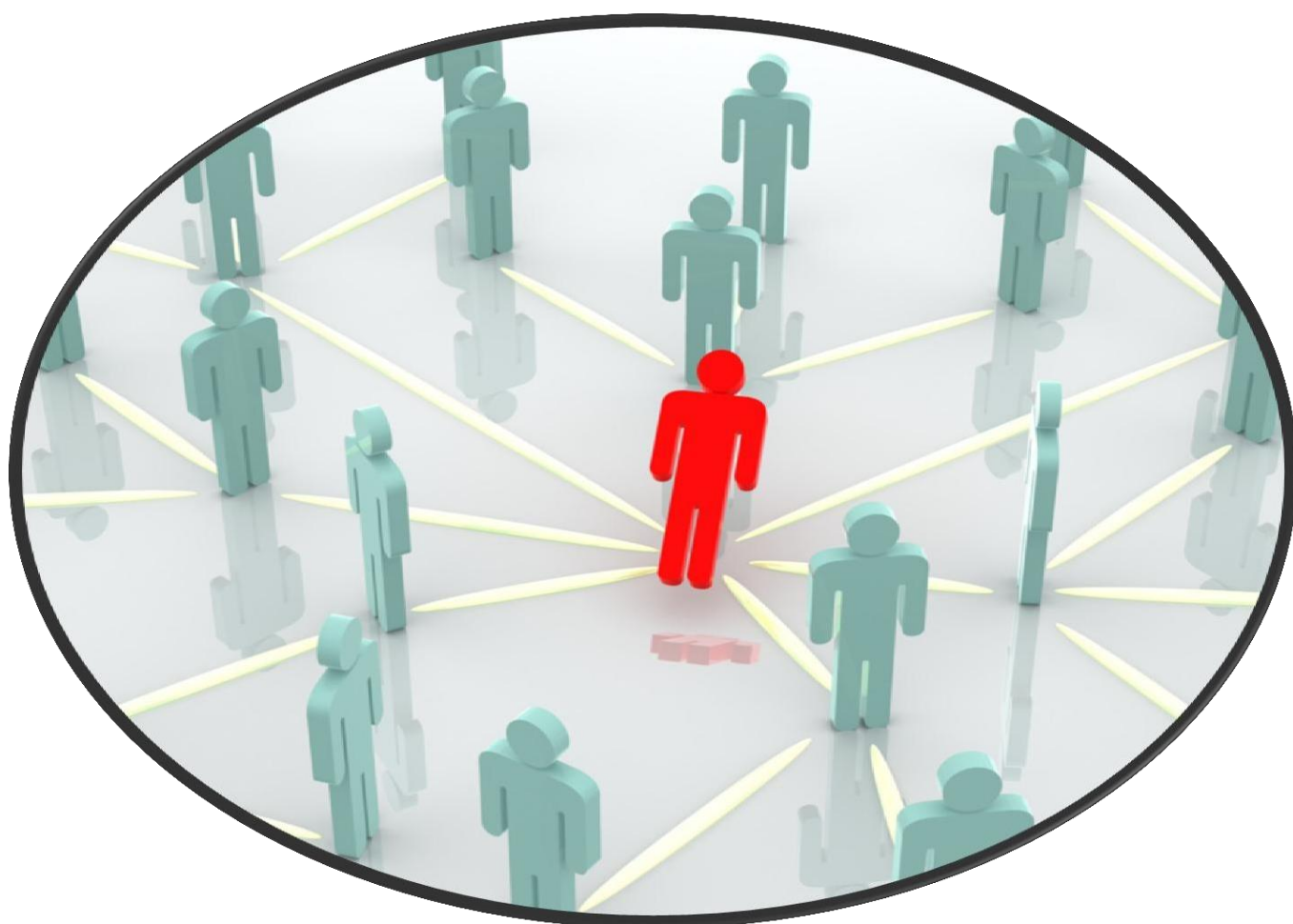


Hjørring Kommunes værdiramme for samspillet mellem ansatte og frivillige

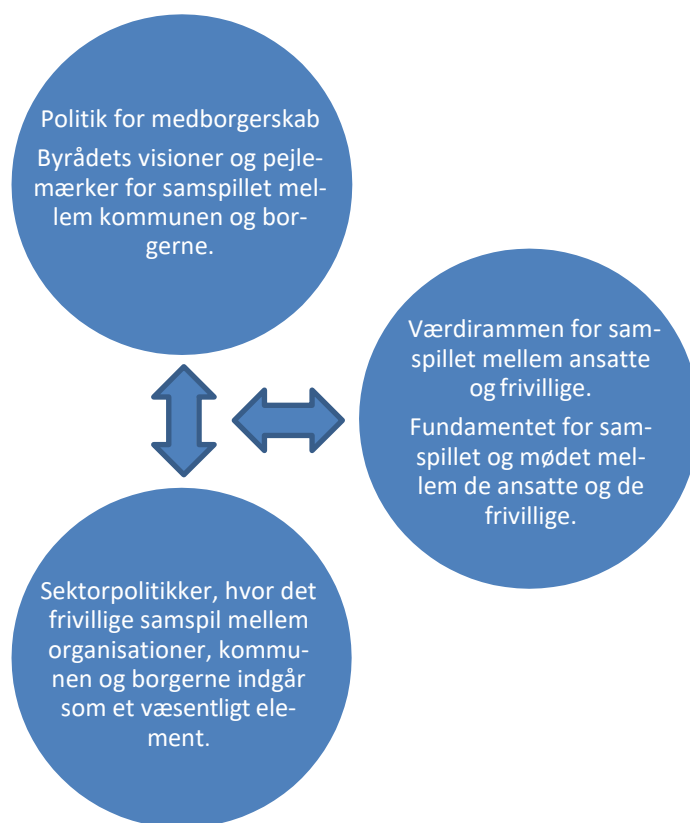


Indledning

I Hjørring Kommune har vi udarbejdet en fælles værdiramme for samarbejdet mellem medarbejdere og frivillige. Værdirammen er overordnet og skal være med til at give retning for, hvordan vi samarbejder med frivillige i kommunen. Værdirammen tager afsæt i værdierne i Hjørring Kommunes MED-aftale: tillid, dialog og arbejdsglæde. Værdirammen skal udmøntes lokalt på arbejdspladserne.

Værdirammen er et afsæt for de drøftelser, der skal være i MED-systemet for at sikre klarhed om samspillet mellem frivillige og medarbejderne på arbejdspladserne. Værdirammen for samspillet mellem ansatte og frivillige udgør dermed et fundament for mødet mellem ansatte ved Hjørring Kommune og frivillige.

Værdirammen spiller naturligt sammen med nuværende og kommende politikker, der berører samspillet mellem ansatte og frivillige uanset, om der er tale om tværgående politikker for hele kommunens virke eller delpolitikker, der vedrører enkelte sektorer og afgrænsede dele af de kommunale opgaver.



Tommy Christiansen
Kommunaldirektør

Maj-Britt Jensen,
Næstformand Hovedudvalget

11. august 2015

Revideret af Hovedudvalget november 2020



Baggrund

Den fælles indsats fra medarbejdere og frivillige er med til at øge livskvaliteten for de borgere, der har brug for hjælp. Hjørring Kommune sætter ikke lighedstegn mellem frivillige og medarbejdere. Lovbundne opgaver og visiterede ydelser, der forudsætter krav til faglighed og kompetence, løses af medarbejderne, mens frivillige kan tilføre en ekstra værdi ud over kerneydelsen.

