



GODT I GANG

frivilliges arbejdsmiljø

ET GODT ARBEJDSMILJØ ER MED TIL AT FORHINDRE ULYKKER, ARBEJDSSKADER OG SYGDOM, LIGESOM DET SKABER TRIVSEL BLANDT MEDARBEJDERNE, BÅDE DE FASTANSATTE OG DE FRIVILLIGE.

Frivilligt arbejde udføres i mange forskellige sammenhænge, og samfundet har stor nytte af den indsats, de frivillige bidrager med i forbindelse med både socialt arbejde og det lokale foreningsliv.

Frivilligt arbejde kan have mange former. Når det skal fastlægges, om der gælder formelle pligter, sondrer Arbejdstilsynet mellem tre former for frivilligt arbejde:

- Når Arbejdstilsynet kommer på tilsyn i foreninger, hvor frivillige udfører hobby- og fritidsaktiviteter, fx i idrætsforeninger, vil Arbejdstilsynet ikke stille krav om APV (Arbejdspladsvurdering) og AMO (Arbejdsmiljøorganisation) for disse aktiviteter.
- Når Arbejdstilsynet kommer på tilsyn på fx festivaler, i genbrugsbutikker eller i hjælpeorganisationer, vil Arbejdstilsynet ikke stille krav om APV og AMO for de arbejdsfunktioner, som de frivillige udfører. Arbejdstilsynet afgiver påbud, hvis arbejdet foregår uforsvarligt, fx i forbindelse med opbygning af scener eller lign.
- Når Arbejdstilsynet kommer på tilsyn på almindelige virksomheder, fx plejehjem, hvor frivillige udfører arbejdsopgaver på samme vilkår som ansatte, er alle der arbejder på virksomheden – også de frivillige – omfattet af den APV og AMO, som virksomheden i forvejen har.

Det vil bero på en konkret vurdering af den enkelte arbejdsrelation, om det frivillige arbejde er ”arbejde for en arbejdsgiver” i arbejdsmiljølovens forstand. Arbejdstilsynet vil stadig give påbud, hvis arbejdet foregår uforsvarligt – uanset om arbejdet udføres af traditionelt ansatte eller frivillige.

Et godt arbejdsmiljø

Et godt arbejdsmiljø er vigtigt – uanset om man får løn for det eller arbejder frivilligt. Et godt arbejdsmiljø er nemlig med til at forhindre ulykker, arbejdsskader og sygdom, ligesom det skaber trivsel blandt medarbejderne, både de fastansatte og de frivillige.

Læs mere i denne vejledning om, hvordan I som forening og organisation kan arbejde med at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø for de frivillige.

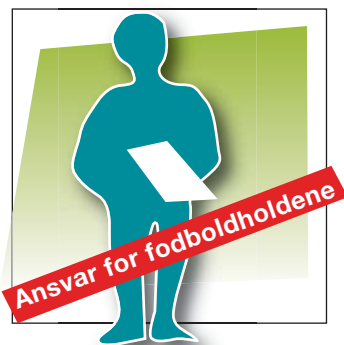


Frivilligt arbejde i **SUPERSUND IDRÆTSKLUB**

Foreningsbestyrelse



Holdleder-Fodboldafd.



Træner for miniput



LÆS OGSÅ
Retningslinjer for
ARBEJDSSTILSYNETS
TILSYN MED FRIVILLIGT
ARBEJDE

Ansvar for frivilliges arbejdsmiljø

Mange foreninger og organisationer opfatter i det daglige ikke sig selv som arbejdsgiver med de pligter, der følger i forhold til at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø for de frivillige, og det frivillige arbejde opfattes normalt som mere uforpligtende end en almindelig ansættelse. Det kan betyde, at de frivillige ikke engagerer sig så meget i at arbejde med arbejdsmiljøet i deres forening eller organisation.

En forening eller organisation, hvor frivillige udfører opgaver, har efter arbejdsmiljøloven ansvar for at sikre, at også frivilligt arbejde foregår forsvarligt. Når en person udfører et stykke arbejde for en forening, har foreningen ansvaret for vedkommende, også selv om personen er ulønnet og frivillig, og dermed har foreningen ifølge arbejdsmiljøloven det juridiske ansvar for, at de frivillige arbejder på en forsvarlig måde.

I praksis er det de personer, som tegner foreningen og træffer beslutninger, fx bestyrelse og ledelse, som har til opgave at sikre, at det frivillige arbejde foregår forsvarligt. Det gælder uanset, om medlemmerne af bestyrelsen eller ledelsen arbejder frivilligt eller er ansat.

