

# **Hvordan får vi kompetencerne til at spille sammen?**

**Indlæg til konference om frivillighed den 17. januar 2014**

**Mads Samsing HK Kommunal**

Før jeg kaster mig over det, jeg egentlig skal sige noget om – nemlig hvordan vi får kompetencerne til at spille sammen – så vil jeg godt lige starte med nogle overordnede betragtninger i forhold til samspillet mellem offentligt ansatte og frivillige.

I det store hele er det øgede fokus på inddragelse af civilsamfundet og tættere samspil mellem offentlige ansatte og frivillige i mine øjne en positiv og velkommen dagsorden.

I bevægelsen fra velfærdssamfund mod et konkurrencesamfund er den offentlige sektor i høj grad blevet udviklet i retning af et supermarked med varer på hylderne. Og kan du ikke finde en vare på hylderne, der passer dig, så kan du måske finde et slagtilbud i en af de konkurrerende butikker på det private marked.

Det er måske lidt firkantet sagt. Men pointen er, at når den offentlige sektor bliver gjort til et marked, så bliver borgeren reduceret til kunde. Og det fører til et værdiskred i befolkningen væk fra det solidariske velfærdssamfund. Ikke fra den ene dag til den anden, men over en længere periode. Det er stærkt bekymrende.

For mig er velfærd mere end ydelser, der leveres og mere end ydelser, der udbetales. Det er det selvfølgelig også – men velfærd er noget, vi skaber. Sammen. Velfærd er noget, vi tager ansvar for sammen. Aktivt medborgerskab og et levende civilsamfund er en forudsætning. Derfor er det en positiv dagsorden.

Men det er ikke en dagsorden uden dilemmaer.

Inddragelse af civilsamfundet og samarbejde og samspil mellem ansatte og frivillige skal gøres rigtigt og med det rigtige mål for øje. Hvis det er noget, vi vil – så skal vi investere i det. Hvis det er noget, vi gør, fordi vi har en stor sparekniv, så risikerer vi lynhurtigt, at det bliver misbrug af

frivillige som gratis arbejdskraft, og så gør det meget mere skade end gavn. Vi skal gøre det rigtigt – og så skal vi altså også kære os om processen i de konkrete tilfælde.

Det er en dagsorden, der fylder på stort set alle områder, og hvis jeg bare skal nævne to, som jeg har mine øjne rettet mod, så er det selvfølgelig et par områder, hvor HK Kommunals medlemmer i stor stil er beskæftiget. Det er på biblioteksområdet og på beskæftigelsesområdet.

Godt nok er der lavet analyser, der viser, at frivillige på bibliotekerne kun i 3 % af tilfældene overtager de opgaver, som de ansatte ellers er ansat til at varetage. Det er selvfølgelig en gang for meget hver gang, det sker. Men hvordan kan man også nå frem til det tal, når de ansattes opgaver i den grad er under forandring, når events og kommunal oplevelsesøkonomi bliver en større del af hverdagen?

Jeg synes de har fat i noget rigtigt på Albertslund Bibliotek, hvor de samarbejder med frivillige i mange former. Det har I mulighed for at høre mere om på en af de 5 workshops her på konferencen.

Med den nye kontanthjælpsreform, der netop er trådt i kraft, får aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere ret til mentor. Det er for så vidt meget godt. Men i det politiske forlig om reformen lægges der op til forsøg med frivillige mentorer, og flere kommuner er i fuld gang. Men det er altså en meget uheldig sammenblanding af rettigheder og frivillighed, hvor nogen får ret til noget som andre frivilligt skal levere. Og det er sagsbehandleren, der definerer målet for indsatsen.

\* \* \* \* \*

Et fornuftigt og frugtbart samspil forudsætter, at vi anerkender hinandens roller og faglighed.

Jeg ved godt, at der er diskussion om ordet faglighed. Har frivillige en faglighed eller er det noget ansatte har - og så videre? Dybest set er det jo et spørgsmål om, hvordan vi definerer fag og faglighed. Det har vi bokset noget med i HK Kommunal.

Sammen med vores medlemmer har vi defineret fag og faglighed som summen af det vi kan, det vi gør og det vi vil. Altså vores kvalifikationer og kompetencer. Vores handlinger. Og vores holdninger til den kerneopgave, vi løser, og udviklingen af den.

