Spillereglerne

For samarbejdet mellem frivillige og professionelle





Fagforeninger og frivillige organisationer sætter i fællesskab rammerne for samarbejde på institutionerne

Ansatte og frivillige har tradition for at arbejde sammen på velfærdsområderne fx plejehjemmene, i børnehaverne og på herbergerne. For at styrke dette samarbejde og for at fastholde den høje faglighed for borgerne har en række fagforeninger og frivillige organisationer udformet et forslag til rammeaftale for, hvilke spilleregler der skal gælde for samarbejdet mellem ansatte og frivillige.

Arbejdet skal også ses i lyset af, at regeringen og folketinget netop i disse år drøfter, hvordan civilsamfundet kan medvirke til at styrke den samlede indsats overfor samfundets udsatte grupper og mennesker i svære livssituationer.





Værktøj til samarbejde

Med aftalen har fagforeningerne og de frivillige organisationer lagt rammerne for samarbejdet. Hvordan spillereglerne konkret skal udformes skal aftales på den enkelte institution. Det skal ske med respekt for den forskel, der er på ansatte og frivillige, hvor ansatte løser de opgaver, der er nedfældet i lovgivningen, og frivillige udfører opgaver af omsorgsmæssig karakter, hvor der ikke kræves visitation eller registreringer.

Traditioner, ressourcer og kompetencer har naturligvis indflydelse på, hvordan man bedst får det til at fungere netop der, hvor man er nu.

Forudsætningen for samarbejdet mellem de ansatte og de frivillige er, at de frivillige er organiseret af de frivillige selv. Det betyder også at pres på grænserne ikke skal håndteres af den enkelte frivillige.



Spilleregler

For samarbejdet mellem frivillige og professionelle
Godkendt 25. august 2011

På mange sociale institutioner er der en tradition for, at ansatte og frivillige arbejder side om side med løsningen af opgaverne. Ansatte løser opgaver, hvor der er visiteret en ydelse, eller hvor der er et lovgrundlag, der kræver faglighed og kompetence, frivillige løser opgaver i tilknytning hertil, først og fremmest opgaver af omsorgsmæssig karakter.

Forudsætningen for samarbejdet er, at de frivillige er organiseret af de frivillige selv.

En række fagforeninger og frivillige sociale organisationer har nu i fællesskab udformet et forslag til en rammeaftale for hvilke spilleregler, der skal gælde for dette samarbejde – for at styrke den fælles indsats. Formålet er at give institutionerne værktøj til at få tingene til at fungere bedst muligt på den enkelte arbejdsplads via konkrete lokale aftaler. Forslaget til rammeaftale er tillige et bidrag til udmøntningen af civilsamfundsstrategien igangsat af Socialministeriet.



- **Ansatte løser opgaver, der er nedfældet i lovgivningen (fx serviceloven), og har ansvaret for at opgaverne løses på en måde, der svarer til borgernes rettigheder**
  Arbejdet på velfærdsinstitutionerne bygger på en lang dansk tradition udviklet gennem lovgivningen i mere end et halvt århundrede. Grundelementerne er faglighed, retssikkerhed og respekt for det enkelte menneske. Øjeblikkelige og fremtidige udfordringer af velfærdssamfundet må ikke krænke disse grundprincipper.

- **Frivillige kan ikke overtage ansvar, der er nedfældet i lovgivningen**
  At civilsamfundet skal mere på banen betyder ikke, at ansvaret for institutionernes lovbundne opgaver kan flyttes fra professionelle til frivillige. Tværtimod er det afgørende at fastholde alle lovbestemte opgaver – fra det organisatoriske til det individuelle i relation til den enkelte borger – hos professionelt personale, der er ansat til det.

- **Frivillige udfører opgaver, hvor der ikke kræves visitation eller registreringer**
  Opgaverne som de frivillige påtager sig er opgaver, der ikke konkret er nedfældet i lovgivningen, men som defineres i samarbejde med det ansatte personale. Frivillige udfører opgaver, som altså ikke umiddelbart er ydelser borgerne har retskrav på. Derfor er der ikke visitation i forbindelse med den frivillige indsats, ligesom der ikke føres journal.

