



DIVERSITY WORKS' GUIDELINES FOR GOOD GOVERNANCE

I 2021 udkom Frivilligrådet med 17 anbefalinger for god ledelse i den frivillige sociale sektor. Formålet med anbefalingerne er overordnet at sikre gode ledelsesprocesser og klare strukturer, der understøtter foreningers virke og formål.

Diversity Works' bestyrelse har valgt at lade sig inspirere af disse anbefalinger. En stor del af anbefalingerne følges allerede i Diversity Works, men det er bestyrelsens ønske at styrke fokus på disse og særligt etablere en fast struktur for opfølgningen af anbefalingerne for herigennem at bruge anbefalingerne, som strategisk redskab til at udvikle Diversity Works' arbejde.

Anbefalingerne er delt op i 6 hovedområder:

1. Bestyrelsens opgaver og ansvar
2. Bestyrelsens sammensætning og kompetencer
3. Evaluering af bestyrelsens og den daglige ledelses arbejde
4. Trivsel og arbejdsmiljø
5. Opfyldelse af organisationens formål
6. Transparens

Nedenfor beskrives det, hvordan bestyrelsen og den daglige ledelse arbejder inden for hovedområderne. Diversity Works' Guidelines for Good Governance vil indgå som en del af ledelsesrapporten i den reviderede årsrapport ligesom dokumentet vil være offentligt tilgængeligt på www.diversityworks.dk

**ANBEFALING 1
BESTYRELSENS OPGAVER OG ANSVAR**

ANBEFALING	FØLGER	FORKLARER	
		Hvornår	Hvordan sikrer organisationen i stedet at formålet bag anbefalingen opfyldes?
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.	JA	Løbende + april	<p>Det sikres gennem løbende orientering på de fastsatte bestyrelsesmøder med særligt fokus på bestyrelsesmødet i april.</p> <p><u>Dokumentation:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> · Orienteringsdokumentet 'Nyt fra Diversity Works', der fremsendes til hvert bestyrelsesmøde · Årsberetningen, der samler alle årets indsatser og strategiske prioriteringer. Udgives hvert år i april
1.2. Det anbefales: at der fastsættes en forretningsorden, som sikrer, at bestyrelsen kan arbejde effektivt.	JA	Maj	<p>'Forretningsorden for bestyrelsen' vil fremadrettet blive gennemgået og revideret i så fald det er nødvendigt, ved det første møde i hvert forsamlingsår. Dette møde er fastlagt til at blive afholdt i maj måned.</p> <p><u>Dokumentation:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> · Forretningsorden for bestyrelsen
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.	JA	Maj	<p>Instruksen indgår i 'Forretningsorden for bestyrelsen'. Fast opfølgingspunkt på bestyrelsesmødet i januar.</p> <p><u>Dokumentation:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> · Forretningsorden for bestyrelsen
1.4. Det anbefales: at bestyrelsen har overblik over organisationens juridiske og økonomiske forpligtelser samt potentielle risikofaktorer.	JA	Løbende + april	<p>'Økonomisk situation; budget og forecast' er et fast punkt på alle bestyrelsesmøder, hvilket sikrer bestyrelsen den fornødne kontinuerlige indsigt.</p> <p>Dertil deltager Diversity Works' revisor i regnskabsmødet for bestyrelsen, der afholdes i april, og som ligger i direkte forlængelse af årets generalforsamling.</p>

ANBEFALING 2
BESTYRELSENS SAMMENSÆTNING OG KOMPETENCER

ANBEFALING	FØLGER	FORKLARER	
		Hvornår	Hvordan sikrer organisationen i stedet at formålet bag anbefalingen opfyldes?
2.1. Det anbefales: at organisationen løbende afdækker bestyrelsens kompetencebehov.	JA	Februar	Bestyrelsens sammensætning og kompetencer ud evalueres ud fra følgende tematikker: 'Ledelse og samarbejde', 'Information før møderne', 'Kontrol', 'Samspil med direktionen' og 'Evaluering af formanden' ved det årlige møde i januar <u>Dokumentation:</u> · Bestyrelsesevalueringsskema
2.2. Det anbefales: at bestyrelsen er bredt sammensat og arbejder på et kvalificeret grundlag samt besidder relevante kompetencer og erfaringer.	JA	Februar	Se ovenstående
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.	JA	April	Bestyrelsen består vedtægtsbestemt af 7 medlemmer, der vælges for 2 år, hvoraf 4 skal vælges på ulige år og 3 på lige år. Dette er for at undgå videntab og sikre kontinuitet. Der er fastsat en grænse på 12 år for, hvor mange år et bestyrelsesmedlem må være en del af bestyrelsen.

