

Uddannelsens titel: Samarbejde med frivillige i velfærdsarbejdet

Inspirationsmaterialet er udviklet af:

Uddannelsesleder Grethe Bech (gb@sosuherning.dk)

Underviser, socialrådgiver Linda Bakbo Laursen (lbl@sosuherning.dk)

## 1. Uddannelsens sammenhæng til jobområde (FKB)

Moder-FKB:

2222 Ældrepleje, sygepleje og sundhed i kommunalt regi

Endvidere tilknyttet følgende af EPOS FKBERE:

2223 Socialpsykiatri og fysisk/psykisk handicap

2695 Sundheds- og sygeplejeopgaver i sygehusvæsenet

### Arbejdsfunktioner

Generelt er inddragelse af frivillige i de offentlige institutioner centralt i den omstilling som velfærdssamfundet er i. Man taler i generelle vendinger om aktive borgere er rygraden i vores velfærdssamfund og der er de seneste år kommet en fornyet interesse for, hvor frivillige indgår i at løfte velfærdsopgaver.

Frivillige der bidrager med deres indsats på ældreområdet, sociale institutioner m.fl. er ikke et nyt. Det nye er mere at omfanget af involveringen er øget både ud fra et offentligt ønske/behov og fordi gruppen af frivillige borgere udgør en stor del af den danske befolkning når omkring 40% af voksne udfører frivilligt arbejde og heraf omkring 20% indenfor social- og sundhedsområdet.

Flere medarbejdere indenfor denne her AMU uddannelses jobområder samarbejder allerede med frivillige i det daglige. Drøftelser og nye initiativer til at øge involveringen og omfanget af frivillige er en del af dagsordenen i det offentlige velfærdsarbejde og herunder i de kommunale institutioner.

Uddannelsen er rettet til medarbejdere som har de daglige arbejdsfunktioner hos borgeren primært indenfor plejeområdet men hele omsorgsrammen er relevant idet borgerens hverdagsliv indbefatter en helhedstænkning og tilgang om borgerens livskvalitet.

Der er flere organisationsformer i samarbejdet mellem ansatte og frivillige. Her tænkes på overlappning af arbejdsopgaver, opgaveglidning, gråzoner og snitflader mellem det man gør som ansat og det de frivillige løser af opgaver. Man skal både kunne tage udgangspunkt i borgerens behov og involvere borgeren, pårørende, den frivillige og selvfølgelig øvrige samarbejdspartnere. Til arbejdsfunktioner som involverer samarbejdet med frivillige kan der opstå både etiske og juridiske spørgsmål i.f.t. arbejdsstedets værdier, mål og opgaver.

## Deltagerforudsætninger

Uddannelsen retter sig mod faglærte og ufaglærte medarbejdere ansat indenfor velfærdsområdet med fokus på ældreområdet og andre jobområder f.eks. indenfor socialpsykiatrien. Uddannelsen retter sig både til ansatte som allerede samarbejder med frivillige i det daglige arbejde eller som skal i gang med det. Det kan eksempelvis dreje sig om social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, pædagogiske assistenter, støtte- og omsorgsmedhjælpere m.fl.

## Relevante uddannelser at kombinere med

For moder FBK 2222 og 2223 kan man kombinere med to andre AMU uddannelser

- 42929 Innovation (sosu/pæd): Idéudvikling m.m.
- 42930 Innovation (sosu/pæd): gennemførelse og formidling

Moder FBK 2222 Ældrepleje, sygepleje og sundhed i kommunalt regi.

- 46977 Kvalitet i velfærdsydelser
- 42834 Anerkendende kommunikation i omsorgsarbejdet
- 41687 Konflikt håndtering i sosu arbejdet

Moder FBK 2223 Socialpsykiatri og fysisk/psykisk handicap

- 44351 Vejledning og rådgivning af patienter/klienter og pårørende
- 44383 Medarbejderen som deltager i forandringsprocesser
- 44781 Netværksskab, aktiviteter for ældre og handicappede.

## 2. Ideer til tilrettelæggelse

Uddannelsen kan afholdes samlet over to dage, som splitforløb og kombineres ind i et AMU uddannelsesforløb med andre relevante AMU uddannelser.

I inspirationsmaterialet foreslår vi ved enkelte emner, at der inddrages muligheder for Internetadgang for deltagerne. Man kan overveje at inddrage gæster som arbejder som frivillige eller repræsenterer frivillige organisationer.

### Temaoversigt

Der er opstillet to overordnede temaer som inspiration for uddannelsen. I det første tema er fokus på, hvad kendetegner det frivillige arbejde/de frivillige og hvordan er samspillet med den offentlige social og sundhedssektor. Hvilke rammer er der for den konkrete udmøntning. I det andet tema er vi tættere på samspillet mellem den frivillige og den ansatte m.h.t. ansvar, rettigheder og pligter. Vi er inde på spørgsmål som motivation, forudsætninger og forventnings afstemning med forståelse for borgerens ønsker og forudsætninger.

Undervejs i uddannelsen må man sikre, at deltagerne får viden om de kommunale anbefalinger/rammer/politikker og retningslinier for det frivillige arbejde, så uddannelsen er så tæt på praksis som muligt. Det er vigtigt, at deltageren har indsigt i de juridiske aspekter af samarbejdet med frivillige i.f.t. tavshedspligt og oplysningspligt.

### Tema 1 – Det frivillige arbejde i samspil med offentlige institutioner

Emner:

- Det frivillige arbejde i velfærdssamfundet
- Hvad kendetegner det frivillige arbejde
- Hvilke rammer og regler er der for det frivillige arbejde i offentlige institutioner.

