



Good governance i dansk idræt: Hvor gode er vi egentlig?

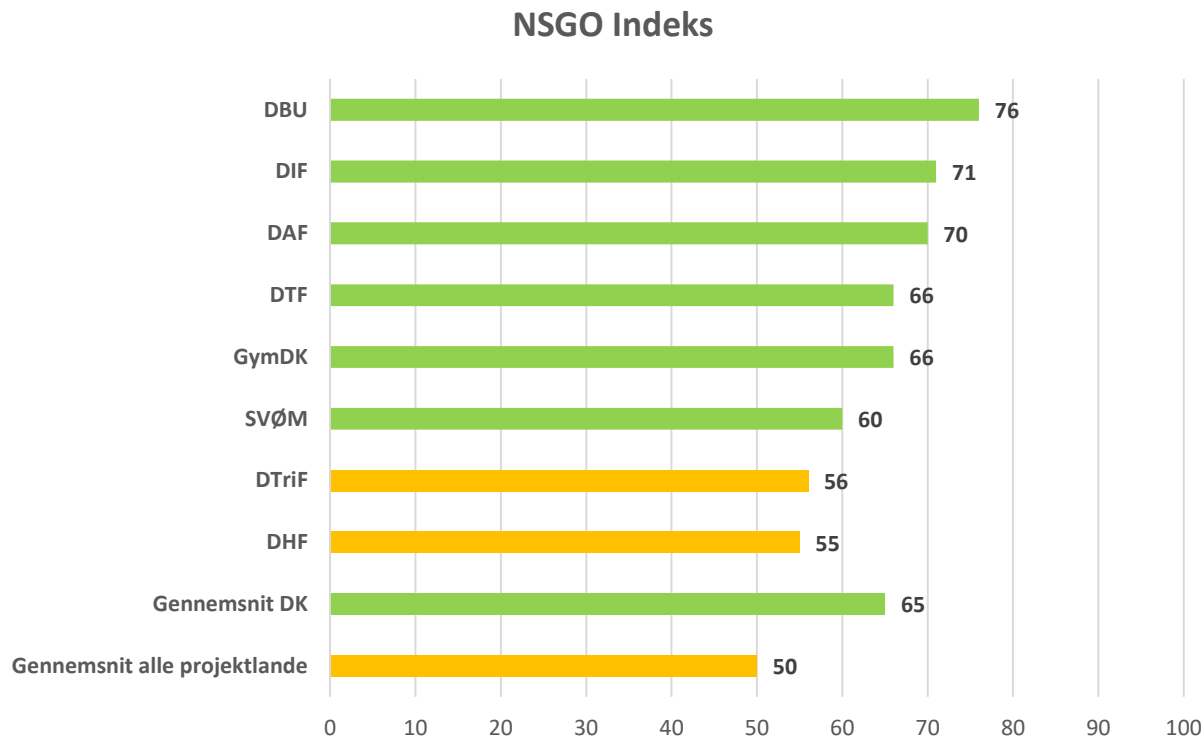
DBU, Brøndby
18/09/2018

Ph.D., analytiker
Jens Alm

GOOD GOVERNANCE I DANSK IDRÆT:

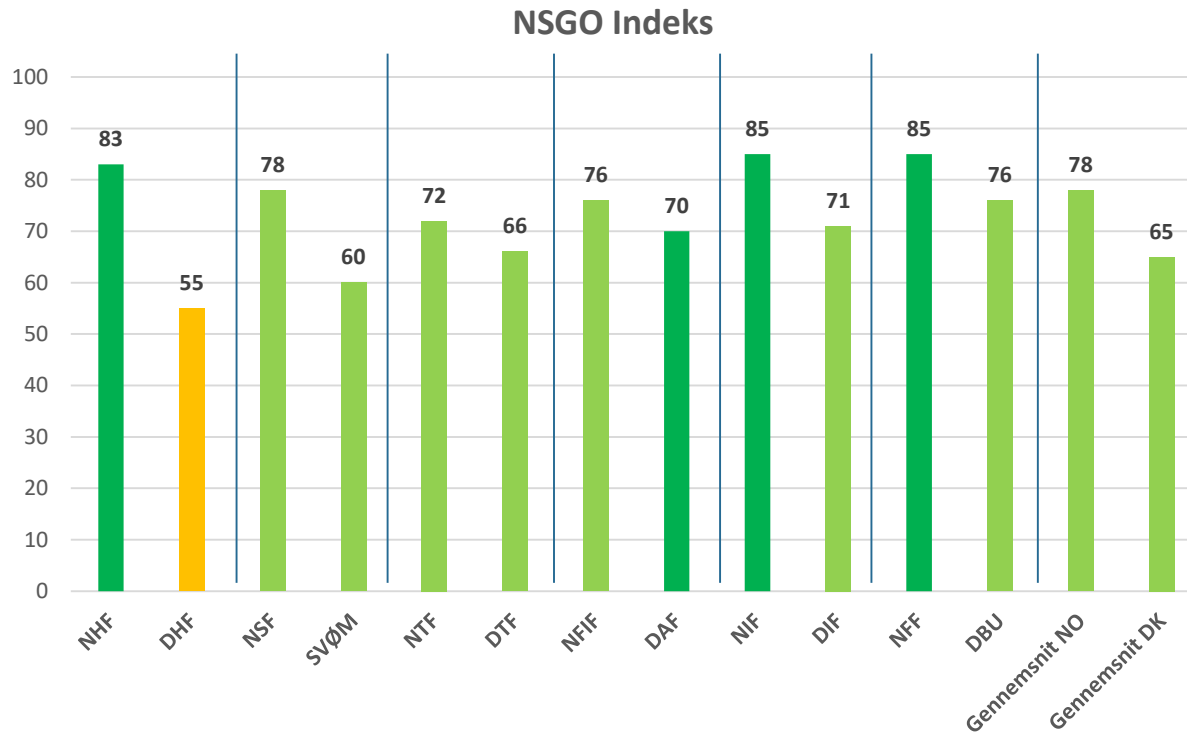
Hvor gode er vi egentlig?

