



Videnscenter
om handicap

Frivillighed i handicaporganisationerne

Videnscenter om handicap

December 2020





Indhold

Indledning	4
Metode	6
Data fra spørgeskemaundersøgelsen	7
Handicaporganisationerne i tal	7
Ansatte i handicaporganisationerne	8
Frivillige i handicaporganisationerne	9
Udvikling i antallet af frivillige	9
Hvem er de frivillige?	10
Udvikling i samarbejdet med frivillige	12
Brugere	12
Medlemsfrivillighed	13
Udvikling i lokalafdelinger	13
Sammenligning med Frivilligrapport 2016-2018	15
Udfordringer og behov i handicaporganisationerne	17
1. Tiltrække unge frivillige	17
2. Digitale miljøer	18
3. Ændringer i frivillighedsengagementet	19
4. Frivillige med handicap	20
5. Økonomi	20
6. Anerkendelse og motivation	21



7. Administrative opgaver og GDPR	22
8. Generationsskifte	22
Behov	24
Perspektivering	25



Indledning

Handicaporganisationerne i Danmark står på et medlems- og foreningsdemokrati, som går mange år tilbage i tiden. Organisationerne har siden deres start og frem til i dag engageret mange frivillige i arbejdet. Frivilligheden er en del af handicaporganisationernes DNA, og samarbejdet mellem frivillige og medarbejdere er centralt for at opfylde foreningernes formål, skabe aktiviteter og interessevaretagelse på medlemsgruppernes vegne.

Handicaporganisationerne oplever i disse år udfordringer med frivilligheden. Ligesom mange andre foreninger er de påvirkede af ændringer i det frivillige engagement og samfundsudvikling på godt og ondt. Handicaporganisationerne oplever udfordringer med at engagere og fastholde medlemmer og frivillige – særligt unge – samt med at finde frivillige til de mere ansvarstunge poster. Det er udfordringer, som altid har eksisteret, men som i disse år forstærkes af, at frivillige i højere grad engagerer sig episodisk og i mindre grad har interesse i at påtage sig ansvarsposter.

Særligt for handicaporganisationerne er, at de fleste frivillige selv er berørte. Organisationerne arbejder for at forbedre vilkårene for forskellige handicapgrupper, og en meget stor andel af de frivillige har enten selv et handicap eller er pårørende. Handicaporganisationerne er dermed brugerorganisationer, hvor den samme person kan være både medlem, målgruppe og frivillig på samme tid.

Det har en stor værdi, at det er målgruppen selv, som styrer og står for arbejdet, og det er bemærkelsesværdigt, at det netop her lykkes at involvere og engagere mennesker med handicap i stor stil. En opgave, som mange andre dele af samfundet er udfordret i. Frivillige, som også selv er målgruppen, kan dog også udfordre opgaveløsningen og det løbende arbejde med at udvikle organisationen for og sammen med medlemmer og frivillige.

Derfor har Videnscenter om handicap i efteråret 2020 gennemført en mini-undersøgelse af frivillighed i handicaporganisationerne. Undersøgelsen skal indsamle grundlæggende viden om frivilligheden i organisationerne (tal og fakta), samt stille skarpt på udfordringer og behov for støtte til arbejdet med frivilligheden. 26 organisationer blandt DH's medlemsorganisationer og i DH-Huset har deltaget i mini-undersøgelsen¹.

Denne rapport samler de væsentligste pointer fra undersøgelsen og giver et overordnet indblik i udfordringer og behov i organisationernes arbejde med frivillige. Undersøgelsen opridser en række centrale elementer i frivilligheden i handicaporganisationerne og kan danne grobund for videre undersøgelser. Rapporten samler nogle af løsningsforslagene, som er dukket op i forbindelse med interviewene, men det er kun et rids i overfladen. Der er et potentiale for at dykke dybere ned i erfaringerne med frivilligheden i organisationerne. Handicaporganisationerne kan drage fordel af at udveksle erfaringer med hinanden om best practice for samarbejdet med frivillige.

¹ Vi har inviteret DH og 35 medlemsorganisationer af DH samt fire organisationer, der ikke er medlemmer af DH, til at være med. Ud af de adspurgte har 24 af DH-organisationerne og to af ikke-DH-organisationerne deltaget.



I rapporten bruger vi både betegnelserne organisation og forening. Alle organisationerne er også foreninger, men ofte tales der internt om en landsorganisation og derunder en række lokalforeninger. Da frivilligheden går på tværs af niveauer i organisationerne og oftest har med de foreningsrettede aktiviteter og poster at gøre, bruger vi her begge begreber.

En stor tak skal lyde til medarbejderne i de deltagende organisationer, som har brugt tid på at bidrage med deres viden og erfaringer til undersøgelsen. Tak for jeres store interesse og engagement.



Metode

Rapporten er baseret på en spørgeskemaundersøgelse og semistrukturerede interviews udført i august og september 2020. Spørgsmålene i spørgeskemaet er hovedsagligt lånt fra Frivilligrapporten 2016-2018 udført af Center for Frivilligt Socialt Arbejde. Dertil er suppleret med en række spørgsmål specifikt relevante for handicaporganisationerne. Svarene på spørgeskemaundersøgelsen er indhentet gennem et online spørgeskema i perioden 17. august til 12. september 2020. I spørgeskemaerne har vi spurgt ind til en række faktuelle forhold som medlemstal, sammensætning af frivillige og udvikling over de sidste par år.

Ud over spørgeskemaundersøgelsen har vi gennemført semistrukturerede interviews med handicaporganisationerne, hvor vi har spurgt ind til udfordringer og behov i forhold til arbejdet med frivillige. Vi har bedt de medvirkende foreninger om at sætte os i kontakt med den medarbejder eller ressourceperson, som bedst kan fortælle om arbejdet med frivillighed. Interviewpersonerne i denne undersøgelse udgøres af frivilligkoordinatorer, direktører, bestyrelsesformænd og konsulenter fra de medvirkende foreninger.

Alle deltagere i undersøgelsen er anonyme. Det er de dels for at sikre, at ingen udstilles pga. tal eller udsagn, men også for at fjerne fokus fra de præcise handicapgrupper som organisationerne arbejder med. Det vigtige her er ikke, hvilket handicap eller diagnose de frivillige har, men det engagement der lægges i organisationerne og de muligheder og udfordringer, det giver.



Data fra spørgeskemaundersøgelsen

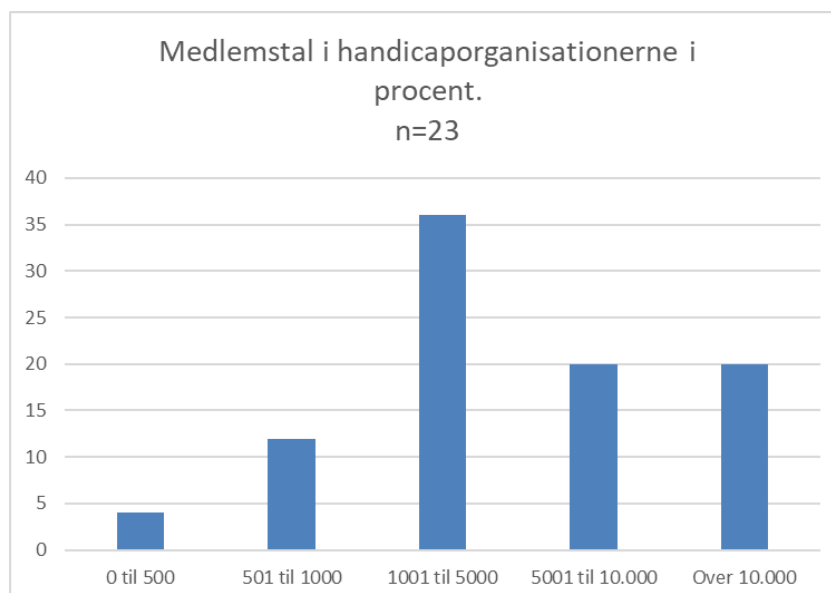
Dette afsnit præsenterer et udvalg af data indsamlet i forbindelse med undersøgelsen af frivillighed i handicaporganisationerne. I undersøgelsen er inkluderet en række af DH's medlemsorganisationer samt to organisationer, som enten er paraplyorganisationer eller patientforeninger og har hjemme i DH-Huset i Høje Taastrup.