### Tema 2 – Samarbejdet mellem den frivillige og den ansatte

Emner:

- Samspillet mellem den offentlige institution/ansatte, borger, pårørende og frivillige
- Forventningsafstemning – snitflader
- Dialog og det daglige samarbejde

## Tema 1 – Det frivillige arbejde i samspil med offentlige institutioner

### Emne 1.1 Det frivillige arbejde i velfærdssamfundet.

Det frivillige sociale arbejde og samspillet med den offentlige sektor er blot et af de aktuelle opmærksomheds punkter som kendetegner dagens debat om det paradigmeskift det danske velfærdsområde står i. De øvrige større emner i debatten og indsatsen er og har de senere år været blandt andet velfærdsteknologi, rehabilitering og ændringer i sygehus struktur m.m.. Man taler bredt set om, at øge frivilliges indsats på de store velfærdsområder som social- og sundhedsområdet og uddannelses området .I udvalgt litteratur finder man udsagn om, ” at hovedbidraget til nyudviklingen af velfærdssamfundet skal findes gennem et øget frivilligt engagement af den enkelte”.<sup>1</sup> Man taler om at den aktive borger er ryggraden i Velfærdsdanmark<sup>2</sup> Senest kan man se fra Ældrekommissionens arbejde fra februar 2012<sup>3</sup> meget konkrete anbefalinger om den frivillige indsats. Kommissionens anbefalinger for den frivillige indsats:

- Der bør være frivillige på alle plejehjem (28)
- Ensomme beboere bør opfordres til at få en frivillig besøgsven (29)
- Der bør skabes rum og plads til de frivillige (30)
- Samarbejdet mellem medarbejderne, de frivillige organisationer bør understøttes med en frivillig koordinator(31)
- Gennem dialog med de frivillige bør der fastlægges retningslinier for den frivillige indsats (32)

#### Hvorfor frivillige i velfærdsarbejdet?

Frivilligt socialt arbejde har en lang tradition der går hundred af år tilbage og var i lang tid typisk i det sociale arbejde som herberger, knyttet til kirkeligt arbejde, ungdomsarbejde etc. I DK har vi en lang tradition for at indgå i fællesskaber gennem foreningsarbejde og folkelige bevægelser og på den måde tage ansvar i fællesskabet<sup>4</sup> Velfærdsarbejdet er som begreb knyttet an til udviklingen af det moderne Velfærdssamfund omkring slutningen af 1960'erne og med kommunalreformen i 1970 var de strukturelle rammer omkring velfærdssamfundet på plads. I daglig tale forstår vi velfærdsområdet som de store områder indenfor – uddannelse – sundhed og det sociale område. Det er kommunerne som i stigende grad gennem de seneste år i har ansvaret for hele velfærdsområdet og det er i tråd med holdningen om decentraliserings tankegangen, at et lokalsamfunds problemer løses at dem som har problemerne tættes på kroppen. Endelig kan man se på den lovgivningsmæssige udvikling af frivillig området, hvor det i dag er lovbestemt i Serviceloven, at kommunerne har en forpligtelse – også økonomisk – til at understøtte det frivillige arbejde. Se endvidere under emne 1.3.

---

<sup>1</sup> Frivillighedens velfærdssamfund, Knud Aarup, Forlaget Frydenlund, 2010, s. 12

<sup>2</sup> Den aktive borger, Mandagmorgen, Huset Mandag Morgen, 2012 – se i øvrigt litt. Listen om mulighederne for downloading af temahæftet m.m.

<sup>3</sup> Livskvalitet og selvbestemmelse på plejehjem, Kommissionen om livskvalitet og selvbestemmelse i plejebolig og plejehjem, Social- og Integrationsministeriet, februar 2012. s. 45-48

<sup>4</sup> Frivillighedens velfærdssamfund, Knud Aarup, Forlaget Frydenlund, 2010, s. 16-28

Opsamlende om det frivillige arbejde i velfærdsarbejdet er at det ikke er en nyopfundet indsats fordi det har eksisteret i mange, mange år og vi har i DK en lang tradition for at tage et ansvar for fællesskaber. I takt med vores udfordringer for at fastholde det moderne velfærdssamfund, er der kommet øget fokus på, hvordan vi i stigende grad kan øge samspillet mellem borgerne som aktive medspillere/frivillige og det kommunale social- og sundhedsområde.

## **Emne 1.2 Hvad kendetegner det frivillige sociale arbejde**

Der er centrale spørgsmål at få sat fokus på i uddannelsen når man skal vide mere om, hvad og hvordan forstår vi frivilligt socialt arbejde, hvem er frivillig og hvad motiverer den frivillige.

Der er meget viden og erfaring at hente fra Center for frivilligt socialt arbejde. Det er et landsdækkende videns-, kompetence-, og udviklingscenter. Det blev oprettet i 1992 med det formål at støtte og udvikle det frivillige sociale arbejde i Danmark.<sup>5</sup> Centrets opgave er at hjælpe frivillige og frivillige sociale organisationer med at udvikle rammer for frivilligt socialt arbejde, som tiltrækker nye generationer af frivillige og fremmer læring og udvikling. På hjemmesiden findes en række muligheder for at linke til artikler og andre publikationer. Der er en række svar på fakta oplysninger, om jura, tilbud om kurser til frivillige og meget mere. Se endvidere i litteratur listen om de mest centrale publikationer bl.a. webhåndbogen til kommuner.

En relevant artikel fra Center for frivilligt socialt arbejde er "Frivilligheden på det sociale område"<sup>6</sup>, skrevet af informationsmedarbejder Louise Rasmussen ved Center for frivilligt socialt arbejde. I artiklen skriver hun om, hvad er frivilligt arbejde, hvad arbejder de frivillige foreninger med, og hvem og hvor mange frivillige beskæftiger sig med arbejde inden for det sociale område. Vi citerer fra artiklen:

### ***Den frivillige sektor***

*Når man skal beskrive, hvad frivilligt socialt arbejde er, må vi tage en lille omvej, fordi det frivillige sociale arbejde udgør en mindre del af det frivillige arbejde, som finder sted inden for det, der kaldes "civilsamfundet" eller "den frivillige sektor".*

*I Danmark er udtrykket 'den frivillige sektor' udbredt i politiske sprogbrug, i den offentlige forvaltning og indenfor den samfundsvidenskabelige forskning. Begrebet anvendes om aktiviteter og organisationer, der hverken er offentlige eller kommercielle, og som heller ikke hører ind under 'familien'. Der eksisterer langt fra en entydig forståelse af, hvad den frivillige sektor består af, men begrebet fungerer som fællesnævner for en række organisationsformer. Det gælder først og fremmest foreningerne, de selvejende institutioner og de almennyttige fonde.*

---

<sup>5</sup> [www.frivillighed.dk](http://www.frivillighed.dk)

<sup>6</sup> [http://www.seniorfolk.dk/artikel\\_hvad\\_er\\_friv\\_soc\\_arbejde.html](http://www.seniorfolk.dk/artikel_hvad_er_friv_soc_arbejde.html)

## **De frivillige organisationer**

*I Danmark omfatter den frivillige sektor ifølge Frivillighedsundersøgelsen (2006) 83.000 lokale foreninger, 3000 landsdækkende organisationer og 8000 selvejende institutioner. Heraf udgør organisationer på social og sundhedsområdet godt og vel 7000 lokale foreninger, 400 landsdækkende organisationer og 2600 selvejende institutioner.*

