

God ledelse i Mentorbarn

Med afsæt i Anbefalinger for god ledelse i den frivillige sociale sektor

Dette dokument beskriver de ledelsesmæssige rammer i den selvejende, almennyttige institution Mentorbarn. Dokumentet skal ses i tillæg til organisationens vedtægter og beskriver både de aktuelle forhold i organisationen samt fremadrettede udviklingstiltag.

Dokumentet er drøftet og vedtaget af bestyrelsen og revideres i bestyrelsen årligt.

1. Bestyrelsens opgaver og ansvar

Anbefaling	Ønskes efterlevet	Forklaring
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	<p>Mentorbarns formål er beskrevet i vedtægterne, og ifølge de gældende vedtægter er bestyrelsen forpligtet til at virke for, at Mentorbarns formål kan realiseres i overensstemmelse med vedtægterne samt til løbende at orientere om sit arbejde.</p> <p>Bestyrelsen afholder årligt to seminarer foruden de i vedtægterne fastsatte møder. På bestyrelsesseminarerne drøfter bestyrelsen organisationens strategiske retning.</p> <p>Ved mindst ét af de to seminarer drøftes, hvorvidt der er overensstemmelse mellem organisationens strategiske retning og organisationens vedtægter og formål.</p>
1.2. Det anbefales: at der fastsættes en forretningsorden, som sikrer, at bestyrelsen kan arbejde effektivt.	Ja	<p>Vedtægterne fastsætter en række rammer for bestyrelsens arbejde, herunder ift. indkaldelse og afholdelse af møder, beslutningsdygtighed, beslutningskompetence m.v.</p> <p>Bestyrelsen vil som noget nyt udvikle en forretningsorden som supplement til vedtægterne.</p>
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	<p>Vedtægterne fastsætter en række rammer for ledelsens arbejde, herunder ift. tegningsret, ansvar m.v.</p> <p>Der er udarbejdet et dokument, der beskriver ansvarsfordelingen mellem de to medlemmer af den daglige ledelse.</p> <p>Som noget nyt vil de eksisterende dokumenter blive samlet i et samlet dokument, der beskriver den daglige ledelses opgaver og ansvar, samt referenceforhold til bestyrelsen og formanden.</p>
1.4. Det anbefales: at bestyrelsen har overblik over organisationens juridiske og økonomiske forpligtelser samt potentielle risikofaktorer.	Ja	<p>Ifølge Mentorbarns gældende vedtægter rapporterer den daglige ledelse minimum kvartalsvist til bestyrelsen om organisationens økonomiske situation og løbende forbrug.</p> <p>Bestyrelsen orienteres på hvert bestyrelsesmøde om væsentlige ændringer i organisationens juridiske og</p>

		<p>økonomiske omstændigheder. Bestyrelsen orienteres ligeledes på hvert møde om det løbende samarbejde med kommunerne.</p> <p>På nogle punkter er der udviklet egentlige risikoanalyser, fx ift. GDPR.</p> <p>Som noget nyt, vil der blive udarbejdet en risiko-log, der løbende opdateres af sekretariatet, som minimum i forbindelse med de halvårige bestyrelsesseminarer.</p>
--	--	---

2. Bestyrelsens sammensætning og kompetencer

Anbefaling	Ønskes efterlevet	Forklaring
2.1. Det anbefales: at organisationen løbende afdækker bestyrelsens kompetencebehov.	Ja	<p>I forbindelse med udvidelsen af bestyrelsen i 2022 analyserede bestyrelsen kompetencebehovet.</p> <p>Fremadrettet vil bestyrelsen i forbindelse med rekruttering til bestyrelsen afdække det aktuelle kompetencebehov.</p>
2.2. Det anbefales: at bestyrelsen er bredt sammensat og arbejder på et kvalificeret grundlag samt besidder relevante kompetencer og erfaringer.	Ja	<p>Ifølge Mentorbarns gældende vedtægter ledes organisationen af en bestyrelse på mindst 5 og højst 9 medlemmer. Bestyrelsen er selvsupplerende.</p> <p>Bestyrelsen består af medlemmer med forskellige kompetencer og erfaringer, der kan bidrage konstruktivt til organisationens udvikling.</p> <p>Mentorbarn tilstræber en høj grad af diversitet i sammensætningen af bestyrelsen, herunder i forhold til erfaring og kønssammensætning.</p> <p>Mentorbarns stifter er ifølge vedtægterne automatisk medlem af bestyrelsen. Det er bestyrelsens for nuværende vurdering, at det er meningsfuldt at have organisationens stifter siddende i bestyrelsen, da stifteren besidder erfaring og kompetencer, der er vigtig for Mentorbarns udvikling.</p>
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.	Nej	<p>Da Mentorbarn ikke har valg til bestyrelsen, men har en selvsupplerende bestyrelse, er det ikke relevant at fastsætte regler for valgperiode.</p> <p>Mentorbarn er en ung organisation, og bestyrelsen vurderer, at en tidsafgrænsning ift. medlemskab af bestyrelsen kan ske på bekostning af kontinuitet. Derfor ønsker bestyrelsen ikke for nuværende at fastsætte regler for dette.</p>

3. Evaluering af bestyrelsens og den daglige ledelses arbejde

<i>Anbefaling</i>	<i>Ønskes efterlevet</i>	<i>Forklaring</i>
3.1. Det anbefales: at bestyrelsens og den daglige ledelses arbejde evalueres en gang årligt.	Ja	<p>Som noget nyt vil formanden hvert andet år gennemføre evalueringssamtaler med alle medlemmer af bestyrelsen.</p> <p>Som noget nyt vil der hvert år gennemføres et årligt møde mellem formanden og den daglige ledelse med fokus på evaluering.</p> <p>Som noget nyt vil der årligt blive gennemført ledelsesudviklingssamtaler mellem formanden og hvert medlem af den daglige ledelse.</p>

