

Deltagelse for alle

Videnscenter  
om handicap

# **DELTAGELSE I FRIVILLIGT ARBEJDE FOR MENNESKER MED HANDICAP**

December 2023

Mie Maar Andersen





# INDHOLD

**1** Indledning s. 4

---

**2** Begrebsafklaring s. 5

---

**3** Fremgangsmåde s. 7

---

**4** Hvem er de frivillige? s. 8

---

**5** Betydningen af frivilligt arbejde s. 10

---

**6** Fremmende og hæmmende faktorer s. 12

---

**7** Virksomme praksisindsatser s. 17

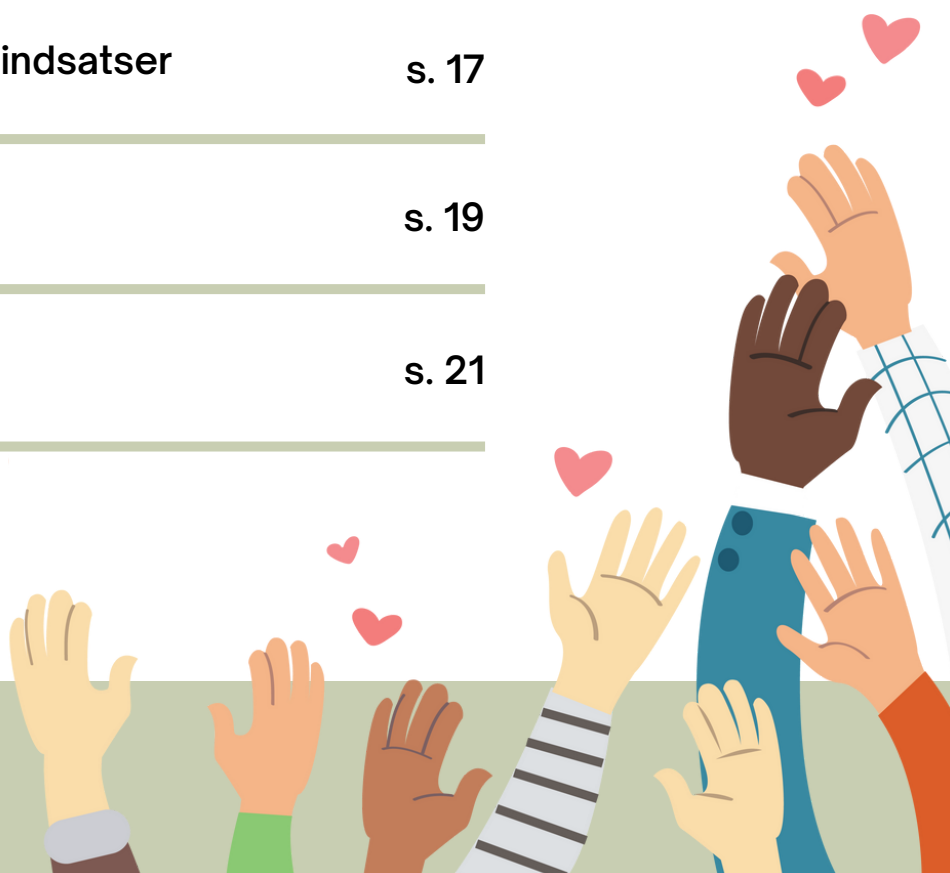
---

**8** anbefalinger s. 19

---

**9** Referencer s. 21

---



# 1. INDLEDNING

---

Videnscenter om handicap arbejder for at skabe øget deltagelse og aktivt liv for mennesker med handicap ud fra den grundtanke, at det aktive liv og deltagelse i samfundets fællesskaber er en vigtig del af et meningsfuldt liv. At opleve sig selv som en del af et fællesskab, hvor man kan sætte sig selv i spil og bidrage, er afgørende for langt de fleste mennesker. Her kan det at være frivillig i et fællesskab have en hel central plads, fordi det er en arena, hvor mennesker – uanset funktionsniveau – har mulighed for at understøtte og bidrage til deres interessefelt, udvikle sig personligt, være i fællesskaber med andre der deler deres engagement, samt bidrage og være noget for andre. Fokus i denne vidensopsamling er således ikke på, hvordan andre kan være frivillige for mennesker med handicap, men på hvordan mennesker med handicap selv kan indgå og deltage aktivt i frivilligt arbejde.

Formålet med vidensopsamlingen er at skabe et lettilgængeligt overblik og tydeliggøre de overordnede tendenser, muligheder og udfordringer, der er forbundet med det enkelte menneske med handicaps deltagelse i organiseret frivilligt arbejde.

I vidensopsamlingen har vi samlet de mest relevante nationale og internationale studier og undersøgelser om emnet 'mennesker med handicap og frivilligt arbejde' i et let og overskueligt format.

## Vidensopsamlingen fokuserer på fem følgende spørgsmål:

- 1 Hvem er de frivillige, og i hvor høj grad deltager mennesker med handicap i frivilligt arbejde?
- 2 Hvilken betydning har deltagelse i frivilligt arbejde for mennesker med handicap?
- 3 Hvilke faktorer hæmmer og fremmer deltagelse i frivilligt arbejde for mennesker med handicap?
- 4 Hvilke virksomme praksisindsatser findes der i Danmark?
- 5 Hvilke anbefalinger er der til at styrke deltagelse i frivilligt arbejde for mennesker med handicap?

## 2. BEGREBSAFKLARING

---

Begrebet 'frivilligt arbejde' er en bred betegnelse, og der findes ingen officiel definition. Dog er der i forskningsammenhænge i Danmark tradition for, at følgende kriterier skal være opfyldt, hvis man skal gå under betegnelsen 'en frivillig person, der udfører frivilligt arbejde' (CFSA, 2022):

Frivilligt arbejde er den aktivitet, handling eller indsats, som en frivillig person udfører. Herudover skal følgende kriterier være opfyldt.