I større foreninger vil der ofte være en eller flere ansatte eller frivillige daglige ledere, der står for den daglige drift, og som af bestyrelsen har fået til opgave at sørge for at tilrettelægge det arbejde, som de frivillige udfører. Andre gange vil det være et bestyrelsesmedlem eller en af dem, der frivilligt udfører opgaven, der påtager sig at koordinere arbejdet. Det bør dog være klart for de frivillige og for bestyrelsen, hvor opgaven ligger.

Tænk sikkerhed ind fra start

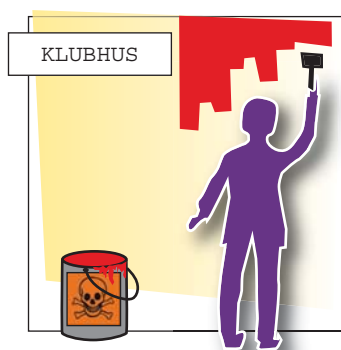
Det er sund fornuft at sørge for et godt arbejdsmiljø for de frivillige. Foreninger og organisationer med frivillige kan gøre meget for at undgå arbejdsulykker og erhvervs sygdomme ved at tænke sikkerhed ind fra start. Det handler om altid at overveje, om der er risici ved den opgave, de frivillige skal løse – før I går i gang.

Det er op til den enkelte bestyrelse og/eller daglige ledelse at sørge for, at arbejdet er tilrettelagt, så det udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Det kan ledelsen (bestyrelsen og/eller den daglige ledelse) med fordel gøre ved at drøfte opgaverne sammen med de frivillige, der skal udføre dem. Ved samme lejlighed bør I også drøfte, hvad I skal gøre, hvis uheldet er ude, og noget går galt.

Ulykker

Det er altid vigtigt at indtænke sikkerheden, når man planlægger en arbejdsopgave, men især vigtigt på de områder, hvor der erfaringsmæssigt sker mange ulykker. Det er typisk:



Her sker der ulykker

- Når opgaverne er nye for dem, der skal udføre dem. Det kan fx være, når den frivillige træner eller en af forældrene i boldklubben skal fungere som dørmand ved større foreningsarrangementer. Snak om opgaven, inden I går i gang, og blandt andet om, hvorvidt vedkommende har prøvet noget lignende før, og hvad man skal gøre, hvis der sker noget alvorligt.
- Når opgaverne er usædvanlige for dem, der skal udføre dem. Det kan fx være en arbejdsdag, hvor forældre mødes for at vedligeholde foreningens lokaler. Brug personer med særlige forudsætninger blandt de frivillige til at stå for et område, de kender til, fx brug af maskiner, arbejde på stiger eller brug af tekniske hjælpemidler til tunge løft.
- Når flere forskellige opgaver udføres på samme sted. Det kan fx være, når der på samme tid opstilles borde, stole, teaterkulisser og monteres belysning i skolens aula.
- Når der er flere forskellige foreninger involveret i at løse opgaverne. Det kan fx være, når forskellige kultur- og idrætsforeninger arrangerer en udstilling om kommunens fritidsaktiviteter.



Sådan kan I forebygge

Konkret kan I drøfte spørgsmål som:

- Er der nogle områder, hvor vi kan komme til skade, når vi løser konkrete opgaver i foreningens interesse?
- Er vi helt trygge ved det arbejde, vi skal udføre?
- Hvordan tilrettelægger vi arbejdet, så det er sikkert?
- Hvad er vores plan for, hvad vi skal gøre, hvis der alligevel sker et uheld?

God ledelse og sikkerhedskultur

Et godt sikkerhedsarbejde og en god sikkerhedskultur er et godt udgangspunkt for at undgå arbejdsskader. Men da frivilligt arbejde kan opleves mere uforpligtende end normalt arbejde, kræver det klare holdninger og ofte en ekstra indsats at prioritere sikkerhed. Derfor er det særlig vigtigt, at foreningens ledelse (bestyrelsen og/eller den daglige leder) går foran og efterspørger sikker adfærd - både blandt foreningens ansatte og blandt de frivillige medarbejdere.