*Organisationerne arbejder inden for mange forskellige samfundsområder, som eksempelvis kultur, idræt og fritid, miljø, politik, arbejdsmarkedet og det sociale og sundhedsmæssige område.*

*Som eksempler på frivillige sociale foreninger eller organisationer, kan nævnes de foreninger, som beskæftiger sig med sygdomme og sundhedsfremme – f.eks.: Hjerteforeningen, Kræftens Bekæmpelse og Gigtforeningen. Det er også foreninger for mennesker med handicaps, sjældne sygdomme og foreninger for psykisk syge og deres pårørende eksempelvis SIND.*

*Mange frivillige sociale foreninger har som formål, at hjælpe mennesker. De kan være socialt udsatte på grund af fattigdom, arbejdsløshed, vold i hjemmet, hjemløshed, alkohol- eller stofmisbrug, fordi de har flygtningestatus mv. Eksempler på foreninger der arbejder inden for dette område er Kirkens Korshær, Kofoeds Skole, Landsforeningen af Kvindekrisecentre, KFUMs Sociale Arbejde i Danmark, Dansk Røde Kors og Dansk Flygtningehjælp med mange flere..*

*Til de frivillige sociale foreninger hører også de foreninger, som arbejder for aldersbestemte målgrupper f.eks. Børns Vilkår og Ældresagen. Dertil kommer et utal af støtteforeninger for plejehjem og andre sociale institutioner, børneklubber og legestuer, besøgstjenester, familieplejeforeninger med mange flere.*

*Det karakteristiske for alle disse foreninger er, at de opfylder mange forskellige behov og interesser ved at støtte borgere, der har brug for hjælp, omsorg, vejledning, undervisning med mere.” sfsdfCf-gø.df,lgkdfækgkdfækgklædfkgsdfsdffdf*

Ved Center for frivilligt socialt arbejde har man gennem årene lavet en række undersøgelser, rapporter m.m. I Årsrapport om frivilligt socialt arbejde 2010, viser undersøgelsen, at 43% af danskerne har deltaget i frivilligt arbejde i 2010. Man kan læse mere i den årsrapport og andre steder om hvad der karakteriserer gruppen af frivillige på køn, aldersfordeling, uddannelsesbaggrund m.m.

## Definition på frivilligt socialt arbejde

Det er vigtigt, at få defineret og dermed afgrænset det frivillige arbejde. Der findes ikke en landsdækkende "lovgodkendt" definition men fra Center for frivilligt arbejde finder man denne her forståelse<sup>7</sup>, hvor man betegner en frivillig med flg. karakteristika:

- Indsatsen er frivillig, dvs. at den udføres uden fysisk, retlig eller økonomisk tvang.
- Indsatsen er ikke lønnet.
- Indsatsen udføres over for personer uden for egen familie og slægt og indsatsen er til gavn for andre end én selv og ens familie.
- Indsatsen er formelt organiseret. Det betyder, at almindelig hjælpsomhed eller spontane handlinger, fx at følge en ældre eller handicappet person over gaden, bære indkøbsposer hjem fra Brugsen og lignende, ikke kan betegnes som frivilligt arbejde.

Denne "definition" af 'frivillig' og 'frivilligt arbejde' kommer oprindeligt fra publikationen: *De frivillige – Hvad taler vi om og hvad forskes der i?* Af Lars Skov Henriksen. Udgivet af Socialministeriet, Forskningsgruppen Arbejds- og Levemiljøer, 1995."

Det social område henviser generelt til opgaver der udføres inden for det sociale og sundhedsmæssige område. Fra citatet ovenfor ses, at frivilligt arbejde findes i mange "brancher" som f.eks. Kultur og kunst, idræt og sport, hobbyaktiviteter, miljø- og lokalsamfund, religion, politik, juridisk bistand m.fl.

Frivilligt socialt arbejde er f.eks.

- Ældreforeninger – ældre sagen, pensionistforeninger, ældreklubber, OK-klubber, Senior-net, Ældre hjælper Ældre mv.
- Omsorgsklubber og samværsklubber
- Støtteforeninger
- Varmestuer, væresteder
- Omsorgsklubber
- Krisecentre
- Hospice
- Plejehjem
- Aktivitetscentre
- Natteravnene
- Besøgstjeneste

## Formålet med det frivillige sociale arbejde

Man må i uddannelsen undersøge, hvordan og hvad de enkelte institutioner forstår er formålet med det frivillige arbejde og samspil med institutionen. Det vil man typisk kunne finde i f.eks. kommuners lovbestemte frivilligpolitik eller på de enkelte institutioner. Mange har foldere med information til

---

<sup>7</sup> <http://www.frivillighed.dk/Webnodes/FAQ+-+fakta%2C+tal+og+begreber/21087>

frivillige. Overordnet handler det om at frivilligt socialt arbejde tilfører borgere en øget velfærd eller omsorg.

### Hvem er frivillig og hvad motiverer

Der vil være forskellige grunde eller motivation til at udføre frivilligt arbejde. Som nævnt under emne 1.1. har vi i DK en lang tradition for foreningsarbejde og at tage ansvar i fællesskabet. For den enkelte frivillige kan man være motiveret af forskellige grunde og her nævnes nogle af de typiske forhold.

- Menneskesyn som har reference til det kirkelige/religion
- Politisk/ideologisk interesseret
- Humanitære værdier
- Være/holde sig aktiv
- Få indsatsen på CV – mest de unge.
- Sociale behov – være i et fællesskab
- Værdsat
- Bliver udfordret på et personligt plan.

I undervisningen kan man invitere gæster som aktuelt arbejder som frivillige, spørge deltagere som har erfaring med frivilligt arbejde og man kan finde fortællinger i bogen Seniorfolk – der er brug for os, Bergs forlag, 2010 og man kan se hjemmesiden [www.seniorfolk.dk](http://www.seniorfolk.dk).

### **Emne 1.3 hvilke rammer og regler er der for frivilligt arbejde i offentlige institutioner.**

Der er en række særlige juridiske forhold som er centrale. Samtidig må man lade deltagerne lokalt undersøge via hjemmesider, hvilke lokale/kommunale/institutionelle rammer og politikker der er på ens arbejdssted.

Når man i øvrigt skal i gang med at lave sit undervisningsmateriale omkring de juridiske forhold er hovedkilden selve lovteksterne. I forhold til tavshedspligt er det Forvaltningsloven og konsekvenser ved overtrædelse af tavshedspligten er det Straffeloven. I forhold til de kommunale rammer for samarbejdet med frivillige er det Serviceloven.

Til de juridiske aspekter er der er god hjælp at hente på <http://www.frivillighed.dk/Webnodes/da/Web/Public/Forside>

### Afgrænsning

På et overordnet plan kan man afgrænse det frivillige område ud fra om den frivillige er tilknyttet en organisation eller ej.

Frivillige organisationer er enten:

- helt uafhængige af det offentlige eller



- har driftsoverenskomst med det offentlige (løser opgaver er omfattet (defineret) som en offentligt opgave) ex. herberger, opholdssteder

Den enkelte frivillige kan være medlem af en forening eller f.eks. være en del af arbejdsstedets vennekreds eller brugerråd o.lign. Eller den frivillige er en "uafhængig" person af organisationer men som gerne vil yde en indsats som frivillig.

### Tavshedspligt

Tavshedspligt er beskrevet i **Forvaltningsloven**. Loven gælder for alle som virker i det offentlige tjeneste – og også frivillige organisationer, der har driftsoverenskomst med det offentlige.

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=142955> (LBK – LovBekendtgørelse nr. 988 dateret 09.10.2012). + vejledning om tavshedspligt.

Der er tavshedspligt om:

- Private, personlige og oplysninger givet i fortrolighed (FVL § 27)
- Hvad den enkelte får af personlige oplysninger

Frivillige, der har driftsoverenskomst eller har vundet licitation er underlagt Forvaltningslovens regler om tavshedspligt og videregivelse af oplysninger (FVL § 28). De er også underlagt Straffeloven § 152.

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=142912#Kap16>

**Enhver borger** har tavshedspligt og må ikke fremkomme med æreskrænkende udtalelser om andre. Man kan straffes for dette jf. Straffeloven § 264. Det gælder altså også frivillige.

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=142912#Kap27>

Den anden side af afgrænsningen og samspillet er de ansattes rettigheder og pligter men også lovgrundlaget i.f.t. tavshedspligts bestemmelserne. Hvilke informationer må man give til den frivillige om borgere som modtager en eller anden form for hjælp/bistand fra det offentlige?

Andre juridiske/retslige overvejelser er

- Hvordan er den frivilliges forsikringsmæssige forhold – hvad og hvem er de dækket af under deres arbejde som frivillig?
- Hvem har ansvaret for at sikre den frivillige er dækket af en forsikring og hvilke typer af forsikring?
- Børneattester, straffeattester er det relevant og hvornår?
- Økonomi i samarbejdet – må den frivillige ordne økonomiske opgaver for borgeren? Må den frivillige modtage gaver fra borger eller fra institutionen?

Kommunalbestyrelsens juridiske forpligtigelse i forhold til frivilligt socialt arbejde er omtalt i Serviceloven (Lov om Social Service) beskriver, at kommunalbestyrelsen årligt skal afsætte et beløb til frivillige sociale organisationer og foreninger og **skal** desuden samarbejde med disse. Se nærmere Serviceloven § 18.

## Tema 2 – Samarbejdet mellem den frivillige og den ansatte

I tema 1 har vi lagt op til at der bl.a. undervises i de frivilliges forudsætninger og ikke mindst om rammerne for det frivillige arbejde og ansvar, rettigheder og pligter mellem aktørerne.

Tema 2 går tættere på det konkrete samarbejde mellem den frivillige – den ansatte og selvfølgelig med udgangspunkt i borgerens forudsætninger og behov. Da uddannelsen er et to dages forløb er det centralt at indholdet bliver praksisnært til deltagernes hverdagsituationer og mindre teoretisk omkring kommunikation, relationskompetencer, motivationsteorier, konflikthåndtering o.lign.

### Emne 2.1 Samspillet mellem den offentlige institution/ansatte, borger, pårørende og frivillige

#### Om samspillet

Om samspillet mellem det frivillige arbejde og det offentlige er der forslag til et eksempel man kan bruge i undervisningen til inspiration for at skabe en god synergi i samarbejdet. Det er Projektet ODA som står for Organisering af Dag- og Aflastningsindsats til demente og deres pårørende.<sup>8</sup> Projektet startede i 2004 med deltagelse af i alt 10 kommuner og en række frivillige sociale organisationer. Formålet var at udvikle og afprøve redskaber, som kan hjælpe med at koordinere samspillet mellem den kommunale og frivillige indsats. De redskaber som ODA projektet har afprøvet henvender sig både til ledere og medarbejdere i kommunerne og til frivillighedscoordinatorer og andre interesserede i frivillige organisationer. Selvom projektets fokus har været samspillet omkring demensindsatsen, har redskaberne en generel karakter og kan være en inspiration for alle, der arbejder med et samspil mellem en frivillig social organisation og en kommunal myndighed.

Projektets fokus har været at udvikle samspillet omkring demensindsatsen, men redskaberne har en generel karakter og kan forhåbentlig være en inspiration for alle, der arbejder med et samspil mellem en frivillig social organisation og en kommunal myndighed.

Man opstillede en samspils model med tre spor<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> ODA projektet/afklaring af den frivillige indsats, Styrelsen for Social Service, Socialministeriet,

<sup>9</sup> ODA projektet – fra Introduktions folderen findes på hjemmesiden og kan downloades.



Figur 1: De tre spor er uddybet på hjemmesiden [www.socialstyrelsen.dk/oda](http://www.socialstyrelsen.dk/oda)

”Hvad er et koordineret samspil?

- Parterne har en fælles opfattelse af målgruppen for indsatsen.
- Parterne har indsigt i hinandens tilbud.
- De frivillige tilbud udvikles og tilpasses i overensstemmelse med målgruppens behov.
- Opgaver og ansvar er klart defineret og dermed også grænsefladen mellem den kommunale og frivillige indsats.
- Parterne er enige om indgåede aftaler.
- Der er sikret en organisatorisk forankring af indgåede aftaler med løbende opfølgning.

Selve aftaleformen for samspillet - det vil sige om samspillet er forankret i en formel skriftlig aftale eller baseres på mundtlige aftaler - er som udgangspunkt ikke afgørende. Det er vigtigt hele tiden at huske på, at udviklingen af et koordineret samspil er et middel til at nå et mål om at skabe en forbedret og sammenhængende indsats for demente borgere og deres pårørende. Det handler om at udnytte, at det offentlige og de frivillige bidrager med præcis de ting, som de er bedst til i processen frem mod målet.”



ODA projektet opstillede som udgangspunkt for samspillet:

- Hvad skal samspillet handle om?
- Hvilken form for samspil ønskes?
- Hvilket udbytte ønskes af samspillet?