Frivillig vil sige...

En frivillig, er en person, som yder en ulønnet indsats til glæde for andre mennesker. I Hjørring Kommune er frivilliges bidrag et supplement til kerneydelsen.

Frivillighed kræver ledelsesmæssigt engagement...

Inddragelse og samarbejde med de frivillige stiller ledere og medarbejdere over for en række udfordringer. Frivilliges drivkraft er først og fremmest deres personlige lyst og engagement, og lederen skal kunne give plads til de frivilliges indsats i den offentlige opgaveløsning, men frivillige kan ikke bare lede sig selv i udførelsen af opgaver, som ofte er underlagt forskellige rammer og regler. En ledelsesmæssig opgave vil derfor være at kunne håndtere samarbejdet mellem frivillige og medarbejdere samt de dilemmaer, konflikter og problemer, der kan komme undervejs.

Frivillighed og samarbejde sker flere steder...

Ledere, medarbejdere og frivillige møder hinanden forskellige steder. På kommunale arbejdspladser vil muligheden for at lave konkrete aftaler for samarbejdet mellem medarbejdere og frivillige være direkte forbundet med den organisering, der er på arbejdspladsen. Der er dermed en naturlig mulighed for at bruge MED-organisationen til at få aftaler om samarbejde og partnerskaber med frivillige gjort nærværende for medarbejdere og frivillige på arbejdspladsen.

Frivillighed er dog også, at borgere eller organisationer giver frivillig hjælp til andre borgere uden kommunens involvering. Det betyder, at frivillige og kommunale medarbejdere også kan mødes uden der er aftalt en ramme om mødet mellem frivillige og medarbejdere. Det kan eksempelvis være i borgeres hjem, hvor både frivillige og kommunale medarbejdere er tilstede for at støtte borgeren.

