

# Debat hæfte i forhold til håndtering af frivillige indenfor FOA 1



FOA 1

---

**FOA**

SAMMEN  
GØR VI FORSKELLEN

Frivilligt arbejde må ikke træde i stedet for offentlige tilbud og lovbestemte ydelser, som kræver kvalificeret fagprofessionel arbejdskraft. Derfor er det helt afgørende, at der både centralt og lokalt bliver fastlagt klare retningslinjer for samspillet mellem frivillige organisationer og de offentlige velfærdsinstitutioner som for eksempel sygehuse, dagtilbud til børn og på folkeskoleområdet.

### **Frivilligt arbejde = Hårfin balance.**

Hovedorganisation for 450.000 offentligt og privat ansatte understreger, at der er tale om en hårfin balance, når det handler om frivilligt arbejde. En balance, som kan være endnu sværere at ramme, når offentlige besparelser går ud over kvaliteten af offentlige ydelser og tilbud. Med udsigten til gratis frivillig arbejdskraft kan arbejdsgivere føle sig fristet til at fyre flere blandt det fagligt uddannede personale.

"Det frivillige sociale arbejde er som udgangspunkt positivt for alle parter. Men der er en risiko for, at de frivillige bliver udnyttet som gratis arbejdskraft til lovbestemte offentlige ydelser, og det må ikke ske",

Socialministeriet offentliggjorde i oktober 2010 et udspil til en national civilsamfundsstrategi, hvor målet bl.a. er, at halvdelen af den danske befolkning skal deltage i frivilligt arbejde i 2020.

Den sidste rapport, der blev udarbejdet, viser, at 42 % af danskerne er engageret i frivilligt arbejde – hvilket svarer til mere end hver 4 – og rapporten viser ligeledes, at hele 70 % af danskerne har været aktive i det frivillige arbejde over den seneste femårige periode. Så hele frivillighedsbegrebet er virkelig i fremmarch i Danmark.

### Hovedkonklusioner fra rapporten fra 2013/2014

Flere opgaver løses af frivillige på arbejdspladser med FOA-medlemmer

Svar indsamlet fra FOA-medlemmer i oktober 2013 viser, at frivilligt arbejde er mest udbredt på plejehjem/plejecentre og meget lidt udbredt i daginstitutioner og SFO'er. En fjerdedel af de medlemmer, der arbejder på arbejdspladser med frivillige, har svaret, at der er opgaver, som før blev varetaget af ansatte, men som inden for det sidste år er overtaget af frivillige.

Hovedresultaterne fra undersøgelsen er:

- 4 ud af 10 medlemmer (38 %) i undersøgelsen (der ikke omfatter dagplejen) har svaret, at der er personer udefra, som udfører frivilligt arbejde på deres arbejdsplads. På plejehjem/plejecentre gælder det næsten 8 ud af 10 (79 %). Det er især sociale aktiviteter, løsning af praktiske opgaver og ledsagelse, som de frivillige bidrager til.
- 3 ud af 10 (27 %) af de medlemmer, der arbejder på arbejdspladser med frivillige, har svaret, at der er flere opgaver, der bliver løst af frivillige nu end for to år siden. En fjerdedel (24 %) af de samme medlemmer har svaret, at der er opgaver på deres

arbejdsplads, der før blev varetaget af ansatte, men som inden for det sidste år er blevet overtaget af frivillige.

- 3 ud af 4 [72 %] medlemmer fra arbejdspladser med frivillige vurderer, at det frivillige arbejde i høj grad eller i nogen grad forbedrer hverdagen for borgerne.
- Næsten 3 ud af 4 [72 %] mener, at samarbejdet med de frivillige fungerer meget godt eller godt.
- 4 ud af 5 [80 %] af de medlemmer, der arbejder på arbejdspladser med frivillige, svarer ja til, at arbejdspladsens kerneopgaver kunne løses, hvis der ikke var frivillige på arbejdspladsen. 1 ud af 10 [9 %] mener ikke, at opgaverne kunne løses uden frivillige.
- Halvdelen [52 %] af tillidsrepræsentanterne fra arbejdspladser med frivillige har svaret, at der på deres arbejdsplads er aftaler/retningslinjer for brug af de frivillige.
- Lidt under hvert femte medlem [18 %] har selv udført frivilligt socialt arbejde det seneste år.

