

# HK/Kommunal og det frivillige arbejde

HK/Kommunals retningslinjer for det offentlige Danmarks samarbejde med og brug af frivilligt arbejde.



## **Hovedprincipper:**

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, men vi samarbejder også positivt med kommuner og regioner, der selv formidler frivillige.

Når en offentlig arbejdsplads indgår et samarbejde med frivillige, er det HK/Kommunals opfattelse, at rammerne bør forhandles i alle relevante MED-udvalg, 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.

Frivillige må aldrig være et alternativ til nedskæringer eller tage arbejde, som udføres af ansatte

## **Frivilligt arbejde kommer mange borgere til gode**

Mange danskere har et stort engagement i at gøre noget for andre. De udfører frivilligt socialt arbejde, fordi de gerne vil gøre en forskel. Frivilligt arbejde er udtryk for borgernes engagement og vilje til at være med til at yde medmenneskelig hjælp. Denne drivkraft og dette engagement kommer mange andre borgere til gode. Unge, syge, døende, hjemløse, gamle, arbejdsløse. Derfor støtter og anerkender HK/Kommunal det frivillige arbejde og medvirker gerne positivt til en udvikling af området.

## **Den offentlige sektor har hovedansvaret for borgernes basale behov**

HK/Kommunal mener, at den offentlige sektor har det overordnede ansvar for velfærden og bør tage hånd om, at borgernes basale behov bliver tilgodeset. Danmark skal have en høj ambition om, at den offentlige sektor opfylder disse behov. Trods et højt ambitionsniveau erkender vi, at nogle borgeres behov rækker ud over samfundets ansvar. Her udfylder de frivillige en vigtig funktion. Frivillige organisationer har desuden i visse tilfælde bedre muligheder end det offentlige for at nå særlige grupper af borgere – især socialt udsatte.

## **Tillidsrepræsentanten skal involveres**

Fagforeningen og den relevante lokale tillidsrepræsentant skal altid spille en central rolle, når en kommune eller region integrerer frivillige. Kun på den måde kan vi sikre os, at den frivillige indsats får et godt fundament at stå på, og at der bliver et velfungerende samspil med ansatte.

## **Aftaler og spilleregler**

Når en kommune eller region indleder et samarbejde med frivillige, betragter HK/Kommunal det som et anliggende, der skal forhandles med de faglige organisationer og i samtlige relevante MED-udvalg. Det er vigtigt, at der i hvert enkelt tilfælde bliver lavet en skriftlig aftale om samspillet og opgaveløsningen. Denne aftale forhandles og underskrives af tre parter: Den offentlige arbejdsgiver, den relevante tillidsrepræsentant og den frivillige organisation, hvis der er en sådan.

## **Tydighed mellem ansatte og frivillige**

For at udvikle det frivillige arbejde er det nødvendigt, at der er en tydelig markering af, hvordan det frivillige arbejde adskiller sig fra det professionelle lønnede arbejde. Det er vigtigt, at der i hvert enkelt tilfælde aftales retningslinjer,

som tydeligt markerer forskellen mellem det professionelle niveau og det frivillige niveau.

### **Frivillige bør organiseres i frivillighedsorganisationer**

Af hensyn til de frivillige såvel som de ansatte mener HK/Kommunal, at frivillige som udgangspunkt bør organiseres gennem frivillige foreninger, organisationer, væresteder, som kan danne de nødvendige rammer for det frivillige arbejde. Hvis kommuner eller regioner selv vælger at stå for arbejdet med at rekruttere de frivillige, samarbejder HK/Kommunal dog positivt om retningslinjer og spilleregler.

### **Frivillige kan ikke tage lovbundne opgaver**

Det er et ufravigeligt princip for HK/Kommunal, at det er professionelt personale, der løser lovbundne opgaver – fra det organisatoriske niveau til det individuelle niveau. Det vil sige, at frivillige ikke udfører opgaver, som borgerne har retskrav på. Og heller ikke opgaver, hvor der kræves visitation eller registreringer. Frivillige løser opgaver, der ikke er konkret nedfældet i lovgivningen, men som defineres i samarbejde med de ansatte. Frivillige kan ikke pålægges referatpligt i forhold til borgerne. Formidling af informationer om borgeren kan kun ske med klart samtykke fra borgeren.

