



Akademisk fagforening
og fagligt fællesskab

Vejen til den gode frivillighed

Vejen til den gode frivillighed

Frivilligt arbejde kan noget! Det kan samle lokalsamfund, give adgang til meningsfulde fællesskaber og bidrage til den enkeltes dannelse.

Frivilligt arbejde kan dog ikke alt. Det kan ikke garantere faglig viden på højt niveau, sikre Danmarks kunst- og kulturarv, sikre professionel ledelse eller mangeårig kontinuitet i drift af institutioner eller i løsningen af kulturelle og sociale opgaver.

Den omfattende frivillighed, der præger Danmark - fra fodboldklubber til kulturelle foreninger og nødhjælpsorganisationer - er et stort gode for samfundet. Men den er ikke et gode, der kan eller bør erstatte lønnet, professionel arbejdskraft inden for kulturlivet, idrætten eller det sociale arbejde. Og frivilligt arbejde bør slet ikke blive til gratis arbejde, som frivillige udfører i håb om at få et lønnet job, og som arbejdsgivere kan udnytte til at spare på lønkroner til løsningen af opgaver, samfundet har brug for.

Derfor interesserer vi os i DM for frivilligt arbejde. Vi bakker i høj grad op om, at det findes - men er også engagerede i at sikre, at det foregår under ordnede forhold, på de frivilliges præmisser og uden at underminere kvaliteten i løsningen af opgaver, som er vigtige for vores samfund.

I denne guide præsenterer vi 10 principper for den gode frivilligledelse. Vi viser gennem to cases, hvordan frivilligt arbejde kan gribes an - og hvordan det ikke bør gribes an. De to cases tager udgangspunkt i virkelige eksempler på frivilligt arbejde i kulturbranchen, men er anonymiseret.

Guiden er tænkt som inspiration til den leder, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant, der inddrager frivillige på sin arbejdsplads.

10 principper for god frivillighed

1

Frivillighed skal bidrage til institutionen på måder, der rækker ud over den mest basale daglige drift. Frivillighed skal ikke være uundværligt for driften af institutionen, medmindre institutionen er oprettet og udelukkende drevet af de frivillige selv.

2

Frivillighed skal skabe en værdi for den frivillige og for arbejdsgiveren, som ikke kan skabes gennem lønnet arbejde. Frivillighed skal ikke være håbsarbejde, den enkelte påtager sig for at blive belønnet med et lønnet job.

3

Frivilligt arbejde skal skabe en ekstra værdi for institutionen. Frivilligt arbejde skal ikke udkonkurrere lønnet arbejde i institutionen.

4

Frivilligt arbejde kan godt generere indtægter, men disse indtægter skal føres tilbage til de frivillige eller et større formål, der ligger ud over institutionens drift. Frivilligt arbejde skal ikke tjene penge til institutionen.

5

Frivillige kommer ofte med en viden, som kan skabe værdi for institutionen. Frivilligt arbejde skal ikke undervurderes.

6

Frivillige skal vejledes ordentligt i at varetage deres frivillige arbejde og have mulighed for støtte fra lønnet personale. Frivillige skal ikke overlades til sig selv.

7

Frivillige skal have adgang til de redskaber, det kræver at varetage det frivillige arbejde, f.eks. bil, computer, arbejdstøj eller sikkerhedsudstyr. Frivillige skal ikke være afhængige af at bruge egne faciliteter.

8

Frivillige skal vide, hvor og hvornår deres frivillige arbejde finder sted, og have en rimelig ide om forventningerne til deres tidsforbrug. Frivilligt arbejde skal ikke være grænseløst.

9

Frivillige skal kunne føle sig trygge i fællesskabet af frivillige og i løsningen af de frivillige opgaver. Det kræver blandt andet, at de er omfattet af arbejdsmiljøtilsyn og forsikringer på arbejdspladsen. Frivilligt arbejde skal ikke være utrygt.

10

Det skal være værdifuldt for den enkelte at være frivillig! Frivilligt arbejde skal udføres med udgangspunkt i de frivilliges egne interesser og målsætninger.

Case:

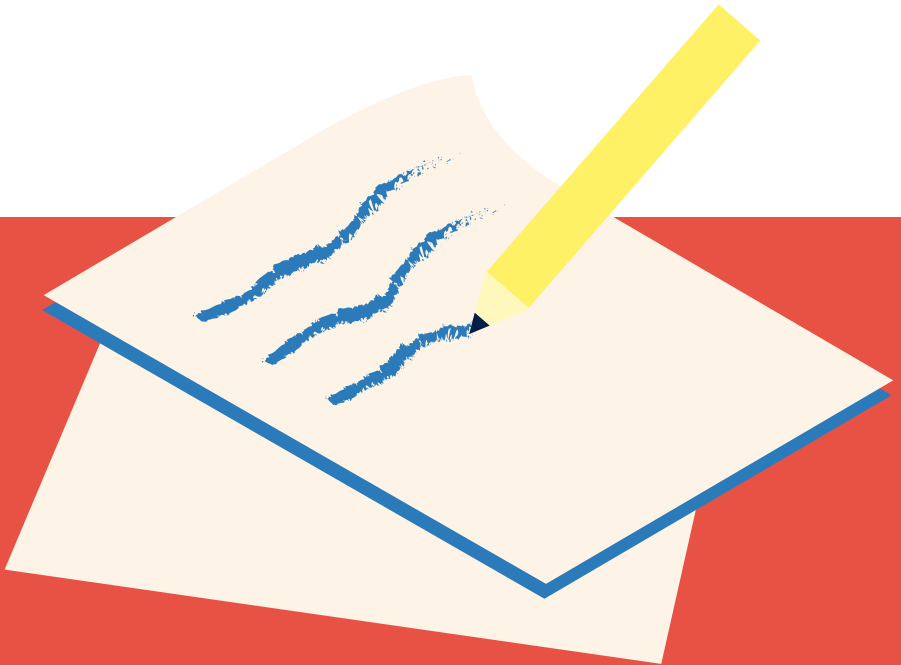
Frivilligt tastearbejde

Et arkiv søger frivillige til et omfattende projekt, hvor en stor mængde håndskrevne protokoller skal digitaliseres. I den forbindelse sender arkivets universitetspraktikant en mail, der er målrettet alle studerende på historiestudiet ved Københavns Universitet.

I mailen inviteres de studerende til 'tastecafe', hvor de vil få kaffe og kage og vejledning i at bruge det IT-system, som oplysningerne fra protokollerne skal indtastes i. Derudover lover mailen, at

tastearbejdet giver god øvelse i at læse håndskrift. Mailen lover dog ikke et kursus i at læse håndskrift, som ellers er en obligatorisk del af historiestudiet.

Det fremgår ikke af mailen, om de studerende vil modtage andre goder end kaffe og kage. Det fremgår heller ikke, om de studerende vil få deres navn på det, de indtaster, eller om de vil få en personlig udtalelse fra en medarbejder ved arkivet efter endt arbejde. Endelig fremgår det ikke, om der vil være løbende kvalitetstjek af de studerendes frivillige arbejde.



Hvilke problemer er der her?

- Arkivet definerer på forhånd al indholdet og retningslinjerne for udførelsen af arbejdet. Dermed faciliterer arkivet ikke, at arbejdet udføres med udgangspunkt i de frivilliges egne interesser. Arkivet faciliterer kun, at dets eget behov for arbejdskraft bliver opfyldt.
- Ved målrettet at søge arbejdskraft blandt historiestuderende er det sandsynligt, at arkivet går efter at rekruttere personer med specifikke faglige kompetencer. Men denne type kompetencer honoreres i arkiv- og museumsbranchen med løn, f.eks. gennem studiejobs. Arkivet forsøger ikke at skabe frivilligaktiviteter blandt interesserede borgere i omverdenen, men at få flest mulige kompetencer til rådighed til lavest mulige betaling.
- Arkivet lokker med, at den frivillige opgave giver erfaring, der kan bruges til fremtidig jobsøgning. Der er dermed tale om håbsarbejde, hvor de studerende, der påtager sig den frivillige opgave, primært gør det i håb om, at den frivillige opgave fører til lønnet arbejde.
- Opgaven er tidsmæssigt uafgrænset. Det fremgår ikke, hvor mange timers frivilligt arbejde der forventes af den enkelte frivillige. Arkivet risikerer dermed at skabe intern konkurrence blandt de frivillige, der håber, at deres indsats kan føre til lønnet arbejde.
- De frivillige kontaktes af en universitetspraktikant og ikke af en fast, lønnet og færdiguddannet medarbejder. Det virker dermed usikkert, om de frivillige kan forvente at få professionel vejledning, og om koordineringen af deres arbejde foregår i faste og trygge rammer.

Hvad kunne man have gjort i stedet for?

- Arkivet kunne have skåret den frivillige opgave til, så den blev præsenteret som et reelt udbytte for begge parter. F.eks.: "For 8 timers frivilligt tastearbejde får du et gratis kursus, individuel feedback på dit arbejde og en invitation til at deltage i et socialt arrangement for alle de frivillige."
- Arkivet kunne have fremlagt en klar strategi for kvalitetssikring og kreditering af de frivilliges arbejde. F.eks.: "Vi laver løbende stikprøver af de frivilliges arbejde, så vi kan fange tastefejl og andre uregelmæssigheder. Som frivillig kan du vælge at få dit navn på de protokoller, du har indtastet, så alle der bruger oplysningerne, kan se, hvad du har bidraget med."
- Arkivet kunne desuden have fremlagt en plan for, hvordan de frivillige opgaver fordeles mellem frivillige med en relevant studiebaggrund og frivillige, der ikke har særlige forudsætninger for at løse opgaven.

Case:

Frivillige håndværksopgaver

Et kulturhistorisk museum bruger frivillige som en fast del af deres levende museum. De frivillige er typisk pensionerede håndværkere eller håndværkerlærlinge andetsteds, der arbejder i museets værksteder under ledelse af en lønnet faglært håndværker. Værkstederne holder ikke åbent for publikum, hvis den lønnete faglærte værkstedsleder ikke er til stede.

