

SPILLEREGLER 2.0



AFTALER  
MELLEM  
FRIVILLIGE OG  
ANSATTE  
I DEN  
OFFENTLIGE  
SEKTOR



# Nye velfærdsløsninger kræver nye samarbejdsmodeller

Vi står i de kommende år over for en omstilling i den offentlige sektor med stigende fokus på bruger- og borgerinvolvering. Brugernes erfaringer og borgernes ressourcer og kompetencer vil blive involveret i fremtidige velfærds løsninger, og der vil blive udviklet nye former for opgaveløsninger, hvor borgere, frivillige og ansatte udvikler og løser opgaverne sammen. Den hidtidige rollefordeling mellem ansatte, borgere og frivillige bliver udfordret, og fra de faglige og de frivillige organisationer er vi derfor interesserede i sammen at bidrage til en udvikling, som sikrer bedst mulig velfærd for den enkelte borger.

Vi vil gennem efter- og videreuddannelse sikre, at både ansatte og frivillige er klædt godt på til at deltage i udviklingsarbejdet. Derudover vil vi gennem et fælles aftalegrundlag og anbefalinger sikre, at borgerne kan føle sig trygge under arbejdet med udviklingen af nye velfærds løsninger. Vi ønsker et godt samarbejde mellem frivillige og ansatte til gavn for de frivillige, de ansatte, den enkelte borger og samfundet. Vores anbefalinger skal ikke læses som begrænsninger for udviklingen af den offentlige sektor, men som bidrag til at sikre, at udviklingen sker i respekt for, at frivilligt arbejde ikke erstatter lønnet arbejde.



# Forudsætningerne for et godt samarbejde

**Det er helt grundlæggende for et godt samarbejde mellem frivillige og ansatte på en arbejdsplads, at de anerkender og respekterer hinandens forskellige opgaver og roller.**

## **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 de frivilliges indsats**

Grænsen mellem den lovbestemte faglige indsats og aktiviteterne på de sociale tilbud og i institutionerne er flydende. Man kan derfor ikke adskille de omsorgsmæssige, sociale og rekreative aktiviteter fra det faglige for det ansatte personale. Derimod er den frivillige indsats kun på de ikke-faglige opgaver. Dette anerkender de ansatte. Det betyder, at den del af indsatsen, som ansatte ikke har mulighed for at udføre, i nogen grad udføres af frivillige. Der er her tale om mellemmenneskelige relationer og samværsaktiviteter borger til borger.

## Principper for samarbejdet

### **ANSATTE LØSER OPGAVER NEDFÆLDET I LOVGIVNINGEN**

Ansatte har ansvaret for, at opgaverne løses på en måde, der sikrer borgernes rettigheder. Arbejdet på de sociale tilbud og i institutionerne 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.



# Hvem gør hvad?

**Aftaler mellem frivillige og ansatte der samarbejder om sociale opgaver**

### **FRIVILLIGE KAN IKKE OVERTAGE ANSVAR, DER ER NEDFÆLDET I LOVGIVNINGEN**

At civilsamfundet skal mere på banen, betyder ikke, at ansvaret for de sociale tilbuds og for institutionernes lovbundne opgaver kan flyttes fra ansatte til frivillige. Tværtimod er det afgørende at fastholde alle lovbestemte opgaver fra det organisatoriske til det individuelle i relation til den enkelte borger hos fagligt uddannet personale, der er ansat til det.

### **FRIVILLIGE UDFØRER OPGAVEN UDEN 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 ikke umiddelbart er ydelser, borgerne har retskrav på.

## **SAMARBEJDET MED FRIVILLIGE DRØFTES I MED-UDVALGENE**

Samarbejdet drøftes i det relevante MED-udvalg samt med tillidsrepræsentanter uden for MED-systemet. De overordnede retningslinjer for samarbejdet drøftes i det øverste MED-udvalg. Det lokale MED-udvalg inddrages i forhold til opgavefordelingen og det fagprofessionelle aspekt.

## **DE ANSATTES OG DE FRIVILLIGES FORPLIGTIGELSER ER FORSKELLIGE**

Den ansatte er juridisk underlagt arbejdspligt, lydighedspligt, loyalitetspligt og tavshedspligt jvf. deres ansættelse. Det betyder, at den ansatte i kraft af ansættelsesforholdet skal udføre de arbejdsopgaver, som stillingen indebærer, efter de retningslinjer som arbejdsgiveren udstikker. For de frivillige kan der ikke være tale om pligter. Her er indsatsen baseret på den enkelte frivilliges frie valg. Derfor må aftaleforholdet mellem den frivillige og det sociale tilbud/institutionen afhænge af, hvad den frivillige moralsk vil forpligtige sig på. Dette aftaleforhold kan ofte med fordel aftales med en frivillig organisation som aftalepartner. Som en forudsætning for aftaleforholdet anerkendes det, at den frivillige og den frivillige organisation altid har ret til at varetage en kritisk stemme, hvis den frivillige eller den frivillige organisation finder dette nødvendigt.

## **FRIVILLIGE KAN IKKE PÅLÆGGES REFERATPLIGT**

Fortroligheden mellem borgerne og den frivillige må ikke krænkes ved at kræve referater eller rapporter i forbindelse med kontakten. Frivillige har naturligvis pligt til underretning i henhold til lovgivningen for eksempel i forhold til børn. Frivillige bør drøfte særlige problematiske situationer omkring svigt, misrøgt, overgreb eller lignende med ansatte, de er i kontakt med.

## **AFTALER FOR FRIVILLIGE**

Der udarbejdes aftaler for frivillige på hver enkelt socialt tilbud eller institution, der passer til tilbuddets eller 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 det konkrete sociale tilbud eller den konkrete institution. Reglerne aftales mellem ledelsen, de ansatte og den frivillige organisering på stedet.



# Anbefalinger til samarbejdet

Aftaler mellem frivillige og ansatte i den offentlige sektor



### **Organisering af de frivillige**

Frivillige på et socialt tilbud eller i en institution arbejder sammen, udveksler erfaringer om arbejdet og medvirker i fællesskab til at udvikle det frivillige arbejde. Derfor organiseres de frivillige i en forening eller et netværk, hvilket også giver de frivillige tryghed i det daglige og en nødvendig koordinering af den frivillige indsats på det sociale tilbud eller i institutionen. Organiseringen kan ske efter mange modeller ved hjælp af én eller flere frivillige organisationer, der har erfaring i organisering af frivillige.

### **Det frivillige netværk bidrager til god kommunikation**

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 det sociale tilbuds eller institutionens ledelse og ansatte. Organiseringen giver også de frivillige et fælles forum, som kan være betydningsfuldt i forhold til evaluering og udvikling af de frivilliges rolle i samarbejdet.

### **Den frivillige indsats anerkendes**

Frivilligt arbejde er ulønnet. Direkte omkostninger for den frivillige kan i visse tilfælde dækkes. Den frivillige indsats anerkendes især i det daglige og ved særlige markeringer i form af for eksempel sammenkomster, udflugter m.v. Anerkendelsen kan også ske i form af deltagelse i uddannelse i samarbejde med tilknyttede frivillige organisationer.

### **Uenigheder og konflikter løses**

I arbejdspladsens aftale om samspillet mellem frivillige og ansatte på arbejdspladsen beskrives det, hvordan konfliktløsning håndteres.



Spillereglerne er aftalt mellem:

