



FRIVILLIGE PÅ ARBEJDS- PLADSEN

FRIVILLIGE

– på arbejdespladsen

Forfatter: Morten Bruun

Redaktion: Christian Sølyst, Cæcilie Saul,
Lars Brandstrup Nielsen, Poul Sørensen,
Allan Bærentzen og Lone Grønhøj Frandsen

Grafisk tilrettelæggelse: Helle Jensen

Udgivet af FIU 2018

Tryk: Hillerød Grafisk

Foto: Scanpix, Morten Bruun, Jørgen Jacob Jensen
Forsidefoto: Jørgen Jacob Jensen

ISBN: 978-87-7840-024-6

ISBN-online: 978-87-7840-025-3

LO-varenr. 4200



INDHOLD

5

Forord

6

Indledning

9

Næstved

En arbejdsplads, hvor frivillighed fungerer

12

Regler og love

15

Randers

Hvornår skal du være på vagt?

18

Ti gode råd

til de tillidsvalgte

20

Horsens

Faglig mistro blev vendt til fælles glæde

24

Frivillighed i DK

27

Vorbasse

Hvordan frivillighed kan blive forklædt som besparelse

30

Høvelte

Hvordan frivillighed også er en udfordring i det danske forsvar

34

HK-kommunal

Ikke alt der skinner, er guld

36

Faaborg

Hvordan kommuner kan tackle frivillighed

40

Fakta og flere gode fif

41

Lokale retningslinjer

43

Ringkøbing

Hvorfor det er vigtigt for fagbevægelsen at være på vagt



FORORD

Kære tillidsvalgte

Der er overalt i vores samfund stor fokus på at øge den frivillige arbejdsindsats, som danskerne bidrager med på plejehjem, hospitaler, i sportsklubber og mange andre steder. Regering og kommuner gør hvad de kan for at tilskynde os alle sammen til at gøre mere. Derfor er der brug for, at vi er opmærksomme og råber vagt i gevær, når frivillighed er skyld i, at kolleger mister deres job, at faglighed og professionalisme forsvinder og at vi alle mister rettigheder, vi sammen har kæmpet for. Det er det, der kan ske, hvis serviceniveau og hjælp ikke længere udføres af professionelle, men af frivillige, når de kan og vil.

Denne pjece har vi skrevet til dig, der er på en arbejdsplads, hvor I samarbejder med frivillige eller kan komme til det. Vi vil gerne støtte dig og dine kolleger, sådan at I kan få gode aftaler med ledelsen om, hvordan samarbejdet med de frivillige skal foregå. Sådan at frivillige bidrager til at udbygge og udvide den service, I leverer, i stedet for at overtage den.

De bedste hilsner



NANNA HØJLUND
NÆSTFORMAND
LO DANMARK



EJNER K. HOLST
NÆSTFORMAND
LO DANMARK

FRIVILLIGT ARBEJDE ER GODT, MEN...

Denne pjece er til dig, der er tillidsvalgt på en arbejdsplads, hvor I arbejder sammen med eller står over for at skulle arbejde sammen med frivillige. Den er tænkt som en hjælp til dig, der gerne vil rejse en debat om, hvordan I sikrer, at brugen af frivillige foregår sådan, at det bliver et positivt bidrag og ikke en gratis erstatning for regulære medarbejdere.

Pjecen tilbyder dig en rundrejse til forskellige danske arbejdspladser, hvor frivillige løser opgaver. Her er eksempler på gode løsninger lavet i fællesskab og eksempler på, hvad der kan ske, når det ikke er tilfældet.

Vi har skrevet pjecen, fordi flere og flere kolleger på LO-arbejdspladser møder frivillige. Særligt inden for den offentlige sektor og i det øvrige sociale arbejde oplever kolleger og tillidsvalgte, at ledelsen aktivt arbejder for at finde og inddrage flere frivillige end tidligere.

Normalt opfatter vi frivillighed som noget positivt. Det er der gode grunde til. De frivillige er en del af dna'et i vores samfund. De viderefører en dansk tradition, hvor frivilligt foreningsarbejde er kilde til sammenhængskraft og fællesskab. De seneste årtier har dog medført en vækst i frivilligt



Det er 3F's stærke holdning, at lønnet arbejde ikke må erstattes af frivilligt arbejde. Når kommuner og andre offentlige institutioner begynder at systematisere rekruttering og brug af frivillige, så må vi, faglige organisationer og tillidsvalgte, være ekstra opmærksomme. Nogle kommuner gør det med respekt for grænserne mellem lønnet og frivilligt arbejde, men andre skubber grænserne, og det medfører udhuling af jobindhold såvel som mangel af respekt for faglighed og decideret fortrængning af lønnet arbejdskraft.



Forsvaret skal ikke bruge hjemmeværnet for at spare penge. Vi har stor respekt for de frivillige i hjemmeværnet og de opgaver, som de løser, men drejer det sig om driftsopgaver, skal det ske på overenskomstvilkår – som hvis opgaverne udføres af HKKF's medlemmer. Der kan naturligvis opstå ekstraordinære situationer, hvor det er nødvendigt at trække på den ekstra kapacitet, som de frivillige og reserven udgør, men så snart opgaven har karakter af drift, skal der ydes overenskomstmæssig løn.

arbejde inden for områder, hvor arbejdet er overenskomstdækket og dermed udført af lønnede kolleger. Når frivillige bevæger sig ind på de områder, risikerer det at medføre, at jobfunktioner bliver nedlagt, at arbejdet ikke bliver udført fagligt forsvarligt, og at brugerne bliver afhængige af en frivillig og dermed ikke nødvendigvis sikret tjenesteydelse.

Regeringen har for nylig lanceret en strategi for udvikling af civilsamfundet. Strategien indebærer, at flere frivillige skal inddrages i at løse opgaverne i den offentlige sektor gennem frivillighed. Dertil kommer, at regeringen har hævet grænserne for, hvor meget frivilligt arbejde efterlønsmodtagere og dagpengemodtagere kan udføre. Der er ingen tvivl om, at disse frivillige kan bidrage

med værdifuld ekstra hjælp, og de kan få en god oplevelse ved at indgå i et meningsfuldt fællesskab, hvor deres bidrag gør en forskel. Alligevel er det værd at være på vagt.

I Danmark er det lykkedes os at skabe en velfærdsstat, hvor vi alle har lige ret og adgang til hjælp og støtte, når vi får brug for det. Ingen er overladt til andres godgørenhed. Det vil vi i fagbevægelsen gerne værne om.

I pjecen her kan du læse om, hvordan frivillighed kommer til udtryk og bliver tacklet på forskellige arbejdspladser rundt om i Danmark. Du finder også fakta om frivillighed i Danmark og forslag til, hvordan I på din arbejdsplads kan komme i gang med at lave gode aftaler om, hvordan de frivillige kan indgå hos jer.



Når en offentlig arbejdsplads indgår et samarbejde med frivillige, mener HK/Kommunal, at rammerne bør forhandles i alle relevante MEDudvalg, og der skal laves en skriftlig aftale, som underskrives af den relevante TR, arbejdsgiveren og den frivillige organisation. Det er vigtigt, at der i hvert enkelt tilfælde er en tydelig markering af, hvilke vilkår og hvilket ansvar, der gælder for de ansatte og for de frivillige. Lovbundne opgaver, fra det organisatoriske til det individuelle, løses altid af professionelt personale. Ikke af frivillige.



Det centrale for FOA er, at frivillige og medarbejdere skal hjælpe hinanden – ikke udkonkurrere hinanden. Det handler om at finde den rette balance. I det lokale MED-udvalg skal der formuleres klare lokale retningslinjer for samarbejdet mellem personalet og de frivillige, herunder hvilke opgaver de frivillige må udføre. Derudover skal der med jævne mellemrum være rum for at drøfte ledelse og medarbejder i mellem, hvordan samarbejdet med de frivillige går på den enkelte arbejdsplads.

Tillidsrepræsentanten, lederen og den frivillige besøgsven – her forenet i skikkelse af Patricia Dundorf, Anne-Mette Olesen og Nicklas Alexander Winther-Jørgensen.

FRIVILLIGHED

DE FRIVILLIGE GØR EN FORSKEL

Næstved:

Her kan du læse
om en arbejdsplads,
hvor frivillighed
fungerer.

På Bakkegården i Næstved er både tillidsrepræsentanten og lederen glade for frivillig hjælp. Det øger nemlig beboernes livskvalitet. Derfor vil de gerne have flere end unge Nicklas, der har meldt sig for at gøre en god gerning.