ODA projektet fandt gennem afprøvning og evaluering frem til en *best practice* for et koordineret samspil, hvor de opstillede syv tegn på et koordineret samspil.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> ODA projektet socialstyrelsens hjemmeside, folderen Introduktion til oda projektet.

1. De frivillige og de relevante professionelle medarbejdere på myndigheds- og leverandørniveau kender hinanden.
2. Man har et godt kendskab til hinandens tilbud til den pågældende målgruppe.
3. Der er en god og regelmæssig kommunikation mellem de frivillige og de professionelle medarbejdere, og den er målrettet og afstemt med behovene for dialog.
4. Opgaver og ansvar er klart defineret og dermed også grænsefladen mellem den kommunale og frivillige indsats.
5. Der er etableret en fælles forståelse af de samlede behov hos målgruppen, og tilbudene udvikles og tilpasses i overensstemmelse hermed.
6. Der er enighed om de indgåede aftaler.
7. Der er hos alle parter sikret en organisatorisk forankring af de [...]

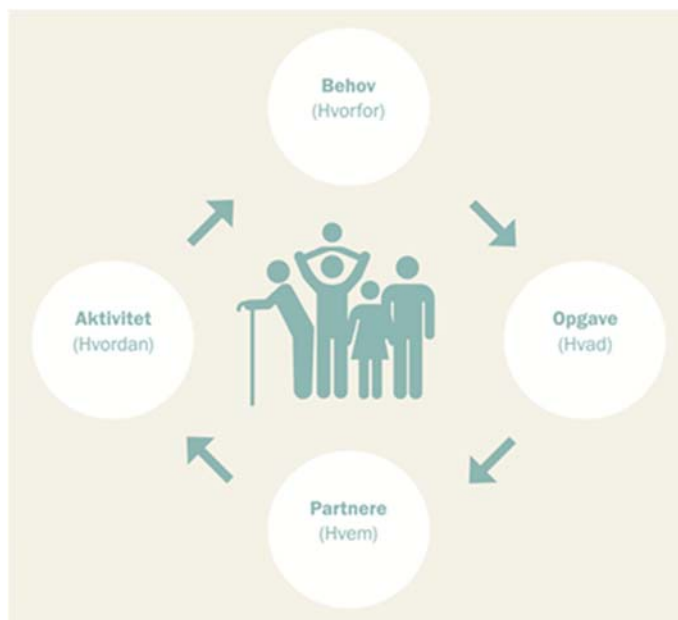
ODA projektets erfaringer kan bruges som konkret inspiration når man her i uddannelsen taler om samspillet mellem kommunale institutioner og frivillige. Redskaberne kan bruges, hvad enten man i en kommune allerede har samspils aftaler med eksisterende frivillige eller man skal i gang med det. Når vi i materialet her taler om at lave kontrakt med den frivillige og/eller dennes organisation kan tankerne og ideerne bag ODA projektet indgå eller supplere hinanden.

## Emne 2.2 Forventningsafstemning – snitflader (organisationsformer i samarbejdet)

Emnet her kan være der, hvor man går tættere på samarbejdet mellem de enkelte ansatte og den frivillige eller grupper af frivillige. Man kan forudsætte at rammerne for samspillet er afklaret på et organisatorisk niveau som beskrevet under bl.a. emne 2.1

Et centralt fokus i at opnå synergi og godt samspil må konkret være at man både ved opstart af en opgave eller løbende analyserer og drøfter i en forventnings afstemning. Man kan fokusere på at der oprettes en kontrakt med beskrivelse af den frivilliges opgaver m.m.

Udgangspunktet må være at borgerens forudsætninger, behov og ønsker til at indgå i en relation til den frivillige eller deltage i større aktiviteter. Man kan opstille en simpel analyse model som f.eks. den der er opstillet i Den aktive borger<sup>11</sup>. Modellen kan downloades – se note 10.



Figur 2 - Den aktive borger

<sup>11</sup> <https://www.mm.dk/den-aktive-borger>

I modellen er borgerens behov udgangspunktet for hvilken opgave der skal løse, af hvem og hvad skal der foregå. Man kan læse videre om modellen enten på Mandag Morgens hjemmeside eller i bogen som vi henviser til. Men der findes en række andre analysemodeller så blot til inspiration og for at sikre, at det er borgeren som er i centrum for involveringen og samarbejdet med frivillige.

### Relevante relationer – om roller

Der kan på uddannelsen arbejdes med spørgsmålet om – relevante relationer både mellem borgeren og den frivillige og/eller mellem den frivillige og den ansatte. Hvordan er forholdet eller hvad skal kendetegne forholdet og kontakten mellem to mennesker? F.eks. kan man opstille forskellig rolleadfærd:

Den frivilliges fremtræden i forskellige roller – **hvordan opfatter den ansatte den frivillige?**

- Er de et supplement til de ansatte?
- Er de en erstatning for ansatte?
- Er de en aflastning?
- Er de et ekstra tilbud i stedet for de ansatte?

**Hvordan opfatter den frivillige sig selv** – hvilken rolle har man?

- Aktivitetsmedarbejder
- Rådgiver
- Ven- veninde
- Aflastningspersonale
- Klageinstans
- Gæst

På samme måde kan man drøfte eller forholde sig til borger typer som f.eks. er det en borger som er traditionsbunden, kravstillende, resignerende, engageret etc. Og hvad kan det betyde i.f.t. forventningerne fra borgeren til den frivilliges rolle.

Man kan arbejde med organisations former i samarbejdet mellem ansatte og de frivillige. F.eks. hvor er snitfladerne mellem det som ansatte løser af opgaver og den frivillige. Det må være klare aftaler eller retningslinier. Eller hvor er der gråzoner eller risiko for gråzoner mellem dem som skal løse opgaven? Kan der være tale om opgaveglidning, hvor det starter hos den ansatte og efterhånden giver man mere og til frivillige. Der kan jo være opgaver som forudsætter en introduktion/vejledning inden den overgår til frivillige.

Det at afstemme forventninger må ses som en kontinuerlig proces for at opnå størst mulig kvalitet og tilfredshed hos alle involverede og forebygge at konflikter opstår. I den sammenhæng er det relevant at medtage, at der er både er information og løbende dialog om arbejdsstedets værdier, mål og borger grupper.

På samme måde må man også sikre, at informere og være i dialog med den frivillige om særlige ønsker og behov for f.eks. mere fagligt betonedede tema dage, kurser og supervision. F.eks. på en Varmestue med mange frivillige tilknyttede i det daglige både på varместuen og i genbrugsforretningerne har holder man 1-2 aftener om året for frivillige, de informeres om kurser eller inviteres til kurser og de kan få tilbudt supervision, hvis der har været en særligt oplevet situation f.eks. en voldsepisode på varместuen.