NSGO INDEKS DANMARK



not fulfilled	weak	moderate	good	very good
0-19 %	20-39 %	40-59 %	60-79 %	80-100 %

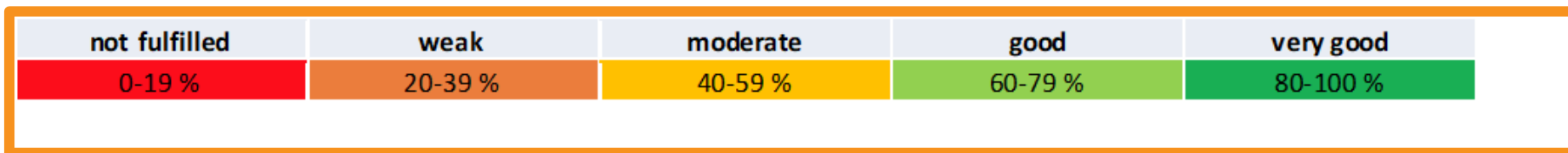
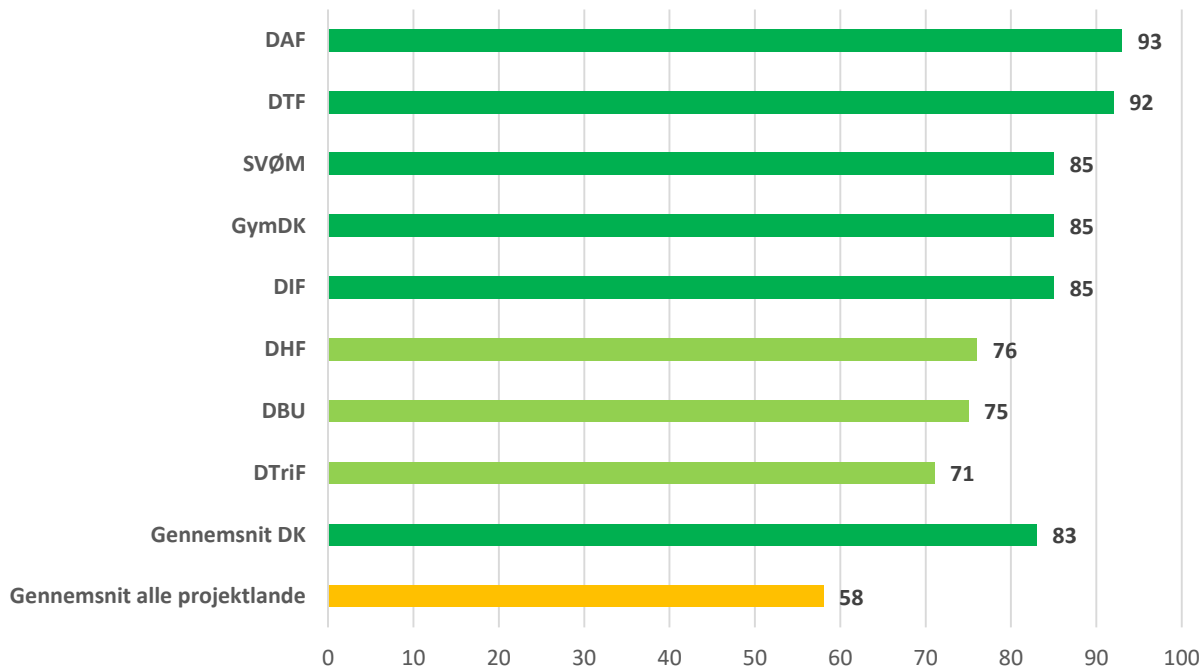
DANMARK VS NORGE



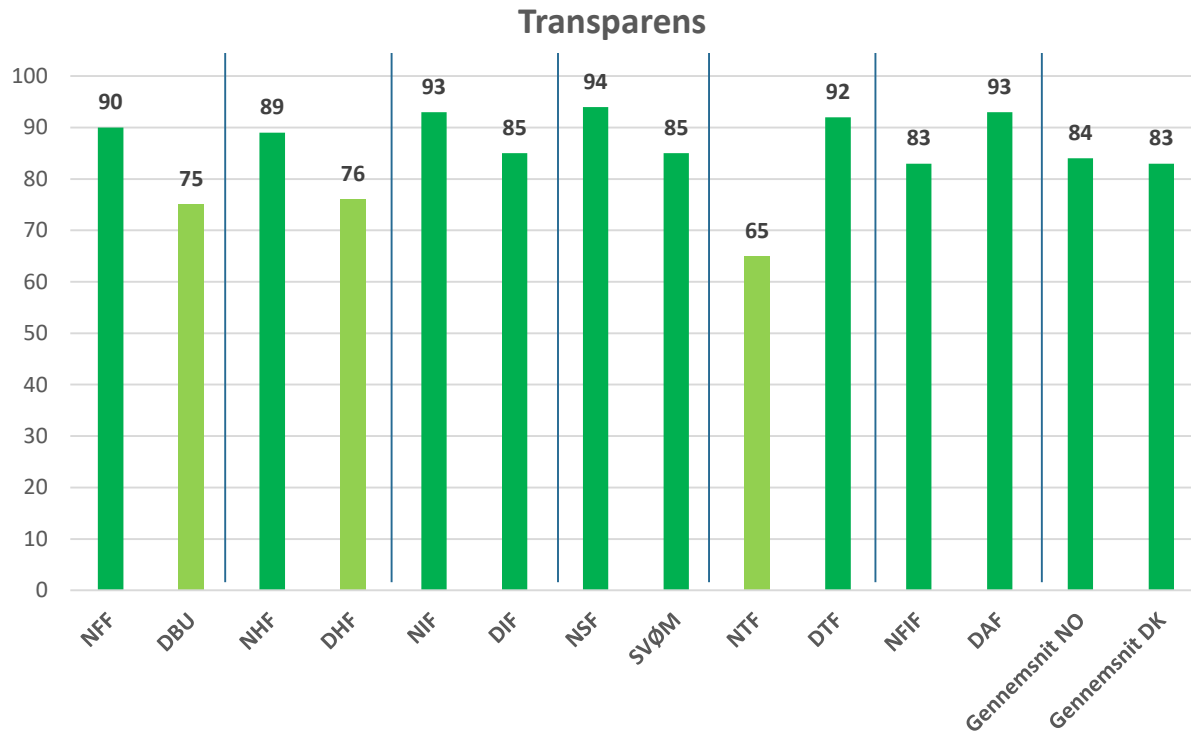
not fulfilled	weak	moderate	good	very good
0-19 %	20-39 %	40-59 %	60-79 %	80-100 %