"Jeg ville vist bare gerne gøre en god gerning. Og så tænkte jeg, at det sikkert også kunne blive meget sjovt at være sammen med nogle gamle mennesker, som kunne fortælle mig om deres liv og ting, de havde oplevet som for eksempel den kolde krig."

Sådan forklarer gymnasieeleven Nicklas Alexander Winther-Jørgensen, at han i begyndelsen af 2018 – i en alder af blot 17 år – meldte sig som frivillig besøgsven på Ældrecentret Bakkegården i Mogenstrup på Sydsjælland.

Her blev han modtaget med åbne arme og blev fluks fast besøgsven for to af beboerne, Arne og Lauge. Arne har – ligesom Nicklas – altid været vild med fodbold, mens Lauge – også ligesom Nicklas – altid er gået op i skak og er tidligere turnerings-spiller. Derfor er de fælles interesser i centrum de to gange om ugen, de to ældre herrer har besøg af deres nye ven.

"Det fungerer rigtig godt. Vi kan mærke på både Hans og Lauge, når Nicklas har været forbi. Så er de i bedre humør," siger Patricia Dundorf, der er social- og sundhedsassistent og tillidsrepræsentant for knap 30 kolleger, som alle er kvinder.

"Nicklas kan noget, vi ikke kan. Vi følger for eksempel ikke med i, hvordan Arsenal har klaret sig," siger Patricia Dundorf.

Bakkegården har 24 lejligheder og to midlertidige boliger, og de seneste år er beboerne blevet væsentligt mere plejekrævende end tidligere. Stedet rummer også et dagcenter, hvor ældre fra lokalområdet kan møde op og hygge sig. Her har flere medborgere engageret sig i det frivillige arbejde, mens Nicklas i skrivende stund er den eneste, der er tilknyttet plejeafdelingen.

"Vi vil meget gerne have flere. Frivillige som Nicklas er vigtige, fordi de er med til at øge beboernes livskvalitet," siger teamleder, Anne-Mette Olesen og understreger, at de frivillige skal tage sig af ikke-planlagte opgaver.



"Alle visiterede ydelser varetages selvfølgelig af det faglærte personale. Men derudover har vi masser af plads og muligheder for frivillige," siger teamlederen.

Den pointe fremhæver Patricia Dundorf også.

"I forhold til frivillighed er min vigtigste opgave som tillidsrepræsentant at vi bevarer vores faglighed. De frivillige skal lave det, vi ikke gør," siger Patricia Dundorf og erkender, at det selvfølgelig ville være rart, hvis hun også havde bedre tid til at sætte sig op på Bakkegårdens rickshaw og cykle en tur med en beboer.

"Men det er ikke en visiteret opgave, og så kan jeg godt leve med, at det er frivillige, der gør det. Selv om sundhedsdelen fylder mere i min hverdag, er der stadig mange sociale funktioner indlagt i mit arbejde. Og det behøver ikke være som dengang for mange år siden, hvor jeg som hjemmehjælper blev bedt om at male stakit for en borger," siger Patricia Dundorf.

→ LO holder øje

LO Næstved mener, at frivillige – som det illustreres i eksemplet fra Bakkegården – kan yde en meget værdifuld indsats på vores offentlige arbejdspladser. Men den lokale LO-sektion er også opmærksom på, hvordan det foregår:

"Det er selvfølgelig vigtigt, at frivillige ikke erstatter ordinært ansat arbejdskraft; både af hensyn til den faglige kvalitet og fordi de frivillige ikke skal tage brødet ud af munden på vores offentligt ansatte medlemmer. Derfor lægger vi stor vægt på, at man aftaler med de faglige organisationer og ikke mindst tillidsrepræsentanterne på den enkelte arbejdsplads, hvordan samspillet med de frivillige skal være. Og det er vi naturligvis i løbende dialog med Næstved kommune om", siger Anders Ellegaard, formand for LO Næstved.



PATRICIA DUNDORF
TILLIDSREPRÆSENTANT

REGLER OG LOVE FOR FRIVILLIGE PÅ ARBEJDSPLADSEN



Der er ikke mange regler for, hvad frivillige må og ikke må på det danske arbejdsmarked. De regler, der er, knytter sig særligt til den enkelte frivilliges modtagelse af offentlige ydelser og til arbejdspladsens og den frivilliges forsikringsforhold.

Hvis den frivillige modtager dagpenge, skal vedkommende tale med sin a-kasse om, hvilken type af frivilligt arbejde, der er tale om. Den frivillige skal dog altid stå til rådighed for ordinært arbejde. Der er ingen begrænsninger for, hvor meget den frivillige må lave, hvis det drejer sig om **frivillige aktiviteter**, som løses for en non-profit organisation eller forening.

Der er dog også typer af frivilligt arbejde, der *altid* vil blive modregnet i dagpenge eller efterløn. Det er opgaver, der enten vedrører primær drift, såsom personaleadministration og økonomistyring, eller vedligeholdelse, der sikrer at de fysiske rammer er i orden. Det kan være vvs- eller elektrikerarbejde, daglig rengøring eller malerarbejde.

Er der derimod tale om **frivilligt, ulønnet arbejde**, må en dagpengemodtager udføre op til 10 timer om ugen og en efterlønsmodtager 15 timer om ugen. Derefter vil de blive modregnet.

Hvis den frivillige modtager sygedagpenge, er der i princippet ikke noget loft over antallet af timer, som vedkommende kan bruge på frivilligt arbejde. Det gælder dog, at kommunen kan stoppe udbetalingen, hvis de mener, det hindrer den frivillige i at blive rask.

Hvis den frivillige modtager førtidspension, er i fleksjob eller ressourceforløb, er der i princippet ikke noget loft over antallet af timer, som vedkommende kan bruge på frivilligt arbejde. Den frivillige bør dog løbende være i dialog med sin sagsbehandler, da det kan påvirke kommunens vurdering af den frivilliges arbejdsevne og kompetencer.

Hvis den frivillige modtager folkepension, kan han/hun arbejde, som vedkommende vil, uden at det påvirker pensionen.

Kilder:

"Regler for frivillige på offentlige ydelser", 2018, Center for frivilligt socialt arbejde.

"Opmærksomhedspunkter ved organisering af frivillige". 2016, KL., Socialministeriet.

→ Frivillige og forsikring

Når frivillige er aktive i en offentlig institution uden at være en del af en forening, er de som udgangspunkt kun dækket af deres egne ulykkes- og ansvarsforsikringer. Frivillige skal dog være omfattet af den lovpligtige arbejdsskadeforsikring, hvis de er i et ansættelseslignende forhold og løser særlige opgavetyper, hvor kommunen har egentlige instruktionsbeføjelser. Det er Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, der konkret kan vurdere, hvorvidt kommunen har sikringspligten for den frivillige. I disse tilfælde er det kommunen som "arbejdsgiver", der har pligt til at anmelde eventuelle skader.

→ Frivillige og arbejdsmiljø

Arbejdsmiljørepræsentanten har en særlig rolle i forholdet til de frivillige. Frivillige er – uanset om de udfører frivillige aktiviteter/indsats eller frivilligt ulønnet arbejde, omfattet af arbejdsmiljøloven.

→ Frivillig ulønnet arbejde vs. frivillig aktivitet

Ved frivilligt arbejde forstås en indsats, der:

- er frivillig. Det vil sige, at aktiviteten er udført uden fysisk, retlig eller økonomisk tvang.
- ikke er lønnet. Det udelukker dog ikke, at en frivillig person modtager godtgørelse for udgifter til eksempelvis transport og telefon.

En frivillig, aktivitet/indsats er kendetegnet ved, at den ikke udbydes som almindeligt lønarbejde. Fx:

- Deltagelse i almindeligt foreningsarbejde
- Sortere tøj i en genbrugsbutik
- Være besøgsven
- Indsamlinger.

Frivilligt ulønnet arbejde udføres typisk i en almennyttig organisation og kunne i princippet være overenskomstdækket arbejde. Fx:

- Socialrådgiver på et krisecenter
- Pleje af syge og handicappede i eget hjem, som kommunen ikke er forpligtet til at udføre.



NÅR FRIVILLIGE OVERTAGER KERNEOPGAVEN

Randers:

Her kan du læse,
hvornår du virkelig
skal være på vagt.

Et FOA-medlem på et østjysk hospice blev bedt om at arbejde færre timer. Samtidig overtog frivillige hendes opgaver. "Det er en uskik," siger faglig sekretær Karen Sørensen, som arbejder på, at de lokale kommuner bliver bedre til at håndtere frivillige.

"Jeg vil gerne yde en indsats og oplever, jeg får noget igen. Jeg vil gerne gøre en forskel. Jeg vil gerne give noget tilbage til samfundet."

Sådan lyder bidrag fra tre af de 30 frivillige, der er tilknyttet et østjysk hospice og på hjemmesiden fortæller om deres glæde ved at stå gratis til rådighed for den kommunale arbejdsplads.

Karen Ø. Sørensen, faglig sekretær i FOA Randers, kan godt forstå deres glæde ved det frivillige arbejde. Men hun oplever, at det har taget overhånd – og at de ikke bare giver tilbage til samfundet, men også tager noget.

"Et af vores medlemmer blev tvunget til at ændre sin arbejdstid fra 37 timer om ugen til 32. Vi kan ikke bevise, det var en spareøvelse. Men vi kan påvise, at de frivillige løbende har overtaget en del af det arbejde, vores medlem fik løn for at udføre," siger Karen Ø. Sørensen.

Hun henviser til det idékatalog, der beskriver de opgaver, som de frivillige på formiddags- og eftermiddagsholdet kan udføre. Og 24 ud af 26 opgaver er arbejde, som FOA-medlemmet havde ansvaret for, før hun blev bedt om at gå ned i tid – og måtte sige farvel til cirka 2.000 kroner om måneden.

"Det er en uskik, når frivillige langsomt begynder at overtage kerneopgaverne. Vi skal værne om vores arbejdspladser med ordinært beskæftigede og ikke mindst den faglighed, som de er uddannet til," siger Karen Ø. Sørensen og henviser til, at hospice-eksemplet ikke er det eneste, hvor den problematik gælder.





KAREN Ø. SØRENSEN
FAGLIG SEKRETÆR FOA

"Ifølge FOA's medlemsundersøgelse fra 2016 oplever næsten en tredjedel af vores medlemmer eksempler på opgaver, som frivillige har overtaget fra de fastansatte. Det er en usikik."

Karen Ø. Sørensen begyndte for alvor at koncentrere sig om dette område, da den nationale civilsamfundsstrategi blev lanceret i 2010. Hun blev opmærksom på, at frivilligt arbejde – ikke mindst i ældresektoren – kunne udgøre en fare inden for FOA's område. Og efter et grundigt forarbejde i LO Djursland er det i første omgang lykkedes at etablere et såkaldt dialogforum i Norddjurs kommune. Med socialudvalgsformanden for bordenden mødes repræsentanter fra de faglige organisationer, de frivillige organisationer og de kommunale ledere for at diskutere håndtering af de frivillige inden for ældre- og socialområdet i kommunen.

"Målet er at finde en model for, hvordan vi etablerer et samspil til fælles forståelse. Møderne har i hvert fald betydet, at vi har skærpet opmærksomheden på, hvad der sker. Og vi er blevet mere bevidste om, hvordan MED-udvalgene kan bruges bedre," siger Karen Ø. Sørensen og fortæller, hun og resten af LO Djurslands bestyrelse er begyndt at læse de lokale ugeaviser med helt nye briller:

"Det sker jævnligt, at kommunale arbejdspladser annoncerer efter frivillige, og så undersøger vi baggrunden," siger Karen Ø. Sørensen og mindes første gang, hun advarede mod ukontrolleret brug af frivillig arbejdskraft.

"Det var helt tilbage i 1988, da vi på Husligt Arbejderforbund talte om hattedamer som besøgsvenner. Vi sagde nej til den tanke, fordi det selvfølgelig var arbejde for hjemmehjælpere. Man må sige, at tiderne har ændret sig."

→ **Sammenfald**

Her er ti eksempler på opgaver, som frivillige på det østjyske hospice kan udføre ifølge det såkaldte idekatalog, de har fået udleveret. Tidligere var det overenskomstdækkede opgaver og en del af de rutiner, som et FOA-medlem fik løn for at udføre før, hun blev bedt om at gå ned i tid.

- Vasketøj – er der noget, der skal lægges sammen
- Strygetøj – er der noget, der skal stryges
- Vaske skuffer og skabe
- Gå tur med beboerne
- Feje gulv efter behov
- Hjælp med at lave frokost
- Borddækning
- Fylde op med sodavand
- Tjekke blomster
– evt. skifte vand
- Tænde fyrfadslys (om vinteren)

→ **FOA mener**

Det er ikke i orden at overtage arbejde, som medarbejdere tidligere har udført, og som vel at mærke er nødvendige for at drive institutionen. Rengøring, vaske- og strygetøj lave frokost og borddækning er opgaver, som skal løses uanset hvad. Og det er ikke opgaver for frivillige.

Hvis et hospice lige pludselig ikke kan rekruttere frivillige, hvem skal så løse disse opgaver, som er vigtige for, at driften kan opretholdes. En institutions drift og virke skal ikke være afhængig af en frivillig indsats.



10 GODE RÅD OG REDSKABER

TIL TILLIDSREPRÆSENTANTEN OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTEN

Hvordan kan du som tillidsvalgt og dine kolleger arbejde for, at frivillige bidrager til opgaveløsningen uden at det forringer jeres arbejde nu eller på sigt? Her kommer 10 bud, du kan lade dig inspirere af.

1 Søg indflydelse. Hvis I allerede har frivillige på din arbejdsplads og I ikke har drøftet det med ledelsen, så sæt det på dagsordenen i jeres samarbejdssystem (MED). Gør det, selvom I ikke umiddelbart har problemer. Hvis din arbejdsplads ønsker at indgå et nyt samarbejde med frivillige, er det vigtigt, at alle medarbejdere inddrages direkte og via MED eller SU.

2 Lav lokale retningslinjer. Når I har sat frivillige på dagsordenen, bør I sammen formulere konkrete, klare retningslinjer for, hvordan samarbejdet mellem jer og de frivillige skal foregå, og hvad de frivillige skal lave på jeres arbejdsplads.

3 Hjælp ledelsen. Anerkend kvaliteten ved den frivillige indsats, men gør opmærksom på faren for, at de frivilliges ydelser bliver en del af den samlede opgaveløsning. Det er også vigtigt at påpege kvaliteten af opgaveløsningen; mange opgaver kræver en faglighed, som de ansatte har. Med andre ord: de frivilliges indsats skal altid kunne undværes.

4 Vær opmærksom. Det er vigtigt at være opmærksom på, at de frivillige ikke langsomt overtager overenskomstdækket arbejde – hverken på dit eller andre faggruppers område eller når det gælder 'kan'-opgaver. Vær derfor opmærksom på, at de frivillige følger de retningslinjer, der er vedtaget. Overenskomstdækket arbejde er kun for de ansatte.

5 Pas på arbejdsmiljøet. Insister på, at frivillige tilfører arbejdspladsen noget ekstra. Hvis de frivillige påvirker arbejdsglæden eller arbejdsmiljøet negativt, er der grund til at tage fat i ledelsen og frivilligorganisationerne og eventuelt genforhandle de lokale retningslinjer.

6 Gør jer synlige. Det kræver ressourcer af dig og dine kolleger at inddrage frivillige på arbejdspladsen. Gør ledelsen opmærksom på de ekstra opgaver, I har i forbindelse med introduktion, vejledning, samarbejde og opfølgning på frivillige. Sørg for at dette arbejde bliver synligt.

7 Vis, der er forskel. Gør hvad du kan for, at alle – borgere, pårørende, politikere – forstår, hvordan frivillige indgår på jeres arbejdsplads og kender forskellen på dem og det ordinære personale: Nemlig at de faste medarbejdere er fagligt kompetente, der altid står til rådighed med deres ydelser til alle brugere, og at de er forpligtede til at overholde reglerne på arbejdsmarkedet. Sørg også for, at det er synligt på arbejdspladsen, hvem der er ansat personale og hvem der er frivillig.

8 Skab alliancer. Mange frivilligorganisationer er ikke interesseret i, at deres frivillige overtager de ansattes opgaver og det ansvar, der følger med opgaven. Derfor er det at foretrække, at frivillige organiseres af frivillige organisationer og ikke kommunerne og arbejdspladserne selv. På den måde er frivillighedsorganisationen bindeled mellem kommunen, de frivillige og arbejdspladsen – og kan være med til at sikre, at de frivillige ikke får et ansættelseslignende forhold på arbejdspladsen. Frivillighedsorganisationen kan være din allierede i drøftelser af brug af frivillige med ledelsen.

9 Informer de frivillige. Sørg for, at der er en klar aftale om, hvem der tager imod de frivillige og introducerer dem for reglerne på arbejdspladsen og i øvrigt følger op, hvis den frivillige ikke lever op til reglerne eller på anden måde har brug for vejledning.

