



Werkplaats Sociaal Domein
Zuid-Holland Zuid



Tijd nemen voor ouder worden

**Een inspiratiebundel voor het sociaal werk over
zingelevingsbeleving van oudere vrijwilligers**

Colofon

© 2025 [Werkplaats Sociaal domein Zuid-holland Zuid]. Alle rechten voorbehouden.
Deze bundel is een co-creatie op basis van een gezamenlijk denk- en schrijfproces.

Hoofdauteur: Lieke de Kok (Werkplaats Sociaal domein Zuid-Holland Zuid, Hogeschool Inholland)
Met dank aan de projectgroep, tevens co-auteurs:

Bert van de Burgt (Ontmoetingskerk Dordrecht); Dick Steenks (Ontmoetingskerk Dordrecht);
Nico Babbeko (Seniorenbond-Ontmoetingskerk Dordrecht); Arie van Zanten (Stadslandbouwkas
De Oude beer en moestuinvereniging De Rijke Sterrentuin); Jelena Grmas (wmo radar); Veerle
de Meyer (wmo radar); Johan Hagenus (Sol Netwerk); Ron Janssen (SWO Spijkenisse); Guido
Verbanck (SWO Spijkenisse); Liesbeth Deinema (Genero); Marike Abel (Genero)

Met dank aan ondersteuning voor het denk- en schrijfproces: Wilco Kruijswijk (Movisie)
Daarnaast willen we dank uitspreken naar de experts die met ons mee hebben gedacht over
(tussentijdse) uitkomsten en ons hebben geïnspireerd:

Willem- Jan de Gast; Els Hofman; Karlien Landman-Peeters; Anne Thijssen; Patrick Bek; Hanna
Klop; Erna Hooghiemstra; Richard de Brabander

We willen onze dank uitspreken richting alle vrijwilligers en professionals die anoniem hebben
meegedaan aan de interviews en ons het vertrouwen hebben gegeven hun verhalen te mogen
ophalen en vastleggen.

Zo ook willen we vrijwilligers bedanken die bereid waren deel te nemen aan de portrettenreeks:

Cor den Dopper; Karin Volmer; Renso Borrebach; Cor Heukels; Herman Meinhardt; Marianne
Ignacia

Waarbij dank voor fotografie: Geronimo Wapperom
Met dank voor meelezen en redactie: David ter Avest, Wieteke van Dam, Joke Mulder
Ondersteuning: Melanie Lassooij, Lilly Sovilj, Marielle Hobbelen

Vormgeving: Pixels & Peaches
Drukker: De Bondt grafimedia communicatie



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken



Inhoud

Hoofdstuk 1	:	Voorwoord	4
Hoofdstuk 2	:	Essay: De waarde van ouder worden	7
Hoofdstuk 3	:	Uit de interviews: Raamwerk	12
Vrijwilliger centraal	:	Renso	20
Hoofdstuk 4	:	Organisatie in beeld: SWO Spijkenisse	22
Vrijwilliger centraal	:	Cor	28
Hoofdstuk 5	:	Organisatie in beeld: De ontmoetingskerk Dordrecht	30
Vrijwilliger centraal	:	Marianne	36
Hoofdstuk 6	:	Organisatie in beeld: wmo radar	38
Vrijwilliger centraal	:	Cor	44
Hoofdstuk 7	:	Organisatie in beeld: Moestuin en Stadslandbouwkas	46
Vrijwilliger centraal	:	Karin	50
Hoofdstuk 8	:	Organisatie in beeld: Sol Netwerk	52
Vrijwilliger centraal	:	Herman	58
Hoofdstuk 9	:	Organisatie in beeld: Genero	60
Hoofdstuk 10	:	De geleerde lessen	65
Hoofdstuk 11	:	Verdiepen: bouwstenen voor betekenis	74
Hoofdstuk 12	:	Verbreden: de rijkdom aan kennis	78
Bronnen			82
Over de schrijver			83

Hoofdstuk 1

Voorwoord

Wat ontzettend leuk dat u deze inspiratiebundel gaat lezen! Deze bundel is bedoeld voor iedereen die werkt met oudere vrijwilligers. We willen professionals inspireren, maar ook voorzien van praktische handreikingen door zingeving¹ van oudere vrijwilligers onder de loep nemen. Daarbij onderzoeken we ook de rol die vrijwillige inzet² en eigenaarschap hierin speelt. Met deze bundel willen we ruimte creëren voor het gesprek over zingeving in het ouder wordende leven. Dat roept vragen op: *wat is zingeving in het ouder wordende leven? Hoe en waar moet ik hier ruimte voor maken? En waarom is dit zo belangrijk?*

De inhoud van deze bundel is samengesteld in samenwerking met de belangrijkste bron van kennis en ervaring: de verhalen van de ouder wordende vrijwilligers zelf. Hiermee willen we niet óver, maar mét ouderen in gesprek gaan over ouder worden.