### **Pres på velfærden**

I takt med den økonomiske krise ser vi, at politikere og offentlige institutioner i stigende grad retter blikket mod de frivillige organisationer. Stram økonomi bremser velfærdsudviklingen i kommuner og regioner, og i HK/Kommunal mærker vi, at det offentlige tænker flere frivillige ind i opgaveløsningen på en række velfærdsområder. Vi må vente øget debat om fordelingen af kan-opgaver og skal-opgaver i det offentlige, og vi må forudse, at der kan opstå gråzoner omkring den frivillige indsats – især når arbejdet ligger tæt op af ansattes arbejde. Det er ikke muligt at trække en præcis grænse for, hvilke områder frivillige kan bevæge sig på. Ellers afhænger grænsen altid af omstændighederne og den konkrete situation.

### **Den frivillige indsats er ulønnet**

Frivilligt arbejde er ulønnet, men direkte omkostninger for den frivillige kan dækkes.

## **Frivilligt arbejde rummer udfordringer**

Der ligger en stor styrke i det frivillige arbejde. Men der ligger som nævnt også en række udfordringer, som vi skal have styr på, når vi skal stimulere og udvikle området. Følgende overordnede principper ligger til grund for HK/Kommunals indsats omkring frivilligt arbejde:

- \* Brugen af frivillige må aldrig være et alternativ til nedskæringer
- \* Frivillige må ikke erstatte ordinære stillinger
- \* Frivillige må ikke tage arbejde, som udføres af ansatte
- \* Der skal altid være en tydelig markering af de frivilliges vilkår og ansvar og de professionelles vilkår og ansvar.

Også her kan vi forudse gråzoner, som kan gøre det svært at trække eksakte grænser for, hvilket arbejde vi mener, at frivillige må eller ikke må bestride. Vi har som faglig organisation selvfølgelig ikke patent på, at vores job og arbejdspladser bliver ved at se ud, som de gør lige nu – men omvendt har vi et ansvar for at sikre, at der fortsat eksisterer lønnede job, som vi kan leve af – og en faglighed der giver borgerne en god service. Vi har et ansvar for at sikre, at man ikke skærer ned med den ene hånd og tager frivillige ind med den anden. Som eksempel på dette dilemma ser vi i skrivende stund, at flere små biblioteker i yderområder lukkes – for herefter at genopstå med frivillig arbejdskraft en dag om ugen. I sådanne tilfælde vil HK/Kommunal ikke være en aktiv medspiller omkring det frivillige arbejde, derimod vil vi i disse situationer lægge alle vores kræfter i at sikre, at medlemmerne fortsat har et job.

## **Spørgsmål der er nødvendige at drøfte på arbejdspladsen, når frivillige skal integreres:**

- Hvilke forventninger skaber de frivilliges indsats hos borgerne?
- Hvordan takler arbejdspladsen/kommunen disse forventninger, hvis de frivillige stopper?
- Hvad sker der, hvis den/de frivillige ikke møder op?
- Hvilket ansvar pålægger det de ansatte/lederne, hvis en frivillig ikke møder op?
- Hvad sker der, hvis der ikke længere kan skaffes frivillige?
- Hvad stiller de ansatte/arbejdspladsen/kommunen i givet fald op med de borgere, som måske har fået en forventning om en bestemt service?
- Hvordan påvirker brugen af frivillig arbejdskraft borgerne og de ansatte?
- Hvordan følger man op og genforhandler den indgåede aftale?
- Hvilke relevante forsikringsspørgsmål skal man være opmærksom på?
- Hvilket ansvar pålægges lederne på arbejdspladsen som følge af brugen af frivillige?
- Pålægges de ansatte også et øget ansvar som følge af brugen af frivillige – i givet fald hvilket?
- Hvordan skal dette eventuelle øgede ansvar honoreres?

- Hvordan skal den konkrete aftale om spilleregler for samarbejdet mellem frivillige og ansatte se ud – og hvordan skal der ske opfølgning og evaluering?



Europæisk år for frivilligt arbejde 2011