Datagrundlaget består af besvarelser på et spørgeskema udsendt til alle deltagende foreninger. Der var 25 besvarelser ud af i alt 40 forespørgsler, hvilket giver en svarprocent på 62,5 %.

Rapporten fokuserer på handicaporganisationerne, som er en del af en større gruppe af foreninger på velfærdsområdet beskrevet i Frivilligrapport 2016-2018. Til sidst i dette kapitel findes derfor en kort sammenligning mellem fundene fra denne undersøgelse og fundene i Frivilligrapport 2016-2018 for at vise, hvordan handicaporganisationerne adskiller sig fra andre foreninger på det sociale område.

Handicaporganisationerne i tal

Der er stor variation i foreningernes medlemstal, men vi ser i undersøgelsen, at selv de mindste foreninger har flere hundrede medlemmer. Den største gruppe er foreninger med mellem 1001 og 5000 medlemmer, og de udgør 36 % af foreningerne i undersøgelsen. For de foreninger, der har flest medlemmer, ses en stor spredning i antal. De fire største foreninger i undersøgelsen svarer, at de har over 50.000 medlemmer.



Ingen af de adspurgte foreninger har under 400 medlemmer. Det er interessant, at selv de mindste foreninger har flere hundrede medlemmer, fordi det peger på, at handicaporganisationerne overordnet set er store medlemsorganisationer.

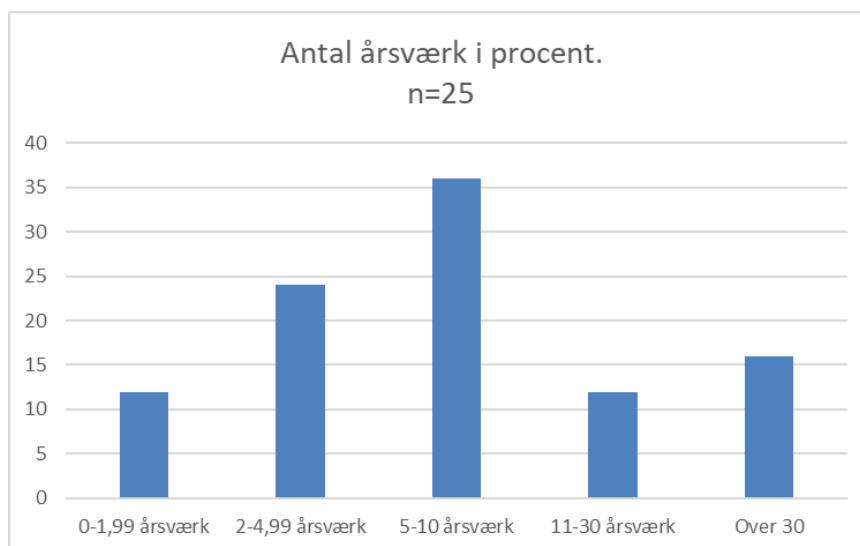


Blandt de adspurgte foreninger svarer 44 % at deres medlemstal har været det samme de seneste år, mens 36 % svarer, at de har fået flere medlemmer. De fleste foreninger oplever altså et stabilt eller tiltagende medlemstal.

To af de medvirkende organisationer optræder ikke i ovenstående graf, da det er paraplyorganisationer der kun har medlemsorganisationer og ingen personlige medlemmer.

Ansatte i handicaporganisationerne

12 % af foreningerne i undersøgelsen svarer, at de sammenlagt har ansatte i mindre end to årsværk. Langt størstedelen af foreningerne har flere ansatte ressourcer. En stor andel af foreningerne har ansatte i mellem fem og 10 årsværk (36 %). 12 % af de adspurgte foreninger har mellem 11 og 30 årsværk.



Der er et spring fra de mellemstore foreninger med 11-30 årsværk og de store foreninger med over 30 årsværk. Blandt foreninger med over 30 årsværk har langt de fleste mere end 60 årsværk og er således i den helt store ende, hvad ansatte angår.

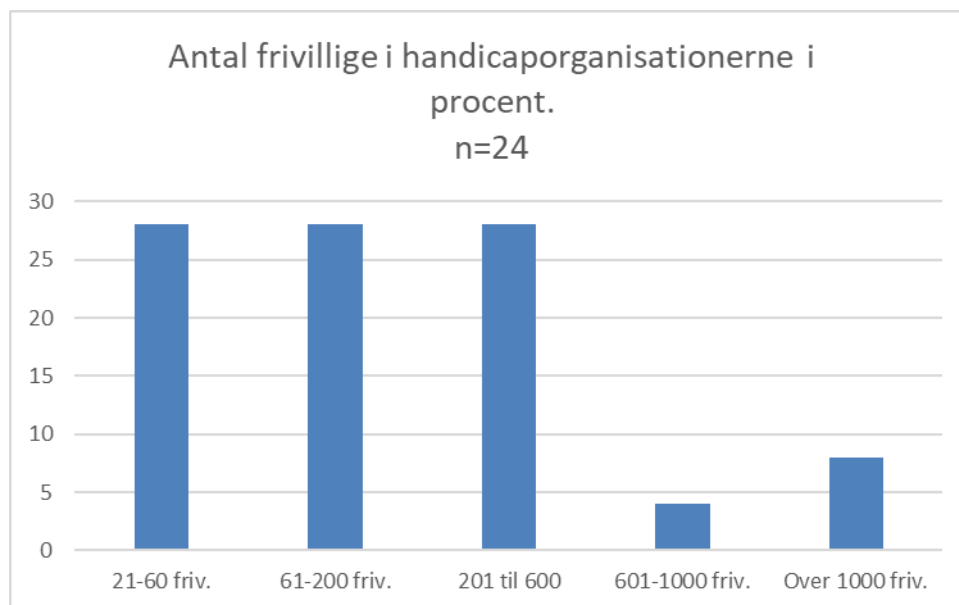
Flere af respondenterne svarer, at foreningens årsværk er udgjort af ansatte i mange forskellige ansættelsesordninger, blandt andet deltidsansættelser og flexjob.

Ser vi på udviklingen i årsværk, svarer 64 % af de adspurgte foreninger, at de har oplevet, at der er kommet flere ordinært ansatte de seneste år og kun 8 % oplever, at de har fået færre ansatte. Det kan ses som en tendens til, at der kommer flere professionelle ind i foreningerne for at løfte foreningens opgaver.



Frivillige i handicaporganisationerne

Betragter vi fordelingen af frivillige i handicaporganisationerne, fremgår det, at alle foreningerne har mindst 20 frivillige tilknyttet. Det viser, at et højt niveau af frivillighed er en af fællesnævnerne for alle de medvirkende organisationer.