Det frivillige arbejde:

- er frivilligt. Det betyder, at personen, der udfører indsatsen, gør det uden at være tvunget til at udføre aktiviteten eller arbejdet.
- bygger på, at den frivillige ikke kan trues med sanktioner, hvis vedkommende ikke længere vil udføre opgaven.
- er ulønnet. Det udelukker dog ikke, at den frivillige modtager et symbolsk beløb for indsatsen, eller får en godtgørelse for udgifter, der er forbundet med opgaven.
- udføres udenom den frivilliges familie. Frivilligt arbejde adskiller sig således fra almindeligt husholdningsarbejde og omsorg for familiemedlemmer.
- er til gavn for andre end den frivillige selv og den frivilliges familie.
- er formelt organiseret. Det betyder, at naturlig hjælpsomhed eller spontane handlinger, fx at følge en person over gaden, ikke kan betegnes som frivilligt arbejde.
- er aktivt. Det betyder, at et medlemskab af en forening i sig selv ikke er frivilligt arbejde.

For at tydeliggøre hvad frivilligt arbejde mere konkret kan være, opstiller vi i det følgende en række typer af frivillige opgaver. I vores opstilling har vi ladet os inspirere af den typologi, som Vive (2021) har anvendt i deres frivillighedsundersøgelse (tabel 3.4). Listen er dog hverken identisk med Vives eller udtømmende for eksempler. Vi har valgt at fremhæve dem, som vi på baggrund af erfaringerne i Videnscenter om handicap vurderer repræsenterer feltet bedst.

# TYPER AF FRIVILLIGT ARBEJDE



## Uddannelse, undervisning og instruktion

Fx træner af et idrætshold, lektiehjælper og afholdelse af kurser.



## Politisk arbejde og kampagneaktivitet

Fx hjælpe med det politiske arbejde i et parti eller i en handicaporganisation.



## Bestyrelsesarbejde, udvalg eller rådsarbejde

Fx forenings- og skolebestyrelse eller handicapråd.



## Eventarbejde

Fx hjælp med billetregistrering, uddeling og oprydningsarbejde ved events.



## Web og sociale medier

Fx hjælpe med udarbejdelse af hjemmeside og administrere SoMe-platforme.



## At skaffe midler

Fx indsamling af midler, salg i genbrugsbutikker og salg i foreningsregi.



## Praktisk arbejde

Fx køkken- eller caféarbejde, rengøring og vedligeholdelse.



## Rådgivning eller retshjælp

Fx samtaler, bisidder, lektiehjælp, økonomisk eller juridisk rådgivning.



## Besøgsvennetjenester og ledsagerordninger

Fx besøgsven på plejehjem eller bosted og ledsagelse til fritidsaktiviteter.



## Administrativt arbejde

Fx telefonpasning, økonomi og regnskab og medlemsregistrering.

## 3. FREMGANGSMÅDE

---

I denne vidensopsamling er eksisterende viden om deltagelse i frivilligt arbejde specifikt for mennesker med handicap samlet. Vi dykker således ikke ned i den omfattende generelle viden, der ligger på frivilligområdet.

I arbejdet er det blevet tydeligt, at der i det samlede billede af undersøgelser og forskning om frivilligt arbejde generelt er meget lidt viden om deltagelse i frivilligt arbejde for mennesker med handicap. Der er i de årlige undersøgelser målt på forskelle i forhold til især køn og alder. Ligesom frivilliges etnicitet samt socioøkonomisk og uddannelsesmæssig baggrund har været i fokus. Meget få undersøgelser har specifikt undersøgt omfanget af frivilligt arbejde og dykket ned i specifikke forhold og udfordringer for mennesker med handicap i Danmark. Derfor trækkes der i vidensopsamlingen på både national og international forskning og undersøgelser.

### 3.1 Litteraturstudier og større nordiske studier

Belysningen af de fem spørgsmål, der er listet op på side 4, tager afsæt i de mest relevante nationale og internationale studier og undersøgelser, der er lavet på området "frivilligt arbejde for mennesker med handicap" de sidste 20 år (2003 – 2023).

I søgningen er der udelukkende udvalgt studier og undersøgelser, der opfylder nedenstående tre kriterier:

- Litteraturstudierne skal omhandle fund fra lande med en vestlig kultur, som Danmark i overvejende grad kan sammenlignes med.
- Søgningen har en tidsmæssig afgrænsning på de seneste 20 år (2003 – 2023).
- Litteraturen er skrevet på engelsk eller de skandinaviske sprog.



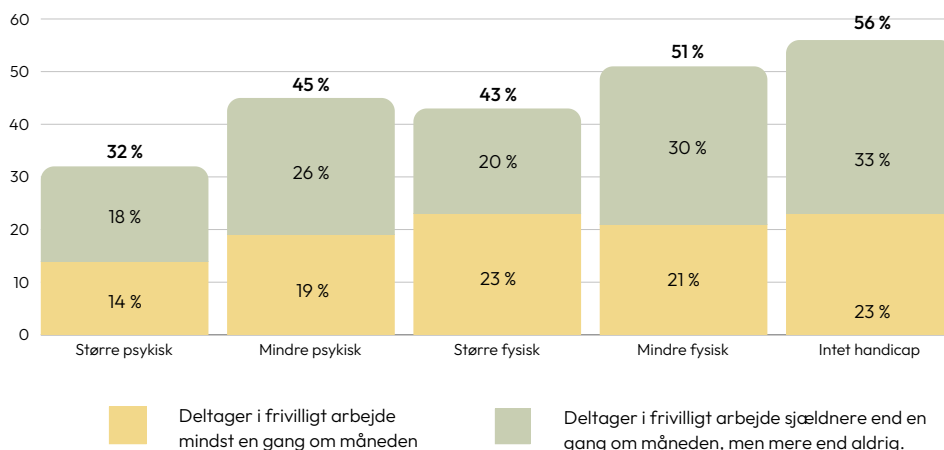
## 4. HVEM ER DE FRIVILLIGE?

