

SÅDAN UDFYLDES

"FØLG ELLER FORKLAR-SKEMAET"

SÅDAN UDFYLDER I 'FØLG ELLER FORKLAR-SKEMAET'

I 'Følg eller forklar-skemaet' skal I beskrive jeres praksis inden for et givent princip. I skal ikke dele følsomme oplysninger eller konkrete politikker, risikovurderinger, rollebeskrivelser eller lignende, som I kan udarbejde med udgangspunkt i de mange redskaber, der understøtter jeres arbejde med principperne.

I skal som minimum udfylde princippet [Skab systematik i arbejdsmiljøarbejdet](#), inden I sender skemaet til os på ingerfair@ingerfair.dk sammen med et link til jeres hjemmeside, hvor 'Følg eller forklar-skemaet' skal ligge offentligt tilgængeligt.

Herefter modtager I et logo med årstal. Logoet viser, at jeres organisation prioriterer arbejdsmiljøarbejdet og tager del i et fælles løft af det psykiske arbejdsmiljø i civilsamfundets organisationer.

Jeres organisationslogo vil også fremgå på ngoarbejdsmiljo.dk, såfremt I ønsker det.

Det er Ingerfair (aut. arbejdsmiljørådgivere), som administrerer det praktiske arbejde omkring modtagelse af 'Følg eller forklar-skemaet' og logoet. Vi vurderer ikke kvaliteten eller effekten af jeres indsatser inden for de seks principper, når I indsender.

Vi vurderer udelukkende, om I har beskrevet jeres praksis:

- Hvis I følger et princip, skal I beskrive jeres praksis.
- Hvis I endnu ikke følger eller ikke kan følge et princip, skal I forklare hvorfor og eventuelt, hvornår I vil følge det.

I skal huske at indsende skemaet én gang årligt, fx i forlængelse af jeres årlige arbejdsmiljødrøftelse, da logoet skifter årstal.

HVAD SKAL VI GØRE?	FØLGER VI (JA/NEJ)	UDDYB HVORDAN (HVIS JA)	UDDYB HVORFOR IKKE (HVIS NEJ)
Systematik i arbejdsmiljøarbejdet gennem fire trin: • Identificér, • Udarbejd, • Implementér, • Evaluér og justér.	JA		Kan ikke udfyldes
Beskriv roller og ansvar samt samarbejdet i AMO (hvis relevant).	NEJ		

MINIMER HØJE FØLELSERMÆSSIGE KRAV I ARBEJDET

HVAD SKAL VI GØRE?	FØLGER VI (JA/NEJ)	UDDYB HVORDAN (HVIS JA)	UDDYB HVORFOR IKKE (HVIS NEJ)
Identificér situationer med vanskelige følel- seskrav og/eller adfærd, vurder behov for supervision/de-brief, lav beskrivelse af uac- ceptabel adfærd og fx opfølg årligt.	JA		
	NEJ		

ETABLER SUNDE RAMMER FOR SAMARBEJDET MED FRIVILLIGE

HVAD SKAL VI GØRE?	FØLGER VI (JA/NEJ)	UDDYB HVORDAN (HVIS JA)	UDDYB HVORFOR IKKE (HVIS NEJ)
Identificér forhold, der skaber uklarhed i roller, lav arbejdsbeskrivelser/handleplaner, følg op og evaluer fx årligt. Inddrag frivillige i arbejdet.	JA NEJ		

HAV FOKUS PÅ LEDERTRIVSEL – OGSÅ UNDER SÆRLIGE BETINGELSER

[illegible]

ETABLER KLARE RAMMER OM BESTYRELSENS ARBEJDE

HVAD SKAL VI GØRE?	FØLGER VI (JA/NEJ)	UDDYB HVORDAN (HVIS JA)	UDDYB HVORFOR IKKE (HVIS NEJ)
Identificér områder med uklarhed i beslutningskompetence, lav beskrivelse af hvem der træffer hvilke beslutninger, følg op og evaluer fx årligt.	JA		
	NEJ		

PRINCIP

HVAD SKAL VI GØRE?	FØLGER VI (JA/NEJ)	UDDYB HVORDAN (HVIS JA)	UDDYB HVORFOR IKKE (HVIS NEJ)
Udarbejd en beskrivelse af ønsket arbejds- kultur. Inddrag ledere og medarbejdere i processen og følg op.	JA		
	NEJ		