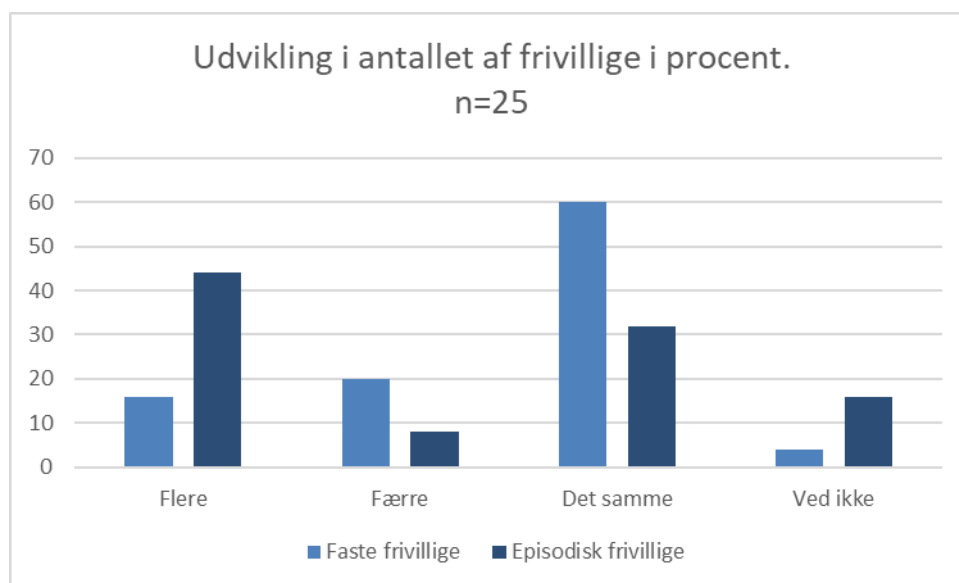
Over halvdelen af handicaporganisationerne har mellem 60 og 600 frivillige tilknyttet, men der er også en del foreninger med betydeligt flere. Der er spredning i toppen, og en god andel af foreningerne har mere end 1000 frivillige tilknyttet.

De medvirkende foreninger har altså over en bred kam mange frivillige, og vi vil se i den kvalitative del af rapporten, at disse frivillige løfter et kæmpe arbejde i foreningerne.

En af de medvirkende organisationer medvirker ikke i denne graf, da de ikke kan svare meningsfuldt på antallet af frivillige, og på hvor mange der arbejder på arrangementer i lokalforeningerne.

Udvikling i antallet af frivillige

De fleste af handicaporganisationerne i undersøgelsen (60 %) svarer, at de har haft det samme antal faste frivillige de seneste år. Mange foreninger (44 %) fortæller dog samtidig, at de oplever at have flere episodiske frivillige.



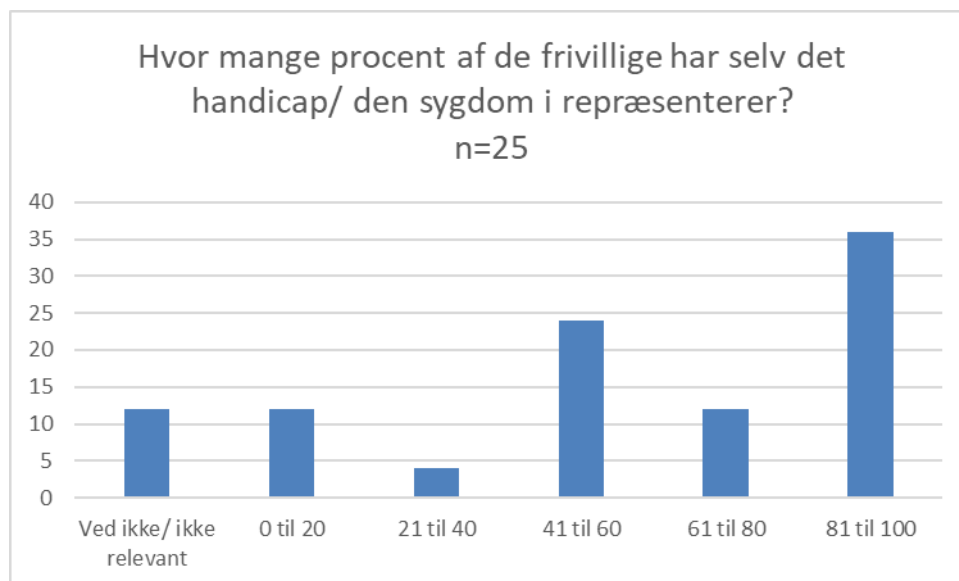
Det kan ses som en indikator på, at der kommer flere frivillige i handicaporganisationerne, men at sammensætningen af frivillige har ændret sig over de seneste år. Udviklingen peger imod, at de frivillige engagerer sig i korte perioder og måske i specifikke projekter.

Center for Frivilligt Socialt Arbejde peger på, at denne tendens gør sig gældende inden for alle frivillige organisationer. Derfor ser vi ikke udviklingen som en speciel udvikling inden for handicapområdet, men som en udvikling, der skal ses som udtryk for nogle samfundsmæssige forandringer².

Hvem er de frivillige?

I mange af organisationerne er der en stor andel af de frivillige, som selv har det handicap eller den sygdom, som foreningen repræsenterer. Det er et af de aspekter, hvor handicaporganisationerne adskiller sig mest fra mange andre foreninger. Det betyder blandt andet, at det kan være svært at skelne målgruppe, medlemmer og frivillige fra hinanden, da den samme person godt kan optræde med alle tre kasketter på samme tid.

² Frivilligrapport 2016-2018, Center for frivilligt socialt arbejde.



36 % af de medvirkende foreninger angiver, at imellem 81 % og 100 % af deres frivillige også er med i deres målgruppe. Der er også meget store andele af de frivillige, som er pårørende.

I vores spørgeskemaundersøgelse har vi spurgt ind til, hvor mange af de frivillige, der *ikke* hører til i kategorierne "har selv det handicap, som foreningen repræsenterer" og kategorien "pårørende". For cirka halvdelen af foreningerne (48 %) er der ingen frivillige, der ikke tilhører en af de to kategorier. De foreninger med den største andel af frivillige, der ikke er direkte berørt, svarer, at de har omkring 5 % frivillige, som ikke er direkte berørt.

Det viser først og fremmest, at handicaporganisationerne er rigtig gode til at rekruttere og fastholde frivillige, som selv har et handicap, og deres pårørende. Forskellige projekter og undersøgelser har afdækket og arbejdet for i højere grad at inkludere mennesker med handicap i det etablerede foreningsliv³. Handicaporganisationerne kan derfor noget, som resten af samfundet er meget udfordrede i, nemlig at sikre deltagelse og inklusion for mennesker med handicap. Her er der potentiale i at lære af handicaporganisationernes evne til at inkludere og engagere mennesker med mange forskellige typer af handicap.

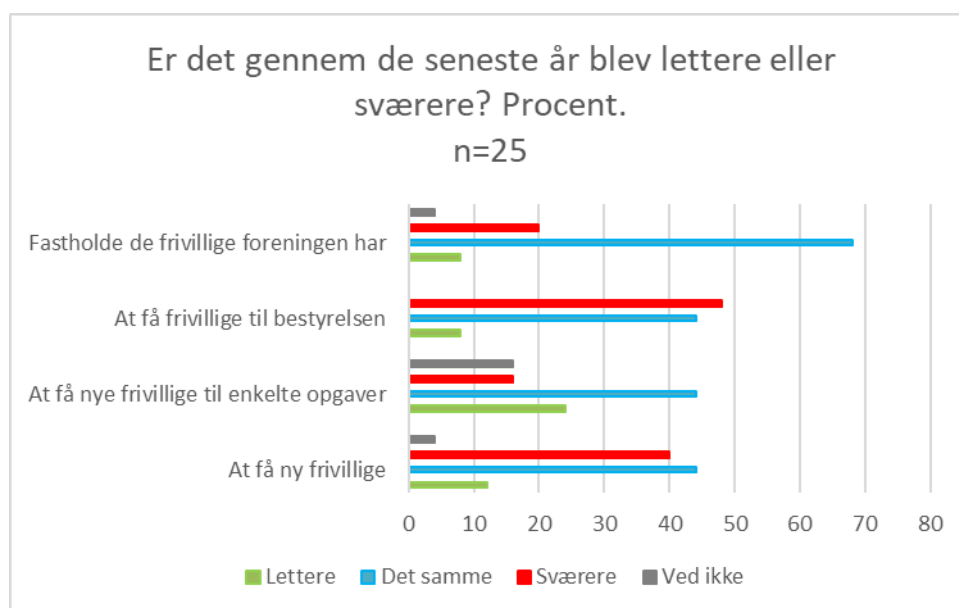
At handicaporganisationerne har en meget homogen frivilligsammensætning peger dog også på, at de ikke nødvendigvis er særlig åbne eller inkluderende over for mennesker, som ikke selv har et handicap eller er pårørende. Der ser ikke ud til at være tradition for, at mennesker, der ikke selv er direkte berørte, engagerer sig i organisationernes arbejde. Der ser derfor ud til at være et stort potentiale for at rekruttere frivillige, som ikke selv har et handicap eller er pårørende.