ANBEFALING 3
Evaluering

ANBEFALING	FØLGER	FORKLARER	
		Hvornår	Hvordan sikrer organisationen i stedet at formålet bag anbefalingen opfyldes?
3.1. Det anbefales: at bestyrelsen og den daglige ledelse evalueres en gang årligt	JA	Februar	<p>Bestyrelsen og den daglige ledelse evalueres en gang årligt ud fra følgende tematikker: 'Ledelse og samarbejde', 'Information før møderne', 'Kontrol', 'Samspil med direktionen' og 'Evaluering af formanden' ved det årlige møde i januar</p> <p><u>Dokumentation:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> · Bestyrelseevalueringsskema

ANBEFALING 4
TRIVSEL OG ARBEJDSMILJØ

ANBEFALING	FØLGER	FORKLARER	
		Hvornår	Hvordan sikrer organisationen i stedet at formålet bag anbefalingen opfyldes?
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.	JA	Februar	<u>Dokumentation:</u> <ul style="list-style-type: none"> · Personalepolitik · Frivillighåndbog · Forretningsorden for arbejdsmiljøorganisation
4.2. Det anbefales: at bestyrelsen sikrer, at der årligt følges op på organisationens arbejdsmiljø.	JA	maj	Det er lovpligtigt at gennemføre APV hvert 3. år. Diversity Works' følger dette, og udarbejder APV min. hvert 3. år. Resultaterne forelægges bestyrelsen på det årlige møde i maj. <u>Dokumentation:</u> <ul style="list-style-type: none"> · APV

ANBEFALING 5
OPFYLDELSE AF ORGANISATIONENS FORMÅL

ANBEFALING	FØLGER	FORKLARER	
		Hvornår	Hvordan sikrer organisationen i stedet at formålet bag anbefalingen opfyldes?
5.1. Det anbefales: at bestyrelsen årligt forholder sig til, hvorledes organisationen har opfyldt sit formål.	JA	Løbende + april	<p>Det sker løbende på alle bestyrelsesmøder og endeligt på bestyrelsesmødet i april, hvor Diversity Works' årsberetning udgør den samlede skriftlige dokumentation for, hvordan der er organisationens formål er efterlevet i hht. vedtægternes § 2</p> <p><u>Dokumentation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> · Diversity Works' årsberetning
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.	JA	Februar	<p>'Diversity Works' Fællesskaber', der er et internt medarbejderdokument, der bl.a. indeholder husorden og strukturer for involvering og statusmøder med brugere og frivillige. Dokumentet sendes til orientering til bestyrelsen i forbindelse med indkaldelsen til mødet i januar.</p> <p><u>Dokumentation:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> · 'Diversity Works' Fællesskaber'

**ANBEFALING 6
TRANSPARENS**

ANBEFALING	FØLGER	FORKLARER	
		Hvornår	Hvordan sikrer organisationen i stedet at formålet bag anbefalingen opfyldes?
6.1. Det anbefales: at der er åbenhed om bestyrelsens sammensætning.	JA	Løbende	Bestyrelsessammensætningen er offentliggjort på www.diversityworks.dk
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.	JA	Løbende	Forretningsorden er offentlig tilgængelig på www.diversityworks.dk Årsregnskabet er offentlig tilgængelig på www.diversityworks.dk
6.3. Det anbefales: at der opstilles kriterier for inhabilitet for bestyrelsesmedlemmer.	JA	Løbende	Forretningsorden er offentlig tilgængelig på www.diversityworks.dk
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.	JA	Løbende	Forretningsorden er offentlig tilgængelig på www.diversityworks.dk
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.	JA	Løbende	I så fald direktionen oplever tvivl i forhold til om, hvorvidt der er modstridende interesser mellem organisationens formål og eventuelle donoreres aktiviteter, forelægger direktionen tvivlsspørgsmålene bestyrelsen.