Det handler om opmærksomhed, fokus og holdninger til sikkerhed, der kan komme til udtryk i praktiske tommelfingerregler som fx.:

- Inden vi går i gang med noget nyt eller anderledes, drøfter vi, om der er noget, der kan gå galt.
- Vi går ikke forbi en mulig ulykke. Vi er opmærksomme på farlige situationer og gør noget ved dem. Vi fjerner fx med det samme ting, man kan falde over, og reparerer udstyr, der ikke er vedligeholdt.
- Og vi stopper op og taler sammen, hvis det har været tæt på at gå galt med noget.
- Vi går ind imellem en runde og ser efter, om der fx er defekt udstyr, og vi giver straks besked til en ansvarlig, hvis vi fx ser farlige el-installationer.

Psykiske belastninger

Et dårligt psykisk arbejdsmiljø kan bl.a. give stress og udbrændthed og resulterer ofte i konflikter og hyppig udskiftning blandt de frivillige. Psykiske belastninger forebygges ofte bedst ved en kombination af flere forskellige løsninger med fokus på de forhold, der kan ændres. Man skal se på helheden, men være særligt opmærksomme på følgende punkter:

Stor arbejdsmængde og tidspres

Det kan fx være svært for de frivillige at nå de planlagte opgaver, hvis der opstår uforudsete opgaver eller stilles meget høje krav til serviceniveauet. Måske er der enkelte, som er mere belastede end andre, fx på grund af mere brugerkontakt.

Ringe indflydelse på eget arbejde

Det kan fx være, at de frivillige har ringe indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og på de enkelte arbejdsopgaver, arbejdstempoet, -metoder og -mængde.

Manglende støtte

Det kan fx være, at de frivillige ikke får den nødvendige hjælp til at løse arbejdsopgaver eller ikke får information om, hvilke forventninger ledelsen har til det frivillige arbejde. God støtte er især vigtig, hvis de frivillige føler sig utrygge ved selv at tage ansvaret for opgaverne. Hjælp og støtte er også vigtig ved svære og krævende opgaver, hvor frivillige fx skal håndtere konflikter

og følelsesudbrud eller har behov for hjælp med sproglige barrierer og kulturelle forskelle. Mange frivillige, der fx yder rådgivning, skal bruge deres indlevelsesevne og håndtere egne følelser i arbejdet med personer med fx alvorlige psykiske, helbreds- mæssige eller sociale problemer. I disse situationer er der særligt behov for hjælp og støtte af de frivillige.

Konflikter, mobning og seksuel chikane

Det kan fx være, at der er konflikter, som har udviklet sig til personlige angreb eller situationer, hvor frivillige regelmæssigt og over længere tid udsættes for krænkende handlinger, fx af seksuel karakter.

Vold, trusler og traumatiske hændelser

Det kan fx være, at der forekommer vold, trusler og andre traumatiske begivenheder, hvor fx tilskuere eller brugere udviser voldsom eller truende adfærd. Der kan fx være tale om overfald eller spark, slag, og spyt, trusler mod medarbejdernes sikkerhed eller verbale krænkelser, fx i form af diskriminerende udsagn. Det kan fx være i forbindelse med, at de frivillige skal nægte en kunde eller bruger noget, som vedkommende gerne vil have, eller beder om en bestemt adfærd hos brugeren.

Traumatiske hændelser kan være, at frivillige oplever pludselige dødsfald eller selvmordsforsøg blandt brugere, eller hvis man som frivillig er vidne til en voldsom begivenhed, fx slagsmål eller ulykker ved fodboldkampe og koncerter.

I kan drøfte spørgsmål som:

- Hvordan får vi den ønskede kvalitet og det ønskede serviceniveau med de frivillige, der er til rådighed?
- Hvilke arbejdsopgaver er de vigtigste for os at få løst?
- Hvad kan vi og brugere forvente af hinanden, og har vi fortalt brugerne det?
- Kan vi forbedre vores overordnede planlægning og koordinering af arbejdsopgaverne, så de løses mest hensigtsmæssigt, og så der ikke er nogen, som belastes ekstraordinært?
- Har vi en god adfærd blandt os, så ingen føler sig dårligt behandlet?
- Hvordan skal vi forholde os, når kunder, tilskuere eller andre borgere er truende eller voldelige, og ved vi, hvad vi skal gøre?
- Hvordan kan vi indrette arbejdspladsen, så vi kan komme væk i ubehagelige situationer?