Om undersøgelsen: Svarene er indsamlet i oktober 2013 i to undersøgelser. I alt 2.506 medlemmer medvirkede i de to undersøgelser. Den samlede svarprocent var 41.

# FOA 1s guide

I FOA 1 er vi ligeledes positive overfor tiltaget med de frivillige, men vi ønsker, at der laves helt faste rammer for arbejdet med frivillige. Vi har i fællesskab med vores faglige repræsentanter udarbejdet et lille arbejdspapir/guide til det videre arbejde med frivillige indenfor FOA 1s område.

## Spørgsmål 1:

*Hvilke reaktioner, må der forventes fra de faste medarbejdere i forbindelse med brug af frivillige på en arbejdsplads?*

- Dejligt med nogle ekstra hænder

I takt med de massive nedskæringer, der er sket indenfor vores område, og det faktum, at der er skåret helt ind til benet, kan og vil nogle ekstra hænder betyde rigtig meget i dagligdagen for de ordinære ansatte medarbejdere.

- De skal ikke overtage vores arbejde

FOA 1 er positive over for frivillige, men det må aldrig betyde, at ordinære medarbejdere bliver opsagt for at frivillige kan overtage

arbejdsopgaverne. Det skal være en ekstra hjælp i dagligdagen, men heller ikke mere end det.

- Opgavevaretagelse

Der skal udarbejdes helt klare retningslinjer for opgavevaretagelse, og FOA 1 anbefaler, at der udarbejdes individuelle retningslinjer på lige netop dit/jeres område. Arbejdsgiver må ikke indskrive frivillige i vagtplanen eller lade dem indgå i andre former for skematisering, idet frivillige netop ikke er fastansatte, men derimod nogle ekstra hænder i en kortere eller længere periode. Derfor skal der være helt styr på de frivilliges mødetider og ikke mindst de funktioner, de frivillige må/skal beskæftige sig med.

**Hvordan skal oplæring foregå for de frivillige? – Hvem og hvordan introduceres de for de opgaver, der er på netop din/jeres arbejdsplads?**

Der er ingen tvivl om, at det er arbejdsgiveren, der har ansvaret for, at den frivillige bliver oplært. Det er arbejdsgivernes forpligtigelse at tilsikre et fysisk og et psykisk godt arbejdsmiljø. Det kan godt være, at det er tillidsmanden/medarbejderne på den pågældende arbejdsplads, der forestår sidemandsoplæring osv. men det er stadig arbejdsgivernes ansvar, at alle lever op til arbejdsmiljølovgivningen på alle områder.

### *Hvilke krav kan vi stille til de frivillige i forhold til attester – straffeattester osv.*

Her er der virkelig tale om, at de respektive kommuner/forvaltninger har meget forskellige krav til de ansatte, når det omhandler attester. Vi mener, at frivillige ligeledes er underlagt helt de samme regler, som de ordinære ansatte måtte være. Men iagttag jeres personalepolitik, og hvis det ikke fremgår af jeres politikker, så få dem udarbejdet, inden I overhovedet modtager frivillige på jeres område.

### *Hvem og hvordan bliver de frivillige introduceret overfor de øvrige ansatte?*

Det er naturligvis arbejdsgiverens opgaver at sørge for, at de frivillige bliver introduceret overfor hele medarbejderstyrken. Det kan naturligvis også ske i samarbejde med tillidsmanden/arbejdsmiljørepræsentanten – men opgaven/ansvaret vil altid falde tilbage på ledelsen.

### *Hvad med uddannelse og efteruddannelse til de frivillige?*

Det her er en arbejdsgiveropgave, uanset om arbejdsgiver kan ansøge fonde eller selv finde midlerne i eget budget, men det må ikke have nogen negativ sideeffekt i form af, at de ordinære bliver forhindret i uddannelse og efteruddannelse, fordi arbejdsgiveren har forbrugt alle midler på de frivillige. Spørgsmål og uddannelse kan/skal rejses i jeres MED-system.

## Hvad med hjælpemidler - herunder uniformering og andet?



Svaret er forholdsvis lige til: Det påhviler altid arbejdsgiver at stille de hjælpemidler til rådighed, som stillingen kræver. Hvis der er tale om, at de frivillige skal have en eller anden form for uniformering, må/kan det aldrig gå ud over puljen fra de ordinære ansatte - også dette her element skal rejses i dit/jeres MED- system.