- **Frivillige respekterer ansattes faglige kompetencer**
  Frivillige kender deres rolle som frivillige og respekterer, at de ansatte har faglige kompetencer, som de ikke skal udfordre, selvom de frivillige eventuelt har egne faglige erfaringer på området.

- **Ansatte anerkender, at frivillige får mulighed for at yde en indsats, som ansatte ikke får mulighed for, specielt med hensyn til det omsorgsmæssige**
  Grænsen mellem den faglige indsats, der er nedfældet i lovene og det omsorgsmæssige, der er en naturlig del af beskæftigelsen på institutionerne, er flydende. Man kan derfor ikke adskille det omsorgsmæssige fra det faglige for det ansatte personale. Derimod er den frivillige indsats kun på det ikke-faglige omsorgsmæssige område, hvilket ansatte anerkender, og det betyder, at den del af den omsorgsmæssige indsats som ansatte ikke har mulighed for at inddrage, i nogen grad udføres af frivillige.

- **Frivillige kan ikke pålægges referatpligt i forhold til borgerne**
  Fortroligheden mellem borgerne og den frivillige må ikke krænkes ved at kræve referater eller rapporter i forbindelse med kontakten. Formidling af informationer om borgerne fra de frivillige kan kun ske efter klart udtrykt samtykke fra borgeren. Frivillige har naturligvis pligt til underretning i henhold til lovgivningen fx i forhold til børn. Frivillige bør drøfte særlige problematiske situationer omkring svigt, misrøgt, overgreb eller lignende med ansatte, de er i kontakt med.

- **På institutionerne organiseres frivillige i en forening eller i et netværk i samarbejde med en frivillig organisation**
  Frivillige på en institution arbejder sammen, udveksler erfaringer om arbejdet og medvirker i fællesskab til at udvikle det frivillige arbejde. Derfor organiseres de frivillige i forening eller netværk, hvilket også giver de frivillige tryghed i forhold til og koordinering af indsatsen på institutionen. Organiseringen kan ske efter mange modeller ved hjælp af en eller flere frivillige organisationer, der har erfaring i organisering af frivillige.

- **Det frivillige netværk bidrager til kommunikationen på institutionen, bistår ved rekruttering og praktisk tilrettelæggelse af den frivillige indsats**
  Organiseringen af de frivillige i netværk eller forening har også det praktiske formål at rekruttere frivillige, ligesom planlægningen af den frivillige indsats sker i samarbejde med institutionens ledelse. Yderligere giver organiseringen de frivillige et frirum i forhold til de ansatte, som kan være meget betydningsfuldt i forhold til evaluering og udvikling.

- **Der udarbejdes aftaler for frivillige på hver enkelt institution, der passer til institutionens vilkår**
  Klare retningslinjer er afgørende for, om den frivillige indsats får den tilsigtede betydning. Derfor skal der – udover en række almindelige retningslinjer – udarbejdes konkrete regler for, hvordan det frivillige arbejde udføres på den konkrete institution. Reglerne aftales mellem ledelsen, de ansatte og den frivillige organisering på stedet, der er understøttet af en frivillig organisation.

- **Den frivillige indsats er ulønnet, men styrkes gennem andre former for anerkendelse**
  Frivilligt arbejde er ulønnet, men direkte omkostninger for den frivillige kan dækkes. Den frivillige indsats anerkendes både i det daglige og ved særlige markeringer i form af fx sammenkomster, udflugter m.v. Anerkendelsen kan også ske i form af deltagelse i uddannelse blandt andet i samarbejde med tilknyttede frivillige organisationer.

Spillereglerne er aftalt mellem:

FOA
FAG OG ARBEJDE

HK KOMMUNAL

Faglige Seniorer

SOCIALPÆDAGOGERNE

Ældre Mobilisering

Dansk Socialrådgiverforening

FRIVILLIGT FORUM
LANDSFORENINGEN FOR DE FRIVILLIGE SOCIALE ORGANISATIONER

MED HINANDEN FOR HINANDEN
Pensionisternes Samvirke

DANSK SYGEPLEJE RÅD

Samvirkende Menighedsplejer
- et folkekirkeligt socialt arbejde



Fotograf: Maj-Britt Boa
Trykkeri: FOAs trykkeri, september 2011
Layout/grafik: Bente Stensen Christensen