

Anbefalinger til god ledelse i den frivillige sociale sektor for Frivilligcenter SR-Bistand	
1. Bestyrelsens opgaver og ansvar	
1.1. Det anbefales: at bestyrelsen løbende, og minimum en gang årligt, tager stilling til, hvorvidt der er overensstemmelse mellem organisationens strategiske retning og organisationens vedtægter og formål.	Bestyrelsen drøfter retning og mål samt sammenhængen med vedtægterne i forbindelse med forberedelse af den årlige generalforsamling.
1.2. Det anbefales: at der fastsættes en forretningsorden, som sikrer, at bestyrelsen kan arbejde effektivt.	Forretningsordenen fastsættes hvert år på første bestyrelsesmøde efter generalforsamling.
1.3. Det anbefales: at der af bestyrelsen udarbejdes og vedtages en instruks til den daglige ledelse, der beskriver den daglige ledelses opgaver og ansvar, samt referenceforhold til bestyrelsen og formanden.	Rammen for centerlederens opgaver og ansvar samt bestyrelsens ansvar er beskrevet i hhv. vedtægter, forretningsordenen og stillingsbeskrivelse for centerleder. I tvivlsspørgsmål kan centerleder tage kontakt til forpersonen.
1.4. Det anbefales: at bestyrelsen har overblik over organisationens juridiske og økonomiske forpligtelser samt potentielle risikofaktorer.	Med årsregnskabet får bestyrelsen nedenstående: Økonomiske forpligtelser: husleje og løn (langt overvejende) – kunne eventuelt opgøres en gang årligt fx ifm. årsregnskab Juridiske forpligtelser: diverse forsikringer (ansvar, arbejdsskade, rådgivning) Potentielle risikofaktorer: soliditetsgrad, manglende projektmidler m.v. Herudover orienterer kasserer og centerleder om budgettet på de fire årlige bestyrelsesmøder.
2.1. Det anbefales: at organisationen løbende afdækker bestyrelsens kompetencebehov.	På årets sidste møde, under punktet 'Forbered generalforsamling', tages der stilling til, hvilke kompetencer, der evt. mangler i bestyrelsen. I forbindelse med bestyrelsens strategiarbejde drøftes der desuden hvilke kompetencer, der er behov for.
2.2. Det anbefales: at bestyrelsen er bredt sammensat og arbejder på et kvalificeret grundlag samt besidder relevante kompetencer og erfaringer.	I henhold til vedtægterne tilstræber vi at være bredt sammensat. Desuden er der både en medarbejderrepræsentant og en frivilligrepræsentant i bestyrelsen.
2.3. Det anbefales: at der fastsættes en valgperiode til bestyrelsen på maksimalt to eller fire år og derudover opstilles en grænse for, hvor mange år et bestyrelsesmedlem maksimalt må være en del af bestyrelsen.	Bestyrelsesmedlemmer er valgt ind for 2 år og der er direkte valg af forperson. Derudover er frivilligrepræsentant valgt for 1 år og medarbejderrepræsentant for 1 år. Vi har ikke en grænse for hvor mange år et bestyrelsesmedlem må være en del af bestyrelsen. Der er løbende udskiftning af bestyrelsesmedlemmer og derfor har det været vægtet højt at have en vis kontinuitet.
3. Evaluering	
3.1. Det anbefales: at bestyrelsens og den daglige ledelses arbejde evalueres en gang årligt.	På årets første møde drøftes det foregående års arbejde og hvad der er gået godt og mindre godt op imod den overordnede strategi. Desuden har forperson løbende

	<p>samtaler med daglig leder op imod den overordnede strategi.</p>
<p>4. Trivsel og arbejdsmiljø</p>	
<p>4.1. Det anbefales: at bestyrelsen sikrer organisatoriske rammer og procedurer, der skaber gode vilkår for den frivillige indsats og et godt arbejdsmiljø for de ansatte.</p>	<p>Står beskrevet i hhv. personalehåndbogen og frivillighåndbogen.</p>
<p>4.2. Det anbefales: at bestyrelsen sikrer, at der årligt følges op på organisationens arbejdsmiljø.</p>	<p>APV og frivilliges trivselsundersøgelse forelægges for bestyrelsen – tillige med årlig opgørelse over sygefravær.</p> <p>Bestyrelsen følger ligeledes op på lederens trivsel og behov for udvikling, baseret på mini LUS foretaget af forpersonen.</p>
<p>5. Opfyldelse af organisationens formål</p>	
<p>5.1. Det anbefales: at bestyrelsen årligt forholder sig til, hvorledes organisationen har opfyldt sit formål.</p>	<p>Leder sender orientering ud forud for bestyrelsesmøder, som giver indblik i organisationens arbejde. Derudover forholder bestyrelsen sig til dette årligt fx ifm. udarbejdelse af ledelsesberetning til årsregnskab.</p>
<p>5.2. Det anbefales: at målgruppen så vidt muligt inddrages ved tilrettelæggelsen af organisationens tilbud, indsatser og aktiviteter, samt ligeledes ved evaluering af organisationens indsatser.</p>	<p>Alle indsatser udvikles på baggrund af målgruppens behov jf. vores formål.</p> <p>Alle indsatser brugerevalueres.</p>
<p>6. Transparens</p>	
<p>6.1. Det anbefales: at der er åbenhed om bestyrelsens sammensætning.</p>	<p>Bestyrelsens sammensætning kan ses på hjemmesiden.</p>
<p>6.2. Det anbefales: at der er åbenhed om foreningens økonomi, herunder det samlede vederlag, som hvert enkelt medlem af bestyrelsen og en eventuel daglig ledelse modtager, samt at årsregnskabet hvert år offentliggøres.</p>	<p>Regnskabet offentliggøres på hjemmesiden.</p> <p>Bestyrelsen modtager ikke vederlag, og vi vurderer ikke, at det giver værdi, at man isoleret kan se daglig leders løn.</p>
<p>6.3. Det anbefales: at der opstilles kriterier for inhabilitet for bestyrelsesmedlemmer.</p>	<p>Forretningsordenen tydeliggør, at "Et medlem af bestyrelsen eller sekretariatet ikke må deltage i behandling eller afgørelse af sager, som vedkommende har en særlig individuel interesse i, eller hvor der i øvrigt foreligger omstændigheder, som kan give tvivl om vedkommendes habilitet."</p>
<p>6.4. Det anbefales: at det så vidt muligt undgås, at bestyrelsesmedlemmer påtager sig andre lønnede opgaver i organisationen end de, der er direkte knyttet til bestyrelsesarbejdet. Såfremt det ikke kan undgås, anbefales det, at et flertal i bestyrelsen skal godkende, at et bestyrelsesmedlem påtager sig den pågældende opgave, og at det fremgår af bestyrelsesreferatet.</p>	<p>Se forretningsordenen.</p>
<p>6.5. Det anbefales: at bestyrelsen forholder</p>	<p>Hvis nogen i ledelsen eller bestyrelsen er bekymrede for</p>

sig til, hvordan det sikres, at der ikke er modstridende interesser mellem organisationens formål og evt donorer og investorers aktiviteter eller virke.	om der er modstridende interesser mellem organisationens formål og evt donorer og investorers aktiviteter eller virke, kan det behandles på et bestyrelsesmøde.
--	---