De frivillige håndværkere lærer af deres lønnete værkstedsleder, hvordan deres håndværk har været udført før i tiden. Nogle af de ældre frivillige har også

kendskab til ældre metoder, som de kan lære både yngre frivillige og lønnete medarbejdere.

De frivillige håndværkere har ofte meget kontakt til museets gæster, der får mulighed for at se, hvordan de forskellige håndværk har været udført før i tiden. De frivillige er iført historiske dragter, som museet stiller til rådighed for dem.

Noget af det håndværk, som de frivillige er med til at producere, sælges i museets shop. Overskuddet fra salget går til at lave aktiviteter for de frivillige.

Hvilke gode ting er der her?

- De frivillige møder andre frivillige, der interesserer sig for det samme som dem. De frivillige får dermed tilbudt et fællesskab, der rækker ud over de fællesskaber, de kan finde på deres uddannelse, arbejdsplads eller derhjemme, og som går på tværs af generationer.
- De frivillige får mulighed for at afprøve nogle andre sider af deres fag, end dem de bruger eller har brugt til daglig. For de frivillige, der er i håndværkerlære udenfor museet, er det frivillige arbejde et supplement til deres uddannelse, men ikke noget, deres arbejdsplads kræver, at de kan.
- Museets værksteder er ikke afhængige af, at de frivillige møder op, men af, at de lønnete værkstedsledere møder op. De frivillige er dermed noget ekstra inden for de tilbud, museet har i forvejen. Og fordi de frivillige kun må arbejde, når der er en lønnet medarbejder til stede, er risikoen for løndumping mindre.
- De frivillige er med til at tjene penge, men pengene bruges på aktiviteter for de frivillige selv. De frivilliges arbejde har sin egen økonomi og bliver ikke en ekstra indtægt for museet.

Hvad kunne man også gøre?

Man kunne også arbejde med frivillighedsprojekter, der ikke er så afgrænsede og f.eks. ikke er knyttet til et bestemt håndværk. På et museum kunne det f.eks. være at udvikle særlige publikumstilbud. Her kunne man lade frivillige være med i forskellige faser af de lønnede medarbejderes procedurer, dog med respekt for de lønnede medarbejderes faglighed.

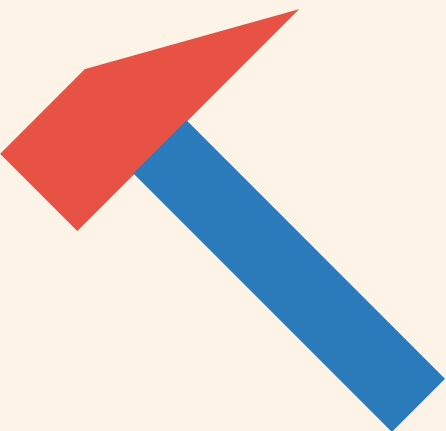
Det kunne f.eks. være

- at brainstorme om et nyt publikumstilbud
- at indkredse målgruppen for publikumstilbuddet
- at kortlægge målgruppens behov og interesser
- at afklare, hvad det vil kræve at realisere publikumstilbuddet
- at afvikle dele af publikumstilbuddet

Her er det stadig vigtigt

- at lønnede medarbejdere sætter klare rammer for frivilligheden, f.eks. ift. tidsforbrug og overholdelse af sikkerhedsregler
- at den frivillige oplever læring og fællesskab
- at de frivilliges arbejde skaber noget ekstra udover almindelig drift
- at de indtægter, publikumstilbuddet evt. er med til at generere, går tilbage til de frivillige
- at der er en klar aftale om, hvordan de frivillige krediteres

Der skal også være en klar aftale mellem lønnede medarbejdere og frivillige om, hvilke dele af projektet der er afhængige af den frivilliges deltagelse: Må de lønnede medarbejdere f.eks. afvikle publikumstilbuddet, uden at den frivillige, der har været med til at udvikle det, selv er til stede?



DM Kultur og Medier er den akademiske fagforening DM's sektor for medlemmer ansat i kultur-og mediebranchen. DM Kultur og Mediers bestyrelse arbejder for at sikre ordnede forhold i begge brancher. Sektorbestyrelsen arbejder derfor med at styrke medlemmernes organisering i klubber og netværk, med at sikre fortsat politisk bevågenhed på kultur- og medieområdet og med at facilitere faglige arrangementer og tiltag, der er relevante for kultur- og mediebeskæftigede.

DM Studerende er sektoren for studerende i DM. Sektoren har ca. 20.000 medlemmer, og de fleste studerer et samfundsfagligt, naturvidenskabeligt eller humanistisk fag. Som de universitetsstuderendes fagforening arbejder vi i DM Studerende for at sikre vores medlemmer de bedste vilkår både på studiet og på arbejdet. Vi gør alt for at forberede dem bedst muligt til arbejdsmarkedet og arbejdslivet efter studiet.