### **Emne 2.3 Dialog og det daglige samarbejde.**

I forhold til det daglige samarbejde kan man fokusere på den brede pensel om kommunikation og forståelsesmæssige tilgange. Man kan lade sig inspirere af et systemisk perspektiv, hvor et af hovedbudskaberne er, at "alt er kommunikation"<sup>12</sup> – også det vi ikke gør. Når det nævnes her, så er det for at underbygge samspillet som vi skriver om under emne. 2.1 under ODA projektets erfaringer om *best practice pkt.3. Der er en god og regelmæssig kommunikation mellem de frivillige og de professionelle medarbejdere, og den er målrettet og afstemt med behovene for dialog.*

Man må hele tiden sikre kontakt, dialog, forventningsafstemning og evaluerer på samspillet. I dialogen må formålet være, at der udveksles ideer, tanker, relevante oplysninger, så samspillet i hverdagen beriger hinanden.

Undervejs med udvikling af mål og inspirationsmaterialer, har vi været i kontakt med kommuner, uddannede, frivillige og stillet forskellige spørgsmål. Et af spørgsmålene har været om der er særlige opgaver/udfordringer for den ansatte for at indgå i samarbejdet med frivillige. Blot til inspiration vil vi her nævne nogle af de hoved temaer som er fremkommet fra interviewene.

Den ansatte:

- Må være anerkendende
- Være gode til at kommunikere og skabe forståelse for forskellighed
- Rummelig
- Kende sin faglighed – sit faglige ståsted
- At medarbejderen forstår og understøtter den frivillige i at have et netværk eller være med i en organisation
- Kende til rammer for kommunens/institutionens frivillige politik og principper og regler om tavshedspligt
- Må kunne motivere
- Være inspirerende
- Åben og nysgerrig på muligheder

---

<sup>12</sup> Kommunikation og samarbejde i professionelle relationer, Mads Hermansen, Ole Løw, Vibeke Petersen, Akademisk forlag, 2013, kap. 2s. 48

Emnerne i tema 1 og 2 kan blandes i løbet af de to undervisningsdage. I det følgende er en håndfuld øvelser, 2 cases som man kan lade sig inspirere af.

### 3. Opgaver og undervisningsmaterialer

#### Tema 1

##### Emne 1.1 Det frivillige arbejde i velfærdssamfundet.

Til underviseren

Man kan vælge at synliggøre den politiske udvikling på frivillig området f.eks. de seneste 20 år. Man kan f.eks. starte fra 1983, hvor Socialministeriet nedsatte et kontaktudvalg til det frivillige sociale arbejde. I 1991 etablerede man Center for frivilligt arbejde, 1997 står § 115 i Serviceloven om bloktilskud til amter og kommuner som var tænkt som det offentliges mulighed for at støtte bl.a. det frivillige arbejde.

Da uddannelsen er på to dage er det selvfølgelig et spørgsmål om, hvad man finder væsentligt og en anden opstart kan være med nedenstående øvelse, hvor deltagernes viden, erfaring og holdninger sættes i spil.

Øvelse

Par- gruppedrøftelse om deltagernes viden og erfaring med samarbejdet med frivillige?

- Hvordan oplever I frivillige på jeres arbejdsplads?
- Hvad fremmer og hvad hæmmer samspillet med frivillige?
- Hvordan indgår de frivillige som en ressource for borgeren og for afdelingen?
- Hvilke opgaver varetager den frivillige hos jer?

##### Film/små videospot

Man kan vise de små film vi henviser til i litteratur listen. Der er små spot på youtube med fremtidsforskere som udtaler sig om hvor er velfærden på vej hen og lignende.

Man kan **invitere gæster** ind til et kort oplæg fra f.eks. interesseorganisationer som ældresagen eller hvis der er en frivillig koordinator i kommunen. Man kan bede gæsterne om at snakke om, hvordan man ser frivilliges indsats på velfærdsområdet.

##### Emne 1.2 Hvad kendetegner det frivillige sociale arbejde

Til underviseren

En frivillig som gæst i en lektion.

Det kan være relevant at invitere en gæst ind på uddannelsen som arbejder som frivillig. Det kan være fra en lokal forening eller organisation som fortæller om, hvad der er drivkraften eller pågældendes



motivation for at arbejde frivilligt? Hvilke typer af opgaver løser man? Hvad lægger man vægt på som frivillig når man kommer på en institution? Hvilke informationer/viden har man brug for? Hvordan har man forpligtet sig til opgaverne?

### Emne 1.3 Hvilke rammer og regler er der for frivilligt arbejde i offentlige institutioner?

Til underviseren

Her kan vælges forskellige aktiviteter, hvor deltagerne bliver aktivt involveret i at finde relevante informationer. Man kan fremlægge forskellige dilemmaer/cases til drøftelse og afklaring af regler. Endelig er der stor viden at hente på forskellige hjemmesider. Da hele regelområdet kan være en udfordring kan man lave en spørgsmål-svar øvelse inspireret af Cooperativ Learning øvelse.<sup>13</sup>

Øvelse

Internet søgning

Deltagerne får til opgave at søge på egen kommunes hjemmeside om frivillig området. Der kan f.eks. stilles spørgsmål som

- Hvad er rammerne for frivilligheden i din kommune? Er der en frivilligpolitik og hvad indeholder den?
- Hvad findes der i kommunen som støtter op om det frivillige sociale arbejde?
- Hvor mange penge har kommunen uddelt sidste år til det frivillige område?
- Har man et frivillig center?
- Har man en frivillig koordinator/konsulent ansat i kommunen?

Spørgsmål – svar øvelse (Svar – Bazar)

I et skema form laver men spørgsmål og svar felter og opstiller 10-15 relevante spørgsmål fra undervisningen f.eks.

Hvad er reglerne om tavshedspligt for den frivillige?	
Hvad er reglerne om tavshedspligt for dig som ansat?	
Hvilken straf kan man få ved overtrædelse af tavshedspligten?	

<sup>13</sup> Cooperativ Learning, Spencer Kagan og Jette Stenlev, 2006, Kagan Publishin, 1. udgave, 8. oplag s. 36, 42, 51, 68,80

Deltagerne går rundt blandt hinanden og finder en makker og man besvarer i fællesskab spørgsmålet. Til næste spørgsmål finder man en ny makker og fortsætter på den måde. I slutfasen samles man f.eks. fire og fire og fortæller hinanden, hvilke svar man har fundet frem til.

Cases med dilemmaer omhandlende tavshedspligtsreglerne.

