vis være direkte rammesættende i landsdelsforeningerne. Endelig kan "God ledelsespraksis i DGI" være værdifuld inspiration for medlemsforeningerne i landsdelsforeningerne.

På samme måde som landsdelsforeningerne har tilsluttet sig DGI's formål, tilslutter de sig værdierne, principperne og grundholdningerne i "God ledelsespraksis i DGI."

God ledelsespraksis i DGI bygger som resten af DGI på to grundlæggende værdier: Humanistisk menneskesyn og demokratisk medleven. På dette grundlag har vi formuleret en fælles tilgang til ledelse/governance, som vil gøre os bedre rustet til at realisere DGI's formål.

Et humanistisk menneskesyn bygger på respekten for det enkelte menneskes ret til frit at udvikle sig i ansvarlighed. Det indebærer

- Respekt for det enkelte menneske og dets mulighed for at være med til at præge omverdenen
- Ret for alle til at udvikle sig i frihed under ansvar
- Anerkendelse af individets betydning og værdi

Demokrati vedrører organisationsform og beslutninger og mere end det. Demokrati er i høj grad også en omgangsform, en indstilling til arbejdet og opgaverne og en fælles holdning til, hvad der er god skik i organisationen.

Demokratisk medleven indebærer dialog, rummelighed og åbenhed. Den demokratiske medleven ligger til grund for alle beslutninger i DGI.

Al erfaring viser, at god tone og god ledelsespraksis generelt forandrer sig over tid. Hvad der var god tone for ti år siden, er det nødvendigvis ikke i dag. Derfor er god ledelsespraksis i DGI ikke en langstrakt strategi men udtryk for en norm, der følger og skal efterleves i tiden, og som i lighed med andre underliggende politikker bør efterses og eventuelt justeres med mellemrum. Det anbefales, at samtlige politikker på både administrativt og politisk plan gennemgås mindst hvert andet år med henblik på eventuelle justeringer.

Kapitel 2. Hvad er god ledelsespraksis?

God ledelsespraksis handler om værdier og holdninger til vores ledelsesgerning. Vi skal kunne stå til ansvar for de anvendte midler. Vi skal understøtte demokratisk medleven og modvirke indspisthed og fremme af egne økonomiske interesser, således at omverdenen kan have tillid til, at vi forvalter vores mandat, opgaver og betroede midler korrekt og ansvarsfuldt. God ledelsespraksis i DGI omfatter seks grundlæggende principper:

- Demokratisk medleven. Klare processer for udøvelse af indflydelse.
- Relevans. Tydelige formål og klar relevans af handlinger og ressourceforbrug.
- Tydelighed og fairness. Tydelige regler og rammer samt fair procedurer for opfølgning.
- Ansvarlighed. Klarhed om fordeling af og udøvelse af ansvar.
- Gennemsigtighed. Korrekt, præcis og tilgængelig information om beslutninger.
- Tillid. Tillid til DGI's arbejde, både internt og fra den omgivende verden. ➔

“

Det er samtalen og den gensidige forståelse og respekt, som er demokratiets væsen. Hvor dette glipper, vil man uvægerligt falde tilbage til magtkampen

Hal Koch

Relevante politikker, retningslinjer og aftaler

DGI's vedtægter

Rammeaftale med Kulturministeriet

DGI's brand

Politik for samarbejde mellem DGI og private virksomheder

Investeringspolitik

Rollefordeling mellem hovedbestyrelse og direktion

Forretningsorden for hovedbestyrelsen

Vilkår for arbejdet som HB-medlem

Honorarpolitik

Gaveregulativ - politisk

Politik for mangfoldighed og diversitet (endnu ikke udarbejdet)

Kommissorium for landsplansbaseret idræt

Kommissorium for landsdelsbaseret idræt

IT-sikkerhed i DGI

IT-politik for back up og genetablering af data

DGI's privatlivspolitik

Retningslinjer for deltagelse i studieture til udlandet

Rejsepolitik (endnu ikke udarbejdet)

Attestationspolitik

» Punkt 4. Forslag til årsmødebeslutning God ledelsespraksis i DGI

Kapitel 3. Demokrati og ledelse i DGI

God ledelsesskik handler om gennemsigtighed; at være åbne og transparente omkring processer og beslutninger overfor såvel interne som eksterne relationer og interessenter. Ved gennemsigtighed forstår vi klare processer, klart beslutningsgrundlag, tydelighed om beslutningskompetence og tydelig beslutning.