³ Se fx strategien for Nye Alliancer i 2016, hvor en bred kreds af handicaporganisationer og frivillige foreninger med Danske Handicaporganisationer (DH) og Frivilligrådet i spidsen gik sammen for at udforme strategien og bidrage til at styrke inklusion og medborgerskab for mennesker med handicap i civilsamfundet. SUMH's projekt: *Foreninger for alle* og udgivelsen: *Det første skridt – det sidste skub. En undersøgelse af frivillighed blandt unge med handicap. Samt: Handicap og foreningsliv 2009: Muligheder og barrierer for inklusion af mennesker med handicap i foreningslivet.*



Udvikling i samarbejdet med frivillige

Vi har spurgt ind til de medvirkende foreningers arbejde med frivillige. Mange af foreningerne arbejder løbende og fokuseret på at få fat i og fastholde frivillige, men vi ser, at specielt nogle aspekter af dette arbejde er blevet sværere de seneste år.



48 % af respondenterne svarer, at det er blevet sværere at få nye frivillige til bestyrelsesposter. Det er en central udfordring, da bestyrelsesmedlemmer ofte er de frivillige, der løfter de tungeste opgaver. Samtidig peger mange respondenter på, at det er blevet sværere at få nye frivillige ind i foreningsarbejdet (40 %). Det er et overraskende fund, da vi i samme undersøgelse har set, at de fleste foreninger oplever en stigning i antallet af frivillige.

Samtidig skal det bemærkes, at mange foreninger svarer, at de ikke oplever, at det er blevet lettere eller sværere at fastholde eller rekruttere frivillige.

Brugere

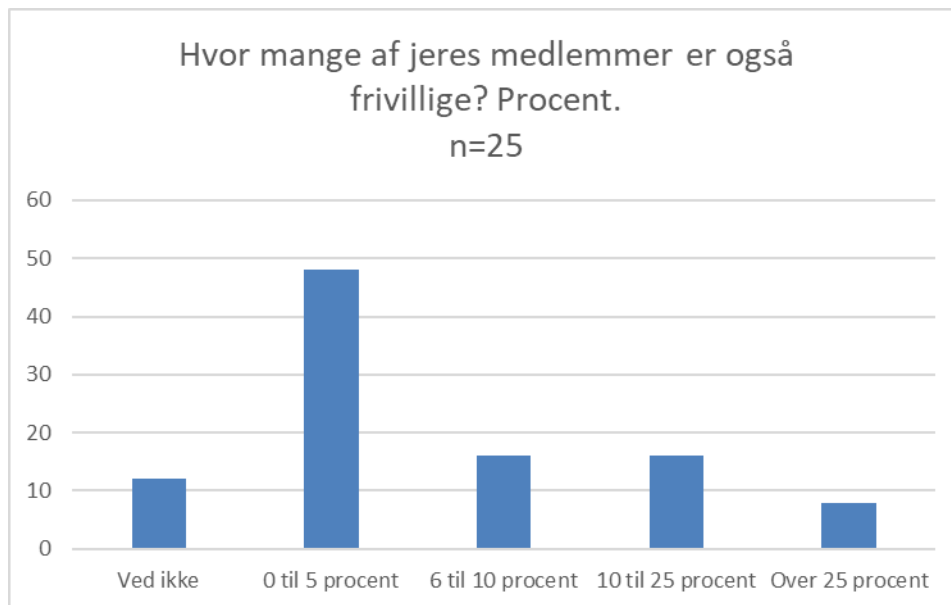
Af undersøgelsen fremgår det, at mange foreninger ikke ved, hvor mange der bruger deres aktiviteter og tilbud (24 %). Det kan skyldes, at aktiviteterne foregår i lokale foreninger, der ikke har officielle tal på fremmøde. Det kan også skyldes, at foreningen har valgt ikke at måle på det.

Den generelle tendens er, at der kommer flere brugere af foreningernes aktiviteter og tilbud. 44 % af de adspurgte foreninger svarer, at de oplever, at der er kommet flere brugere af deres tilbud over de seneste år.

75% af foreningerne påpeger, at der er brugere af deres aktiviteter og tilbud, som ikke selv er medlemmer af foreningen. Det viser, at de fleste foreninger skaber værdi for en brugerskare, der rækker ud over deres egne medlemmer.



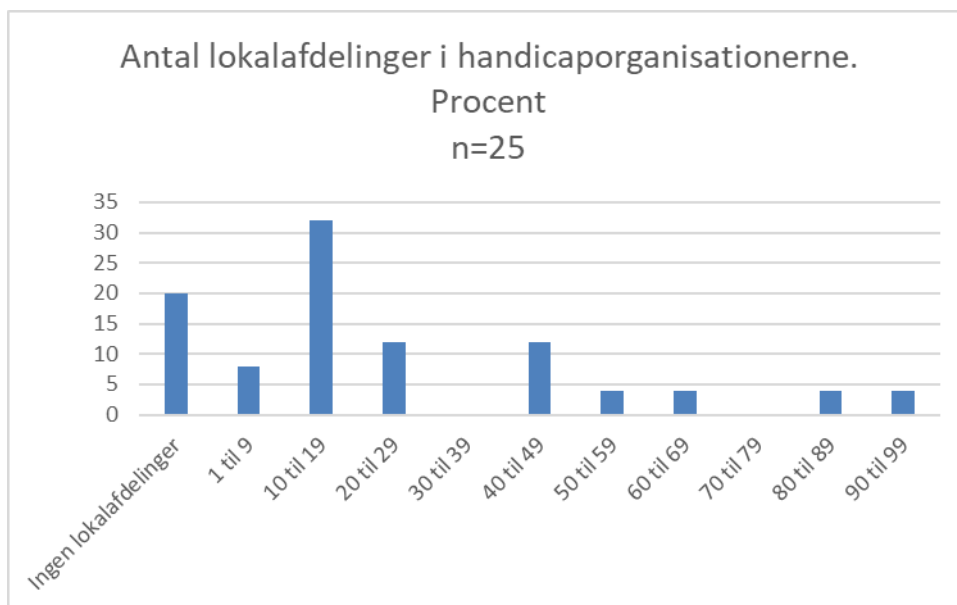
Medlemsfrivillighed



Alle adspurgte foreninger har frivillige, der arbejder i foreningen. I omkring halvdelen af foreningerne (48 %) er mellem 0 og 5 % af medlemmerne aktive som frivillige. Der er også foreninger, der har betydeligt højere andele af frivillige medlemmer. To foreninger svarer, at over 25 % af medlemmerne er aktive som frivillige. Disse foreninger skelner ikke mellem medlemskab og frivillighed, så derfor svarer de, at 100 % af medlemmerne er frivillige.

Udvikling i lokalafdelinger

Handicaporganisationerne i Danmark er alle landsdækkende foreninger, men de fleste af dem har også lokale afdelinger rundt i landet, hvor mange af foreningens frivillige engagerer sig. Vi ser i vores undersøgelse, at 80 % af de adspurgte har lokalafdelinger. Der er flere organisationer, der har over 50 lokale afdelinger, men de fleste har under 20 (60 %).



Af de foreninger, der har lokalafdelinger, svarer 45 %, at de har fået færre lokalafdelinger de seneste år, mens 35 % har det samme antal. Der er en tendens til, at flere handicaporganisationer lukker lokalafdelinger eller slår lokalafdelinger sammen.