TRANSPARENS DANMARK

Transparens

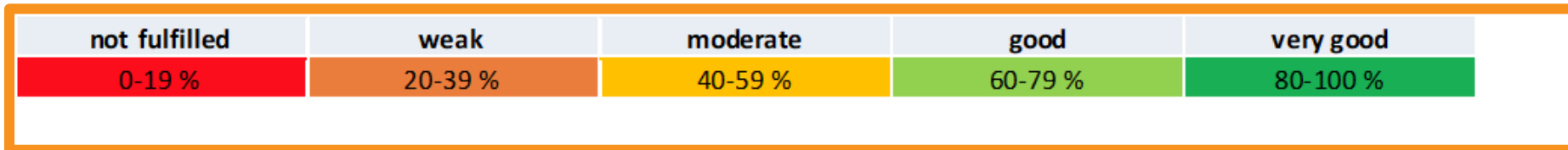
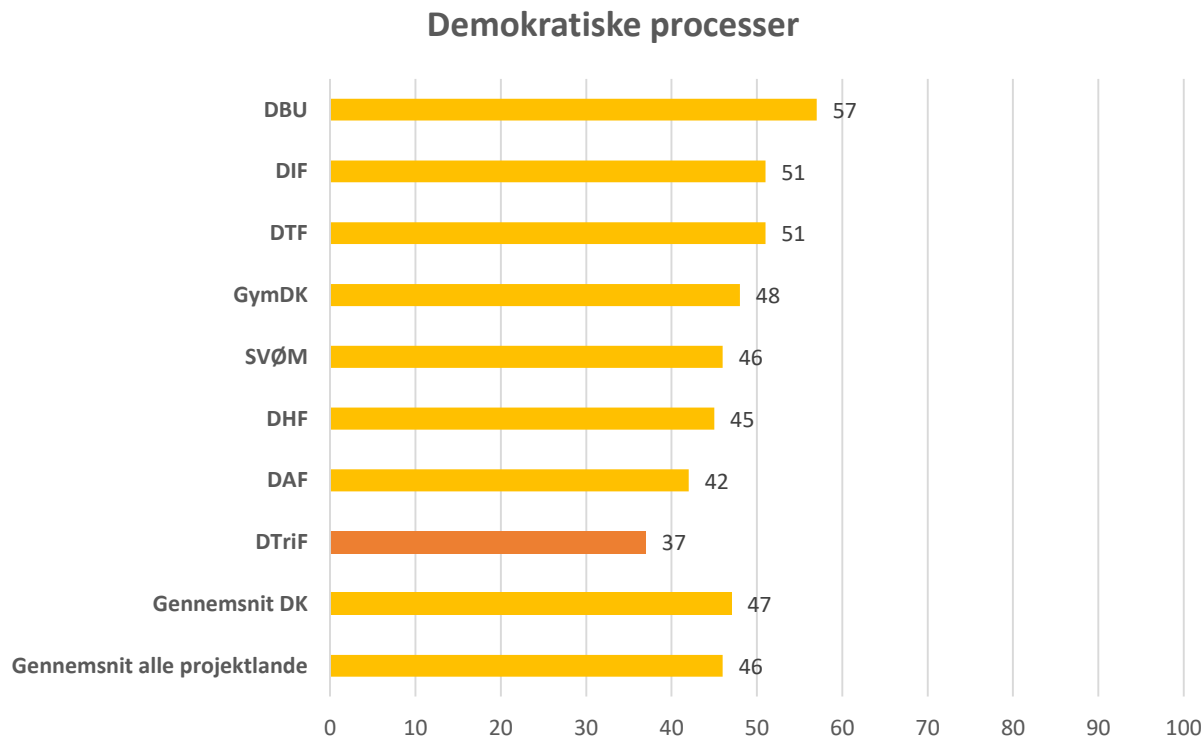


DANMARK VS NORGE



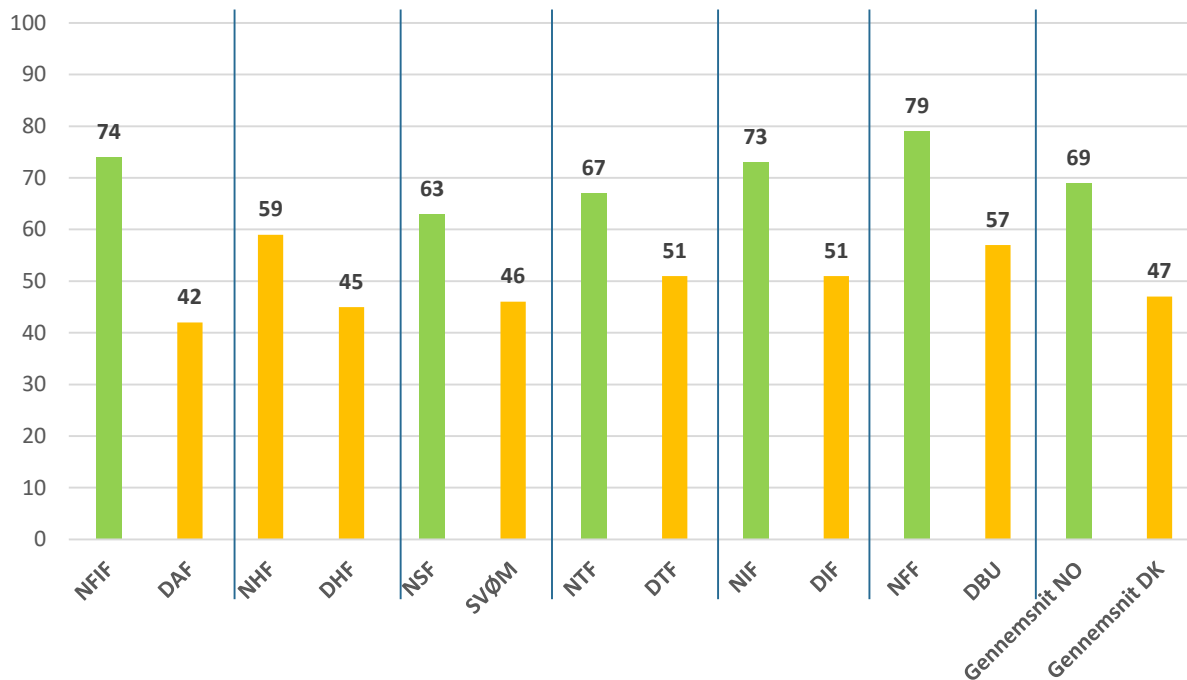
not fulfilled	weak	moderate	good	very good
0-19 %	20-39 %	40-59 %	60-79 %	80-100 %