10 Søg hjælp. Er du i tvivl om, hvorvidt frivillige løser overenskomstdækket arbejde på din arbejdsplads, skal du kontakte din lokale fagforeningsafdeling og få bistand til en vurdering af, om det er i strid med overenskomsten. Tag også gerne fat i din lokale fagforeningsafdeling, hvis du har brug for råd og vejledningen om udarbejdelse af lokale retningslinjer eller spørgsmål til brugen af frivillige.



KOVENDINGEN

Horsens:

Her kan du læse, hvordan faglig mistro blev vendt til fælles glæde.

I Horsens var sosu'erne skeptiske, da hospitalet – og deres tillidsrepræsentant – foreslog at indføre et korps af frivillige. Men den stemning ændrede sig, fordi ledelse og medarbejdere sammen formåede at sætte grænser og rammer for de frivilliges opgaver.

Vi skruer tiden tilbage til 2008. En chefsygeplejerske fra hospitalet i Horsens har på en studietur i udlandet besøgt et sygehus, der organiserer sit eget korps af frivillige.

"Sådan et skal vi også have" tænker hun og drømmer om, hvordan de frivillige kan gå til hånde i det østjyske. De kan for eksempel hjælpe patienter og pårørende med at finde vej, og de kan sludre med indlagte, der savner lidt selskab.

Chefsygeplejersken præsenterede sine tanker for en lille kreds af tillidsrepræsentanter. Deriblandt social- og sundhedsassistent Sussie Brizarr, der i dag arbejder som faglig sekretær i FOA Horsens. Hun husker, hvordan hun lod sig rive med af chefsygeplejerskens begejstring og fra første færd optrådte som fortaler for sådan et korps. "Mange andre steder er det organisationer som Røde Kors, der stiller med de frivillige. Her skulle vi selv stå for det – og vi fik sikkerhed for, at de frivillige ikke ville tage arbejdet fra os. Der var tale om nye opgaver. Og så skulle korpset styres med rimelig hård hånd," siger Sussie Brizarr.

Det var dog ikke alle, der var lige begejstrede. Den lokale FOA-afdeling var skeptisk, og blandt kollegerne var der flere, der var direkte modstandere. For eksempel Jane Boysen, der så de frivillige som en trussel mod social- og sundhedsassistenterne.



SUSSIE BRIZARR
SOCIAL- OG
SUNDHEDSASSISTENT



JANE BOYSEN
FOA

"Det var dengang. Nu er jeg ret stolt af dem og det arbejde, som de frivillige udfører i deres grønne veste. De er i den grad blevet en del af sygehuset, og alle er glade for dem," siger Jane Boysen.

Hun har overtaget posten som tillidsrepræsentant efter Sussie Brizarr og sidder med i den styregruppe, der tager hånd om de frivillige. Og den kovending, hun har oplevet, skyldes især, at spillereglerne i alle ti år har været de samme – og at alle er opmærksomme på de grå zoner.

"Vores frivillige er faktisk meget påpasselige med ikke at påtage sig opgaver, der kolliderer med vores. De tøver ikke med at sige det til os, hvis de oplever, at de står midt i sådan et dilemma," fortæller Jane Boysen og nævner et af de nyeste eksempler på et af disse tvivlstilfælde:

"Plejepersonalet på en af vores medicinske sengeafdelinger ønskede frivillige til at sidde fast vagt ved særligt syge patienter. Det var vi imod, fordi erfaringen fra den pågældende afdeling er, at der kan være urolige elementer blandt de indlagte. Og så skal det være uddannet personale, der tager hånd om dem."

Når Sussie Brizarr kigger tilbage, kan hun godt forstå, at både fagforeningen og kollegerne var skeptiske, da ideen blev introduceret.

"Alt nyt er svært. Hos os endte det med, at balancegangen lykkedes til UG, fordi ledelse og medarbejdere fra starten formåede at arbejde sammen om opgaven og sætte rammer og grænser. Klare aftaler og åbenhed er den helt afgørende forudsætning for, at sådan noget her skal fungere godt," siger hun.

→ Det laver de

Der er i dag 50 frivillige, der er tilknyttet Regionshospitalet i Horsens og udfører følgende opgaver:

- De er stifindere, der sidder klar i forhallen og hjælper borgere, der ankommer til hospitalet og har svært ved at finde rundt.
- De går på sygebesøg på afdelingerne og tager sig tid til de patienter, der typisk ikke får så mange besøg som andre.
- De hjælper borgere med at scanne sundhedskort, når de ankommer til eksempelvis et laboratorium.
- De hygger om patienter, der sidder i forhallen og venter på sygetransport.

→ Sådan arbejder styregruppen

Den styregruppe, der koordinerer arbejdet med de frivillige på Regionshospitalet i Horsens, står blandt andet for:

- Ansættelsessamtaler med nye frivillige
- Kurser i hygiejne, etik, kommunikation og regler for tavshedspligt
- Vurderer faglige dilemmaer mellem frivillige og professionelle
- Afvikler månedlige møder for de frivillige

Horsens



→ Dilemmaer

Hvor går grænsen? Det spørgsmål diskuteres løbende mellem personale og frivillige i Horsens. Her er tre eksempler på disse dilemmaer.

- En frivillig hjælper en patient med at tage tøj på – og bringer selv episoden til debat på det månedlige cafémøde. Her er der enighed om, at det er en opgave for det professionelle plejepersonale.
- Patienter kan spørge frivillige om hjælp til at hente mad og drikke. Men det må de frivillige ikke, for de ved ikke, om den pågældende eksempelvis er på vej til operation eller får overvåget sit væskeindtag.
- Patienter kan også bede frivillige om hjælp til at blive flyttet fra kørestol til seng. Men det er også en opgave for det professionelle personale. De frivillige er ikke uddannet til at løfte – og ved heller ikke, om der skal tages særlige hensyn til patienten.

→ FOA mener

Det er vigtigt at være åben om, hvad frivilliges roller skal være og det er bedst, at reglerne for dette foregår lokalt. Det er forskelligt, hvad der passer ind fra sted til sted. På nogle sygehuse er reglen, at de frivilliges opgaver slutter ved døren til afdelingen og andre steder som i Horsens, kan der også være frivillige besøgsvenner. Frivillige kan være med til at gøre et ophold eller besøg på et hospital til en bedre oplevelse. Det vigtige er, at de frivillige har respekt for det arbejde, der foregår på hospitalet.

HUSK!

Altid at involvere alle arbejdspladsens faggrupper for at sikre fælles afklaring.

FRIVILLIGHED I DANMARK



Tættere sammen »Jeg kunne sådan set godt se for mig, at frivillige overtager nogle af de opgaver, som bliver løst af det offentlige i dag (...) Og så er der selvfølgelig en masse forbehold, som trænger sig på. Og når jeg siger, at frivillige skal overtage opgaver fra det offentlige, så er det upræcist. Det er i virkeligheden ikke det, jeg mener. For der er ingen frivillige, som vil finde sig i at blive rå arbejdskraft. Og der er ingen offentligt ansatte, som vil finde sig i at blive erstattet. Men min pointe er, at vi skal have bragt dem tættere sammen.«

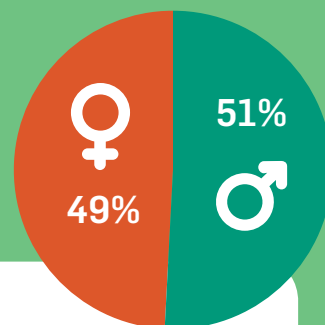
Socialminister **Mai Mercado**, K, i interview om regeringens frivillighedsstrategi, Altinget 8. marts 2018

→ Regeringen: Flere frivillige

I efteråret 2017 lancerede regeringen en ny civil-samfundsstrategi, som rummer 12 initiativer til i alt 112 millioner kroner. Et af de overordnede mål med planen er at styrke samarbejdet mellem frivillige organisationer og kommuner – herunder ønsket om at få flere udsatte og arbejdsløse til at engagere sig i frivilligt arbejde.

Læs hele strategien her:

www.socialministeriet.dk/media/19014/strategi-for-et-staerkere-civilsamfund.pdf



→ Tal om det frivillige Danmark

CFSA's seneste opgørelse fra 2017 viser, at 40 procent af den danske befolkning har deltaget i frivilligt arbejde "inden for det seneste år". Og 36 procent ville være det, hvis de blev opfordret til det. Disse tal er stort set identisk med en tilsvarende undersøgelse fra 2014. I alt har 65 procent af danskerne deltaget i frivilligt arbejde. Fordelt på køn er det stort set fifty-fifty (49 procent kvinder, 51 procent mænd), men fordelt på aktiviteter er der forskel. Således er det især kvinder, der søger mod de sundhedsmæssige, sociale og humanitære områder.