Mennesker med handicap deltager i forskellig grad i frivilligt arbejde. Dog viser litteraturen nogle tendenser og konkrete variationer. Disse præsenteres i det følgende.

### 4.1 Grad af frivilligt arbejde

Vives nyeste inklusionsmåling (Amilon & Østergård, 2023) viser en tydelig forskel i graden af deltagelse i frivilligt arbejde mellem mennesker med og uden handicap. Samme tendens ses i internationale studier (Lindsay, 2016; Rak & Spencer, 2016). Dog hævder et amerikansk studie, at der er forskel på om man snakker om formel organiseret frivillighed og uformel praktisk frivillighed (Shandra, 2017). Studiet viser, at mennesker med handicap kun er mindre engageret i formelt frivilligt arbejde, mens de i lige så høj grad er engageret i uformelt frivilligt arbejde.

Foruden en generel lavere deltagelse viser inklusionsmålingen, at der er store forskelle mellem de forskellige handicapmålgrupper. Mens mennesker med både mindre og større fysiske handicap stort set er på samme deltagelsesniveau som mennesker uden et handicap, når det kommer til den mere kontinuerlige deltagelse i frivilligt arbejde (minimum en gang om måneden), så er særligt mennesker med større psykiske vanskeligheder ikke engagerede i samme omfang (se graf nedenfor). Inklusionsmålingen viser ikke noget om sensoriske handicap. Et studie peger dog på, at netop svagsynede og hørehæmmede er de handicapmålgrupper (blandt unge), der har den laveste forekomst af frivilligt arbejde (Casseus, 2023). I studiet er mennesker med psykiske vanskeligheder dog ikke medtaget.



Den lavere deltagelse i frivilligt arbejde er paradoksalt, fordi den står i kontrast til studier som viser, at mennesker med handicap er meget motiverede (Lindsay, 2016; Lindsay, 2018). Derudover bidrager de med stor dedikation, loyalitet, velvilje og i flere tilfælde unikke egenskaber, der skaber stor kvalitet, såfremt der er et godt match mellem den enkeltes interesser, kompetencer og de frivillige opgavers indhold (Stroud et al., 2005; Yanay-Ventura, 2019).



## 4.2 Køn

I en nyere dansk kontekst ved vi ikke noget om, hvordan kønsfordelingen ser ud i forhold til mennesker med handicap. En 20 år gammel undersøgelse (Sandø & Gruber, 2003) viser, at tendensen dengang var, at markant flere kvinder var frivillige i de to kontekster (besøgsvenner og sociale cafeer), der blev undersøgt.

I den generelle befolkning er der en lille overvægt af mandlige frivillige (Espersen et al., 2021). Forskellen her kan formentlig forklares ved, at kvinder generelt er overrepræsenteret på social- og sundhedsområdet (hvor eksempelvis besøgsvenner og sociale cafeer hører til), imens flere mænd er repræsenteret i det organiserede idrætsliv og politik.

## 4.3 Alder

Der findes heller ingen nyere, danske undersøgelser, der kan sige noget om aldersfordelingen i frivilligt arbejde i forhold til mennesker med handicap. Undersøgelsen af Sandø & Gruber (2003) viser dog, at tendensen for 20 år siden var, at det primært var de 50-69 årige, der var mest aktive i det frivillige arbejde. En forklaring kan være, at flere mennesker med handicap bliver førtidspensioneret, og hermed i en tidligere alder end mennesker uden et handicap får mere tid og overskud til det frivillige arbejde.

I den generelle befolkning tegner der sig et billede af, at frivilligheden er størst i årene 36-45 år og 66-75 år (Espersen et al., 2021). Dette kan forklares ved, at mennesker i alderen 36-45 i højere grad bidrager med frivillige kræfter til egne og ikke mindst deres børns fritidsaktiviteter. Engagementet fra de 66-75 årige skal i højere grad ses som tegn på tid og overskud i den første del af pensionisttilværelsen.

## 4.4 Aktivitetsform og organisering

Med henvisning til vores kategorisering på s. 6 er der ingen danske undersøgelser, der viser hvilke aktivitets- eller organisationsformer af frivilligt arbejde, som mennesker med handicap engagerer sig i. Dog ved vi, at handicaporganisationerne selv oplyser, at de har flest frivillige med et handicap (Videnscenter om handicap, 2020).

Et amerikansk studie peger på, at frivillige med handicap har lavere chance for deltagelse i uddannelses- og ungdomsorganisationer, coaching-, undervisnings- og mentoraktiviteter samt sports-, hobby- og kulturforeninger. Dog har mennesker med handicap større chance for deltagelse i sociale- og samfundsorganisationer og i distributionsaktiviteter (fx uddeling af mad og tøj) (Shandra, 2020). Undersøgelsen påpeger derudover, at mennesker med handicap har mindre adgang til lederroller og muligheder for kompetenceudvikling i deres frivillige arbejde.

## 5. BETYDNINGEN AF FRIVILLIGT ARBEJDE

I overensstemmelse med undersøgelser og forskning på almenområdet er der i litteraturen også bred enighed om, at det er betydningsfuldt og udbytterigt at være frivillig. Frivilligt arbejde har for mennesker med handicap således potentiale til at sætte betydningsfulde personlige, sociale og samfundsmæssige spor, såfremt det er tilrettelagt hensigtsmæssigt for den enkelte og afsenderen af det frivillige arbejde.