DEMOKRATISKE PROCESSER



DANMARK VS NORGE

Demokratiske prosesser

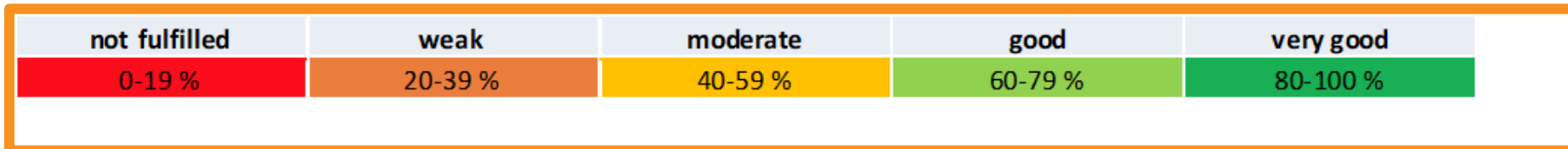
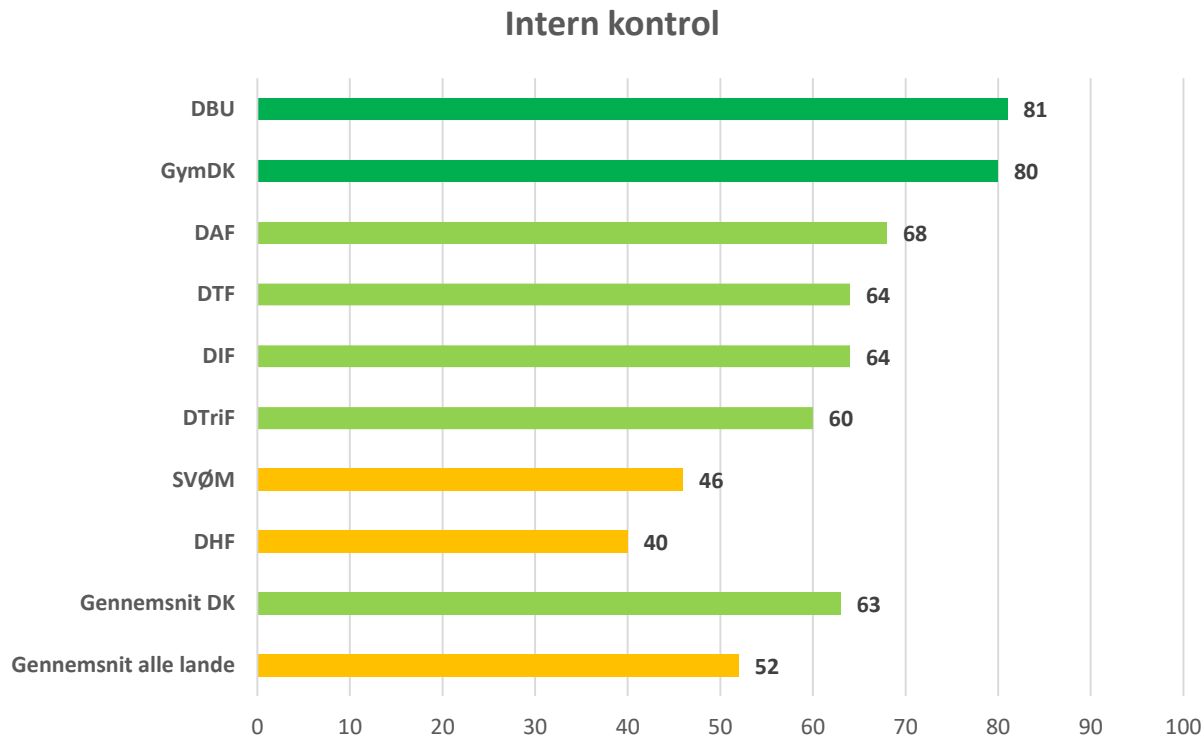


not fulfilled	weak	moderate	good	very good
0-19 %	20-39 %	40-59 %	60-79 %	80-100 %

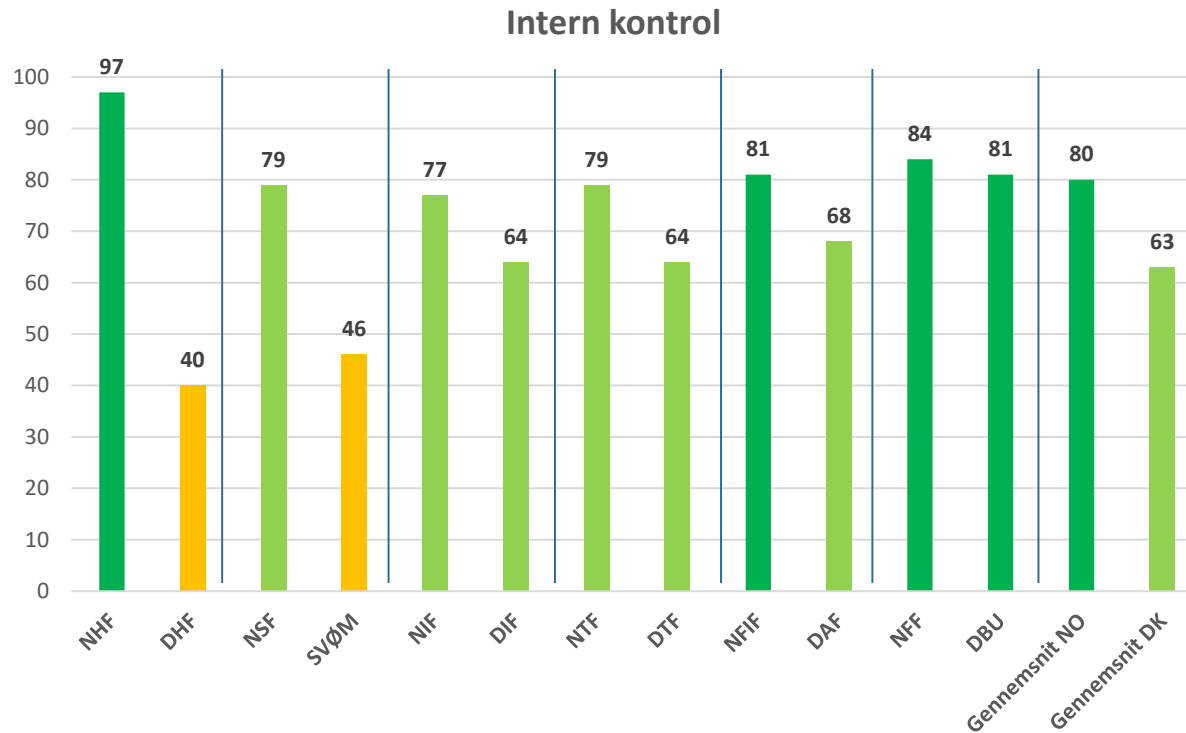
DEMOKRATISKE PROCESSER

2	20	The organisation implements a gender equality policy.	Yes
3	Indicator		Score (yes / no / NA)
1	20,1	Does the organisation have a formal (written) policy that outlines objectives and specific actions aimed at encouraging the equal access to representation for women and men in all stages of the decision- making process?	
5	20,2	Does the organisation implement gender sensitive procedures for identifying candidates for positions awarded as part of electoral procedures?	no
5	20,3	Does the organisation implement gender sensitive procedures for identifying candidates for positions awarded as part of human resources policies?	no
7	20,4	Does the organisation have a gender balanced representation of women and men on the nomination committee seeking candidates for decision-making positions?	no
3	20,5	Does the organisation undertake actions aimed at the reconciliation of family responsibilities and professional or elective obligations for board members and staff?	no
3	20,6	Does the organisation undertake other actions aimed at promoting gender equality internally?	yes