Klubfest



LÆS OGSÅ

Arbejds miljøvejviseren om
KULTUR OG SPORT

Arbejds miljøvejvisere om
**DØGNINSTITUTIONER OG
HJEMMEPLEJE**

Arbejds miljøvejviser om
BUTIKKER

At-vejledningen om
**FOREBYGGELSE AF ARBEJDS-
ULYKKER I SMÅ VIRKSOMHEDER**

At-vejledningen om
**FOREBYGGELSE AF ULYKKES-
RISICI VED HJÆLP AF ORDEN
OG RYDDELIGHED**

At-vejledningen om
**FOREBYGGELSE AF ULYKKES-
RISICI VED INTERN FÆRDELSE PÅ
VIRKSOMHEDER**

Læreriige eksempler

På denne side beskrives nogle eksempler på, hvor det typisk går galt. Dem kan I bruge som inspiration til at overveje i jeres forening, om I har frivilligt arbejde, hvor arbejdsmiljøet har brug for at blive kigget igennem.



Arbejde i højden

Kristina hjælper med opsætning af amatørteaterets sommerforestilling. Hun står på en stige, der er stillet på et ujævnt scenegulv, mister balancen, falder tre meter ned og slår hovedet alvorligt.

I bakspejlet kan alle godt se, at de skulle have taget højde for at sikre et stabilt underlag for stigen, inden de gik videre med sceneopbygningen.

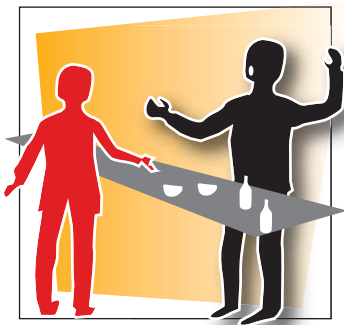
Vil du vide mere – se [fald til lavere niveau](#)

Bæring af for tunge ting

Jens hjælper tre andre med at flytte nogle tunge sække og kasser med genbrugseffekter, der er indsamlet, og som skal sælges. En af de andre mister grebet om en tung kasse, som Jens hjælper med at bære, og det gør, at Jens får et vrid i skulderen og må gå til behandling den næste måned.

I bakspejlet kan alle godt se, at de burde have anskaffet sækkevogne eller andet til at flytte rundt på de tunge ting.

Vil du vide mere – se [manuel håndtering af genstande](#)



Truende adfærd

Anne arbejder som frivillig i en social café. En dag, hvor hun er alene, bliver en misbruger meget truende, skælder hende ud og kaster ting efter hende. Anne følger sig truet, og hun bliver efterfølgende så bange for at opleve en lignende situation/møde misbrugeren igen, at hun til sidst vælger at stoppe sit frivillige arbejde i cafeen.

Det er ofte svært helt at forhindre episoder med trusler, som kan udvikle sig til en konflikt med risiko for vold. Men man kan gøre rigtig meget for at forebygge konsekvenserne af dem. Alle bør være klar over, hvordan I forholder jer og støtter hinanden, når kunder, tilskuere eller andre borgere er truende eller voldelige – især, når man arbejder alene. I kan fx sørge for, at alle ved, hvad man skal gøre for at undgå og håndtere vold og trusler. Derudover kan I indrette arbejdspladsen, så der er en flugtvej for den frivillige, hvis konflikter spidser til.

Vil du vide mere – se

[At-vejledning om vold i forbindelse med arbejdets udførelse](#)

Konflikter og mobning

Søren er en af fem ungdomstrænere i en fodboldklub. Søren har nogle helt nye idéer til, hvordan træningen kan gøres sjovere for de unge fodboldspillere. Hans trænerkolleger forstår ikke Sørens idéer, og et par af de andre trænere driller Søren med, at han foreslår fjollede træningsøvelser. Uenigheden om, hvordan træningen skal planlægges og gennemføres, vokser i det næste stykke tid, og drillerierne af Søren bliver mere og mere grovkornede.

Når I skal forebygge, at konflikter udvikler sig til mobning, er det vigtigt, at I har nogle fælles og velkendte normer for den adfærd, som det forventes, at de frivillige har på arbejdspladsen, og den adfærd, som ikke tolereres. Det er også vigtigt, at I har en eller flere personer, der kan træde til og hjælpe med at løse eventuelle konflikter.

Vil du vide mere – se

[At-vejledningen om mobning og seksuel chikane.](#)

Materialet om frivilliges arbejdsmiljø er udarbejdet efter drøftelse med bl.a. Center for frivilligt socialt arbejde, DIF, DGI, Folkekirkens nødhjælp, Røde Kors, Dansk Flygtningehjælp og Dansk Live.



Arbejdstilsynet
www.at.dk
e-post: at@at.dk

Februar 2012