## Lønproblematikken

Det kan opstå kedelige misforståelser, når vi blander frivillige med lønnede medarbejdere: Kan det at have frivillige betyde, at det spiller ind på lønnen til de ordinære beskæftigede medarbejdere? For os at se kun positivt. At have med frivillige at gøre vil betyde yderligere et ansvar, der i dagligdagen bliver lagt ud til de ordinære ansatte, og herunder vores medlemsgrupper, så der skal findes lønmidler til de ordinære medarbejdere, for at kunne håndtere disse frivillige i dagligdagen for arbejdstilrettelæggelse sidemandsoplæring osv.







## **Fokusområder i forhold til spørgsmål 1**

1. Hvem laver aftaler i forhold til de frivillige?
2. Informations-niveau aftales: hvem gør hvad/hvornår/hvor ofte osv.
3. På hvilket niveau skal de her aftaler laves – MED-systemet-ledelseslag? Tillidsmanden/arbejdsmiljørepræsentanten.
4. Hvor mange frivillige kan der max være pr. ansat pr. arbejdsplads forvaltning/kommune?
5. Hvad er tidsperspektivet i forhold til frivillige? Er det bare tale om en kort periode, eller er der tale om en længere eller en permanent ordning?
6. Hvordan informeres samtlige ordinære ansatte om ordningen?
7. Skal der laves mentorordninger for de frivillige?

8. Hvem og hvor evaluerer vi de her aftaler om frivillige?

9. Kan medarbejderne sige nej tak, i forhold til at modtage frivillige?

## Spørgsmål 2:

*Hvad sker der med medarbejdernes kompetencer, værdier, holdninger og normer og motivation, når de frivillige bliver en "fast" del af arbejdspladsen?*

- Medarbejderne mister arbejdslysten, hvis de kun skal udføre arbejde, frivillige ikke kan/må udføre-og kun det sure og ikke de sjove opgaver

Det at definere, hvad der er sjovt eller mindre sjovt, er ikke den nemmeste opgave, men der ligger noget alvor bag ordene, hvis alle de opgaver, der tidligere var knap så fysiske belastende, bliver taget fra de ordinære medarbejdere, og de bliver skiftet ud med fysiske arbejdsopgaver, så får bevægeapparatet ikke de nødvendige små pauser. Hermed er der stor chance for, at nedslidningen forøges for de ordinære medarbejdere. Eller at de opgaver, hvor der kommunikeres med den øvrige medarbejderstab, alene bliver udført af frivillige medarbejdere - ja, så bliver arbejdsglæden for den ordinære

medarbejder i den grad udfordret. Så derfor er det som tidligere beskrevet vigtigt med helt klare aftaler om, hvilke opgaver den frivillige må/kan udføre i samarbejde med de ordinære medarbejdere.

### **En frygt for, at de ordinære beskæftigede medarbejdere ikke får brugt deres kompetencer fuldt ud.**

Hvis dagen går med oplæring, tilrettevisning og opgaver, der betyder, at man som ordinær medarbejder ikke får brugt sine kompetencer, kan der ske det, at vi er med til at udhule og fjerne opgaver, der er med til at holde kompetencerne skarpe. Omvendt skal vi ikke tilrette de frivilliges arbejde på en sådan måde, at det ikke i dagligdagen kan mærkes, at der er frivillige medarbejdere på din/jeres arbejdsplads. Det kunne være arbejdsopgaver nede i kældre eller langt fra andre medarbejdere på jeres arbejdsplads, og dermed er det med sikkerhed ikke en succes for hverken den frivillige eller den ordinære medarbejder.

### **Bliver normerne ændret for faste medarbejdere? Bliver den faglige standard trukket ned af frivillige?**

De før så omtalte usynlige faggrænser - hvor går de? Det kan være meget svært at skelne, hvorvidt de frivillige eller de ordinære skal udføre de af arbejdsgiveren udpegede dagligdagsopgaver. Hvordan tilsikrer vi, at værdierne og normerne for arbejdspladsen ikke forrykkes? Det kan

kun ske, hvis der er de her meget faste aftaler om arbejdet, og hvem gør hvad osv. Arbejdsgiveren vil nok påpege her, at de fleksible arbejdsmiljøer kan blive forrykket, hvis det hele skal stå i et hæfte eller i en bog. Det er heller ikke sikkert, at det skal det – men det skal som minimum diskuteres og planlægges således, at den ordinære medarbejder ikke bliver trukket ned rent fagligt af de frivillige.