Vi lægger vægt på, at beslutningsprocesser i DGI er gennemsikkelige for såvel offentligheden som for frivillige, folkevalgte og medarbejdere i DGI. Personfølsomme oplysninger er fortrolige, men alle andre oplysninger er som udgangspunkt tilgængelige for offentligheden. Deltagelse i fortrolige forhandlingsforløb og lignende kan dog begrunde, at oplysninger ikke er tilgængelige. Evalueringer af DGI's arbejde er offentligt tilgængelige, forudsat at grundlaget for besvarelserne er repræsentativt og anonymiseret. Det kan være en mulighed, at kun hovedkonklusionerne er offentligt tilgængelige.

DGI har fuld åbenhed om:

- Honorarer til Hovedbestyrelsens medlemmer, herunder poster som den enkelte er udpeget til af Hovedbestyrelsen eller indstillet til af Hovedbestyrelsen og efterfølgende valgt til.
- Honorarer til idrætsledelser.
- Eksterne bestyrelsesposter og interne og eksterne tillidshverv for Hovedbestyrelsens medlemmer (herunder også poster uden for DGI's interesseområde).
- Andre vilkår for arbejdet som Hovedbestyrelsesmedlem: Telefon, IT m.v.
- Eksterne bestyrelsesposter og tillidshverv for Direktionens medlemmer.





Kapitel 4. Bæredygtig udvikling

DGI arbejder efter Verdensmålene, hvor de naturligt falder inden for rammerne af DGI's virke. Arbejdet skal indgå som en integreret del af organisationens daglige arbejde i de enkelte enheder.

I det daglige arbejder DGI både socialt, økonomisk og miljømæssigt ansvarligt.

▪ Socialt ansvar

Vi anerkender vores sociale ansvar og udvikler foreningsfællesskaber og idrætsstilbud, som er åbne og tilgængelige for alle borgere.

▪ Økonomisk ansvar

Vi modtager betydelige offentlige midler og har derfor særlig fokus på, at vores midler forvaltes effektivt, produktivt og med omtanke, så der skabes mest mulig værdi for det danske samfund inden for rammerne af vores formål. Vores interne systemer sikrer, at ingen kan bevilge økonomiske midler til sig selv. I DGI har alle mulighed for at give en fortrolig indberetning til den politiske ledelse eller til revisionen i tilfælde af mistanke om uregelmæssigheder.

▪ Miljømæssigt ansvar

Vi er miljøbevidste omkring vores ressourceforbrug. Vi arbejder for vores formål på en måde, som viser respekt for omgivelserne.



Kapitel 5. Mangfoldighed og diversitet

DGI ønsker at tiltrække kvalificerede kandidater til organisationens arbejde – det gælder for ansatte som for folkevalgte. DGI skal vedvarende have fokus på mangfoldighed og

diversitet og for at understrege betydningen heraf, skal der udarbejdes politik for området, der som minimum matcher den til enhver tid gældende rammeaftale med Kulturministeriet.

En mangfoldighedspolitik skal f.eks. forholde sig til køn, alder, etnisk oprindelse, handicap, seksuel orientering og religion.



Kapitel 6. Hovedbestyrelsens opgaver og ansvar

Hovedbestyrelsens opgave er at lede landsforeningen i tæt samarbejde med de 14 medlemmer, landsdelsforeningerne. Hovedbestyrelsens opgave og ansvar er også at skabe rammer og retning for Direktionen og administrationen primært på områderne idrætspolitik, strategi, udvikling, økonomi samt fokusområder og idrætsaktiviteter. Det er desuden Hovedbestyrelsens opgave og ansvar via Politisk Forum og Landsledelsen at understøtte ét DGI, så landsdelene og landsorganisationen optræder som et samlet hele med rum for den forskellighed, der udspringer af de regionale vilkår og muligheder, herunder landsdelsforeningernes størrelse, og at landsdelsforeningerne er selvstændige juridiske enheder.