I det følgende ses et skema over fund, vedrørende betydningen af deltagelse i frivilligt arbejde for mennesker med handicap, set i relation til personlige, sociale og samfundsmæssige perspektiver. Pointerne bygger udelukkende på studier, der omhandler mennesker med handicap, og er ikke opsat i prioriteret rækkefølge. Tilmed er nogle fund relateret til konkrete målgrupper, og hermed ikke nødvendigvis generiske. Mere konkret bygger de på følgende undersøgelser og litteraturstudier: Balandin et al., 2006; Carr et al., 2018; Holmboe, 2017; Hustinx & Waele, 2015; Kruithof et al., 2021; Lindsay, 2016; Lindsay et al., 2018; Marchesano & Musella, 2020; Markova, 2020; Melbøe & Hardonk, 2022; Ouellet et al., 2009; Trembath et al., 2010; Yanay-Ventura, 2019.



### PERSONLIGT

- Oplevelse af at udrette noget meningsfuldt og bidrage med noget.
- Oplevelse af at være stolt, betydningsfuld og have værdi.
- Identitetsudvidende - oplevelse af at være 'normal' og en der kan noget.
- Bedre livskvalitet og trivsel.
- Større selvtillid og selvværd.
- Styrket selvstændighed.
- Bedre fysisk og mentalt helbred samt nedsat progression af fysisk handicap.
- Bedre kommunikative færdigheder ifht. at kunne indgå i en social sammenhæng.
- Bedre praktiske færdigheder (overblik og problemløsning).
- Nye og betydningsfulde oplevelser.
- Bedre beskæftigelsesudsigter og -indsigter (ikke nødvendigvis for mennesker med udviklingshandicap).
- Større bevidsthed om, hvordan et handicap påvirker i en arbejdsrelateret kontekst, hvilke muligheder og begrænsninger det giver, samt hvordan de kan imødekommes.
- Større accept af handicap og identitet for mennesker med erhvervet handicap.
- Reduceret følelse af fremmedgørelse.
- Lavere grad af depression.



## SOCIALT

- Nye perifere og nære venskaber.
- Større netværk af mennesker med og uden handicap.
- Nye forbindelser og mere erfaring der potentielt kan åbne døre til nye arenaer som fx beskæftigelse.
- Større inklusion i lokalsamfundet.
- Oplevelse af at høre til og være en del af noget.
- Ny styrket og værdsat social position i lokalsamfundet.
- Et socialt omdrejningspunkt - særligt hvis man ikke har et arbejde eller andre fritidsinteresser.



## SAMFUNDSRELATERET

- Hjælper og gør en forskel for andre.
- Løfter en samfundsopgave.
- Giver andre en større forståelse for, hvem mennesker med handicap er, og hvad de kan.
- Imødekommer og rykker ved myter og misforståelser om mennesker med handicap.
- Et fælles tredje der styrker relationen og mindsker afstanden mellem mennesker med og uden handicap.
- Sætter fokus på nye og oversete problemstillinger og løsninger i organisationerne.
- Skaber en ny måde at tale om 'mennesker med handicap' og 'frivilligt arbejde' på. Det udfordrer både den traditionelle forestilling om, hvem der er modtageren, og hvem der er udbyder af frivilligt arbejde og forestillingen om, hvem der er gæst/byrde, og hvem der er vært/ressource i det offentlige rum.
- Styrker organisationers diversitets- og mangfoldighedsprofil, hvilket er godt for det sociale image.
- Styrker organisationers bevidsthed om og kvalitet af deres rammer, services og kultur ift. tilgængelighed og inklusion, hvilket gør medlems-, medarbejder- og kundeoplevelsen bedre for flere.

Til trods for de mange potentielt virksomme elementer er det værd at huske på, at deltagelse i frivilligt arbejde også kan medvirke til negative oplevelser, hvis de rigtige forudsætninger ikke er tilstede. Flere af studierne beskriver, hvordan nogle mennesker med handicap oplever at blive stigmatiseret og stemplet, at føle sig til besvær, uvelkommen, dårligt behandlet, at der ikke er plads til dem, at blive tildelt uværdige opgaver, eller at få et nederlag fordi de ikke kan efterleve de selvstændighedskrav, som den frivillige opgave kræver af dem. Dette understreger vigtigheden af, at organisationerne og holdet af frivillige er opmærksomme på, hvordan man skabe rammer og forhold, der er hensigtsmæssige og tilpassede for alle.

## 6. FREMMENDE OG HÆMMENDE FAKTORER

---

Når vi definerer handicap, lægger vi os op ad den relationelle forståelse, hvor oplevelsen af et handicap kan opstå i mødet mellem den enkelte og omgivelserne. Når der i dette afsnit præsenteres fremmende og hæmmende faktorer for deltagelse i frivilligt arbejde, giver det derfor mening at opdele det i de to kategorier: individ og omgivelser.



Denne inddeling kan sjældent adskilles i praksis, da de er relationelt forbundne og påvirker hinanden. I forståelsen og arbejdet med praksis kan de to perspektiver derfor aldrig stå alene, men bør - som illustreret ovenfor - altid samtænkes.

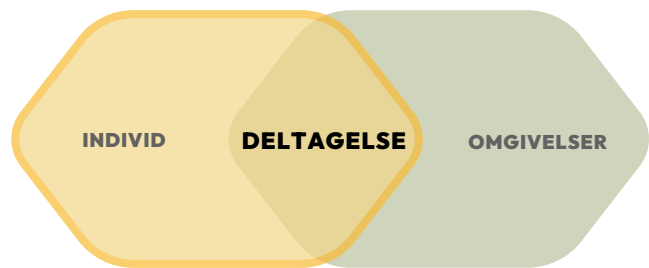
De fremmende og hæmmende faktorer, der fremægges på de næste sider, bygger på pointer fra følgende undersøgelser og studier: Balandin et al, 2006; Cruz et al. 2023, Lindsay, 2016; Lindsay et al., 2018; Markova, 2020; Melbøe & Hardonk, 2022; Stroud et al., 2005; Wollebæk, 2015.