I de situationer, hvor der ikke er en aftalt ramme om mødet mellem frivillige og medarbejdere, vil de frivillige altid skulle behandles med samme professionelle respekt, som pårørende eller bekendte for borgeren, men der vil ikke være et egentligt samarbejde mellem de frivillige og kommunens medarbejdere.

Det vi vil – og det vi står for

Frivillighed og medborgerskab hænger naturligt sammen. I Hjørring Kommune ses samarbejdet mellem frivillige og kommunale arbejdspladser som en del af det engagement, som medarbejdere, borgere og organisationer viser for, at kommunen er et godt sted at bo.

Hjørring Kommune ser frivillighed som en styrke og vil understøtte den frivillige indsats.

Vi vil skabe et stærkt samarbejde mellem medarbejdere og frivillige. Samarbejdet skal bygge på tillid, dialog og respekt for hinandens opgaver og roller for at få mest muligt arbejdsglæde og livskvalitet for alle.

Vi vil udvikle samarbejdet i fællesskab for at ruste os til fremtiden og skabe løsninger til glæde for medarbejdere, frivillige og borgere.



”

Arbejdspladserne i Hjørring Kommune vil bruge værdirammen og MED-aftalen til at skabe en tydelig rolle og ansvarsfordeling samt gode samarbejdsformer mellem leder, medarbejdere og frivillige.

”

Arbejdspladserne i Hjørring Kommune vil have styr på formelle og praktiske spørgsmål, når frivillige tilknyttes en kommunal arbejdsplads.

Fælles principper

De fælles overordnede principper er det afsæt, vi tager udgangspunkt i, når vi inviterer frivilligheden indenfor på arbejdspladserne til glæde for borgerne. De fælles principper skal udmøntes i konkrete aftaler på arbejdspladsen i samarbejde og dialog mellem ledelse og medarbejdere.

Det betyder, at de fælles principper gælder for alle arbejdspladser og suppleres af arbejdspladsens egne principper, så længe de er i tråd med de overordnede. Arbejdspladsens principper samles i aftaler for frivillighed på hver enkelt arbejdsplads, så de passer til arbejdspladsens vilkår.



Fælles principper:

- Den frivillige indsats er et supplement til kerneydelsen og frivillige kan derfor ikke overtage ansvaret for kerneydelsen.
- Samarbejdet mellem frivillige og ansatte skal præges af tillid, dialog og gensidig respekt til glæde for borgeren.
- Medarbejdernes faglige kompetencer bliver respekteret i lighed med at den frivillige indsats bliver anerkendt.
- Medarbejderne anerkender, at frivillige får mulighed for at yde en indsats, som ansatte ikke får mulighed for.

Guidelines

Guidelines er en huskeliste, der kan bruges til inspiration, når der skal laves aftaler om frivillighed på arbejdspladsen. I tråd med MED-aftalen skal der derfor gennemføres en dialog på arbejdspladsen, når der sker ændringer i samspillet mellem medarbejdere og frivillige.

Guidelines for ledere:

- Afsæt tid til opgaven.
- Vær opmærksom på medarbejderinddragelsen fra starten men også løbende ved ændringer.
- Lav aftaler med den/de frivillige, som passer til arbejdspladsens kultur, og sørg for at de frivillige bliver introduceret til de værdier og kutymmer, der er på arbejdspladsen.
- Lav aftaler med medarbejderne, så de er "klar" til opgaven med frivillighed.
- Sørg for at alle på arbejdspladsen kender den frivillige indsats, samt rammer og formål hermed.
- Fokuser på gennemsigthed om aftaler samt praktiske og formelle forhold indenfor eget ledelsesområde.

Guidelines for MED-udvalg

- Prioriter dialog om frivillighed, når der bliver lavet nye aftaler om samspil mellem medarbejdere og frivillige på arbejdspladserne.
- Tænk evaluering af samspillet mellem medarbejdere og frivillige ind i planlægningen af MED-møder på arbejdspladsen.
- Sørg for at forholde jer til værdiramens guidelines, så de passer til jeres arbejdsplads.

Guidelines for medarbejdere:

- Tag medansvar for at implementere den frivillige indsats, så arbejdspladsen får de bedst mulige betingelser.
- En frivillig er en samarbejdspartner, som skal kende jeres kultur og normer. Tag hånd om en frivillig som du selv gerne ville være taget hånd om.
- Respektér at det frivillige bidrag er anderledes end din faglighed, så længe det tilfører værdi for borgeren.
- Hav øje på frivilligheden og den positive effekt.
- Gå i dialog med din leder, hvis du er i tvivl om noget.

