

**PERSONALEPOLITISK RETNINGSLINJE FOR SAMARBEJDE
MELLEM
FRIVILLIGE OG ANSATTE I GLOSTRUP KOMMUNE**

Retningslinjerne er godkendt af MED Hovedudvalget d. 1. september 2014

HVOR?	Retningslinjen beskriver det grundlæggende princip for samarbejde mellem frivillige og ansatte i Glostrup Kommune.
HVAD?	<p>FORUDSÆTNINGER FOR ET GODT SAMARBEJDE</p> <p>Det helt grundlæggende for et godt samarbejde er, at frivillige og ansatte anerkender og respekterer hinandens forskellige opgaver og roller.</p> <p>Som ansat skal man anerkende frivilliges indsats og frivillige skal respektere ansattes faglige kompetencer.</p> <p>Frivillige skal kende deres rolle som frivillige og respektere, at de ansatte har faglige kompetencer, som de ikke skal udfordre, selvom de frivillige eventuelt har egne faglige erfaringer på området.</p> <p>Ansatte anerkender, at frivillige får mulighed for at yde en indsats.</p> <p>PRINCIPPER FOR SAMARBEJDET</p> <ul style="list-style-type: none">• Opgaver, der er nedfældet i lovgivning varetages af ansatte <p>Ansatte har ansvaret for, at lovbestemte opgaver løses i overensstemmelse med borgernes rettigheder. Frivillige kan ikke overtage ansvaret for disse opgaver.</p> <ul style="list-style-type: none">• Frivillige kan udføre opgaver, der ikke kræver visitation eller registrering <p>Frivillige kan varetage opgaver, der ikke er lovbestemte, men som defineres i samarbejde med det ansatte personale. De opgaver, som frivillige varetager, er altså funktioner, som borgeren ikke har retskrav på, men som ses som en ekstra støtte eller omsorg. Derfor er der ikke visitation i forbindelse med frivilliges opgaver, og der føres heller ikke journal.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Frivillige kan ikke pålægges at tage referat i mødet med borgerne <p>Fortroligheden mellem borgerne og den frivillige må ikke krænkes ved at kræve referater eller rapporter i forbindelse med kontakten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frivillige er underlagt tavshedspligt og har underretningspligt <p>Frivillige har tavshedspligt, men har naturligvis pligt til underretning i henhold til lovgivningen. Frivillige bør drøfte særlige situationer omkring svigt, misrøgt, overgreb eller lignende med de ansatte, de er i kontakt med.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frivillige organiseres enten gennem en forening/organisation/netværk eller direkte i samarbejde med den enkelte institution/enhed. <p>De frivillige indgår samarbejdsaftaler enten med en forening/organisation/netværk eller direkte med en institution/enhed således, at der er klare retningslinjer for det frivillige arbejde. Kommunikationen mellem de frivillige og institutionen/enheden foregår enten med de frivillige eller med den forening/organisation/netværk, som den frivillige er medlem af. Frivilliges organisering i en forening eller et netværk giver frivillige større mulighed for udveksling af erfaring og for i fællesskab med andre frivillige at kunne udvikle frivilligt arbejde.</p>
HVORFOR?	<p>Baggrunden for retningslinjen er, at kommunerne i de kommende år står overfor en omstilling i den offentlige sektor med stigende fokus på inddragelse af frivillig både til gavn for opgaveløsningen, fællesskabet og den frivillige. I den forbindelse er det nødvendigt at tænke i nye samarbejdsformer i samarbejde mellem ansatte, frivillige borgere og organisationer.</p>
HVORDAN?	<ul style="list-style-type: none"> • Samarbejdet med frivillige drøftes i MED-udvalg <p>Samarbejdet med frivillige drøftes i det relevante MED-udvalg. Det lokale MED-udvalg inddrages i forhold til opgavefordeling og det fagprofessionelle aspekt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konkrete aftaler <p>Der udarbejdes aftaler for frivillige på hver institution eller enhed, som</p>

	<p>passer til det enkelte steds vilkår. Klare retningslinjer er afgørende for, om den frivillige indsats får den tilsigtede betydning. Reglerne aftales mellem ledelsen, ansatte og den frivillige organisering på stedet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frivillige skal klædes på til opgaverne <p>Frivillige skal have en generel introduktion til rammerne for deres færden på det sted, hvor de kommer som frivillige. Det skal sikres, at ansatte og frivillige kender deres respektive roller og opgaver således, at begge parter kan kommunikere dette tydeligt til borgerne/brugerne på området. Der skal udleveres materiale til de frivillige omkring de regler, der er relevante fx omkring hygiejne, sikkerhed m.m.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Den frivillige indsats anerkendes <p>Frivilligt arbejde er ulønnet. Den frivillige indsats anerkendes især i det daglige og ved særlige markeringer fx i form af sammenkomster, udflugter mv. Anerkendelse kan også ske i form af deltagelse i relevante kurser.</p>
HVAD SÅ?	<p>Evaluering</p> <p>Retningslinjen evalueres ultimo 2015. Ved evaluering anvendes spørgsmål om erfaringer med samarbejde med frivillige i lighed med de spørgsmål, der har været udsendt fra MED-Hovedudvalg ved udarbejdelse af denne retningslinje.</p>

Retningslinjen er udarbejdet med inspiration fra publikationen: "Spilleregler 2.0, aftaler mellem frivillige og ansatte i den offentlige sektor". Spillereglerne er aftalt mellem FOA, HK Kommunal, Socialpædagogerne, Dansk Sygeplejeråd, Dansk Socialrådgiverforening, Frivilligt Forum, Faglige Seniorer, Danske Seniorer og Samvirkende Menighedsplejer.

Inspiration, værktøjer, frivillighedsaftaler, børneattester, forsikring mv.

På www.glostrup.dk samt på Globen findes inspiration til værktøjer, forslag til frivillighedsaftaler, oplysning om børneattest, forsikringsspørgsmål mv.

Retningslinjerne er udarbejdet af MED-Hovedudvalgs arbejdsgruppe:

- Lene Jensen, Næstformand i MED Hovedudvalget
- Sigrid Christensen, FOA
- Lene Magnussen, Direktionen
- Lene Miller, Centerchef, Center for Sundhed og Velfærd

Sekretær for arbejdsgruppen: Gitte Krogsgaard, Center for Kultur og Borgerkontakt.