\* \* \* \* \*

Ensomhed er et væsentligt socialt problem for alt for mange i alle aldersgrupper. Oplevelsen af ensomhed er ofte forbundet med symptomer på psykiske problemer, selvmordstanker og selvskade. Alene blandt de danske unge i alderen 13-20 år er føler mellem 4 og 8 % sig ensomme – hver dag – i en grad, der skader livskvaliteten. Ensomhed er et socialt problem, som den offentlige sektor ikke kan løse alene.

Ventilen er en frivillig social ungdomsorganisation, der driver mødesteder for stille og ensomme unge i alderen 15-25 år. Jeg har selv været frivillig i et af Ventilens mødesteder. Ventilens og Ventilens frivillige er meget bevidste om hvad de kan, hvordan de gør og hvad de vil. Men hvad der er lige så vigtigt er, at de frivillige i Ventilen er meget bevidste om, hvad de ikke kan, og hvornår der skal professionel hjælp til.

Ud fra den definition af faglighed, som vi arbejder med i HK Kommunal, kan vi altså også godt tale om en faglighed i Ventilen. Og når vi anerkender den faglighed og rolle, er kimen lagt til et godt samspil. Det er rigtig godt, at sagsbehandlere, pædagoger, psykologer og andre fagprofessionelle henviser ensomme unge til Ventilens tilbud. Men vi har at gøre med en gruppe skrøbelige unge, så det skal være de frivillige i mødestedet, der vurderer, om den unge passer ind i gruppen.

Ofte tager det måneder fra, at Peter på 19 år, erkender sin ensomhed til han opsøger Ventilen. Hvis det første, der sker er, at henvendelsen registreres og journaliseres med meget mere end en streg på et stykke papir for statistikkens skyld, så er det meget sandsynligt, at Peter ikke kommer igen.

\* \* \* \* \*

Samspil forudsætter anerkendelse. Og anerkendelse forudsætter kendskab. Ansatte og frivillige skal kende hinandens fagligheder – vi skal vide, hvad vi hver især kan, gør og vil.

På en lang række områder er grænserne mellem den lovbestemte faglige indsats og ikke-lovbestemte aktiviteter i tilbuddene flydende. Det gør også, at vi med den udvikling der er i gang, vil se grænserne mellem, hvilke opgaver, der løses af ansatte og hvilke, der løses af frivillige, bliver udfordret på nye måder. Og det kan sådan set være ok. Men det er helt afgørende, at de ansatte og de frivillige selv er med til at sætte grænserne.

Vi står midt i en omfattende omstilling af det danske velfærdssamfund. Brugernes erfaringer og borgernes ressourcer og kompetencer vil blive involveret mere, og mange velfærdsopgaver vil blive løst på nye måder, hvor borgere, frivillige og ansatte løser opgaverne sammen. Der er meget rigtigt og meget godt i den udvikling.

Men vi, der er optagede af velfærdssamfundets udvikling og arbejder i og med den offentlige sektor skal ikke overlade det til andre, at definere udviklingen og så ellers stå tilbage og problematisere. Når det sker på den måde, så går det ofte alt for meget op i, at frivillige skal overtage opgaver fra ansatte. Og så risikerer vi, det bliver mere samspilsramt end godt samspil.

Vi skal selv aktivt byde ind med nye løsninger. Og gerne løsninger, som ansatte og frivillige kan være fælles om og stå sammen om. Hvor vi sætter grænserne. Og hvor vi sætter ord på vores faglighed – den faglighed vi har hver især. Og det vi sammen kan, gør og vil.

\* \* \* \* \*

Vi er jo kun lige trådt ind i et nyt år, så decembers julefrokoster og pakkespil ligger ikke langt tilbage. 2. juledag var jeg til julefrokost med familien hos tante Gitte og vi kastede os med traditionel vildskab ud i pakkespillet. Uden at vi forinden havde helt styr på, hvilke regler vi spillede efter. Det var selvfølgelig sjovt nok – men det var et kaos!

Det går selvfølgelig an i et pakkespil til en julefrokost. Men ingen kan leve med, at vores fælles velfærdssamfund ender i kaos. Hverken ansatte eller frivillige. Og slet ikke borgerne.

Jeg tror på et godt samspil mellem offentligt ansatte og frivillige. Men vi skal enes om spillereglerne før vi går i gang. Og de skal anerkendes og respekteres af alle deltagere.

Tak for ordet.