INTERN JUSTITS OG KONTROL



DANMARK VS NORGE



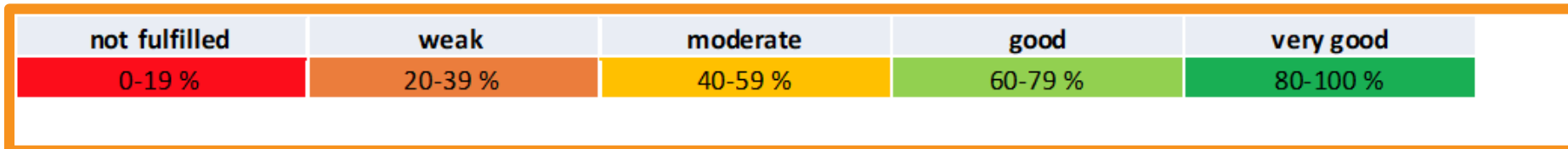
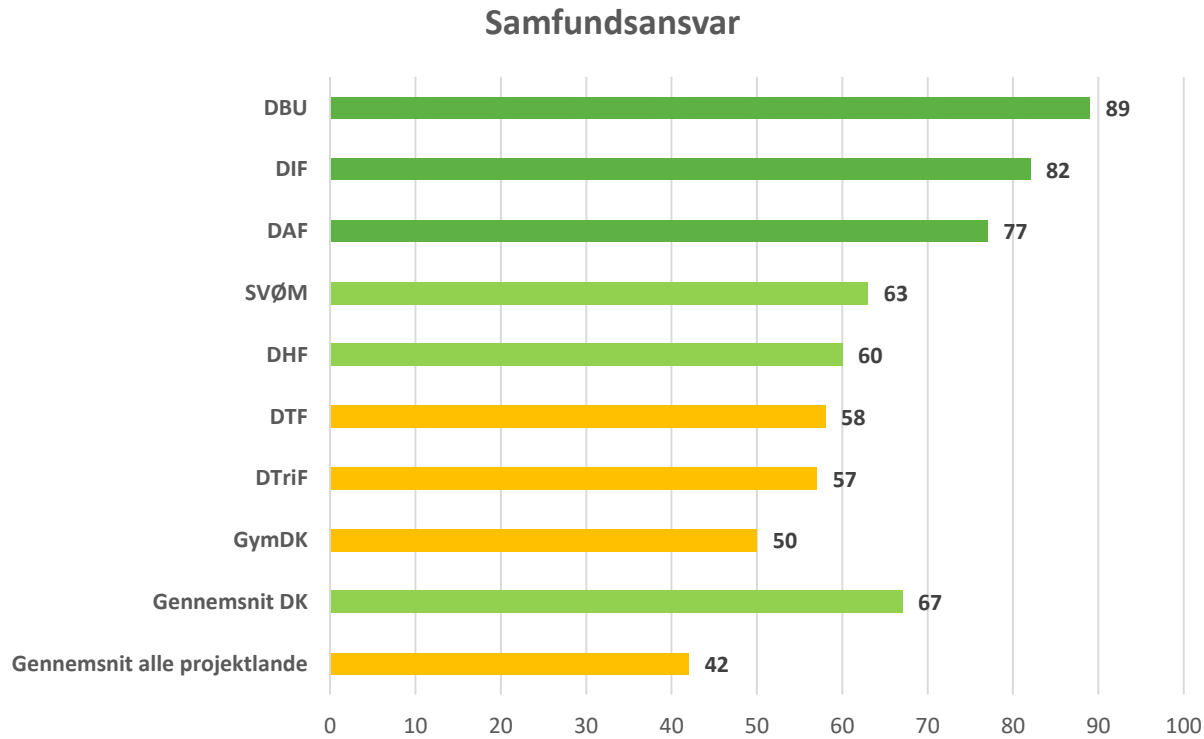
not fulfilled	weak	moderate	good	very good
0-19 %	20-39 %	40-59 %	60-79 %	80-100 %



