

# **”Følg eller forklar”-skema**

## **Anbefalinger for god ledelse i den frivillige sociale sektor**

**Cystisk Fibrose Foreningen**

### **Følg eller forklar**

Anbefalingerne om god ledelse i den frivillige sociale sektor er baseret på ”følg eller forklar”-princippet. Princippet betyder, at bestyrelsen i den enkelte organisation selv må afgøre, i hvilket omfang det vil være meningsfuldt at efterleve anbefalingerne. Hvis en organisation ikke følger en anbefaling, opfordres bestyrelsen til at forholde sig til, hvorfor organisationen ikke følger anbefalingen, og hvordan organisationen i stedet sikrer, at formålet bag anbefalingen opfyldes. Med andre ord kan en organisation godt forholde sig til anbefalingerne for god ledelse i den frivillige sociale sektor uden at efterleve samtlige anbefalinger.

### **Udfyldelse af skemaet**

Komitéen bag Anbefalingerne om god ledelse i den frivillige sociale sektor opfordrer bestyrelser til at forholde sig til Anbefalinger for god ledelse i den frivillige sociale sektor én gang årligt. Med brug af ”følg eller forklar”-princippet, kan en redegørelse for hvorledes en organisation forholder sig til anbefalingerne inkluderes i f.eks. organisationens ledelsesberetning eller årsrapport. Redegørelsen kan medvirke til at skabe transparens om organisationens arbejde.

Anbefalinger for god ledelse i den frivillige sociale sektor består af 17 anbefalinger med tilhørende eksempler. De tilhørende eksempler er tænkt som netop dette – eksempler på hvordan en organisation kan efterleve den enkelte anbefaling. Eksemplerne er altså tænkt som inspiration og ikke som en udtømmende liste over ting, man som organisation skal kunne krydse af for at efterleve den pågældende anbefaling. Det afgørende er, at organisationen forholder sig til hvert enkelt anbefaling ved brug af ”følg eller forklar”-princippet.

Det bemærkes, at nogle organisationer vil være nødsaget til at foretage vedtægtsændringer for at efterleve enkelte af anbefalingerne. Komitéen opfordrer bestyrelserne til at være opmærksomme på dette.

Anbefalinger for god ledelse i den frivillige sociale sektor kan findes på [www.frivilligraadet.dk/good-governance](http://www.frivilligraadet.dk/good-governance). På hjemmesiden findes også mere information om anbefalingerne, udarbejdelsen og Komitéen, ligesom der løbende vil blive tilføjet værktøjer og skabeloner, som kan fungere som hjælp og inspiration for organisationerne i deres arbejde med anbefalingerne.

### **Offentliggørelse**

Cystisk Fibrose Foreningens følg eller forklar skema er tilgængeligt på foreningens hjemmeside under ”Om Cystisk Fibrose Foreningen”

## Anbefalinger for god ledelse i den frivillige sociale sektor

Anbefaling	Organisationen følger	Organisationen forklarer	
		Hvorfor følger organisationen ikke anbefalingen?	Hvordan sikrer organisationen i stedet at formålet bag anbefalingen opfyldes?
<b>1. Bestyrelsens opgaver og ansvar</b>			
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.	Nej	Der tages stilling til organisationens indsatser ved bestyrelsesseminar hver 2. år	Der er løbende evaluering af aktuelle emner ved organisationens bestyrelsesmøder 4 gange årligt.
1.2. Det anbefales: at der fastsættes en forretningsorden, som sikrer, at bestyrelsen kan arbejde effektivt.	Nej	Ikke udarbejdet i organisationen, men det er et område, som bestyrelsen gerne vil undersøge i det kommende år	
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.	Nej	Ikke udarbejdet i organisationen, men det er et område, som bestyrelsen gerne vil undersøge i det kommende år  Tegningsberettigelse er udarbejdet	
1.4. Det anbefales: at bestyrelsen har overblik over organisationens juridiske og økonomiske forpligtelser samt potentielle risikofaktorer.	Nej	Ikke udarbejdet i organisationen, men det er et område, som bestyrelsen vil undersøge i det kommende år.	
<b>2. Bestyrelsens sammensætning og kompetencer</b>			
2.1. Det anbefales: at organisationen løbende afdækker bestyrelsens kompetencebehov.	Nej	Der er direkte valg, og det er indskrevet i vedtægter, at specifikke patientgrupper og national repræsentation (øst/vest) er repræsenteret i bestyrelsen.	
2.2. Det anbefales: at bestyrelsen er bredt sammensat og arbejder på et kvalificeret grundlag samt besidder relevante kompetencer og erfaringer.	Ja, til dels, da det er indskrevet i vedtægter, at specifikke patientgrupper og national repræsentation (øst/vest) er repræsenteret i bestyrelsen		