Voordat u begint met lezen, is het belangrijk de context waarbinnen deze bundel is geschreven te verhelderen.

Waarom deze bundel?

In de periode 2023–2025 heeft de Werkplaats Sociaal Domein Zuid-Holland Zuid een aanvullende subsidie ontvangen, gericht op het versterken van ondersteuning en zorg voor zelfstandig wonende ouderen. Eén van de thema's binnen dit programma is vrijwillige inzet door ouderen. Vrijwillige inzet is een essentieel onderdeel van ons sociale systeem. Een aanzienlijk deel van de 55-plussers is actief als vrijwilliger. Deze groep zal in de toekomst nog verder groeien. Ouderen zijn daarmee een belangrijke 'leverancier' van vrijwillige ondersteuning (Beun, 2014) en vormen een wezenlijk onderdeel van ons maatschappelijke vangnet.

Daarnaast blijkt uit onderzoek dat vrijwillige inzet niet alleen waardevol is voor de samenleving, maar ook voor de vrijwilligers zelf. Ouderen die vrijwilligerswerk doen, ervaren vaker geluk en zingeving dan ouderen die dat niet doen (Beun, 2014, p. 97).

Wat hebben we onderzocht?

De centrale vraag in deze bundel luidt:

Hoe kan vrijwillige inzet door ouderen zo worden georganiseerd dat deze optimaal bijdraagt aan zingeving, en welke rol speelt eigenaarschap hierin?

Om dit te beantwoorden, hebben we als projectgroep de volgende deelvragen onderzocht:

1. Hierbij bestaat verschil tussen mantelzorg en vrijwilligerswerk. Als er sprake is van een relatie tussen de vrijwilliger en degene waar hij of zij zich voor inzet spreken we over mantelzorg. In alle andere gevallen is er sprake van vrijwillige inzet (Beun, 2014). De programmaraad heeft ervoor gekozen zich te richten op vrijwillige inzet

2. In dit project is de definitie van eigenaarschap aangehouden, zoals deze ook is beschreven in het Handboek zelfsturende vrijwilligersteams SWO (p.33). Dit handboek is gevormd aan de hand van dit project in samenwerking met Movisie: "Eigenaarschap betekent dat mensen zich verantwoordelijk voelen voor (deel)taken, de activiteiten, de locatie, het functioneren van het team, et cetera. En vaak betekent eigenaarschap ook dat mensen ideeën hebben over wat er goed gaat, wat er beter kan en hoe het beter kan. En tenslotte betekent eigenaarschap ook letterlijk dat mensen het gevoel hebben dat het 'hun cluppie' is: ze voelen zich thuis, voelen ruimte om zich met dingen te bemoeien, voelen zich een beetje 'de baas'".

Hoe kunnen oudere vrijwilligers zingeving ontlelen aan hun inzet?
Waar kunnen professionals en organisaties op letten om dit proces te versterken?
Welke invloed heeft het maatschappelijke discours over ouder worden op vrijwillige inzet?
Welke rol speelt eigenaarschap in de zingeving van oudere vrijwilligers?

Hoe hebben we dit onderzocht?

Het project bestond uit verschillende fasen. Na een theoretische verkenning van het onderwerp voerden de deelnemende organisaties semigestructureerde interviews met hun vrijwilligers en met professionals of bestuursleden.

Deze methode bood enerzijds structuur — een aantal vragen werd aan alle deelnemers gesteld — maar liet anderzijds ruimte voor een open gesprek. Uit de verzamelde interviews destilleerden we thema's en patronen die inzicht geven in wat oudere vrijwilligers als zingend ervaren.

Deze inzichten hebben we samengebracht in een zogenoemd raamwerk: een overzicht van voorwaarden waaraan moet worden voldaan om zingeving te ervaren in vrijwillige inzet. Dit raamwerk vormde vervolgens de basis voor verdiepende gesprekken tussen de betrokken organisaties.

Uit die gesprekken trokken we lessen, die samen de conclusies van deze bundel vormen.

Wat is hiervan in deze bundel terug te zien?