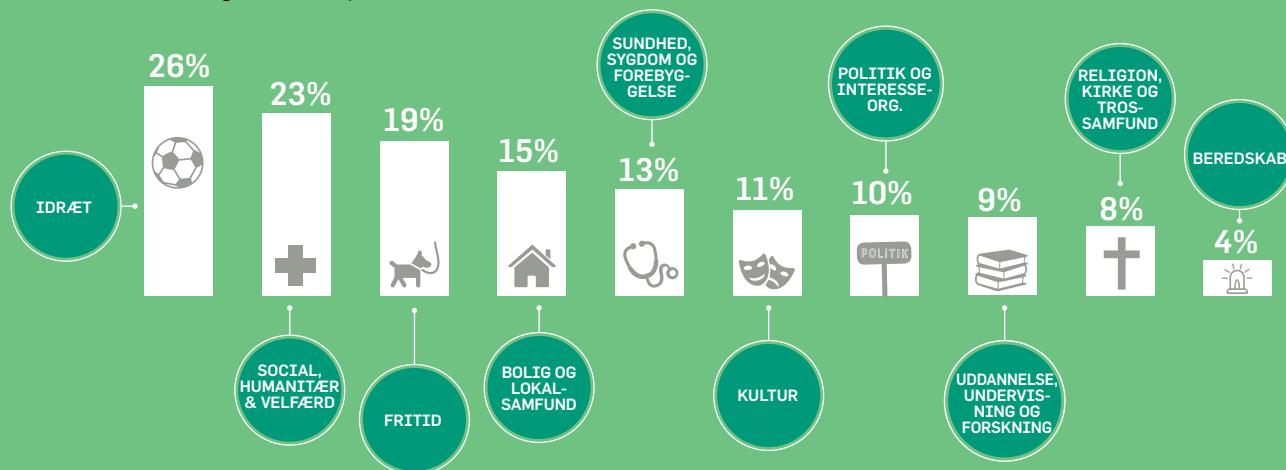
Læs Frivilligrapporten 2016-2018 her:

www.frivillighed.dk/viden-og-fakta/frivilligrapporten-2016-2018-tal-om-det-frivillige-danmark



Her arbejder de frivillige

Frivillige fordelt på områder. Procent.



➔ Pas på begreberne

Kært barn har mange navne, og det gælder også frivillighed. Brug af frivillige kaldes således også for samskabelse, samproduktion, aktivt medborgerskab og inddragelse af civilsamfundet. Disse begreber kommer fra forskningen, hvor de har en specifik betydning. *Samskabelse* betyder, at borgeren er med til at designe serviceydelsen, og *samproduktion* er med til at levere ydelsen. Men kommunerne bruger ikke de mange frivillighedsbegreber systematisk. Vær derfor opmærksom på, at hvis kommunen får en civilsamfundsstrategi eller en strategi for aktivt medborgerskab, så kan det være et andet ord for en frivillighedspolitik.

Derfor er de frivillige

Andel, der har svaret 'meget stor' eller 'stor' betydning. Procent.





HVEM TAGER SKRALDET?

Vorbasse:

Her kan du læse, hvordan frivillighed kan blive forklædt som besparelse.

Tidligere havde Billund kommune to mænd ansat til at holde øje med genbrugspladsen i Vorbasse. Nu er de afskediget, og opgaven er lagt i hænderne på 21 frivillige – og de er ikke specialister i affaldssortering, siger lokalrådets formand.

Billund kommune har fyret to medarbejdere fra en genbrugsplads. De vil blive erstattet af 20 frivillige, som nu skal drive pladsen.

Sådan lød den nyhed, som op til kommunalvalget i 2017 fik Vorbasse på mediernes dagsorden. Det var nemlig genbrugspladsen i den lille sydjyske by, der var centrum for den kortvarige opstandelse.

Bag nyheden gemte sig historien om, at Billund Kommune havde besluttet at oprette borgerdrevne genbrugspladser i fire små bysamfund. Det betød, at den eksisterende plads i Vorbasse skulle ændre status. De to pensionister, der var ansat til at bestyre pladsen otte timer om ugen, blev sagt op, uden at kommunen i øvrigt overførte deres løn til de frivillige borgere.

"Det må overhovedet ikke koste nogen penge," som Birger Filskov, faglig medarbejder i 3F Varde-Billund, noterer.

Han er ikke imponeret over kommunens håndtering af sagen i almindelighed og tilgang til frivillige i særdeleshed. I sagen fra Vorbasse går en af hans konkrete anklager på, at kommunen eksempelvis ikke sikrer, at de frivillige i tilstrækkelig grad oplæres i affaldssortering.



BIRGER FILSKOV
3F

"Tidligere var det muligt at aflevere blandt andet kemikalierester og gammel elektronik i Vorbasse. Det er slut nu, men der er ingen, der kontrollerer, om borgerne overholder de nye regler. Og de frivillige er heller ikke klædt godt nok på til at løfte opgaven," siger Birger Filskov.

Den påstand er Jørn Poulsen delvist enig i. Han er blandt de i alt 21 frivillige, der har meldt sig til opgaven – og derudover er han også formand for Vorbasses lokalråd og medlem af kommunalbestyrelsen, valgt for Venstre.

"Genbrug er efterhånden en videnskab, og det lille kursus, vi har fået, gør os selvfølgelig ikke til specialister. Vi kan ikke nødvendigvis se, om et plasticrør indeholder det ene eller det andet. Men jeg ser os heller ikke som specialister. Vi er nærmere en slags vejledere. Og så må vi jo bare håbe, at folk overholder reglerne og accepterer, at de skal til Grindsted eller Billund med kemikalier og elektronik," siger Jørn Poulsen.

Er det sjovt at være frivillig på en genbrugsplads?

"Sjovt er næppe det rigtige ord. Det giver jo heller ikke mit liv mere mening. Men for os i de små bysamfund kan det være nødvendigt med den slags, fordi vi ofte er oppe imod noget, der er lidt større."

Oplever du, at I har taget noget fra de to pensionister, der tidligere var ansat til at holde øje med pladsen?

"Nej. Det er jo en politisk beslutning. Og de var jo ikke ansat i et lønnet fuldtidsjob. Det var trods alt bare et par pensionister." Hvad sker der, hvis alle frivillige stopper? "Det er et godt spørgsmål. Men så kører genbrugspladsen nok videre med det ugentlige tilsyn fra den store genbrugsstation i Grindsted."

→ Seks vagter på tre måneder

Den nye genbrugsplads i Vorbasse er i princippet åben døgnet rundt. Men den er kun bemannet med frivillige tre gange om ugen: en time mandag og torsdag eftermiddag og to timer lørdag formiddag. I et normalt vagtforløb betyder det, at de i alt 21 frivillige har seks vagter á en time fordelt over en periode på tre måneder.

Der er også etableret borgerdrevne genbrugspladser i Filskov og Sdr. Omme, og der oprettes senere en i Stenderup. Ingen af disse tre byer har tidligere haft genbrugspladser.

Det kostede 500.000 kroner at ombygge Vorbasses hidtidige genbrugsplads fra kommunal til borgerdrevet.

→ 3F mener

Der er desværre tendens til, at det opfattes mere og mere acceptabelt at lade frivillige udføre opgaver, som ellers varetages af ansatte, fx 3F's medlemmer.



Michael Høy Nedergaard

STILLINGSKRIGEN

Høvelte:

Her kan du læse, hvordan frivillighed også er en udfordring i det danske forsvar.

Livgardens fællestillidsrepræsentant bryder sig ikke om, at frivillige fra Hjemmeværnet hyres til at erstatte professionelle soldater.

Michael Høy Nedergaard har intet imod hjemmeværnet. Bortset fra en enkelt detalje.

"Jeg kan ikke lide, at hjemmeværnet tager vores stillinger," siger Michael Høy Nedergaard, der har været professionel soldat i 22 år og er fællestillidsrepræsentant for 400-500 konstabler i Livgarden.

For udenforstående kan det lyde overraskende, at "frivillighed" også er et dilemma i det danske forsvar. Men det er det – og i lighed med tillidsrepræsentanter i andre dele af den offentlige sektor oplever Michael Høy Nedergaard, at det hele udspringer af økonomi. Eller "kroner og øre," som han selv udtrykker det.

"Det begyndte vel for alvor at tage fart, da hjemmeværnet overtog sneberedskabet for nogle år siden. Tidligere var det os, der stod til rådighed i vinterhalvåret og kunne rykke ud i vores pansrede mandskabsvogne (pmv'er) og hjælpe nødstedte. Nu er det hjemmeværnets folk, der bliver kaldt ind, og i modsætning til os, der får løn, skal de bare have tabt arbejdsfortjeneste og en madpakke," siger Michael Høy Nedergaard og tilføjer:

"Vi oplever, at Hjemmeværnet er forsvarets svar på løndumping, og når vi er mest frustrerede over det, er der flere, der kalder hjemmeværnet for polakkerne."