<p><b>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.</b></p>	<p>Ja, til valgperiode på to år, hvor genvalg er muligt.</p> <p>Nej til maksimal deltagelse i bestyrelsen.</p>	<p>Patientgruppen er lille som sjælden diagnose, og erfaring og kompetencer vægtes højere end antallet af år for det enkelte bestyrelsesmedlem.</p>	<p>Alle er på valg med direkte valg hvert andet år hos medlemmerne.</p>
<p><b>3. Evaluering</b></p>			
<p><b>3.1. Det anbefales: at bestyrelsens og den daglige ledelses arbejde evalueres en gang årligt.</b></p>	<p>Nej</p>	<p>Der er ikke for nærværende planer om evaluering af bestyrelse og ledelse</p>	<p>Foreningens resultater og mål – og dermed også bestyrelsens og ledelsens arbejde - præsenteres på CFFs årlige generalforsamling med direkte repræsentation for medlemmerne.</p>
<p><b>4. Trivsel og arbejdsmiljø</b></p>			
<p><b>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.</b></p>	<p>Ja, i foreningen er det vedtaget, at den daglige ledelse sikrer et godt arbejdsmiljø for de ansatte og de medlemmer, der skulle ønske at gøre en frivillig indsats for foreningen.</p>		
<p><b>4.2. Det anbefales: at bestyrelsen sikrer, at der årligt følges op på organisationens arbejdsmiljø.</b></p>	<p>Nej</p>	<p>Dette punkt er under den daglige ledelse.</p>	<p>Punktet er en del af ledelsens orientering til bestyrelsen ved bestyrelsesmøder. Ved akutte behov orienteres og involveres formanden.</p>
<p><b>5. Opfyldelse af organisationens formål</b></p>			
<p><b>5.1. Det anbefales: at bestyrelsen årligt forholder sig til, hvorledes organisationen har opfyldt sit formål.</b></p>	<p>Ja, organisationens indsatser og resultater præsenteres årligt på foreningens generalforsamling</p>		
<p><b>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.</b></p>	<p>Ja, organisationens aktiviteter bliver evalueret og inddraget igennem deres deltagelse i foreningens aktiviteter. Målgruppen blandt medlemmer bliver orienteret og inddraget gennem generalforsamlingen.</p>		
<p><b>6. Transparens</b></p>			
<p><b>6.1. Det anbefales: at der er åbenhed om bestyrelsens sammensætning.</b></p>	<p>Ja, bestyrelsen fremgår foreningens hjemmeside, og der er en stor informationsindsats overfor foreningens medlemmer vedr. opstilling og valghandling til bestyrelsen årligt.</p>		

<p><b>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.</b></p>	<p>Ja, bestyrelsen er frivillig, og modtager der derfor ikke vederlag og foreningens årsregnskab kan findes på hjemmesiden.</p>		
<p><b>6.3. Det anbefales: at der opstilles kriterier for inhabilitet for bestyrelsesmedlemmer.</b></p>	<p>Nej</p>	<p>Da bestyrelsesmedlemmer enten er udpegede eller blandt patienter og pårørende anses inhabilitet som værende en ikke aktuel udfordring/problemstilling</p>	<p>Bestyrelsesmedlemmerne er indskrevet i foreningens vedtægter.</p>
<p><b>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.</b></p>	<p>Nej</p>	<p>Bestyrelsen arbejder frivilligt, og organisationen har ikke haft bestyrelsesmedlemmer lønnet for organisationen, og har ingen planer eller ønsker herom.</p>	
<p><b>6.5. Det anbefales: at bestyrelsen forholder sig til, hvordan det sikres, at der ikke er modstridende interesser mellem organisationens formål og eventuelle donorer og investorers aktiviteter eller virke.</b></p>	<p>Nej</p>	<p>Ikke udarbejdet i organisationen, og har ej heller været aktuel, men det er et område, som bestyrelsen gerne vil undersøge i det kommende år</p>	

Følg eller forklar skemaet er udfyldt 1. oktober 2023 af Bestyrelsen for Cystisk Fibrose Foreningen