Det er bemærkelsesværdigt, at 45 % af handicaporganisationerne lukker lokalafdelinger, samtidig med at de fleste organisationer oplever at få flere ansatte. Det kunne være en indikator på, at handicaporganisationerne bliver mere professionaliserede, og at kapaciteten i foreningerne gradvist bliver centraliseret.



Sammenligning med Frivilligrapport 2016-2018

Vi har i undersøgelsen fokuseret skarpt på handicaporganisationerne og vil i dette afsnit sætte fundene ind i en bredere kontekst. Derfor vil vi vise nogle udvalgte sammenligninger med Frivilligrapport 2016-2018.

Center for Frivilligt Socialt Arbejde udgiver hvert andet år en Frivilligrapport, som består af flere dele. En af delene er baseret på en foreningsundersøgelse, de har foretaget blandt foreninger, selvejende institutioner, fonde samt uformelle grupperinger, der arbejder med sociale, sundhedsmæssige, humanitære og almennyttige aktiviteter i Danmark (Center for Frivilligt Socialt Arbejde, 2018). På den baggrund kan handicaporganisationerne her sammenlignes med frivillige sociale foreninger mere bredt.

Sammenligningen viser flere små og store forskelle. Gennemgående er et af de primære fund, at handicaporganisationerne organisatorisk og kapacitetsmæssigt står væsentligt stærkere end sociale foreninger mere bredt. Se sammenligningen på næste side.



Sammenligning mellem handicaporganisationer og øvrige sociale organisationer:

Flere er landsdækkende

I frivillighedsrapporten er 44 % af de medvirkende foreninger landsdækkende. I undersøgelsen af handicaporganisationerne er 100 % af foreningerne landsdækkende.

Flere medlemmer

Her ses en af de grundlæggende forskelle på de landsdækkende sociale foreninger og handicaporganisationerne i undersøgelsen. Hvor ca. 37 % af de landsdækkende sociale foreninger har under 301 medlemmer, er der ingen af handicaporganisationerne i undersøgelsen, der har under 301 medlemmer. Det er generelt nogle betydeligt større foreninger, som er beskrevet i undersøgelsen af handicaporganisationerne.

Udvikling i brugere

Ca. 56 % af de landsdækkende sociale foreninger har oplevet at få flere brugere.

44 % af handicapforeningerne har oplevet at få flere brugere

Flere frivillige

Handicaporganisationerne adskiller sig markant fra de landsdækkende sociale foreninger, når det kommer til antallet af frivillige.

Hvor ca. 32 % af de landsdækkende sociale foreninger har under 21 frivillige, har ingen af handicaporganisationerne under 21 frivillige.

I den anden ende er der ca. 16 % af de landsdækkende sociale foreninger, der har flere end 1000 frivillige, mens det samme tal for handicaporganisationerne er 8 %.

Der er altså langt større spredning hos de landsdækkende sociale foreninger, end der er hos handicaporganisationerne. Her har en stor andel mellem 201 og 1000 frivillige (40 %).



Udfordringer og behov i handicaporganisationerne

I anden del af undersøgelsen har vi interviewet ansatte fra handicaporganisationerne og spurgt ind til deres udfordringer og behov i forbindelse med arbejdet med frivillige. I denne del af rapporten præsenteres otte af de centrale udfordringer, som foreningerne oplever.

Da hver forening har sin egen historie og opbygning, er de otte temaer ikke udtryk for udfordringer, der gør sig gældende i alle foreninger. Udfordringerne er blevet vurderet i forhold til, hvor mange af de medvirkende foreninger, der oplever dem, og hvor centrale de er for arbejdet med frivillige. De forskellige udfordringer hænger ofte sammen, men vi har valgt at inddеле dem i temaer, så det er muligt at fokusere på enkelte aspekter af arbejdet med frivillige.

De otte temaer er skrevet i prioriteret rækkefølge, alt efter hvor udbredt udfordringen er blandt de medvirkende foreninger. Under hvert tema er udfordringen, som foreningerne ser den, beskrevet. Under de fleste af temaerne er der derudover beskrevet en række løsningsforslag, som forskellige foreninger har gjort sig erfaringer med.

1. Tiltrække unge frivillige

En af de problematikker, som flest foreninger taler om, er, at det er svært at få de unge medlemmer til at gå ind i det frivillige arbejde. Specielt er det svært at få unge mennesker til at træde ind i bestyrelser eller andre tillidsposter. De oplever, at unge i mindre grad har lyst til at engagere sig og tage et ansvar.

I meget af det frivillige arbejde, der foregår i lokalbestyrelser ude i landet, er det sociale samvær en stor del af motivationen for at lægge sin tid der. Mange foreninger i undersøgelsen oplever, at unge frivillige tager til et møde med ambitionen om at engagere sig, men tænker "det er ikke noget for mig", når de ser, hvor mange ældre mennesker der sidder i bestyrelsen.

De fleste foreninger kunne godt tænke sig flere unge frivillige og er bevidste om, at nogle af udfordringerne forbundet med det hænger sammen med, hvordan foreningen ser ud. Der er mange ældre frivillige, som gør et kæmpe stykke arbejde, men det er også i nogle tilfælde disse frivillige, som, uden nødvendigvis at ville det, forhindrer at yngre kræfter kommer til. Det kan enten være fordi, der ikke lige er en bestyrelsespost at overtage, eller det kan være fordi, at dem med ambitioner ikke ser sig selv i det sociale samvær, som allerede findes i foreningen.

Foreningerne oplever, at der er nogle generelle tendenser i samfundet, som gør det sværere at tiltrække specielt unge frivillige. Der er mange mennesker, som oplever, at de har mindre og mindre tid til at engagere sig i frivilligt arbejde. Samtidig er der flere og flere tilbud om sjove ting at lave i fritiden, og det er svært som frivillig forening at følge med.

Mange foreninger oplever, at de frivillige enten er engageret i meget lang tid eller i meget kort tid. Flere interviewpersoner beretter om en fornemmelse af, at der er en tendens til, at de unge frivillige, der engagerer sig, forsvinder igen hvis de "ikke kan lide lugten i bageriet". De rutinerede frivillige har deres måde at gøre tingene på og har erfaring i bagagen, der vægter tungt. Flere



interviewpersoner har en oplevelse af, at mange nye initiativer i lokalforeningerne bliver mødt med holdningen ”det har vi prøvet før, og det virker ikke”.

Foreningernes forslag til løsninger

Mange foreninger har fokuseret specifikt på unge ved at oprettet ungenetværk, der typisk dækker over et større geografisk område end lokalforeningerne og fokuserer på at lave aktiviteter for unge. En forening har oprettet et ungeudvalg, der har sat fokus på unge, skabt et fællesskab hvor de kan møde andre unge med det samme handicap og sikret, at de er repræsenteret længere oppe i organisationen. Det har gjort, at der er kommet flere aktive unge i foreningen, og de er blevet bedre repræsenteret, men det er stadigvæk et område, som de fokuserer på.

Der er mange eksempler på, at man kan skabe gode rammer for unges deltagelse i foreningslivet, hvis man er villig til at prøve nogle ting af. Hos en anden forening kan de unge for eksempel mødes på café i stedet for i forsamlingshuse og får betalt kaffe og kage af foreningen. Det er blevet besluttet, fordi det handler om at skabe rammer, som de unge kan se sig selv i. Direktøren i denne forening uddyber:

”For de unge er det ikke sjovt at komme i Odense frivillighus. Det er ikke det, der fungerer for dem. Vi er i foreningen nødt til at tale i de sprog og bruge de rammer, som taler ind i de respektive aldersgrupper.”