Samarbejdet i og mellem ovennævnte fora og indbyrdes mellem de politisk valgte bygger som en af grundpillerne i DGI på tillid: Tillid til at den enkelte folkevalgte kan administrere og varetage opgaverne. Det er forventningen, at valgte til DGI's organer yder en personlig indsats for at løse opgaven. Varetager man i DGI flere valgte/udpegede funktioner på lands- og landsdelsplan, er det vigtigt at arbejde for DGI's helhed.

Hovedbestyrelsen har et særligt ansvar for at sikre, at der hele tiden fokuseres på en optimering af det organisationspolitiske og idrætspolitiske arbejde samt at foretage ►►

► Punkt 4. Forslag til årsmødebeslutning God ledelsespraksis i DGI

politiske prioriteringer. Men det skal ske i samarbejde med de politiske ledelser i landsdelsforeningerne. Formålet er at højne de idrætspolitiske ambitioner og have fokus på de politiske opgaver på tværs af organisationen som helhed. Hovedbestyrelsens opgave og arbejde er i øvrigt nærmere beskrevet i forretningsordenen.

■ Hovedbestyrelsens sammensætning

Det er af stor betydning, at Hovedbestyrelsen sammensættes, så der sikres den rette sammensætning af f.eks. idrætspolitiske, ledelsesmæssige, strategiske, økonomiske, kommunikations- og idrætsfaglige kompetencer. Der påhviler Hovedbestyrelsen et særligt ansvar for i samarbejde med landsdelsforeningerne at sikre tilstrækkeligt kvalificerede kandidater, så den samlede Hovedbestyrelse er relevant dækket ind rent kompetencemæssigt.

■ Valg til Hovedbestyrelsen

Alle har mulighed for at stille op til Hovedbestyrelsen. Det er hensigtsmæssigt, at kandidater er kendt i passende tid før årsmødets afholdelse med henblik på en bredere præsentation af kandidaterne på DGI's relevante platforme. Det er muligt at opstille på eget initiativ og ligeledes at indstille egnede kandidater, som dog på forhånd skal have accepteret indstillingen.

■ Evaluering

Hovedbestyrelsen gennemfører en årlig evaluering af arbejdet/samarbejdet i forbindelse med det årlige bestyrelsesseminar. Mindst hvert andet år gennemføres en bestyrelsesevaluering, som gennemføres med ekstern bistand. Formanden holder mindst en gang årligt møde med de enkelte Hovedbestyrelsesmedlemmer for at drøfte indsats og samarbejde.



Kapitel 7. Integritet og habilitet

Enhver folkevalgt eller ansat kan komme i en situation, hvor der kan være interessekonflikt eller spørgsmål om habilitet. Åbenhed er den bedste vej til at vurdere og efterfølgende afklare eventuelle habilitetsspørgsmål samt spørgsmål om eventuelle interessekonflikter. Enhver folkevalgt eller ansat har selv ansvaret for at orientere bestyrelse/ledelse om forhold, hvor vedkommende kan antages at være inhabil. Alle har i forbindelse med en konkret sagsbehandling ret til at rejse spørgsmål om habilitets- eller interessekonflikt i forhold til andre personer, der har deltaget i eller står foran at skulle deltage i sagsbehandlingen/drøftelsen.

Man kan hverken som folkevalgt eller ansat deltage i drøftelser eller beslutninger i sager, hvor man selv eller ens nærtstående familiemedlemmer og/eller nære venner har en personlig økonomisk interesse. Man kan ikke varetage formands- eller næstformandsposten i en bestyrelse, hvor et familiemedlem samtidigt er medlem af bestyrelsen.



Kapitel 8. Risikohåndtering

Som organisation er det væsentligt, at DGI arbejder med risikohåndtering på relevante områder. Det sker for at sikre organisationens robusthed samt materielle som immaterielle værdier bedst muligt i forbindelse med eventuelle kriser, uforudsete hændelser.

DGI's hovedbestyrelse