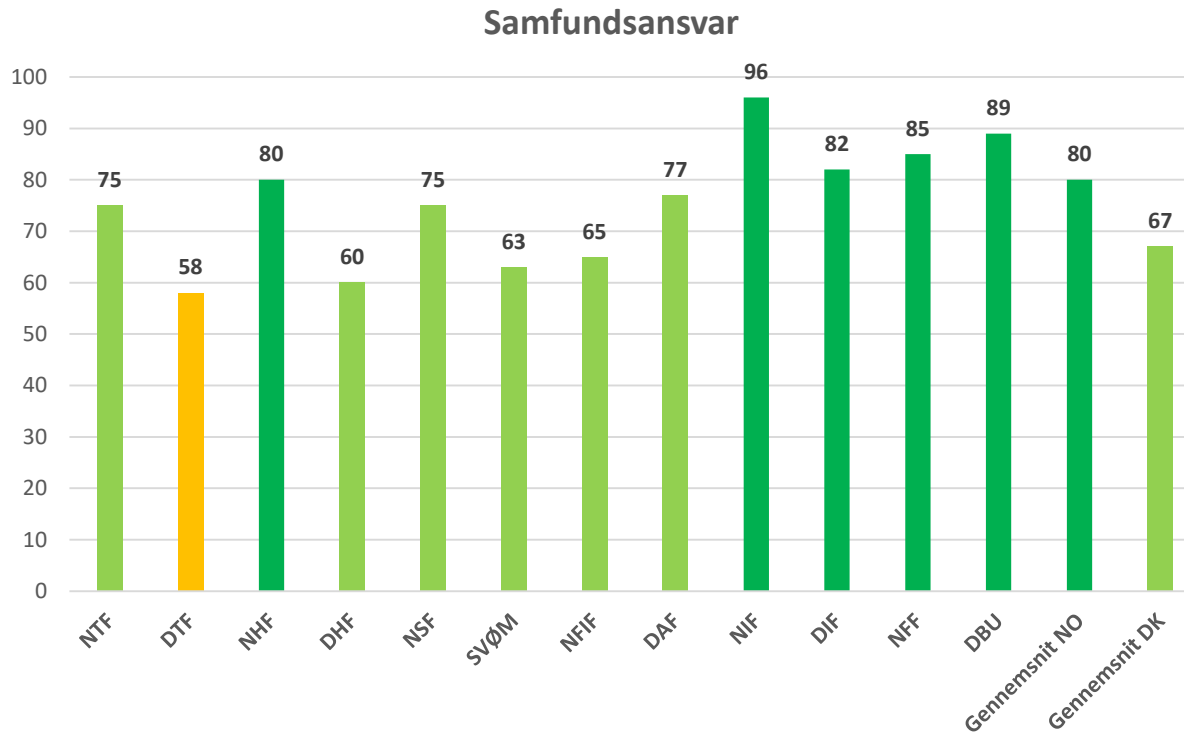
INTERN KONTROL

28	The board annually evaluates its own composition and performance.	Yes
Indicator		Score (yes / no / NA)
28.1	Does the organisation have a document reporting on the evaluation of its own composition and performance that took place in the past twelve months?	No
28.2	Did external experts assist the board with conducting this evaluation?	No
28.3	Do the organisation's internal regulations (or statutes) establish that the board has to conduct an annual self-evaluation?	No

SAMFUNDSANSVAR



DANMARK VS NORGE



not fulfilled	weak	moderate	good	very good
0-19 %	20-39 %	40-59 %	60-79 %	80-100 %

SAMFUNDSANSVAR

Principle 40		Principle applies?
Pri	40 The organisation implements a policy combating discrimination in sport.	Yes
	Indicator	Score (yes / no / NA)
Inc	40.1 Does the organisation have a formal (written) policy that outlines objectives and specific actions aimed at combating discrimination in sport?	no
	41.40.2 Does the organisation have a code of conduct which outlines rules aimed at combating discrimination in sport?	no
	41.40.3 Does the organisation have a designated staff member who formally acts as a single point of contact and is responsible for all matters regarding discrimination in sport?	yes
	41.40.4 Does the organisation cooperate with other organisations with a view of combating discrimination in sport?	yes
	41.40.5 Does the organisation undertake actions aimed at raising awareness for discrimination issues?	no
	41.40.6 Do the organisation's statutes and/ or internal regulations establish procedures for processing complaints about discrimination?	yes
	41.40.7 Does the procedure contain rules for submitting complaints?	yes
	40.8 Does the procedure contain rules for investigating complaints?	yes
	40.9 Does the procedure contain clearly defined rules for notifying the person who submitted the complaint about the outcome of the investigation?	no
	40.10 Does the procedure contain rules for the establishment of an independent tribunal?	yes
	40.11 Did the organisation carry out an evaluation of the impact of its relevant actions?	no



OPSUMMERING

NSGO Indeks	65%	Godt
--------------------	------------	-------------

Kategori	Indeks	Resultat
Transparens	83%	Meget godt
Demokratiske processer	47%	Moderat
Intern kontrol	63%	Godt
Samfundsansvar	67%	Godt

TRANSPARENS




INTERN KONTROL




SAMFUNDSANSVAR

12

Også idrætten skal bidrage til et bedre miljø. Derfor søger

 Danmarks Idræts-Forbund
Amdsudvalget
Fyns Amt

 Grøn Guide
LØSSTYRE

Grøn guide

Til miljøindsats for den fynske idræt, primært koncentreret om Odense og omkringliggende kommuner og med tiltrædelse pr. 1. maj søges en grøn guide.

Mange af vore 58 medlemsorganisationer har berøringsflader til miljø- og naturforhold, og kun ganske få af disse er i stand til at afsætte ressourcer til at yde en blot rimelig indsats på miljøområdet.

Det skal en grøn guide, som DIF af Den Grønne Fond har fået bevilget væsentlige midler til, hjælpe idrætten med at gøre noget ved i projektpæren, som strækker sig over tre år.

Opgaverne omfatter bl.a.:

- at hjælpe forbund og foreninger til øget miljøbevidsthed,
- foredrags- og kursusvirksomhed, samt udarbejdelse af pjecer m.v.,
- at beregne økonomiske følgevirkninger af energibesparende foranstaltninger,
- at erfaringsudveksle med andre grønne guider og
- at udføre særlige opgaver for Den Grønne Fond.


Vi ser det som en fordel, at ansøgeren:

- har indgående kendskab til idræt,
- har kendskab til miljø- og naturforhold samt fysisk planlægning,
- har indsigt i den for området gældende lovgivning,
- kender DIF-idrættens opbygning og arbejdsområder,
- har pædagogisk erfaring og godt kendskab til edb som værkøj,
- har erfaring i projektledelse og
- kan arbejde selvstændigt, men samtidig er stærkt samarbejdsorienteret.

Den Grønne Guides formelle arbejdsgiver vil være den projektansvarlige styregruppe, men den daglige samarbejdspartner vil i vid udstrækning være DIF-Fyns miljø- og planudvalg, hvis formand, Niels Jørgen Langkilde, og så er formand for styregruppen.

Arbejdstiden er 37 timer pr. uge. Der må påregnes en hel del aften- og weekendarbejde. Lønnen fastsættes efter overenskomst med den grønne guides faglige organisation.

Ansøgning - mærket Grøn Guide - og vedlagt relevant dokumentation, bedes indsendt til:
DIF-Fyn, att. Poul Wellejus, Idrættens Hus, Stadionvej 50, opg. C, 5200 Odense V snarest og senest **den 18. marts**. Ansøgningen vil blive behandlet fortroligt.

 6

Idrætsliv 12/98

DIF's flygtningekonsulenter

DIF har en landsdækkende konsulenttjeneste, som arbejder med særlige opgaver i forhold til målgrupperne flygtninge og indvandrere.

I samarbejde med specialforbund og foreninger søger konsulenttjenesten at skabe optimale forhold for at integrere flygtninge og indvandrere i det danske foreningsliv.

Konsulenttjenesten består dels af en stationær tjeneste, der står for aktiviteterne i asylcentret Sandholm på Sjælland, og dels af to konsulenter, der dækker henholdsvis Øst- og Vestdanmark.

Klubber, som er interesseret i at starte aktiviteter for flygtninge og indvandrere, kan henvende sig til:

DIF's konsulenttjeneste i Sandholm (øst)
Tlf. 48 17 25 74 og 48 17 02 01.
Fax 48 14 25 77.

Eller mobiltelefon:
Lars Kruse: 30 47 68 21.

DIF's konsulenttjeneste i Vejle (vest)
Tlf. 75 72 26 33.