Et andet eksempel er de fire årlige åbent hus-arrangementer på Livgardens kaserne i Høvelte. Det er arrangementer, der i høj grad handler om at lokke unge til at satse på en karriere som soldater. Men også her er det nu Hjemmeværnets folk – otte mand hver gang – der bliver bedt om at køre de fire pmv'er, der bruges til åbent hus.



"Jeg har brokket mig til obersten og sagt, at det på alle måder er forkert. For det første er det vores job, for det andet kan Hjemmeværnets folk ikke fortælle de unge gæster om livet som professionel soldat. Det kan vi gøre langt bedre, for det er os, der er de professionelle. Da jeg brokkede mig, bøjede obersten sig – men næste gang var det igen Hjemmeværnet, der kørte pmv'erne.

Et tredje eksempel er en øvelse, der blev afviklet midt på foråret i det jyske. Her var der også folk fra Hjemmeværnet, der kørte flere af pmv'erne. Det blev udtrykkeligt understreget, at de i øvrigt ikke deltog i øvelsen. Men de fik deres tabte arbejdsfortjeneste.

"Det, der er forkert, er, at hvis det virkelig brænder på, er det os – de professionelle soldater – der skal køre pmv'erne. Så selvfølgelig skal vi også træne den funktion, når vi øver og foregiver, at det skal gå stærkt. Det dur ikke, at det også her er Hjemmeværnet, der er med," siger Michael Høy Nedergaard.

Som fællestillidsrepræsentant har han flere gange forsøgt at rejse sagen på sin arbejdsplads. Men uden held. Og han beklager, at han aldrig orienteres, når Hjemmeværnet indkaldes til at erstatte konstablerne. Han får det først at vide, når det er besluttet – og i et enkelt tilfælde oplevede han endda at blive orienteret af en medarbejder i Hjemmeværnet.

"Vi kan ikke bevise sort på hvidt, at økonomi er den reelle årsag. Jeg er selv overbevist om, det er sådan, det hænger sammen – ikke bare hos os, men i hele forsvaret. Og mit mål er nu, at vi gennem fagforeningen får rejst sagen og aftalt klare regler for, hvordan dette område håndteres. Jeg har stor respekt for Hjemmeværnet og den kerneopgave, de yder som eksempelvis bevogtning og færdselsregulering. Men det kan ikke være rigtigt, at professionelle soldater kan erstattes af frivillige, der spises af med en madpakke og en flaske vand," siger Michael Høy Nedergaard.



IKKE ALT DER SKINNER, ER GULD

HK Kommunal:

Her kan du læse, at frivillighed skal understøttes.

Frivillige skal bidrage med noget, som de professionelle ikke kan. Ellers er det ikke frivillighed, men spareøvelser, lyder det fra HK Kommunal, som tegner overskomsst for mange af de kommunale koordinatorer af frivillige.

En rodløs ung mand, der har svært ved bøger og som knapt kom gennem folkeskolen. Lidt for meget fest, lidt for meget hash, og nu i hænderne på en HK-sagsbehandler på jobcentret. Der er tilknyttet en mentor, man har forsøgt sig med en tur på produktionsskolen, og nu prøver man så kræfter med en virksomhedspraktik i en lokal virksomhed.

Tålmodighed er ikke den unge mands stærke side, og forhåbningerne er mildt sagt begrænsede på begge sider af bordet. Men så opstår magien. For på virksomheden møder den unge mand ejeren – og de to finder hinanden. Det ender med, at direktøren bruger en hel dag på at køre den unge mand halvvejs gennem Jylland til flådestationen i Frederikshavn, hvor tanken om at blive mekaniker slår rod.

På få uger er festerne henlagt til weekenderne, hashforbruget minimeret og fremmødet i top. Den unge mand forlader jobcentret for sidste gang efter en måned, søger ind til forsvaret og har i dag fast arbejde som mekaniker på en privat virksomhed.

"Der var ingen, der havde bedt ejeren om at bruge tid og kræfter på den unge mand, men det var guld værd, at han gjorde det", fortæller Lars Brandstrup Nielsen, der er fagkonsulent i HK Kommunal.

Netop det, at virksomhedsejeren ikke var "en del af systemet" var formentlig det, der gjorde udslaget. Men det er dog ikke alt, der skinner, der er guld, understreger HK Kommunal.

"Nogle kommuner forsøgte sig for nogle år siden med at oprette korps af frivillige mentorer. Tanken var lidt groft sagt at sætte den magi, den unge mand oplevede, i system. Det gik slet ikke, for systemet begyndte at uddanne de frivillige, og lynhurtigt gik autenciteten af fløjten. De frivillige blev en del af systemet, og så var man lige vidt", lyder argumentet.

Den lære har også mange af kommunernes frivilligkoordinatorer gjort sig. De er ofte ansat på HK's overenskomst, så her kender man frivilligheden fra begge sider af bordet:

"Frivillighed skal understøttes, og man kan også godt udvikle den. Men altid sammen med de frivillige", siger Lars Brandstrup Nielsen og fortsætter:

– Og man skal hele tiden have for øje, hvad det er, frivilligheden kan bidrage med, som de professionelle ikke umiddelbart kan. Begynder man at argumentere ud fra økonomiske hensyn, skal alle røde flag i vejret med det samme. Så taler vi ikke om frivillighed mere, men om spareøvelser.



LARS BRANDSTRUP NIELSEN
HK KOMMUNAL

→ **HK Kommunal mener**

HK Kommunal støtter og anerkender værdien af frivilligt arbejde, fordi det kommer mange borgere – især udsatte grupper – til hjælp.

HK Kommunal mener som hovedregel, at frivillige bør organiseres i frivillighedsorganisationer.



A portrait of Hans Stavnsager, a middle-aged man with grey hair and a beard, wearing a blue button-down shirt. He is outdoors, with a grassy field and trees in the background under a cloudy sky. A speech bubble is in the top left, and a caption is in the bottom left.

Faaborg:

Her kan du læse,
hvordan kommuner
kan tackle frivillighed.

Hans Stavnsager, borgmester og
tidligere frivillig-konsulent

"HELT AFGØRENDE FOR ANSATTE, AT FRIVILLIGE GØR ARBEJDSDAGEN SJOVERE"

Hans Stavnsager, borgmester og tidligere seniorkonsulent i Center for Frivilligt Socialt Arbejde, er sikker på, de frivillige kan gøre en forskel på kommunale arbejdspladser. Men medarbejderne skal være med på ideen, og kommunerne skal kun bruge frivillige af lyst og ikke af økonomisk nød, lyder hans mantra.

"I min verden kan ansatte noget andet end frivillige. Det skal man have respekt for. Men de frivillige kan også noget, og det skal man have lige så stor respekt for. Og hvis den gensidige respekt er der, vil de to grupper spille helt fantastisk sammen og skabe nogle oplevelser for vores borgere, som man aldrig ville kunne skabe alene som ansat eller alene som frivillig."

Ordene kommer fra Hans Stavnsager, der både professionelt og politisk er dybt optaget af, hvordan kommuner og regioner håndterer begreberne "frivillighed" og "faglighed" bedst muligt.

Indtil udgangen af 2017 var han senior-konsulent i Center for Frivilligt Socialt Arbejde og rådgav landet over kommuner og regioner, der ønskede at gøre brug af frivillige. Og siden nytår har han været socialdemokratisk borgmester i Faaborg-Midtfyn Kommune, hvor frivillighed står højt på dagsordenen.

I forrige valgperiode var Hans Stavnsager således formand for det udvalg, der formulerede kommunens nye *civilsamfundspolitik*. Og som byrådsmedlem har han været med til at sige både ja og nej til lokale ønsker om projekter, som betød, at frivillige skulle erstatte eller supplere de fagprofessionelle.

"Det er et felt med mange dilemmaer og meget få færdige svar. Vi har ganske vist den nationale civilsamfundsstrategi, men i praksis kan den ikke bruges til ret meget – medmindre man ønsker at hente helt overordnet inspiration til at se, hvor de mulige konflikter ligger. I min verden er det her meget situationsbestemt og må tage



afsæt i den helt konkrete sag. Derfor skal der lokalt være fora, hvor politikere, organisationer og MED-udvalg kan tale om de dilemmaer, der løbende opstår," siger Hans Stavnsager og noterer, at Faaborg-Midtfyn har placeret disse diskussioner i kommunens civilsamfundsudvalg.

"Vi valgte at bevare det udvalg, selv om opgaven med at formulere vores politik på området blev løst."