- Hr. Pedersen er frivillig. Han vil gerne spille ludo og boccia med beboerne på ældrecentret. Beboerne får brugt deres bevægeapparat og får stjernestunder. Plejepersonlet ved at såfremt 2 beboere begge er deltagende, så skal de ikke være placeret ved siden af hinanden, da de så vil slås.

Skal hr. Pedersen oplyses om dette? Han er ikke omfattet af en organisation, men blot med i Vennekredsen til ældrecentret.

- Fru Jensen er frivillig på et værested for hjemløse, misbrugere, ensomme yngre og ældre mennesker. Fru Jensen har gennem det sidste år været frivillig på stedet og har fået et godt kendskab til brugerne. Der kommer blandt andet et yngre par og spiser næsten hver dag. De er kærestes. Fru Jensen har under fire øjne fået fortalt af kvinden, at denne er utro overfor sin kæreste og har været det gennem længere tid. Nu vil Fru Jensen altså fortælle det til kæresten fordi Fru Jensen synes, at manden bliver udnyttet. Og det er sket flere gange. Men Fru Jensen vil lige snakke med lederen af Værestedet først.

Hvad må Fru Jensen som frivillig fortælle lederen? Hvad skal lederen sige til Fru Jensen?

- På et aktivitetscenter er der en del borgere som er demente. De kommer der 2-3 gange om ugen. Et par af brugerne har en samtidig en svær diabetes som kræver meget opmærksomhed. En anden bruger har alkohol problemer og selvom man har sagt til pågældende bruger, at han ikke må drikke når han er på centret, så kan personalet lugte alkohol og se, at han lidt for ofte går på toilettet eller udenfor alene. Nu skal en ny gruppe af frivillige introduceres til aktivitetscenteret og brugerne og de aktiviteter som foregår.

Hvilke informationer er relevante at videregive til de frivillige? Hvad må den ansatte fortælle om brugerne? Hvad forventer den ansatte at de frivillige fortæller dem, hvis de oplever at brugerne opfører sig uhensigtsmæssigt som f.eks. at drikke alkohol, spiser søde kager m.m.

## Tema 2

### Emne 2.1 Samspillet mellem den offentlige institution/ansatte, borger, pårørende og frivillige

Til underviseren

Man kan bruge ODA projektets erfaringer som vi beskriver på s. 10 til dialog med deltagerne. F.eks. kan man skabe en dialog om koordineret samspil:

- Parterne har en fælles opfattelse af målgruppen for indsatsen.
- Parterne har indsigt i hinandens tilbud.
- De frivillige tilbud udvikles og tilpasses i overensstemmelse med målgruppens behov.
- Opgaver og ansvar er klart defineret og dermed også grænsefladen mellem den kommunale og frivillige indsats.
- Parterne er enige om indgåede aftaler.
- Man kan også medtænke de pårørende i samspillet i nogle konstruerede eksempler eller situationer.

### Emne 2.2 Forventnings afstemning – snitflader

Til underviseren

Her kan man igen vælge sit fokus afhængigt af deltagernes viden og erfaring og hvad man i øvrigt har haft på uddannelsen. Fra flere kilder bl.a. Center for frivilligt socialt arbejde taler man om indgåelse af kontrakter som f.eks. kan indeholde

- Hvem er parterne i aftalen og hvem er kontaktpersonerne?
- Hvad går samarbejdet ud på?
- Hvilken type af samarbejde er der tale om og hvor stort er omfanget?
- Hvem er målgruppen?
- Hvem skal gøre hvad i samarbejdet? Hvor skal grænsen gå mellem frivillige og kommunalt ansattes arbejde?
- Hvem har hvilket ansvar og hvilken rolle?
- Hvordan håndteres eksempelvis tavshedspligt, myndighedsansvar, personfølsomme oplysninger og andet i samarbejdet?
- Hvornår starter samarbejdet og hvornår slutter det?
- Hvilke møder, kontakt og videndeling skal der være løbende i forbindelse med samarbejdet?
- Hvilke aftaler er der for at stoppe samarbejdet?

Man kan medtage eksempler på kontrakter fra lokalområdet eller fra kommunen.

Et andet fokus kan handle om borgeren i centrum, hvor det drejer sig om refleksioner over, hvordan man kan "matche" borger og frivillig og hvordan man kan samarbejde om forskellige opgaver.

## Case – borgeren i centrum

- Gerda er 47 år, enlig, førtidspensionist. Hun bor på en mindre institution for sen hjerneskadede. Gerda har et spinkelt netværk med en ældre bror som bor i Norge, deres forældre er døde. Gerda var ude for en voldsom trafikulykke da hun var 38 år, hvor hendes mand omkom. Indtil ulykken havde Gerda arbejdet som gymnasielærer. Ægteparret boede på en mindre landejendom, hvor de havde to hunde, høns og geder som fritidslandbrug. Hun sidder nu i kørestol og er lam i begge ben. Hendes hjerneskade som er en komplikation fra trafikulykken gør, at hun i dag har meget lidt sprog og hun har svært ved at koncentrere sig i længere tid sammen med flere mennesker. Hun kan lide at sidde og lytte til musik og ser lidt TV. I den seneste tid har personalet observeret, at de ofte finder Gerda sidde og græde for sig selv men har også erfaret, at når bare de kan bruge mere tid sammen med hende, så stiger hendes humøret. Især når de er på to mands hånd med hende og f.eks. er ude og køre en tur med hende. Men de kan ikke gøre det hver dag.

Spørgsmål til gruppe drøftelse: Hvilke overvejelser vil du gøre dig som ansat i.f.t. at foreslå en frivillig til Gerda? Hvad er Gerdas behov? Hvilke opgaver kan en frivillig varetage og hvad kan I gøre som ansatte? Hvilken rolle skal en frivillig have i.f.t. Gerda? Hvem og hvordan vil I finde en relevant frivillig?

## Emne 2.3 Dialog og det daglige samarbejde

### Til underviseren

Emnet her lægger op til dialog og drøftelser blandt deltagerne om, hvordan man sikrer det daglige og kontinuerlige samarbejde. Det kan ses både i.f.t. den frivillige, borgeren, pårørende, kolleger og ledelsen. Man kan stille spørgsmål til dialog på holdet om, hvem har ansvaret for den løbende kontakt til den frivillige? Hvem er fast kontaktperson til den frivillige? Hvordan etablerer man f.eks. faste samarbejds møder og hvem har ansvaret for det? Hvem evaluerer på samværet/aktiviteten mellem borger og frivillige? Og hvordan indgår den frivillige i det? Der er mange relevante spørgsmål at tage op med deltagerne på uddannelsen.