Idrætsliv 16/98

DEMOKRATISKE PROCESSER

IDRÆTSLIV 2/96 13

Ligestilling: Antallet af kvinder i DIF's bestyrelse har stort set ikke ændret sig i hundrede år.

Idrætten har bukser på

Siden dannelsen af DIF i 1896 har der kun siddet fire kvinder i foreningsudvalget/bestyrelsen. Inger Engberg var den første, der blev valgt ind i 1972, efter hende fulgte Hanne Petersen og Inga Skjærnis-Nielsen. I dag er fyre Bradfordt den eneste kvinde blandt ni mænd.

"Idrætten ville blive bedre, hvis vi havde flere kvinder," siger Else Trangbæk, der er lektor på Danmarks Højskole for Legemsøvelser og leder af Center for Idrætsforskning.

Adskillige foresøg på at få større gennemtræk på lederposterne i DIF og specialforbundene har været uden de store resultater, forældede traditioner og mønstre er gjort, at kvinder usynliggøres, og mænd kun opstiller mænd, siger Else Trangbæk.

onen skal ændres

er et tonen og miljøet, der skal ændres, før kvinderne mødtes at gå ind i arbejdet. I de lokale ting er der faktisk ingen problemer med at få kvinder ind i lederen, fordi kvinderne her får oplydt et behov om nærhed. Men noget er ikke alt. Else Trangbæk mener, at der også må sikres en mere udsikning i special-

retningsudvalget. I 1988 blev hun valgt som den ene af DIF's to næstformænd, og ved omstruktureringen af forbundet til Danmarks Idræts-Forbund i 1992, blev hun valgt som eneste næstformand. Var det en vaskede kvinde-succes-historie?

Hanne Petersen gav selv svar på sin afgang i 1994 i et interview i Idrætsliv:

"Jeg har spekuleret over, om jeg bruger min energi og tid hensigtsmæssigt i DIF - eller måske snarere, om jeg overhovedet kan komme til at bidrage i en kultur, hvor det stadig forekommer mig, at der bruges for meget kræft på at mærke sit territorium af og mindre på at optræde som fælles ansvarlige for den samlede organisation."

Det synlige bevis på, at begge køn er synlige på alle niveauer i idrætten bringer flere kvinder til tops i de manddommerede organisationer, er svært at spå om. "Det bliver en vanskelig proces, og en ting er sikkert, der bliver aldrig flere kvinder større stilling, men det har ikke fremmet"

der virkelig har indflydelse, reel ligestilling, så headhunted de flere kvinder til nogle af topposterne," siger Pia Holmen, der selv blev headhunted til svømmeforbundets foreningsskudvalg og derved slap for at skulle kæmpe sig op gennem rækkerne.

Ligestilling bør komme endofra

DIF kunne også vælge den kontante løsning, nemlig at balance de specialforbund, som har en god kønsfordeling i deres ledelse, med større tilkøb."

"Ja, ha. Det ved jeg ikke, hvad jeg skal sige til."

DIF belønner allerede i dag breddeidret og andre privaterlige initiativer gennem sin fordelingsnøgle.

"Spørgsmålet er, om de topsyredede indsætter med puljer og andre guldreder holder i længden. Hvis folk kun sætter ting i

gang for at blive betragtet økonomisk, er det vel ikke konstruktivt. Jeg mener, der skal være kvinder, der har de kvaliteter, der gør dem til ledere."

Mange ledere bliver valgt til deres stillinger, men det er ofte de eneste, der er. Men jeg tror, at kvinder skal komme ind i de organisationer med i bunden af hierarkiet med på klubniveau, så der kommer kvinder, men de tager ikke springet opad. Vi har nok et problem i midten, vi arbejder på vores kultur. Løvet er der faktisk bestyrelsesposter for mange kvinder."

Hvad kan man gøre ved det når DIF ikke længere er en ligestillingspolitik? Skal man acceptere tingenes tilstand?"

"I virkeligheden mener jeg nok, at det er et personligt valg om du vil gøre karriere. Måske fordi jeg er fra en generation, der er meget individualistisk. Men jeg tror også, at det er noget i idrætten i takt med at samfundets konservalismen ændrer sig og at mændene faktisk ville acceptere at sidde i lederter til langt ud på aftnen."

Så bortset fra foreslaget om mere aktiv headhunting af kvinder, mener du, at vi må gøre det, at samfundet ændrer sig."

"Det er min hovedoplysning, hvis folk ville ligestille sig, gjorde de noget ved det. Vi har haft i DIF's politik, og vi har haft i vores kultur og vores strukturer - det hjælper ikke i sig selv. Men derfor kan selvfølgelig godt prøve at gøre det. Vi kan integrere kvinder i DIF's politik, og vi kan gøre vores kultur og vores strukturer, så flere kvinder får lyst til at gå ind i arbejdet. Det kunne jo faktisk være svært, hvis vi kunne få specialforbundene til at forpligte sig til at arbejde for kortere be-

der virkelig har indflydelse, reel ligestilling, så headhunted de flere kvinder til nogle af topposterne," siger Pia Holmen, der selv blev headhunted til svømmeforbundets foreningsskudvalg og derved slap for at skulle kæmpe sig op gennem rækkerne.

Men talerne viser også, at der stort set ikke er sket noget på ligestillingsfronten siden begyndelsen af halvførserne. Kvinderne er stadig dårligt repræsenteret.

"Ja, på det tidspunkt døde ligestillingslitagene, og det støtter måske dem, der mener, at vi fortsat skal have en egentlig ligestillingspolitik. Mit argument vil være Jamen, hvorfor døde de? Det gjorde de af mangel på interesse."

"Skulle man gøre noget for ligestillingen i dag, skulle man snarere lave nogle kurser for mænd. For ønskede de mænd,

der virkelig har indflydelse, reel ligestilling, så headhunted de flere kvinder til nogle af topposterne," siger Pia Holmen, der selv blev headhunted til svømmeforbundets foreningsskudvalg og derved slap for at skulle kæmpe sig op gennem rækkerne.

Ligestilling bør komme endofra

DIF kunne også vælge den kontante løsning, nemlig at balance de specialforbund, som har en god kønsfordeling i deres ledelse, med større tilkøb."

"Ja, ha. Det ved jeg ikke, hvad jeg skal sige til."

DIF belønner allerede i dag breddeidret og andre privaterlige initiativer gennem sin fordelingsnøgle.

"Spørgsmålet er, om de topsyredede indsætter med puljer og andre guldreder holder i længden. Hvis folk kun sætter ting i

gang for at blive betragtet økonomisk, er det vel ikke konstruktivt. Jeg mener, der skal være kvinder, der har de kvaliteter, der gør dem til ledere."