De verschillende stappen van dit onderzoek zijn herkenbaar in de opbouw van de bundel:

Een theoretische achtergrond in de vorm van een essay,
Het geformuleerde raamwerk op basis van de interviews,
De verdiepende gesprekken tussen organisaties,
En de lessen die daaruit voortkwamen.

Ook laten we zien hoe deze inzichten zich verhouden tot andere inspirerende projecten. Als afsluiting portretteren we enkele vrijwilligers die bereid waren hun verhaal te delen.

Met deze bundel hopen we lezers te inspireren om de rijkdom aan zingeving die oudere vrijwilligers ons tonen, te benutten. Te vaak wordt zingeving eendimensionaal benaderd, waardoor het gesprek over ouder worden in de hectiek van de uitvoering onvoldoende aandacht krijgt.

Hopelijk bieden de verhalen en voorbeelden in deze bundel inspiratie én praktische ideeën waarmee u vandaag nog aan de slag kunt.

Hoofdstuk 2

Essay: De waarde van ouder worden

Door: Lieke de Kok

Oud worden wordt in onze huidige samenleving helaas vaak geproblematiseerd. Dat heeft te maken met de dubbele vergrijzing: er komen niet alleen meer ouderen, maar ook steeds meer mensen bereiken een hogere leeftijd. Daar tegenover staat dat er steeds minder mensen zijn die de zorg kunnen bieden. Deze ontwikkeling roept vragen op die vaak draaien om de houdbaarheid van ons zorgsysteem. Maar stellen we wel de juiste vragen? Of houden we problemen juist in stand door onze manier van kijken naar ouder worden?

Oud worden onder druk

Aan de ene kant is er een groeiende behoefte aan zorg en ondersteuning, vooral bij de oudste ouderen. Dat beeld overheerst in de media, waar berichten als “Recordaantal 65-plussers op spoedeisende hulp na valpartij” (NOS, 2025) bijna dagelijks voorbij komen. Aan de andere kant wordt er juist benadrukt dat ouderen langer actief kunnen en willen bijdragen aan de samenleving. Toch ligt de nadruk in het debat vooral op de eerste kant. Daardoor krijgt het vraagstuk een instrumentele invulling: ouder worden wordt onbetaalbaar. Dat werpt de vraag op: wat betekent die druk op de betaalbaarheid van het ouder worden. Maar ook moet de vraag gesteld worden: welke potentie en kracht biedt het om ouder te worden? Kortom, waar blijft ruimte in het debat voor de zingeving van het ouder worden?

“De oudere” bestaat niet

Omdat we historisch gezien nog niet zo lang zo oud kunnen worden, is de maatschappelijke rol van ouderen nog niet vanzelfsprekend helder (Biewinga, 2024). Bovendien ervaren en beleven mensen dat ‘ouder worden’ op heel verschillende manieren. Door de groei van de groep ouderen ontstaat ook een grotere diversiteit in hoe men invulling geeft aan ouder worden. “De oudere” verandert bovendien per generatie, afhankelijk van leefomstandigheden, wat invloed heeft op de behoeften die ouderen hebben (Penninx, 2010).

Toch spreken we nog vaak over “de oudere” alsof het één homogene groep is. Framing speelt hierin een belangrijke rol: hoe we over ouder worden spreken beïnvloedt hoe we het fenomeen ouder worden zien. Volgens De Bruin (2014) bepaalt framing welke aspecten van de werkelijkheid worden uitgelicht en welke onzichtbaar blijven. De manier waarop we over ouder worden spreken en schrijven, beïnvloedt dus hoe we ouderen zien, hoe we met ouderen omgaan en welke plek ouder worden in de samenleving krijgt. Het is interessant te kijken, naar hoe we wel, maar juist ook hoe we niet over ouder worden spreken.

Uiterste perspectieven

In de beeldvorming over ouderen zien we twee uitersten. Enerzijds is ouder worden een beladen onderwerp dat men het liefst buiten de deur houdt. Het wordt geassocieerd met verlies en aftakeling, gevolgd door de dood. Dit negatieve beeld zit diep verankerd in ons denken: we proberen zo lang mogelijk niet oud te worden. Anderzijds is er een optimistisch tegenbeeld waarin ouder worden juist geassocieerd wordt met vrijheid, plezier en vitaliteit. Dankzij een hogere levensverwachting en een welvarende samenleving hebben ouderen de mogelijkheid zo lang mogelijk jong en vitaal te blijven. Daarnaast beschikken ouderen vaker dan ooit over de ruimte en de middelen om hier van te genieten.