## 6.1 Individuelle faktorer

De individuelle faktorer relaterer sig til elementer, som fokuserer på kroppen, kompetencer, indre følelser, oplevelser og motivationsfaktorer.

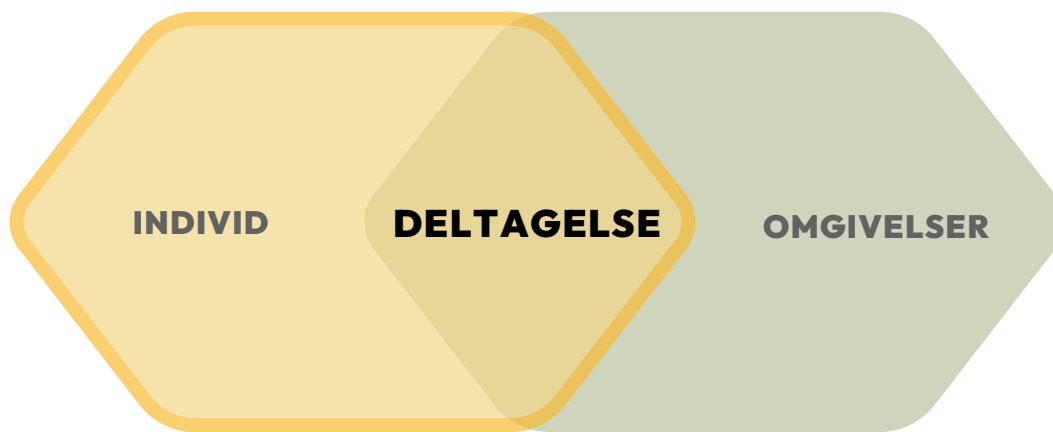
Nedenfor er de mest udbredte forståelser oplistet. Punkterne er ikke listet hierarkisk op.



### FREMMEDE FAKTORER



- At den enkelte oplever/kan se frem til at gøre en konkret forskel for andre.
- At den enkelte oplever/kan se frem til at bidrage og give noget tilbage til samfundet.
- At den enkelte er motiveret for den konkrete opgave.
- At den enkelte oplever/kan se frem til at have mulighed for at være sammen med andre mennesker og kunne danne meningsfulde sociale relationer, og hermed også imødekomme ensomhed og kedsomhed.
- At den enkelte oplever/kan se frem til at få mere erfaring og nye kompetencer.
- At den enkelte oplever/kan se frem til at få noget meningsfuldt og selvvalgt i sin hverdag.
- At den enkelte er selvhjulpnen.
- At den enkelte har høj selvtillid.
- At den enkelte er tilgængelig og fleksibel i dagstimerne.



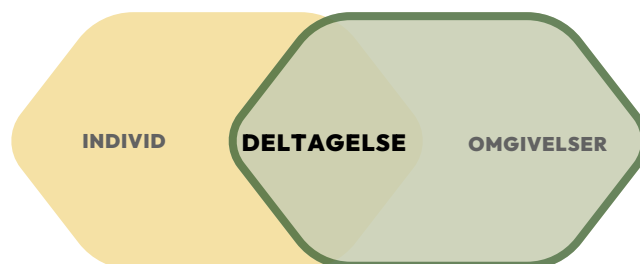
## HÆMMENDE FAKTORER



- At den enkelte har et handicap - særligt større psykiske vanskeligheder.
- At den enkeltes handicap eller helbredsproblem kan flytte fokus, tid og kræfter over på den frivillige frem for på det frivillige arbejde, der skal laves. Hvis handicap eller sygdom er velhåndteret og/eller behandlet, behøver det ikke være en hæmmende faktor.
- At den enkelte mangler kompetencer. Fx vil nogle frivillige jobs kræve, at man kan læse, eller at man verbalt kan udtrykke sig tydeligt.
- At den enkelte ikke selv kan transportere sig til og fra det frivillige arbejde.
- At den enkelte oplever hurtig udtrætning, der dræner overskud.
- At den enkelte har lav eller ingen arbejds erfaring.
- At den enkelte har lav eller uklar motivation.
- At den enkelte har uhensigtsmæssige eller uklare forventninger til det frivillige arbejde.
- At den enkelte har bekymringer og/eller frygt for det nye og ukendte, der er forbundet med det frivillige arbejde.
- At den enkelte har tidligere dårlige erfaringer.
- At den enkelte har lav selvtillid.
- At den enkelte har færre perifere bekendtskaber, idet forskning peger på, at det er den relation, der har de bedste forudsætninger for at motivere den enkelte til frivilligt arbejde.