2. Digitale miljøer

Mange foreninger taler om omvæltningerne under Covid-19-krisen som en stor udfordring. Det har medført, at mange møder enten er blevet aflyst eller er blevet afholdt digitalt. Selvom det digitale allerede var i spil, inden coronavirus lukkede landet ned i foråret, er arbejdet med at flytte medlems- og frivillige aktiviteter til digitale former blevet intensiveret. Der er mange forskellige erfaringer med de digitale mødeformer, men overraskende nok er der flere positive historier om, hvordan det har givet mulighed for, at mennesker med handicap kan indgå mere ligeligt med andre, da mobilitet og socialt overskud har betydet mindre for deltagelse end tidligere.

Der er flere foreninger, som har haft brug for at træne specielt deres ældre medlemmer i at bruge nye teknologier som Zoom, og som har haft udfordringer med det. Det er en stor omvæltning, og derfor kræver det en ekstra indsats fra foreningernes ansatte, som både skal agere tekniske guider og facilitere en helt ny mødeform.

Foreningernes forslag til løsninger

I en forening har man taget udfordringen op, og der bliver i dag gennemført arrangementer og bestyrelsesmøder i digital form i stor stil. Det har betydet, at man har udvidet mængden af møder, og at man har tiltrukket en hel ny gruppe, som for eksempel lider af angst eller andre forhold, som ellers ville forhindre dem i at deltage. Når man kan deltage på sine egne præmisser, er det mere overskueligt.

Flere af de interviewede organisationer taler om, at der er en knopskydning af online fællesskaber, der samler sig om deres målgruppe. Mange af fællesskaberne er opstået på Facebook på



initiativ fra medlemmer af foreningen, men uden at involvere foreningen direkte. De online fællesskaber er typisk lukkede grupper, hvor målgruppen kan mødes og udveksle erfaringer om deres liv med handicap eller sygdom.

Der er mange foreninger, som holder sig på sidelinjen i de online fællesskaber og lader medlemmerne selv organisere det. På mange måde kan man sige, at der i online fællesskaber i f.eks. Facebook-grupper er et potentiale for at tiltrække og engagere målgruppen på nye måder. Det er et felt, hvor de fleste foreninger ser et stort potentiale og gerne vil være mere aktive.

3. Ændringer i frivillighedsengagementet

Mange af de interviewede foreninger har været meget bevidste om, at udbuddet af frivillige har ændret sig i løbet af de seneste år. De oplever, at det er svært at finde folk, der gerne vil tage ansvarsposter i bestyrelser og udvalg på sig. De frivillige efterspørger nye måder at engagere sig på, som ikke nødvendigvis tager udgangspunkt i den opbygning, foreningerne har i dag.

Der er en klar tendens til, at det bliver sværere at tiltrække frivillige til de mere ansvarstunge poster. Flere foreninger peger på, at det kan hænge sammen med, at den nye generation af frivillige bliver skræmt af ideerne om de tunge poster og har svært ved at se sig som for eksempel "kassereren". En af interviewpersonerne er gået over til simpelthen at kalde det "økonomiansvarlig" i stedet for, da det bliver forstået som noget mere overkommeligt for medlemmerne.

Hos en forening er der en oplevelse af, at specielt de yngre medlemmer af foreningen forholder sig anderledes til bestyrelsesarbejde end de ældre medlemmer:

"Der er en tendens i den yngre generation med folk, der er 30- 50 år, hvor der bliver stillet flere spørgsmål og sagt mere fra. Opgaven er den samme, men de yngre frivillige synes, at den er mere uoverkommelig. Det er dog også noget, vi som forening byder velkommen, da vi bliver bedre til at opfange udfordringer, når de frivillige starter en dialog med spørgsmål."

At frivillige i dag ikke nødvendigvis er nemme at engagere i ansvarsposter i det traditionelle foreningsdemokrati, er dog også et dilemma. Foreningsdemokratiet udgør jo netop den rygrad, der oppebærer hele organisationen som enhed. Dermed er det ikke kun et spørgsmål om at tilpasse foreningernes strukturer til nutiden, men også om helt grundlæggende spørgsmål om styring, demokrati og formål i organisationerne.

Foreningernes forslag til løsninger

Der er mange foreninger, som har taget konsekvensen af denne ændring og derfor arbejder med at skabe rammer for frivillighed, der passer bedre til de behov, de oplever blandt deres medlemmer. Det betyder i nogle tilfælde, at der bliver lavet specifikke arbejdsgrupper og udvalg, der overlader noget af arbejdet i foreningen til at blive udført af andre end bestyrelsen. Der er mange muligheder for at bygge bro mellem medlemmer og frivilliges engagement og foreningernes faste strukturer. Alt er måske ikke mejslet i sten.



4. Frivillige med handicap

Fælles for de interviewede foreninger er, at de frivillige i foreningerne ofte har et handicap eller en diagnose, som påvirker deres virke som frivillig. Det betyder, at der er nogle specifikke udfordringer for de forskellige foreninger på grund af de frivilliges særlige behov. Det kan for eksempel være svært at engagere sig i forpligtende bestyrelsesarbejde, hvis ens handicap gør, at det personlige overskud varierer meget. Der er også frivillige, som ikke vil tage ansvarsposter på sig, fordi de er bange for at skuffe, når deres symptomer blusser op. Derfor kræver det nogle gange en ekstra indsats fra sekretariatet.

I de her situationer bliver det ekstra vigtigt, at der er et sekretariat eller hovedkontor, som kan støtte indsatsen fra de frivillige og sikre, at det frivillige arbejde bliver en succesoplevelse. Det er vigtigt i den pågældende situation, men det er ligeså vigtigt, når frivillige skal påtage sig nye opgaver, fordi de ved, at de aldrig kommer til at stå alene med ansvaret.

Foreningernes forslag til løsninger

I en af de medvirkende foreninger har de gode erfaringer med at etablere en frivilligkoordinator, som blandt andet fungerer i en støttefunktion for frivillige:

”Vi prøver at finde ud af, hvad man skal gøre, hvis den frivillige har en dårlig dag. De kan ringe ind, hvis de har behov for støtte. Det er en støtteforanstaltning, der sikrer, at de aldrig skal stå alene med ansvaret. Der er en ansat i sekretariatet, som de får fat i. Det er guld værd at have sådan en støttefunktion. Ved at have sådan en koordinator bliver afstanden til de lokale frivillige mindre, og det betyder også, at de lærer hinanden at kende.”

5. Økonomi

Der er mange af handicaporganisationerne, der oplever, at økonomi spiller en stor rolle i forhold til at få engageret medlemmerne i frivilligt arbejde. En typisk udfordring er, at man har indsatser i foreningerne, hvor det er frivillige, der laver det meste af arbejdet, mens det er en ressourceperson ansat i organisationen, som koordinerer og organiserer indsatsen. Det kan skyldes, at det simpelthen ikke har været muligt at finde en frivillig, der vil varetage det organiserende arbejde, eller det kan skyldes, at indsatsen kræver professionel koordinering for at lykkes.

Det er ikke alle frivillig-indsatser, som er selvkørende, og det kan være meget forskelligt, hvor meget den professionelle gren af foreningen skal bidrage med. Foreningerne kan have stor glæde af det frivillige arbejde, der bliver lagt, da det skaber værdi for medlemmerne, men det kræver også noget af foreningerne at have en ressourceperson ansat til at støtte de frivillige.

Udviklingen af frivillige indsatser i handicaporganisationerne bliver ofte økonomisk støttet gennem projektmidler, og det giver udfordringer, når projektperioden udløber. Uden nye midler risikerer indsatserne at blive stoppet på trods af gode resultater, og mange foreninger ser det som en stor udfordring at sikre midler til den fortsatte drift af de initiativer, de har udviklet med projektmidler.



I en af de medvirkende foreninger har de udviklet et projekt som et ekstra tilbud til medlemmerne af foreningen. Projektet har været en succes, men det er organiseret for midler fra en stor privat fond og offentlige projektmidler. Det er fundet til og med 2021, men derefter skal der findes penge til det igen, ellers er det sandsynligt, at det blive skrinlagt.

Foreningerne pegede ikke umiddelbart på løsninger på disse udfordringer.

