



FH's politik for frivillige i den offentlige sektor

Januar 2024



**FAGBEVÆGELSENS
HOVEDORGANISATION**

FH's politik for frivillige i den offentlige sektor

Den offentlige sektors forhold til civilsamfundet og frivillige kræfter har længe været til diskussion. Det gælder både de frivillige kræfters rolle og værdi i leveringen af en offentlig service, men også hvilke grænser, der bør være for at overlade offentlige opgaver til frivillige.

Der er et stort potentiale i et bedre samspil mellem civilsamfundet og den offentlige sektor. Men de frivillige skal altid kun være et positivt supplement med sin egen merværdi – ikke en erstatning for den offentlige velfærd eller medarbejdere. Med en øget anvendelse af frivillige, rejser der sig en lang række nye problemstillinger, om hvordan det frivillige arbejde skal organiseres og struktureres. Samtidig kan den politiske dagsorden om frisættelse af den offentlige sektor resultere i nye lokale prioriteringer, organiseringsformer samt en større grad af selvbestemmelse i kommuner og regioner ift. hvilke opgaver, de ønsker at løse i samarbejde med frivillige.

Sammenholdt med store rekrutteringsudfordringer ift. flere faggrupper og stramme økonomiske rammer for velfærden, så stiger risikoen for at de frivillige bliver set som en mulig erstatning for ordinære medarbejdere. Derfor er det vigtigt, at der sættes nogle ansvarlige rammer for brugen af frivillige i den offentlige sektor, og at brugen afgrænses til at være et supplement til den professionelle opgaveløsning.

Det er bl.a. afgørende, at når frivillige skal ind på offentligt finansierede velfærdsinstitutioner eller andre offentlige arbejdspladser, så skal de ledelsesmæssige og personalepolitiske rammer være på plads.

FH's politik for frivillige i den offentlige sektor

Nedenfor fremgår de rammer, FH anser som værende afgørende for at sikre et godt samspil mellem frivillige og den offentlige sektor:

1

Frivillige kan være et godt supplement til den professionelle opgaveløsning i den offentlige sektor

Gennem et stærkt samarbejde mellem den offentlige sektor og civilsamfundet kan velfærden bl.a. gennem lokale samarbejdspartnere bringes tættere sammen med borgernes nærmiljø. Men også større formelle samarbejdsformer kan supplere den offentlige velfærd. Der findes en lang række eksempler på organisationer fra civilsamfundet som indgår i gode samarbejder med den offentlige sektor til glæde for borgere og medarbejdere.

2

Samspil med frivillige skal ikke fortrænge offentlig velfærd og ordinært arbejde

Frivilligt arbejde er et aktiv, som kan spille tæt sammen med den offentlige opgaveløsning, men frivilligt arbejde skal ikke fortrænge ordinære arbejdspladser. Det betyder bl.a., at frivillige ikke skal varetage opgaver, der er lovbestemte, indgår i normeringen eller som gives som offentlige tilbud fx ved visiteringer. Kort sagt skal lederne kunne planlægge en velfungerende hverdag på arbejdspladsen, hvor borgerne ikke skal være afhængige af de frivilliges tilstedeværelse. Dette er særligt vigtigt at sikre i en frisættelsesproces, hvor mange af de rammer der i dag eksisterer for velfærden, kan blive opblødt eller fjernet. Frivilligt arbejde eller tilbud, drevet primært af frivillige, kan således ikke træde i stedet for offentlige tilbud eller de professionelle og andre fastansatte, som har ansvaret for den faglige og etiske kvalitet, kontinuitet og øvrige forpligtelser i henhold til lovgivningen.

3

Fokus på ledelses- og personalepolitiske rammer i samarbejdet med frivillige

Når kommuner, regioner og staten ønsker at indgå partnerskabs – eller samarbejdsaftaler med frivillige organisationer, skal de ledelsesmæssige og personalepolitiske rammer inddrages i beslutninger om samarbejdet. Herunder hvordan det kan sikres, at de frivilliges tilstedeværelse begrænses til et supplement til den nødvendige kompetence, som er til stede hos medarbejdergruppen.

4

Frivillige bør organiseres af frivillige organisationer og ikke kommunerne og arbejdspladserne selv

Frivillige bør som udgangspunkt organiseres af frivillige organisationer og ikke kommunerne og arbejdspladserne selv. På den måde kan frivillighedsorganisationen være bindeled mellem kommunen, de frivillige og arbejdspladsen – og kan via stærke samarbejdsaftaler være med til at etablere klare grænser og gode rammer for samarbejdet med frivillige samt sikre, at de frivillige ikke får et ansættelseslignende forhold på arbejdspladsen.

FH's politik for frivillige i den offentlige sektor

5

Samarbejdet med frivillige drøftes i SU/MED-udvalgene

Med de nuværende regler er det et krav, at ændringer i organisering på arbejdspladsen indgår i SU/MED-samarbejdet. Det bør også gælde de konkrete rammer og vilkår for brug af frivillige. Det omfatter fx aftaler i kommunens eller regionens MED-system eller samarbejdsudvalget for statslige eller private virksomheder i det omfang, det måtte være aktuelt. På den måde kan man sikre et vel fungerende samarbejde mellem de frivillige, medarbejderne og lederne.

6

Behov for en frivillighedspolitik som sætter grænserne

Der skal i den offentlige myndighed eller institution, hvor den frivillige virker, være en frivillighedspolitik med klare spilleregler for, hvilke opgaver der kan udføres på frivillig og ulønnet basis, og hvordan det frivillige arbejde ledelsesmæssigt og personalepolitisk gribes an. Heri klarlægges grænsen for civilsamfundets ansvar og kompetence, samt hvilke kvalifikationer eller attester de frivillige skal have ift. at sikre borger- og patientsikkerheden. En sådan frivillighedspolitik bør udarbejdes i samarbejde med SU/MED-udvalgene og de relevante faglige organisationer.

7

Ressourcer og klare aftaler skal sikre ledelse og vejledning af frivillige

Der bør være klare aftaler 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. Derfor skal det sikres, at de nødvendige personaleressourcer til vejledning, introduktion, kontrol m.v. af de frivillige er til stede. Ledelse af frivillige skal have et særligt fokus i den kommunale kompetenceudvikling, både den ledelsesmæssige og den "ledelse" af den frivillige, som medarbejderen står for.

8

Grænser for frivillige på overførselsindkomster

Når borgere på overførselsindkomster udfører frivilligt arbejde, skal det sikres, at disse fortsat står til rådighed for jobs på ordinære eller særlige vilkår. Der bør desuden være en grænse for, hvor stort et omfang af frivilligt ulønnet arbejde, det skal være muligt at udføre uden fradrag i ydelsen. En sådan grænse skal sikre, at ordinært ansatte ikke fortrænges af frivilligt arbejde, og at et frivilligt engagement, som indirekte finansieres gennem offentlige ydelser, ikke har et omfang, så det er konkurrenceforvridende. Endelig er det vigtigt, at frivilligt arbejde ikke bruges som aktivering, da det er væsensforskellige aktiviteter, idet frivilligt arbejde i sagens natur er frivilligt og drevet af den enkeltes virkelyst, mens aktivering er en lovhjemlet del af beskæftigelsesindsatsen med specifikke målgrupper, formål, varighedsbegrænsninger og værnsregler.