## 6.2 Omgivelsesfaktorer

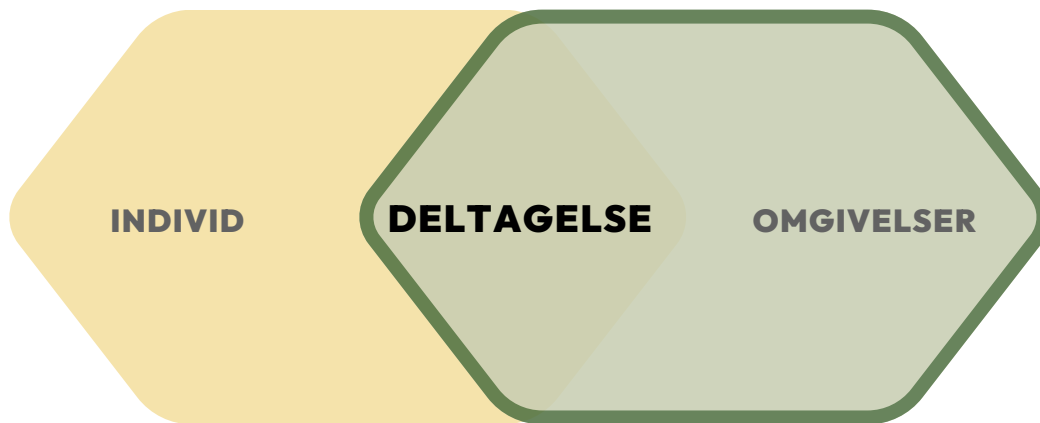
Omgivelsesperspektiverne relaterer sig til elementer, der fokuserer på de fysiske omgivelser, selve aktiviteten, de sociale omgivelser, som professionelle, med-deltagere og pårørende, samt de strukturelle og organisatoriske rammer. Nedenfor er de mest udbredte forståelser angivet. Punkterne er ikke listet hierarkisk op.



### FREMMENDE FAKTORER



- At organisationen der engagerer frivillige oplever, at det er en reel hjælp.
- At organisationerne kan se den frivilliges kvaliteter og formår at skabe en god overensstemmelse mellem den frivilliges evner og opgavens elementer.
- At organisationerne har forståelse og tolerance for, at den enkelte kan have dage, hvor det nogle gange i højere grad handler om at være en del af det sociale fællesskab end at udføre et stykke arbejde. Eller omvendt at den enkelte er der for at udføre et stykke arbejde, men ikke kan overskue det sociale engagement.
- At organisationerne opstiller tydelige forventninger og rammer til den frivillige rolle.
- At organisationerne giver mulighed for afprøvning af opgaverne.
- At den enkelte har mulighed for ledsagelse af en person der kan understøtte den pædagogiske og/eller praktiske assistance og guidning, der er behov for.
- At der er rollemodeller, som den enkelte kan spejle sig positivt i.
- At pårørende, venner og/eller fagprofessionelle motiverer en til at engagere sig i frivilligt arbejde. Nogle studier viser dog også det modsatte. I disse tilfælde bliver det til en hæmmende faktor.
- At organisationer får hjælp og støtte til, hvordan de bedre kan fremme deltagelsesmuligheder for mennesker med handicap.
- At organisationerne får økonomisk tilskud til, at de kan gøre deres rammer fysisk tilgængelige for alle.
- At en central enhed (evt. frivilligcentrene) tager en ledende position ift. at kunne vejlede og støtte organisationer i, hvordan de kan benytte mennesker med handicap som frivillige.



## HÆMMENDE FAKTORER



- At organisationernes rammer og vilkår ikke er fleksible ift. eksempelvis at kunne skrue på opgavens sværhedsgrad, omfanget af tiden opgaven tager og tilfredshedsgraden af opgavens udførelse.
- At organisationer der engagerer frivillige ofte ikke har medarbejdere eller ledende frivillige, der har tid, kompetencer og overskud til at løfte en pædagogisk opgave med støtte og mentoring. Forventningen om potentielle pædagogiske udfordringer kan hermed komme til at overstige forventningen om udbyttet.
- At organisationerne og opgaverne ikke er tilgængelige og tilpasset mennesker med handicap.
- At organisationerne ofte mangler viden om, kendskab til og erfaringer med mennesker med handicap. Dette skaber både en frygt og modstand hos organisationerne samt en manglende forståelse for, hvordan de bedst kan imødekomme behov, tilpasse opgaver og fremme deres evner.
- At samfundet kan have en negativ, diskriminerende og stigmatiserende attitude overfor mennesker med handicap.
- At samfundet har en begrænset forestilling om mennesker med handicap. De anses som modtagere af omsorg og støtte frem for givere af det.
- At organisationerne opstiller færre frivillige muligheder og opgaver for mennesker med handicap set i relation til mennesker uden et handicap.
- At der mangler information om, hvor man som menneske med handicap kan finde frivilligt arbejde.
- At pårørende og fagprofessionelle beskytter, har lave forventninger og manglende tro og opbakning. Nogle studier viser dog også det modsatte. I disse sammenhænge bliver det en fremmede faktor.
- At der er lang afstand til de frivillige opgaver, der har ens interesse.



# 7. VIRKSOMME PRAKSISINDSATSER

---

I dette afsnit suppleres fundene fra de mange undersøgelser og forskningsstudier med fire udvalgte danske eksempler, hvor mennesker med handicap indgår som frivillige. I det følgende har vi fremhævet de elementer som vi i Videnscenter om handicap vurderer de udvalgte organisationer/projekter i særlig høj grad er lykkedes med i forhold til at fremme og/eller fastholde mennesker med handicaps engagement i frivilligt arbejde.

## 7.1 Hverdagsaktivisterne, Glæden og De ufrivillige

Organisationerne 'Hverdagsaktivisterne', 'Glæden' og 'De ufrivillige' har formået at tage dagsordenen 'Frivilligt arbejde for mennesker med handicap' til sig i hver deres lokale område, og arbejder fokuseret på at være medskabende af den bro, der forener målgruppen og de frivillige opgaver. I deres arbejde er de særligt lykkedes med:

- at lave en håndholdt indsats, hvor de er med til at afsøge og facilitere det gode match imellem den enkeltes motivation og evner på den ene side og opgavens indhold og kompleksitet på den anden side.
- at tilpasse opgaver og rammer, så flest muligt kan indgå i det frivillige arbejde.
- at gøre det attraktivt for mennesker med handicap ved at vise og fortælle den gode historie med 'det meningsfulde fællesskab' som centrum.
- at være afsender af et signal om, at mennesker med handicap kan være en ressource, der rækker udover deres egen målgruppe, er motiverende for mange. Som det eneste af vores fire eksempler bidrager de frivillige i 'Hverdagsaktivisterne', 'Glæden' og 'De ufrivillige' med arbejde indenfor almenområdet og andre sociale målgrupper.