6. Anerkendelse og motivation

Handicaporganisationerne arbejder løbende med anerkendelse og motivation af frivillige som yder en kæmpe indsats for medlemmerne af foreningerne. Der bliver gjort meget for at gøre det ekstra rart at være frivillig, men der er mange foreninger, hvor landssekretariatet gerne vil være endnu bedre til at forstå, hvordan man kan gøre noget godt for de frivillige.

Typisk mødes de frivillige på tværs af lokalforeningerne til årlige generalforsamlinger eller halvårslige arrangementer for medlemmer og frivillige. I mange foreninger er det til denne type arrangementer, at den professionelle del af foreningen bruger energi på at synliggøre, hvor meget det frivillige arbejde rykker. Der er imidlertid mange foreninger, hvor man i sekretariatet efterspørger metoder til at blive endnu bedre til at anerkende de frivillige.

Man vil gerne vide mere om, hvad de frivillige godt kunne tænke sig fra landssekretariatet, men de har ikke lige fundet frem til den ting, hvor de frivillige har hænderne over hovedet. Derfor fremhæver flere, at det kunne være interessant at høre, hvordan andre handicaporganisationer arbejder med frivilligpleje.

Der kan være situationer, hvor der er en stærk vilje fra landssekretariatets side til at gøre noget ekstra for de frivillige, men det er ikke nødvendigvis sådan, at de frivillige i foreningen kan komme på et nyt initiativ for frivillig pleje. Derfor er der en løbende udfordring i at få sat arrangementer eller andre aktiviteter op på en måde, som skaber motivation hos de frivillige.

Foreningernes forslag til løsninger

I en af de medvirkende foreninger har de haft succes med at tilbyde sociale aktiviteter over videomøder. Det er blevet ekstra relevant i forbindelse med Covid-19, da de frivillige er i risikogruppen og derfor ikke kan mødes fysisk. En af de ansatte i foreningen udtaler:

”De har sat rigtig meget gang i online løsninger. Der er nye netværksaktiviteter. De laver f.eks. ølsmagning, hvor alle får tilsendt en pakke med øl og aftaler et tidspunkt, hvor de hører en ekspert tale om øl eller ser videoer om det. Så sidder de i et par timer og snakker.

De har også hækle-strikke-klubber, hvor man også får tilsendt pakker. Det er blevet et stærkt forum, hvor man mødes om noget andet end sin sygdom og taler om alt muligt. Der har de virkelig kunnet forkæle medlemmerne, samtidig med at de sikrer det sociale fælleskab.”



7. Administrative opgaver og GDPR

Der er flere af foreningerne, som oplever, at lokalbestyrelser henvender sig for at få hjælp til at leve op til krav om afrapportering for puljemidler, bankaftaler og andet administrativt arbejde. Det er både en udfordring for medarbejderne i organisationen, da de oplever en øget arbejds- mængde, fordi de skal støtte de frivillige i at løse disse opgaver, men det er også med til at dræbe engagementet hos de frivillige i lokalbestyrelserne. En af de interviewede foreninger peger på de administrative ekstraopgaver som en af de overordnede barrierer for det frivillige engagement:

”En helt klar barriere er, at det er administrativt bøvlet at være frivillig. Kontakt til bank og diverse dokumentationskrav. GDPR-regler, der gør det besværligt at lave ting som frivillig.”

De frivillige bliver nødt til at være opmærksomme på at indsamle samtykkeerklæringer for simple ting, som indtil for få år siden var uproblematisk. Det er besværligt for de frivillige at leve op til alle de krav, der er til dokumentation osv.

”Der er større og større krav til frivillige, man skal aflevere afrapportering til forskellige styrelser. Man brænder for at gøre noget godt for andre mennesker, og det gør man på mange forskellige måder. Der er for meget bøv. Det er svært at søge paragraf 18 midler. Det kræver virkelig noget af vores frivillige. Det er ikke ”bare” at søge midler for alle. (...) Hvis jeg nævner GDPR over for mine frivillige, så bliver de rigtig trætte oven i hovedet. Og det gør jeg sådan set også.... Det bliver pissehamrende bøvlet, hvis du spørger mig.”

Der er mange i handicaporganisationerne, der ser en tendens til, at der kommer flere administrative opgaver for de frivillige, og at det risikerer at slukke gnisten. Det bliver ikke set som en del af deres kerneopgave, men snarere som ekstra bøv.

Foreningernes forslag til løsninger

Nogle foreninger prøver at imødekomme disse udfordringer ved at have medarbejdere ansat til at understøtte de lokale foreninger efter behov. Nogle foreninger har frivilligkoordinatorer eller andre ressourcepersoner, der kan hjælpe med gode råd og metoder til at leve op til lovkrav.

8. Generationsskifte

I handicaporganisationerne oplever man, at de frivillige i de lokale bestyrelser er aktive i lang tid, og det giver udfordringer i forhold til at have udskiftning i bestyrelserne.

Der er en tendens til, at de frivillige, når de først er med i bestyrelsen, bliver en del af et stærkt socialt fællesskab, og bestyrelsesarbejdet kommer til at blive en del af de frivilliges identitet. For mange frivillige betyder det, at de arbejder som frivillige, indtil de ikke kan mere, enten på grund af sygdom eller alderdom. Det er en positiv tendens, at frivillige vil blive ved så længe, de kan, men det kan skabe udfordringer i forhold til at få nye kræfter ind i bestyrelsen.

Der er sjældne tilfælde, hvor en frivillig bliver ved i bestyrelsesarbejdet i længere tid, end hvad der er hensigtsmæssigt. Det kan være på grund af fremskreden alder eller nedsat funktionsevne, der betyder, at vedkommende ikke længere kan varetage det samme som før. Det er en ømtåle-



lig situation, fordi det er vigtigt at anerkende det arbejde, der er blevet lagt, men samtidig understrege, at der skal gøres plads til nye kræfter.

En del af foreningerne peger på dette som et problem, som ikke lige sådan løses. Her arbejdes løbende med dialog og løsninger, hvor det er relevant, men der er ikke præcise løsningsforslag.



Behov

Ud over de udfordringer, som foreningerne har i arbejdet med frivillige, og som er beskrevet ovenfor, har vi bedt interviewpersonerne om at formulere nogle af de behov, de ser for at udvikle frivillig-engagementet i foreningen. Svarene er her samlet under fire overskrifter. Som med udfordringerne er det ikke alle behov, der er delt af alle foreninger, men her er udvalgt dem, som der er bred tilslutning til blandt de medvirkende.

- **Behov for mere sikker økonomi**

En stabil økonomi er et konstant behov for mange af foreningerne. I forbindelse med ledelse og support af frivillige er det dog tit et underbelyst behov. De mange frivillige i handicaporganisationerne bidrager med gratis arbejdskraft, og det er alle foreningerne i undersøgelsen ekstremt taknemmelige for. Samtidig oplever de, at projekter, der involverer mange frivillige, ofte kræver høj involvering af ansatte på sekretariatet. Der er flere eksempler på projekter, hvor der bliver brugt projektmidler på at ansætte frivilligkoordinatorer eller andre ressourcersoner, som ikke kan fortsætte efter, at projektperioden udløber, da der ikke er midler i foreningen til at forankre dem.

- **Brug for mere erfaringsudveksling og målrettede netværk**

Mange af foreningerne i vores undersøgelse har de samme udfordringer i arbejdet med frivillige. Der er mange, der efterspørger erfaringsudveksling med andre foreninger for at finde nogle kvalificerede svar på de udfordringer, de går rundt med. Behovet er stort for konkret erfaringsudveksling, der har fokus på praktisk anvendelse. Det centrale spørgsmål bliver: Hvordan kan vi i vores forening lære af andre og tilpasse vores arbejde.