Mange ledere bliver valgt til deres stillinger, men det er ofte de eneste, der er. Men jeg tror, at kvinder skal komme ind i de organisationer med i bunden af hierarkiet med på klubniveau, så der kommer kvinder, men de tager ikke springet opad. Vi har nok et problem i midten, vi arbejder på vores kultur. Løvet er der faktisk bestyrelsesposter for mange kvinder."

Hvad kan man gøre ved det når DIF ikke længere er en ligestillingspolitik? Skal man acceptere tingenes tilstand?"

"I virkeligheden mener jeg nok, at det er et personligt valg om du vil gøre karriere. Måske fordi jeg er fra en generation, der er meget individualistisk. Men jeg tror også, at det er noget i idrætten i takt med at samfundets konservalismen ændrer sig og at mændene faktisk ville acceptere at sidde i lederter til langt ud på aftnen."

Så bortset fra foreslaget om mere aktiv headhunting af kvinder, mener du, at vi må gøre det, at samfundet ændrer sig."

"Det er min hovedoplysning, hvis folk ville ligestille sig, gjorde de noget ved det. Vi har haft i DIF's politik, og vi har haft i vores kultur og vores strukturer - det hjælper ikke i sig selv. Men derfor kan selvfølgelig godt prøve at gøre det. Vi kan integrere kvinder i DIF's politik, og vi kan gøre vores kultur og vores strukturer, så flere kvinder får lyst til at gå ind i arbejdet. Det kunne jo faktisk være svært, hvis vi kunne få specialforbundene til at forpligte sig til at arbejde for kortere be-

Antal kvindelige og mandlige medlemmer af bestyrelse/forretningsudv.

Antallet af kvinder i specialforbundet

Antal medlemmer

14
12
10
8
6
4
2
0

1957 1960 1963 1966 1969 1972 1975 1978 1981 1984 1987 1990 1993 1996 1999 2000

Antallet af kvinder i specialforbundet

Idrætsliv 2/96

IDRÆTSLIV 12/98 2

Hvad nu? Mange kvinder synes, at livet er for kort til bestyrelsesposter, mener Pia Holmen, der erklærer den traditionelle ligestillingsdebat for død.

Kvinder skal headhunted

Der er ingen boudanger at spore hos Pia Holmen oven på forrige weekendens beslutning om at droppe DIF's ligestillingspolitik. Hun støtter fortsat beslutningen, selv om Idrætsliv i dette nummer dokumenterer, at der er næsten seks gange så mange mænd som kvinder i specialforbundenes bestyrelser.

"Det tal er bestemt ikke imponerende, men det kommer ikke bag på mig," siger den 34-årige næstformand i Dansk Svømme og Livrednings Forbund, som med sin alder og sit køn stikker ud fra mainstream i toppen af dansk idræt.

"Den strukturerede tilgang til ligestilling giver efter min mening ingen resultater. Jeg er sikker på, at et DIF-kursus som 'kvinder kan, vil og tør' har givet flere kvinder større stilling, men det har ikke fremmet"

repræsentationen i de styrende organer. Jeg har stor respekt for pionererne, der i sin tid smed bl'en og fik lavet nogle strukturerede ligestillingspolitik. Jeg mener bare ikke, vi kommer længere ad den vej. Folk står af over for inspirationskurser."

Men talerne viser også, at der stort set ikke er sket noget på ligestillingsfronten siden begyndelsen af halvførserne. Kvinderne er stadig dårligt repræsenteret.

"Ja, på det tidspunkt døde ligestillingslitagene, og det støtter måske dem, der mener, at vi fortsat skal have en egentlig ligestillingspolitik. Mit argument vil være Jamen, hvorfor døde de? Det gjorde de af mangel på interesse."

"Skulle man gøre noget for ligestillingen i dag, skulle man snarere lave nogle kurser for mænd. For ønskede de mænd,

der virkelig har indflydelse, reel ligestilling, så headhunted de flere kvinder til nogle af topposterne," siger Pia Holmen, der selv blev headhunted til svømmeforbundets foreningsskudvalg og derved slap for at skulle kæmpe sig op gennem rækkerne.

Ligestilling bør komme endofra

DIF kunne også vælge den kontante løsning, nemlig at balance de specialforbund, som har en god kønsfordeling i deres ledelse, med større tilkøb."

"Ja, ha. Det ved jeg ikke, hvad jeg skal sige til."

DIF belønner allerede i dag breddeidret og andre privaterlige initiativer gennem sin fordelingsnøgle.

"Spørgsmålet er, om de topsyredede indsætter med puljer og andre guldreder holder i længden. Hvis folk kun sætter ting i

gang for at blive betragtet økonomisk, er det vel ikke konstruktivt. Jeg mener, der skal være kvinder, der har de kvaliteter, der gør dem til ledere."

Mange ledere bliver valgt til deres stillinger, men det er ofte de eneste, der er. Men jeg tror, at kvinder skal komme ind i de organisationer med i bunden af hierarkiet med på klubniveau, så der kommer kvinder, men de tager ikke springet opad. Vi har nok et problem i midten, vi arbejder på vores kultur. Løvet er der faktisk bestyrelsesposter for mange kvinder."

Hvad kan man gøre ved det når DIF ikke længere er en ligestillingspolitik? Skal man acceptere tingenes tilstand?"

"I virkeligheden mener jeg nok, at det er et personligt valg om du vil gøre karriere. Måske fordi jeg er fra en generation, der er meget individualistisk. Men jeg tror også, at det er noget i idrætten i takt med at samfundets konservalismen ændrer sig og at mændene faktisk ville acceptere at sidde i lederter til langt ud på aftnen."

Så bortset fra foreslaget om mere aktiv headhunting af kvinder, mener du, at vi må gøre det, at samfundet ændrer sig."

"Det er min hovedoplysning, hvis folk ville ligestille sig, gjorde de noget ved det. Vi har haft i DIF's politik, og vi har haft i vores kultur og vores strukturer - det hjælper ikke i sig selv. Men derfor kan selvfølgelig godt prøve at gøre det. Vi kan integrere kvinder i DIF's politik, og vi kan gøre vores kultur og vores strukturer, så flere kvinder får lyst til at gå ind i arbejdet. Det kunne jo faktisk være svært, hvis vi kunne få specialforbundene til at forpligte sig til at arbejde for kortere be-

Antal kvindelige og mandlige medlemmer af bestyrelse/forretningsudv.

Idrætsliv 12/98



Tak for ordet

Good governance i dansk idræt: Hvor gode er vi egentlig?

DBU, Brøndby
18/09/2018

Ph.D., analytiker Jens Alm

jens.alm@idan.dk