## 7.2 Handicaporganisationerne

Handicaporganisationerne er uden sammenligning det sted, hvor flest mennesker med handicap arbejder som frivillige. Noget af det som handicaporganisationerne i særlig høj grad lykkes med i relation til det frivillige arbejde er:

- at skabe gode rammer og vilkår, fordi de har en stor forståelse for funktionsnedsættelsen, og derfor ved, hvad der skal til, for at den enkelte kan indgå.
- at skabe et tilhørsforhold og benytte den enkeltes ressourcer, fordi de sætter spot på en dagsorden, der er aktuel og nærlæggende for gruppen med det handicap, som organisationen søger at arbejde for.
- at være et unikt og attraktivt peer-to-peer forum, hvor mange vil opleve at kunne spejle sig i andre, der har det samme handicap som en selv.

### 7.3 Natur for alle

I projekt 'Natur for alle' kortlægges og formidles Videnscenter om handicap tilgængelig natur i hele landet. Som et led i projektet er der engageret lidt over 30 frivillige frontløbere, der er en gruppe mennesker med forskellige handicap, der har en interesse for naturen. De frivillige frontløberes opgave er hovedsageligt at inspirere gennem personlige historier på sociale medier og at afholde aktiviteter i naturen for mennesker med handicap. Flere af dem er via projektet også blevet lokale sparringspartnere for Naturstyrelsen og kommuner i forhold til at sikre og udvikle tilgængelige naturoplevelser.

I deres tilgang til frivilligt arbejde lykkes projekt 'Natur for alle' særligt med:

- at give de frivillige frontløbere oplevelsen af, at de er betydningsfulde, og at de som individer og gruppe kan gøre en forskel for andre.
- at have en god balance imellem på den ene side at give de frivillige frontløber en stor grad af ejerskab og selvbestemmelse og samtidig give dem en støttende hånd, når det er nødvendigt.
- at give de frivillige frontløbere muligheden for at være medskabere af et unikt interessefællesskab, hvor de møder andre, de kan spejle sig i, men hvor fællesnævneren er naturinteressen og ikke det specifikke handicap.
- at de frivillige frontløbere har et stærkt fællesskab på tværs af hele landet, på trods af at hovedaktiviteten imellem deltagerne foregår online.

### 7.4 Parasport Danmark

Parasport Danmark er et specialforbund under Danmarks Idrætsforbund (DIF), der har som vision at give alle mennesker med et handicap eller et særligt behov mulighed for at dyrke idræt, bevæge sig, motionere og konkurrere i et berigende og attraktivt, socialt fællesskab. I arbejdet hermed har Parasport Danmark engageret mange mennesker med handicap som frivillige i roller som fx træner, leder eller hjælper.

I deres tilgang til frivilligt arbejde lykkes Parasport Danmark særligt med:

- at give de frivillige en attraktiv position, hvor de både har ansvar og kan blive betydningsfulde rollemodeller, der motiverer og inspirerer andre para-atleter.
- at tilbyde et godt match imellem den enkelte frivilliges kompetencer og en opgave/aktivitet, som de er dybt passionerede omkring.
- at give de frivillige en mulighed for at indtræde i en kontekst, hvor deres handicap ikke er en begrænsning, men bliver anset som en ressource og kvalitet i deres arbejde.

## 8. ANBEFALINGER

Med udgangspunkt i de foregående kapitler har vi her formet en model, som opsummerer vores anbefalinger i relation til, hvad vi vurderer som afgørende for at få flere mennesker med handicap til at engagere sig i frivilligt arbejde. Nogle anbefalinger retter sig mod specifikke målgrupper og aktører, mens andre er mere åbne og kan imødekommes flere steder fra. Pointen er, at ingen kan gøre alt, men alle kan gøre noget - som de siger i 'Hverdagsaktivisterne'.

Foruden nedenstående er en mere generel anbefaling, at der prioriteres ressourcer til yderligere forskning, der kan give en bedre forståelse for mennesker med handicaps engagement i frivilligt arbejde i Danmark. Fremadrettet vil et overordnet spørgsmål om 'selvoplevet handicap' bidrage til mere sammenlignelig viden om deltagelse i frivilligt arbejde mellem mennesker med og uden handicap.

### STYRKET DELTAGELSE I FRIVILLIGT ARBEJDE FOR MENNESKER MED HANDICAP

- 1 Find det gode match**  
Følg og guide den enkelte, så typen og kompleksiteten i den frivillige opgave kommer til at matche personens motivation interesse og kompetencer.  

- 2 Del de gode fortællinger**  
Fremhæv og del de gode fortællinger og fordelagtige udbytter for mennesker med handicap og samfundet, så bekymringerne bliver mindre og opbakningen større.  

- 3 Motivér og understøt**  
Pårørende og fagprofessionelle i rehabiliteringen og på uddannelserne bør i højere grad understøtte og motivere unge og voksne til at engagere sig i frivilligt arbejde.  

- 4 Skab flere muligheder**  
Organisationer bør skabe flere typer af opgaver som gør det muligt for flere at engagere sig. De bør blive bedre til eksplicit at række ud og rekruttere mennesker med handicap.  

- 5 Tydeliggør mulighederne**  
Skab overblik over mulighederne for frivilligt arbejde og giv håndholdt information og vejledning. Tydeliggør hvad opgaven består af, samt hvad der forventes af den frivillige.  