Der er blandt en række foreninger derudover et ønske om at deltage i målrettede netværk, hvor foreningerne minder om hinanden. Det er et ønske, der stammer fra flere foreningers oplevelse af at skille sig ud fra mange andre foreninger ved at være en handicapforening eller patientforening. Mange foreninger i undersøgelsen skiller sig ud ved, at en stor andel af de frivillige i foreningen har et handicap eller en sygdom, der giver nogle specifikke organisatoriske udfordringer i arbejdet med frivillige.

Ønsket om netværk, hvor man lærer af hinanden, kommer ofte med den tilføjelse, at det skal give mening for foreningen at deltage. Netværksmøderne bør ifølge flere foreninger fokusere på specifikke udfordringer som f.eks. virtuelle fællesskaber, generationsskifte i bestyrelser og kommunikation og rekruttering.

- **Viden om trends og udvikling hos de frivillige**

Der er en bevidsthed blandt de interviewede foreninger om, at de frivillige ændrer sig i disse år. Ofte er det svært for foreningerne selv at sætte fingeren på det, men de kan se det, når det bliver sværere at få frivillige til at engagere sig i bestyrelsesarbejde, eller når flere frivillige begynder at stille nye krav til den professionelle gren af foreningen. Flere foreninger peger på, at de gerne vil have adgang til ekspertviden på samfundsmæssige trends og disse trends indvirkning på det konkrete arbejde med frivillige.



Perspektivering

I arbejdet med undersøgelsen og denne rapport er der en lang række perspektiver og pointer, som det kunne være oplagt og interessant at arbejde videre med. Herunder har vi samlet en række af de perspektiver, som vi finder mest interessante:

Frivillige med interesse for sagen, men som ikke selv er berørte?

Det er bemærkelsesværdigt, at langt de fleste frivillige i handicaporganisationerne selv har et handicap eller er pårørende. Det er bemærkelsesværdigt, fordi det står i modsætning til mange andre organisationer på det sociale område, som i højere grad har frivillige, der ikke selv tilhører målgruppen.

Andre organisationer har i højere grad end handicaporganisationerne haft succes med at skabe en folkelig sag og få mange til at engagerer sig (f.eks. flygtningesagen eller LGBT+-sagen). Inddragelsen af mennesker uden handicap vil kunne give et tilskud energi og kapacitet til at gennemføre flere arrangementer, lave mere politisk arbejde og bidrage til at gøre handicapsagen mere folkelig.

Plads til unge?

Det er relevant for alle handicaporganisationer at tænke over, om der bliver gjort nok plads til nye og yngre kræfter i foreningen. Der er rigtig mange foreninger, der gerne vil have yngre frivillige til at trække mere, men det er samtidig tydeligt, at der er nogle barrierer for yngre frivillige, som ikke kommer til at ændre sig foreløbigt.

Der vil altid være en bestyrelse, som har fundet deres rutiner og ikke har lyst til at ændre på dem. Det kommer man ikke udenom, men spørgsmålet er, hvad man så kan gøre. Der er en mulighed i at organisere aktiviteter i foreningerne uden om de "klassiske lokalforeninger" og oprette fællesskaber på tværs af regioner, hvor yngre medlemmer har mulighed for at engagere sig sammen med andre medlemmer, som de kan genkende sig selv i.

Nye digitale veje?

De digitale sider af foreningerne er blevet særligt aktuelle i 2020, da alle foreninger er blevet tvunget i at tænke i nye baner for at afholde bestyrelsesmøder og andre aktiviteter, som lever op til myndighedernes krav. Det har understreget vigtigheden af de digitale miljøer.

Der er mange i handicaporganisationernes målgrupper, der benytter digitale miljøer til at kommunikere og organisere i stor stil. Ofte er det i Facebook-grupper, som ikke er direkte relateret til foreningen. Det taler især til de yngre medlemmer, og for mange er det også her, man opsøger viden og fælleskab inden for sit handicap.

Der er en udpræget tendens blandt handicaporganisationerne til at tænke, at de digitale miljøer er adskilt fra foreningerne, men de kan gå glip af vigtige platforme ved at tænke sådan. Hvis foreningerne er tænkt som de organisationer, der organiserer og skaber sammenhold i den "virkelige" verden, hvorfor skulle de så ikke også spille den rolle i den digitale verden? Der er rigtig man-



ge mennesker, der lige nu udlever deres sociale, professionelle og aktivistiske liv online, og derfor giver det mening for handicaporganisationerne at være lige så meget til stede dér som i den fysiske verden.

Danmarks stærkeste brugerorganisationer?

Der er en stærk tendens til, at de frivillige i handicaporganisationerne enten er brugere med det handicap eller den sygdom, som foreningen repræsenterer, eller er pårørende til en bruger. Det er en væsentlig forskel fra andre foreninger inden for velfærdsområdet, at handicaporganisationerne er brugerorganisationer, hvor målgruppen både er skaber og modtager af de tilbud, foreningen tilbyder.

Som opfølgning på denne rapport kunne det være interessant at fokusere på erfaringerne med at have frivillige i brugerorganisationer, og hvilke perspektiver og ressourcer denne type frivillige bidrager med.

Som brugerorganisationer har frivilligheden en anden betydning end i mange andre frivilligdrivne organisationer. Langt de fleste organisationer peger på, at frivillighed tjener det formål, at det er igennem frivilligt engagement, at man skaber mest mulig værdi for medlemmerne. Der er dog også det aspekt, at frivilligt engagement har en værdi i sig selv for brugerne. Der er mange lokalforeninger, der fungerer som vigtige sociale rammer for mennesker med handicap, der er i risiko for at føle sig ensomme.

Her er det frivillige engagement også en vigtig del af at leve et aktivt, meningsfuldt liv i et forpligtende fællesskab, hvor man betyder noget for andre. Derfor er det vigtigt at understrege, at handicaporganisationerne er med til at løfte livskvaliteten for en gruppe af udsatte borgere ved at have et velfungerende foreningsliv. Om frivilligheden er mål eller middel er en interessant diskussion på tværs af handicaporganisationerne.

Måske kan andre foreninger og arbejdsmarkedet lære noget af handicaporganisationerne omkring at engagere brugere som frivillige. Resten af samfundet kan tage ved lære af, hvordan mennesker med handicap kan være en ressource i stedet for en byrde. At dem, der oftest er modtagere af hjælp, også har noget at give. De er en del af et fællesskab, der sammen rykker verden.

De frivilliges perspektiv?

Denne rapport tager udgangspunkt i interviews og spørgeskema besvaret af ansatte i handicaporganisationer. De udfordringer, vi har fundet frem til, omhandler arbejdet med frivillige, men hele undersøgelsen er lavet ud fra et organisationsperspektiv. Vi anerkender, at der er nogle begrænsninger ved at foretage denne type undersøgelse i forhold til at finde frem til synspunkter og bevæggrunde for de frivillige. Når de centrale udfordringer nu er udpeget, kan man udvikle et nyt projekt, hvor frivillige i handicaporganisationerne bliver inddraget i at udpege løsninger på netop disse udfordringer.



Handicaporganisationerne kan lære meget af hinanden

Handicaporganisationerne i Danmark skiller sig som gruppe ud fra sociale foreninger ved, at de i udpræget grad er brugerorganisationer, hvor over halvdelen af dem har mere end 200 frivillige tilknyttet. I denne rapport har vi set, at der er mange overlap i organisationernes udfordringer. Vi vurderer derfor, at der er god grund til at sætte yderligere fokus på udvalgte udfordringer. Det kan gøres ved at kortlægge effektive løsninger og udvikle løsningsmodeller, der er tilpassede til brugerorganisationer.

Der er fra flere af de medvirkende handicaporganisationers side udtrykt et ønske om at etablere et professionelt netværk, der fokuserer på erfaringsudveksling på frivilligområdet. I arbejdet med denne rapport har det vist sig, at der internt i gruppen af handicaporganisationer findes svar på mange af de udpegede udfordringer. Der er et potentiale i at udvide de professionelle netværk, der findes i dag, eller at etablere et netværk specifikt for handicaporganisationer.