Du nævner MED-udvalget, og så er det relevant at spørge, hvad det faglige system kan bruges til i disse sammenhænge. Spiller tillids- eller arbejdsmiljørepræsentanten på det enkelte plejecenter overhovedet en rolle?

"Helt sikkert. Først og fremmest skal de selvfølgelig repræsentere deres medlemmer og holde øje med, at kerneopgaver aldrig bliver varetaget af frivillige. Men jeg oplever tit – både i min egen og i andre kommuner – at de faglige repræsentanter ønsker at spille med for at lave aftaler om frivillige, der også giver mening for deres medlemmer. Det er helt afgørende, at ansatte kan se, at de frivillige bidrager til en sjovere arbejdsdag. Hvis det modsatte er tilfældet, gider de frivillige i øvrigt heller ikke være der," siger Hans Stavnsager og anbefaler, at arbejdspladser og forvaltninger formulerer deres egne principper og praksis for tilgangen til frivillige.

"Det skal ikke være et langt dokument. En halv eller hel side er rigeligt til at fortælle, hvordan de frivillige modtages, hvad de må, hvordan de instrueres og den slags. Et af de rigtig gode eksempler er fra Region Midt, hvor første sætning i deres frivilligpolitik fastslog, at *"frivillige er at betragte som pårørende, der ikke er i familie med patienterne"*. Den ene sætning giver bare en masse guidelines til både ansatte og frivillige."

Er der kommuner, der spekulerer for meget i at ansætte frivillige?

"Ja, det er nok tilfældet nogle steder. Men de skal altså være meget varsomme med, hvad de rekrutterer frivillige til.

I det aktuelle frikommuneforsøg er der kommuner, der har foreslået skattefri godtgørelser til frivillige. Hvad siger du til det?

"Det er et skråplan. En glidebane. For det vil betyde, at færre vil yde indsatsen gratis. Og det er synd, for det fantastiske ved frivillighed er netop, at der skabes relationer mellem mennesker – relationer, som hverken er bestemt lovgivning, penge eller diverse regelsæt. De frivillige er der, fordi de har lyst."



Og så er der opfattelsen af – eller påstanden om – at kommuner skærer ned og bevidst spekulerer i at lukke hullerne gennem frivillige?

"I nogle situationer kan det godt se sådan ud, men jeg har aldrig oplevet kommunalpolitikere spekulere i det her. Tilsvarende har jeg aldrig oplevet frivillige, der ønsker at tage de ansattes arbejde," siger Hans Stavnsager og fortæller, hvordan han tidligere udfordrede kommuner, der overvejede at gøre brug af frivillige:

"Jeg spurgte tit, om de stadig ville bruge frivillige, hvis de havde alle penge i verden – eller om de så ville ansætte mere personale. Hvis de svarede ja til det sidste, forklarede jeg, at det så nok ville være en dum ide at bruge frivillige. Det er – helt overordnet – et godt princip at tage afsæt i."

Hvordan vil borgerne i Faaborg-Midtfyn opleve det, hvis alle frivillige på for eksempel jeres plejecentre strejker de næste uger?

"Der vil ikke opstå problemer med den basale pleje. Men det ville gå ud over ture og udflugter og den slags, så deres hverdag vil blive kedeligere."



Faaborg-Midtfyns civilsamfundsstrategi

"Grænserne for civilsamfundets rolle i velfærdssamfundet har i flere år rykket sig, og vi er åbne over for, at samspillet mellem borgere, politikere og kommune også udvikler sig i fremtiden. Vi vil understøtte udviklingen med respekt for, at myndighedsopgaver og varetagelse af kerneopgaverne aldrig kan og skal overdrages til aktive medborgere.

Civilsamfundet kan noget, vi som kommune ikke kan. Vores ledere, medarbejdere og politikere tænker derfor civilsamfundet ind i indsatserne med bevidstheden om, at frivillige kræfter ikke kan erstatte fagprofessionelle medarbejders indsats. Når de aktive medborgere tænkes ind som en del af indsatserne, gives der plads til, at der kan opstå nye – og måske bedre løsninger – for såvel civilsamfund som medarbejdere."

Kilde:

"Sammen om Fællesskaber" – Faaborg-Midtfyn Kommunes civilsamfundspolitik.

Læs hele strategien på www.fmk.dk

FAKTA OG FLERE GODE FIF

➔ Spilleregler for samarbejdet

I 2014 lancerede ni fagforeninger og organisationer syv spilleregler for samarbejdet mellem offentligt ansatte og frivillige.

Baggrunden var den reviderede udgave af det nationale frivilligheds-charter, der udkom i sommeren 2014. I modsætning til den tidligere version fremgik det ikke længere, at frivillige i velfærdssektoren *ikke* må løse kerneopgaver. Udtrykket kerneopgaver lyder positivt, men ordet bruges også, når opgaver skal skæres væk eller overgår til frivillige.

De ni foreninger og organisationer håbede, at kommunerne derfor ville bruge de syv spilleregler, når de konkretiserede det nationale charter.

Spillereglerne ser således ud:

- Ansatte løser opgaver nedfældet i lovgivningen.
- Frivillige kan ikke overtage ansvar, der er nedfældet i lovgivningen.
- Frivillige udfører opgaver uden visitation eller registreringer.
- Samarbejdet med frivillige drøftes i MED-udvalgene.
- De ansattes og de frivilliges forpligtigelser er forskellige.
- Frivillige kan ikke pålægges referatpligt.
- Der skal udarbejdes aftaler for frivillige.

Følgende fagforeninger og organisationer stod bag initiativet: FOA, HK Kommunal, Socialpædagogerne, Dansk Sygeplejeråd, Dansk Socialrådgiverforening, Frivilligt Forum, Faglige Seniorer, Danske Seniorer og Samvirkende Menighedsplejer.

➔ FOA og frivillighed

- 38 pct. af FOA's medlemmer oplever, at der er opgaver på deres arbejdsplads, der før blev løst af ansatte, men som inden for de sidste år er overtaget af frivillige.
- 33 pct. af de tillidsvalgte i FOA svarer, at brug af frivillige har været drøftet i MED-udvalg. 20 pct. svarer, at det ikke har været tilfældet.
- 7 pct. af FOA's medlemmer mener, at kerneopgaver ikke vil blive løst uden frivillige.
- 20 pct. af FOA's medlemmer frygter, at borgere får dårligere pleje i fremtiden, fordi deres behov i stigende grad skal dækkes af frivillige.

Kilde:

FOA medlemsundersøgelse om frivilligt arbejde fra 2018



→ 7 gode råd til den lokale aftale

Flertallet af kommuner og regioner har i dag formuleret en overordnet frivillighedspolitik. Desværre er det langt fra alle de arbejdspladser, der bruger frivillige, der har nedfældet egne regler. Det vil være en god ide, hvis det sker. Her er 7 gode råd og spørgsmål, som det er både godt og vigtigt at tage højde for, når I sammen med ledelsen, øvrige faggrupper og eventuelle frivillighedsorganisationer formulerer konkrete og klare retningslinjer for samarbejdet med frivillige på jeres arbejdsplads.

1 Hvilke opgaver de frivillige må/ skal løse?

2 Hvem tager imod de frivillige og introducerer dem for reglerne på arbejdspladsen?

Hvem har det daglige ledelsesansvar over for de frivillige og kan hjælpe frivillige, der har brug for vejledning?

3

4 Hvad gør man, hvis en frivillig udfører opgaver udover det aftalte, eller udfører opgaverne på en uhensigtsmæssig måde?

Hvilke procedurer er der for at sige nej til en frivillig, hvis vedkommende ikke fungerer i samarbejdet?