### Øvelse i grupper

Gruppens opgave er at komme med forslag til café møde en eftermiddag med borgere og deres pårørende og frivillige på et ældrecenter. I det sidste halve år har der 2 gange om ugen været frivillige som har stået for eftermiddags arrangementer med bagning, sang, musik, udflugter m.m. Nogle af de frivillige har hver uge være sammen med enkelte borgere i deres lejligheder fordi borgeren ikke ønsker at være i fællesskabet. Ca. 1/3 af borgerne dukker slet ikke op til arrangementerne.

1. Hvad er formålet med café mødet?
2. Hvem skal invitere og stå for arrangementet?
3. Hvem skal deltage?
4. Hvad skal der foregå den eftermiddag.
5. Hvordan skal det følges op?

## 4. Litteraturliste og ressourcer

### Bøger og rapporter

Center for frivilligt arbejde har på deres hjemmeside en oversigt med relevante bøger om frivilligt, socialt arbejde i Danmark.

[Definition af den frivillige sektor i Danmark](#). Af Bjarne Ibsen og Ulla Habermann.

Frivillighedsundersøgelsen. 2005.

[Den frivillige sektor i Danmark – omfang og betydning](#). Redigeret af Thomas P. Boje, Torben Fridberg og Bjarne Ibsen. Socialforskningsinstituttet (SFI). 2006.

[Den frivillige sociale indsats](#). Årsrapport 2010. Udarbejdet af Center for frivilligt socialt arbejde for Socialministeriet. 2011.

*Det frivillige Danmark*. Redigeret af Bjarne Ibsen, Thomas P. Boje og Torben Fridberg. Syddansk Universitetsforlag. 2008.

*Det frivillige Danmark - kort fortalt*. Redigeret af Bjarne Ibsen, Thomas P. Boje og Torben Fridberg - i samarbejde med Center for frivilligt socialt arbejde. Syddansk Universitetsforlag. 2008.

Filantropi, selvhjælp og interesseorganisering – frivillige organisationer i dansk socialpolitik 1849-1990'erne. Af Peter Bundesen, Lars Skov Henriksen og Anja Jørgensen. Odense Universitetsforlag. 2001

[Foreningslivet i Danmark](#). Af Bjarne Ibsen. Frivillighedsundersøgelsen. Center for Forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund. 2006.

[Frivillighed og nonprofit i Danmark – omfang, organisation, økonomi og beskæftigelse](#). Thomas P. Boje og Bjarne Ibsen. Socialforskningsinstituttet (SFI). 2006.

*Frivillig organisering i Norden*. Kurt Klaudi Klausen og Per Selle (red.). Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, 1995

Frivillighedens udfordringer – nordisk forskning om frivilligt arbejde og frivillige organisationer. Lars Skov Henriksen og Bjarne Ibsen (red.). Odense Universitetsforlag. 2001

[Frivilligt arbejde - Den frivillige indsats i Danmark](#). Af Inger Koch-Nielsen, Lars Skov Henriksen, Torben Fridberg og David Rosdahl. Socialforskningsinstituttet (SFI). 2006

[Frivilligt socialt arbejde i fremtidens velfærdssamfund](#). Betænkning nr. 1332. Udvalget om frivilligt socialt arbejde. Socialministeriet. 1997

[Frivilligt socialt arbejde i fremtidens velfærdssamfund](#). Bilag til Betænkning nr. 1332. Udvalget om frivilligt socialt arbejde. Socialministeriet. 1997

*I den gode sags tjeneste - frivillige organisationer i Danmark.* Søren Christensen, Jan Molin (red.).  
Handelshøjskolens Forlag, 1995

*En postmoderne helgen.* Af Ulla Habermann. Socialhögskolen, Lunds Universitet, 2001

*Stemmer fra det frivillige Danmark - 83 breve om frivilligt socialt arbejde.* Bernhard Jensen, Mette Thorvildsen og Søren Peder Sørensen (red.) Udvalget om frivilligt socialt arbejde, 1999.

## Web-håndbog om samarbejde mellem foreninger og kommuner

Center for frivilligt socialt arbejde har udgivet: "Håndbog om samarbejde mellem foreninger og kommuner". Håndbogen er opdelt i to dele efter de to parter i samarbejdet: foreninger og kommuner.

Det vil sige, at den består af en "Håndbog **til kommuner** om samarbejde med foreninger" og en "Håndbog **til foreninger** om samarbejde med kommuner". Der er således to forskellige indgange til håndbogen:

- [Håndbog til kommuner om samarbejde med foreninger](#)
- [Håndbog til foreninger om samarbejde med kommunen](#)

Om web-håndbogen, skriver center for Frivilligt socialt arbejde på deres hjemmeside:

Håndbogen samler op på den viden og de erfaringer, man har fået i [udviklingsprojektet for samarbejde mellem frivillige sociale organisationer og kommuner](#) (2007-2011). Udviklingsprojektet undersøgte hvordan kommuner og frivillige sociale foreninger på forskellige måder kunne indgå konkret samarbejde om opgaver, som kunne komme både kommune, foreninger – og ikke mindst borgerne – til gavn.

Formålet med webhåndbogen er at give foreninger og kommuner en guide til, hvordan samarbejde på forskellige niveauer kan komme i stand, hvad man kan gøre for at nærme sig hinanden og hvilke barrierer man skal være opmærksom på.

Håndbogen er en web-håndbog, som udelukkende findes her på Center for frivilligt socialt arbejdes hjemmeside. Håndbogen kan derfor ikke bestilles som trykt publikation.

Med web-håndbogen ønsker vi at skabe en dynamisk håndbog, som vi løbende kan justere og ændre indholdet i. Derfor er vi også meget interesserede i dine kommentarer, spørgsmål, forslag og gode eksempler, som kan være med til at gøre håndbogen endnu mere brugbar og relevant for andre brugere. Du kan sende dit input til Center for frivilligt socialt arbejde på mail [info@frivillighed.dk](mailto:info@frivillighed.dk)

## Film: "Samarbejde sådan!"

I forbindelse med håndbogen har man udviklet to film, der med et glimt i øjet helt kort fortæller, hvordan samarbejde mellem kommuner og foreninger kommer i stand. Filmene henvender sig lige

som de to dele af håndbogen til henholdsvis foreninger og kommuner. De to film kan ses på Center for frivilligt socialt arbejdes [hjemmeside](#).

## **Projekter**

ODA projektet/afklaring af den frivillige indsats, Styrelsen for Social Service, Socialministeriet,