- 6 Styrk tilgængelighed**  
Vær opmærksom på, at alle uanset handicap både kan komme hen til organisationen, ind ad døren og rundt omkring inde på den frivillige arbejdsplads.  

- 7 Tilpas opgaver og rammer**  
Skab større fokus på, hvordan man kan udvikle fleksible rammer og regler, samt hvordan op-gaverne kan tilpasses til den enkeltes behov.  

- 8 Skab større forståelse**  
Skab viden og forståelse for mennesker med handicaps evner og behov så negativ attitude, fordomme, frygt og barriere kan imødekommes og døre åbnes.  

- 9 Tilbyd assistance og ledsagelse**  
Gør det muligt at den enkelte får den pædagogiske og/eller praktiske støtte og assistance som denne har behov for.  

- 10 Indtænk i etablerede strukturer**  
Frivilligt arbejde for mennesker med handicap skal i højere grad indtænkes i nogle af de etablerede strukturer. Fx som et mere centralt fokus i både rehabilitering og i frivilligcentre.  


## 9. REFERENCER

---

Amilon, A., Østergaard, S. V., & Olsen, R. F. (2021). Mennesker med handicap: Hverdagsliv og levevilkår 2020. VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Balandin, S., Llewellyn, G., Dew, A. & Ballin, L. (2006). We couldn't function without volunteers': volunteering with a disability, the perspective of not-for-profit agencies. *International Journal of Rehabilitation Research* 2006, 29:131-136.

Carr .D.C., Kail BL. & Rowe J.W. (2018). The Relation of Volunteering and Subsequent Changes in Physical Disability in Older Adults. *Journals of Gerontology: Social Sciences*. 73(3):511-521.

Casseus, M., Cheng J.F. & Cooney, J.M. (2023). Volunteering among youth with disabilities: a population-based study, *Disability and Rehabilitation*, 45:1, 65-71.

CFSA (2022). GUIDE: Fakta og tal om danskernes frivillige engagement. Center for Frivilligt Socialt Arbejde.

Cruz, S., Ferreira, M.R., Borges, A. & Casais, B. (2023). Barriers to volunteering in the field of intellectual disability: a cluster analysis. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*. 20:341-366.

Espersen H. H., Fridberg, T., Andreasen, A. G. & Brændgaard, N. W. (2021). Frivillighedsundersøgelsen 2020 – En repræsentativ befolkningsundersøgelse af udviklingen i danskernes frivillige arbejde. Vive.

Holmboe, L. (2017). Rapport: Frivilligt arbejde og mental sundhed. SIND.

Hustinx, L. & Waele, E.D. (2015). Managing hybridity in a changing welfare mix: everyday practices in an entrepreneurial nonprofit in Belgium. *Voluntas*, 26(5):1666-89, Springer.

Kruihof, K., Suurmond, J., Kal, D., & Harting, J. (2021). Volunteer work with vulnerable persons in the community: A qualitative study of social inclusion. *Journal of Social Work*, 21(4):696-712.

Lindsay, S., Chan, E., Cancelliere, S. & Mistry, M. (2018) Exploring how volunteer work shapes occupational potential among youths with and without disabilities: A qualitative comparison, *Journal of Occupational Science*, 25(3):322-336

Marchesano, K. & Musella, M. (2020). Does volunteer work affect life satisfaction of participants with chronic functional limitations? An empirical investigation. *Socio-Economic Planning Sciences*, Volume 69.

Markova, A. (2020). Volunteering of people with disability. *Journal of nursing and social sciences related to health and illness*.

Melbøe, L. & Hardonk, S. (2022). Expanding Opportunities for Work and Citizenship: Participation of People with Intellectual Disabilities in Voluntary Work. *Scandinavian Journal of Disability Research* 24(1):109-121.

Ouellet M.C., Morin C.M., & Lavoie A. (2009), Volunteer work and psychological health following traumatic brain injury. *Journal of Head Trauma Rehabilitation*. 24(4):262-71.

Rak, E.C. & Spencer, L. (2016) Community participation of persons with disabilities: volunteering, donations and involvement in groups and organisations, *Disability and Rehabilitation*, 38(17):1705-1715.

Sandø, M. & Gruber, T. (2003). Handicap og frivillighet: En analyse af handicappedes deltagelse i foreninger og frivillige sociale organisationer. *Formidlingscenter Øst*.

Shandra C. L. (2017). Disability and social participation: The case of formal and informal volunteering. *Social Science Research*. 68:195-213.

Shandra, C.L. (2020). Disability Segregation in Volunteer Work. *Sociological Perspectives*. 63(1):112-134.

Stroud, S., Miller, K.D. & Schleien, S.J. (2005). Engaging Volunteers with Disabilities: A Qualitative Study. *The Journal of Volunteer Administration*. 23(4).

Trembath, D., Balandin, S., Stancliffe, R.J. & Togher, L. (2010). Employment and Volunteering for Adults With Intellectual Disability. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disability*. 7(4):235 - 238.

Videnscenter om handicap. (2020). Frivillighet i handicaporganisationerne. *Videnscenter om handicap*.

Wollebæk, D., Sætrang, S. & Fladmoe, A. (2015). Betingelser for frivillig innsats : Motivasjon og kontekst. *Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor*.

Yanay-Ventura, G. (2019). Nothing About Us Without Us. in *Volunteerism Too: Volunteering Among People with Disabilities*. *Voluntas* 30, 147-163 .

# Videnscenter om handicap

## Kontakt

Blekinge Boulevard 2  
Høje Taastrup, 2630  
Handicaporganisationernes Hus

[www.videnomhandicap.dk](http://www.videnomhandicap.dk)  
[post@handivid.dk](mailto:post@handivid.dk)