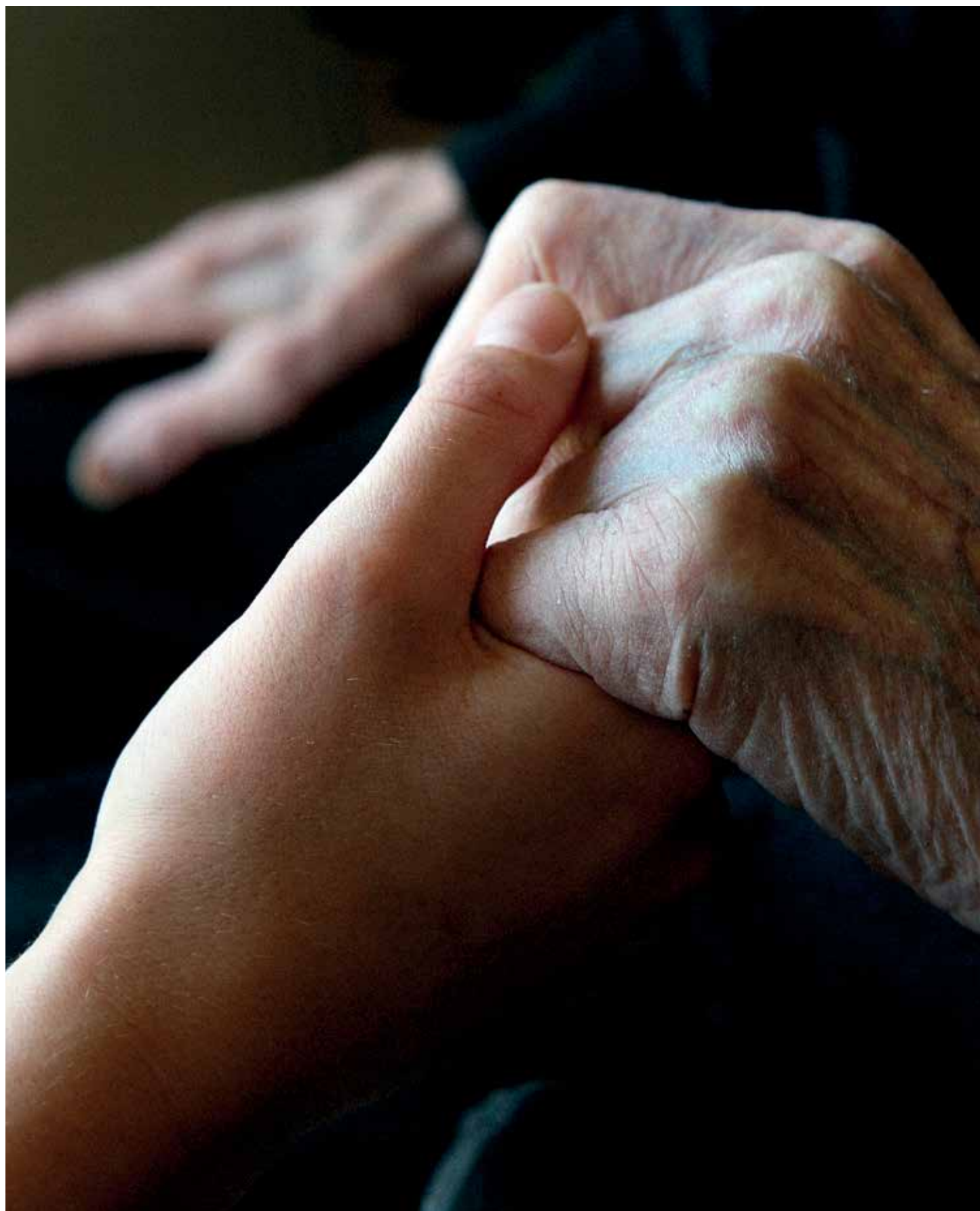
5

6 Aftal en procedure for, hvordan I med jævne mellemrum kan have drøftelser mellem ledelse, medarbejdere og frivillighedsorganisation om, hvordan samarbejdet med de frivillige fungerer på arbejdspladsen.

De frivillige skal respektere de ansattes faglige kompetencer og ikke udfordre dem, selv om den frivillige eventuelt har egen faglig erfaring på området. De ansatte skal anerkende den indsats, de frivillige gør på arbejdspladsen.

7





HØJ FAGLIGHED ER OGSÅ AT GÅ TUR MED DE ÆLDRE

Ringkøbing-Skjern:

Her kan du læse, hvorfor det er vigtigt for fagbevægelsen at være på vagt.

Formanden for LO Ringkøbing-Skjern er nervøs for, at frivillige erstatter faglærte i ordinære job. Hans ønske er blandt andet, at vi i stedet opkvalificerer borgere uden for arbejdsmarkedet til de stillinger.

I Ringkøbing-Skjern er frivillighed bestemt ikke et fy-ord. Tværtimod er det en politisk vedtaget vision, at "velfærdsopgaver bliver løst i samarbejde med borgere, pårørende, frivillige og/eller foreninger". Og det er lykkedes. Danmarks geografisk største kommune ligger også i front herhjemme, når det gælder frivillighed.

Det giver anledning til spørgsmål over den førerposition. I hvert fald når det handler om frivillighed på kommunale arbejdspladser.

"Vi skal have en høj faglighed på de kommunale arbejdspladser. Vi skal passe på med, at de frivillige ikke overtager ordinære job," siger Helge Albertsen.

Han er socialdemokratisk byrådsmedlem og har plads i beskæftigelsesudvalget. Men derudover er han også formand for både Dansk Metal og LO Ringkøbing-Skjern, og her har frivillighed fyldt meget, siden Ringkøbing-Skjern fik status som frikommune i 2016 og lagde billet ind på nye forsøg med frivillighed.

"Som LO-formand har jeg haft møder med de relevante personer i kommunen og udtrykt skepsis. Nu er det mundet ud i, at kommunen har droppet de initiativer, men jeg tror, det udspringer af, at de her ting kommer snigende alligevel, og derfor skal vi have debatten," siger Helge Albertsen.





HELGE ALBERTSEN
LO-FORMAND

Han frygter, at Ringkøbing-Skjern spekulerer i, at frivillige træder til for at lukke hullet, når der eksempelvis er skåret ned på et plejehjem.

"Nogle ansatte er så pressede, at de er glade, når de frivillige kommer og give en hånd med. Og det kan jo ikke være meningen," siger Helge Albertsen og appellerer til, at fagbevægelsen bliver bedre til at gribe den dagsorden:

"På eksempelvis plejecentre må udgangspunktet være, at de ældre får optimal, faglig service. Derfor skal vi over for ledelse og i MED-udvalg holde fast i, at plejen skal bygge på uddannet personale og ikke frivillige. Det er den linje, som vi – sagt med et moderne udtryk – skal italesætte hele tiden. Igen og igen og igen."

Det er ikke den eneste dagsorden, som den vestjyske LO-formand vil løfte. Han vil også gerne diskutere, hvordan de ganske mange, der af forskellige grunde – og trods lav ledighed – står uden job. I hans perspektiv er en del af dem ofre for det økonomiske pres, kommunerne er underlagt af regeringen.

"Det vil give mening at give de mennesker fodfæste på arbejdsmarkedet og opkvalificere dem til at tage nogle af de job, som vi i dag nedprioriterer på grund af besparelser, og giver til frivillige," siger Helge Albertsen.

"Vi politikere kan nemt falde i den situation, at vi kun agerer efter regneark. Når vi fjerner endnu en bund fra lagkagen, opdager vi måske ikke, at det er reelle job, vi skærer væk. Vi ser kun det flødeskum, der altid vil være toppen af kagen," siger han.

»Vi skal have en høj faglighed på de kommunale arbejdspladser. Vi skal passe på med, at de frivillige ikke overtager ordinære job«

Helge Albertsen, LO-formand Ringkøbing-Skjern

Hvad kan en lokal LO-afdeling som jeres gøre for at holde øje med området?

"Hvis tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter oplever, at tingene skrider, kan vi kun håbe, at de går videre til MED-udvalg, fagforeninger og lokale politikere. Og så skal vi som lokal fagbevægelse lade være med at være bange for at tage debatten. Hidtil har vi nok været lidt for forsigtige, fordi mange af de frivillige jo er vores medlemmer, som bare vil gøre en god gerning. Det kan de gøre mange steder – og det er ikke deres skyld, kommunerne lukker op for flere frivillige."

Skal de frivillige helt væk?

"Det vil være voldsomt. Men de må ikke erstatte høj faglighed og ordinære job."

Er det eksempelvis okay, at en frivillig går ture med de ældre på plejecentret?

"Det er det måske. Men husk, at faglighed også er at gå tur med de ældre og sige ja tak til et glas kirsebærvin fredag eftermiddag. Frivillighed må ikke betyde, at det kun er de sure ting, der er tilbage til de faglærte. Så betyder det nemlig, at det bliver endnu sværere at rekruttere nye og fastholde de erfarne."







FRIVILLIGHED

10 GODE RÅD TIL TILLIDS- REPRÆSENTANTEN

Skal du og dine kolleger have styr på, hvordan arbejdspladsen håndterer samarbejdet med frivillige, er det en god ide, at:

- 1. Søge indflydelse
- 2. Lave lokale retningslinjer
- 3. Hjælpe ledelsen
- 4. Være opmærksom
- 5. Passe på arbejdsmiljøet
- 6. Gøre jer synlige
- 7. Vise, der er en forskel
- 8. Skabe alliancer
- 9. Informere de frivillige
- 10. Søge hjælp

Læs mere
på side
18-19