4. Trivsel og arbejdsmiljø

<i>Anbefaling</i>	<i>Ønskes efterlevet</i>	<i>Forklaring</i>
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	<p>Sekretariatet er ved at udarbejde en frivilligpolitik, der forventes behandlet i bestyrelsen i 2023. Sekretariatet vil desuden udarbejde en personalepolitik, der ligeledes behandles i bestyrelsen.</p> <p>Bestyrelsen har vedtaget en politik for udgifter, der fastsætter rammerne for medarbejdernes daglige arbejde. Bestyrelsen har desuden godkendt en kompensationsmodel for proceslederne.</p>
4.2. Det anbefales: at bestyrelsen sikrer, at der årligt følges op på organisationens arbejdsmiljø.	Ja	Bestyrelsen orienteres om resultaterne af APV-resultatet, når disse foreligger, og forholder sig på baggrund af APV-resultatet til, om der skal ske tiltag, der kan forbedre arbejdsmiljøet.

5. Opfyldelse af organisationens formål

<i>Anbefaling</i>	<i>Ønskes efterlevet</i>	<i>Forklaring</i>
5.1. Det anbefales: at bestyrelsen årligt forholder sig til, hvorledes organisationen har opfyldt sit formål.	Ja	Bestyrelsen forholder sig til dette på min. et af de to årlige bestyrelsesseminarer.
5.2. Det anbefales: at målgruppen så vidt muligt inddrages ved tilrettelæggelsen af organisationens tilbud, indsatser og aktiviteter, samt ligeledes ved	Ja	<p>Målgruppen har tidligere været inddraget i evalueringsindsatsen foretaget af VIVE.</p> <p>Som noget nyt vil der blive nedsat et advisory board af venskabsfamilier, der kan rådgive sekretariatet og bestyrelsen og organisationens udvikling. Bestyrelsen vil ligeledes</p>

evaluering af organisationens indsats.		<p>overveje, om der kan rekrutteres en lille gruppe af unge, som har haft en venskabsfamilie, og som nu er fyldt 18 år.</p> <p>Mentorbarn samarbejder løbende med brugerorganisationer på området, f.eks. De Anbragtes Vilkår, med henblik på at inddrage målgruppen.</p>
--	--	---

6. Transparens

Anbefaling	Ønskes efterlevet	Forklaring
6.1. Det anbefales: at der er åbenhed om bestyrelsens sammensætning.	Ja	<p>Det fremgår af Mentorbars hjemmeside, hvem der er medlemmer af bestyrelsen.</p> <p>Ved rekruttering af nye bestyrelsesmedlemmer foregår dette som udgangspunkt gennem en åben rekrutteringsproces, hvor alle interesserede kan søge.</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.	Ja, delvist	<p>Ingen bestyrelsesmedlemmer modtager fast honorar. I særlige tilfælde, hvor bestyrelsesmedlemmer modtager kompensation, fremgår dette af årsrapporten.</p> <p>Vi offentliggør ikke ledelsens løn, da dette beror på en aftale mellem bestyrelsen og medlemmerne af den daglige ledelse. Den samlede lønudgift fremgår af årsrapporten. Mentorbar er ikke lønførende.</p> <p>Mentorbarn offentliggør fremadrettet sin årsrapport på hjemmesiden.</p>
6.3. Det anbefales: at der opstilles kriterier for inhabilitet for bestyrelsesmedlemmer.	Ja	<p>Hvis det i dag vurderes, at et bestyrelsesmedlem er inhabil, deltager vedkommende ikke i behandlingen af sagen.</p> <p>Bestyrelsesmedlemmerne har en individuel forpligtelse til at erklære sig inhabil.</p> <p>Fremadrettet vil kriterier for inhabilitet blive beskrevet i bestyrelsens forretningsorden.</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	Ja	<p>Ifølge Mentorbars gældende vedtægter er bestyrelsesarbejdet ulønnet. Konkrete og dokumenterede udgifter i forbindelse med deltagelse i bestyrelsesarbejdet, herunder transportudgifter i forbindelse med varetagelse af hvervet, kan dog godtgøres. Der tegnes for bestyrelsen og direktionen en ledelsesansvarsforsikring, og udgiften afholdes af organisationen.</p> <p>Bestyrelsen kan beslutte at lønne specifikke arbejdsopgaver udført af et eller flere bestyrelsesmedlemmer, hvis dette vurderes væsentligt for udførelsen af kerneopgaver eller udviklingen af institutionen. Bestyrelsen kan beslutte, at formanden skal oppebære helt</p>

<p>pågældende opgave, og at det fremgår af bestyrelsesreferatet.</p>		<p>eller delvist vederlag, hvis det vurderes nødvendigt for organisationen at være ledet af en helt eller delvist arbejdede bestyrelsesformand.</p> <p>Bestyrelsen har besluttet, at Mentorbars stifter både kan udgøre en del af den daglige ledelse og jf. vedtægterne er medlem af bestyrelsen. Denne beslutning skyldes, at Mentorbars stifter har erfaring og kompetencer, der af bestyrelsen vurderes fortsat at være afgørende for Mentorbars drift og udvikling.</p>
<p>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.</p>	<p>Ja</p>	<p>Ved større donationer (over 50.000 kr.) forholder sekretariatet sig til, om der umiddelbart er forhold, der gør, at donoren ikke lever op til organisationens formål. I så fald orienteres bestyrelsen, der tager stilling til, hvorvidt der er modstridende interesser mellem organisationens formål og donoreres aktiviteter eller virke.</p>

Vedtaget af Mentorbars bestyrelse d. 07.06.2023