**Kan der opstå uro for den ordinære medarbejdere på arbejdspladsen, når/hvis der kommer frivillige?**

Den form for spekulationer skal udryddes med det samme. Der er ikke nogen ordinære medarbejdere, der skal gå med en frygt for at blive opsagt, når/hvis der ankommer frivillige indenfor hans/hendes område – men det er nemmere sagt end gjort. Vi har set eksempler på, at frivillige har fortrængt ordinært beskæftiget personale, og derfor er det også her meget vigtigt at aftalesættet mellem den ordinære medarbejdere og de frivillige er helt på plads, inden det eventuelt startes op.



## Fokusområder til spørgsmål 2

1. Udarbejde arbejdsbeskrivelser/klare spilleregler til de frivillige
2. Sæt arbejdsmiljøet på dagsorden – hvad betyder det, når der kommer frivillige på arbejdspladsen?
3. Kompetence-problematikken – for både de ordinære og de frivillige
4. Hvordan fastholder vi det høje motivations-niveau
5. Fysisk arbejdsmiljø – nedslidning af de ordinære ansatte
6. Hvordan holder vi gryden i kog – hvem informerer løbende om nye tiltag - kvartalsmøder-større informationsmøder med samtlige ansatte?

## 7. Undervisning/sidemandsoplæring – oplæringsprocedure

### Spørgsmål 3:

*Hvad sker der med arbejdspladsen, når de frivillige overtager? Se på arbejdspladsens strukturer, organisationsplaner, stillingsbeskrivelser og kommunikationsmønstre – hvordan opgaverne bliver fordelt?*

Ved at opgaverne skifter fra de ordinære beskæftiget medarbejder og over til de frivillige, vil der kunne ske et skred i opfattelsen af, hvordan arbejdspladsen er skruet sammen rent strukturelt – derfor er det vigtigt, at beslutningsgange kommandoveje og opgaverne er blevet diskuteret og sat i system, inden den frivillige eventuelle ankommer indenfor jeres/dit område.

**Kan man frygte, at der breder sig en stemning af ligegyldighed og en frustration og en mistillidskultur til de frivillige? Betyder de frivillige, at der kommer fyringer indenfor området?**

Det er super vigtigt, at samtlige medarbejdere er informeret om reglerne for de frivillige, og at der holdes løbene opsamlingsmøder, hvor de frivillige ligeledes deltager, så misforståelser og nye tiltag bliver fremlagt for alle på arbejdspladsen. Det påhviler arbejdsgiveren at tilsikre, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø, og hvis der blandt de

ordinære ansatte er misytringer eller mistillid til ordningen, så skal disse elementer ryddes af vejen. Og det er arbejdsgiverens ansvar at få fjernet/elimineret den slags misforståelser eller misopfattelser fra de ordinære medarbejdere. FOA 1s holdning er naturligvis, at det aldrig må koste ordinære stillinger, hvis der kommer frivillige indenfor vores områder.

Fokusområderne til spørgsmål 3 er indeholdt i ovenstående tekst

## Spørgsmål 4:

*Er der en skjult trussel på en arbejdsplads, der giver plads til en frivillig? Er der en reel trussel for en medarbejder, hvis der en frivillig kommer ind og overtager dele af hans/hendes arbejde?*

Hvis projekter med frivillige skal startes op, er der en lang række forudsætninger, der skal være på plads - igen hvis det er aftalt i det faglige system - MED-udvalgene - hvis informationerne er i orden - hvis alle kender til, hvilke arbejdsområder den frivillige må beskæftige sig med, så er truslen måske ikke så aktuel - men vi skal hele tiden have blik for, hvordan de frivillige bliver anvendt.

Der skal være helt klare aftaler om antal, placering og igen hvilke opgaver, de må beskæftige sig med i hverdagen. Der skal ligeledes tages de nødvendige hensyn til den ordinære medarbejder, herunder

sidemandsoplæring af frivillige. Det tager tid, inden den frivillige er klædt på til at kunne varetage de opgaver, der er på vores arbejdspladser, og i den oplæringsperiode skal der tages skånehensyn til den ordinære medarbejder. Igen skal alle de her aftaler drøftes og have været gennem hele jeres Med- struktur.

- Kan det betyde en dårligere service at anvende frivillige?
- Kan en svag/dårlig økonomi spille ind i forhold til at anvende frivillige?
- Tænkes der i økonomi i forhold til de steder, hvor der er deltidsansatte, og kan frivillige blive en trussel for den gruppe medarbejdere?

### **Hvor mange frivillige kan/skal vi modtage?**

Der skal være helt klare aftaler om antal, placering og igen hvilke opgaver, de må beskæftige sig med i hverdagen. Der skal ligeledes tages de nødvendige hensyn til den ordinære medarbejder - herunder sidemandsoplæring af frivillige. Det tager tid, inden den frivillige er klædt på til at kunne varetage de opgaver, der er på vores arbejdspladser - og i den oplæringsperiode skal der tages skånehensyn til den ordinære



medarbejder. Igen skal alle de her aftaler drøftes og have været gennem hele jeres MED- struktur.

### **Fokusområder til spørgsmål 4**

1. Et meget højt informationsniveau
2. Et klart defineret aftalesæt i forhold til hvilke opgaver, de frivillige må lave
3. Hvor mange og hvor henne kan anvendelse frivillige komme på tale?
4. Hvordan opretholder man et kolligalt forhold til frivillige, som ofte bare er der for en kortere periode?
5. Arbejdsmiljøet skal i alle beslutninger tænkes ind, når/hvis der skal frivillige indenfor vores område
6. Fagligheden skal hele tiden været prioriteret meget højt
7. Samtlige aftaler skal underskrives af den faglige organisation/tillidsmanden/arbejdsmiljørepræsentanten/arbejdsgiver
8. Kan det betyde en dårligere service at anvende frivillige?
9. Kan en svag/dårlig økonomi spille ind i forhold til at anvende frivillige?

10. Tænkes der i økonomi i forhold til de steder, hvor der er deltidsansatte, og kan frivillige bliver en trussel for den gruppe medarbejdere?

## Spørgsmål 5:

*Kan man som medarbejder se en fordel i at have en frivillig tilknyttet sin arbejdsplads?*

Der kan med fordel anvendes frivillige indenfor områder, som ikke umiddelbart er en del af arbejdsbeskrivelsen. Det kunne være i forhold til frugtordninger, lave kaffe eller deltage og hjælpe ved særlige arrangementer på arbejdspladsen, men igen skal vi have øje for, at det ikke går ud over den normering, der følger med opgavevaretagelsen.

**Kan det at anvende frivillige være med til at skåne de ordinære ansatte i dagligdagen?**

Det, at der er flere hænder til at udføre opgaverne, kan naturligvis være med til at skåne de ordinære ansatte for en kort eller lidt længere periode. Det, vi bare skal tilsikre os, er, at den kreativitet, der til tider bliver udvist i forhold til opgavevaretagelse, ikke hele tiden flytter sig, for så kan det ende med, at det ikke er en hjælp til de ordinære ansatte - hverken på den korte eller lange bane.

## Spørgsmål 6

*Er der på din arbejdsplads både i MED- systemet og i APV drøftet, hvordan man anvender frivillige?*



Vi anbefaler, at alle anvender det MED-system, der er på din/jeres arbejdsplads, hvis du som medarbejder er i tvivl om, hvor og ikke mindst hvilket regelsæt, de frivillig er omfattet af. Så gå i første omgang til din lokale tillidsmand eller arbejdsmiljørepræsentant. Hvis du/I ikke har det på din arbejdsplads, så kontakt arbejdsgiver, for at få udleveret de regler, som der er aftalt vedrørende anvendelse af frivillige.



# FOA 1

---



SAMMEN  
GØR VI FORSKELLEN

*”Debat hæfte i forhold til håndtering af frivillige indenfor FOA 1” er udarbejdet på Tillidsmandsmødet den 8. sep. 2016.*

1. behandlet på repræsentantskabsmødet den 29. sep. 2016