De gemene deler: ageïsme

Beide uitersten delen dezelfde ondertoon: de fixatie op jeugdigheid. Deze fixatie vormt een diepgewortelde waarde in onze samenleving. Ze uit zich in alledaagse grappen over ouderdom, in reclame voor botox, en zelfs in skincare-routines voor jonge kinderen. Framing bevestigt zichzelf, en daardoor wordt ouder worden als iets negatiefs beschouwd. Ouder worden wordt hiermee gereduceerd tot stereotypen, waardoor de diversiteit aan manieren van ouder worden verdwijnt. Dit sluit aan op wat in de literatuur 'ageïsme' wordt genoemd: vooroordelen en discriminatie op leeftijd.

Verlies van relevantie

Leeftijdsnormen structureren onze maatschappij (Brodner & Prelect, 2003, in Linders et al.). Een voorbeeld is de pensioenleeftijd: enerzijds het moment van vrijheid, anderzijds een breuk met de norm van arbeidsparticipatie. In een arbeidsgedreven samenleving, waarin werk een belangrijk deel van onze identiteit vormt, verliest de oudere op dat moment symbolisch maatschappelijke relevantie. Deze vorm van uitsluiting is zo 'normaal' dat ook veel ouderen het vanzelfsprekend vinden. Ageïsme blijft dus een wijdverspreid en ingebed probleem in onze samenleving.

Onderliggende discourses

Willem Schinkel (2008) stelt dat samenlevingen bepalen wie erbij hoort en wie niet. Dat mechanisme wordt vandaag de dag ondersteund door twee dominante discourses: het "participatiediscours" en het "autonomiediscours" (De Brabander, 2019).

Het participatiediscours benadrukt dat iedereen naar vermogen moet bijdragen aan de samenleving. Beperkingen worden gezien als uitdagingen die overwonnen kunnen worden. Voor ouderen betekent dit dat zij hun maatschappelijke relevantie moeten herwinnen, bijvoorbeeld via vrijwilligerswerk of mantelzorg. Wie dat niet kan of wil, loopt risico op uitsluiting. Hier klinkt het negatieve beeld door: ouder worden mag niet leiden tot stilstand of afhankelijkheid.

Het autonomiediscours legt de nadruk op eigen regie en verantwoordelijkheid. Ouderen hebben het recht – maar ook de opdracht – om hun leven zelfstandig vorm te geven. Dit sluit aan bij het beeld van de vitale, zelfredzame oudere die actief en zinvol leeft. Maar wie daar niet in mee kan, dreigt buiten de samenleving te vallen. Autonomie is een gewild recht, maar ook een opgelegde plicht.

Vrijwillige inzet als maatschappelijke verwachting

Naast de oproep om zelfstandig te blijven, worden ook steeds meer zorgtaken van de overheid naar burgers overgeheveld. Omdat werkenden dit niet allemaal kunnen opvangen, wordt hoopvol gekeken naar ouderen. Vrijwilligerswerk is zo een centrale vorm van participatie geworden: een aanzienlijk deel van de 55-plussers is actief als vrijwilliger, en dit aandeel zal naar verwachting verder groeien (Beun, 2014).

Vrijwillige inzet biedt ouderen waardevolle kansen om bij te dragen aan de samenleving. Uitgaande van de zelfdeterminatietheorie, die stelt dat ieder mens drie basisbehoeften heeft – autonomie, verbondenheid en competentie – kan vrijwilligerswerk die behoeften vervullen. Toch schuilt er een risico: deze inzet wordt steeds vaker geïnstrumentaliseerd. Vrijwillige inzet mag niet worden verheven tot dé manier voor ouderen om maatschappelijk relevant te blijven. Door tijd- en geldgebrek ontbreekt vaak ruimte voor het gesprek, welke rol vrijwillige inzet heeft in betekenisvol ouder worden.

Zingeving: persoonlijk en existentieel

Hoewel vrijwillige inzet een waardevolle vorm van betrokkenheid is, wordt de maatschappelijke rol van ouderen in de praktijk sterk bepaald door hoe we met ouderen omgaan. De diepere vraag naar betekenisvol ouder worden, raakt daardoor onder druk. Hupkens, Machielse, Goumans en Derkx (2018) maken een onderscheid tussen meaning of life (de zin van het bestaan) en meaning in life (wat het leven waardevol maakt).

Meaning of life verwijst naar existentiële vragen – wat is de zin van het bestaan? – en kan worden benaderd vanuit religie, filosofie of humanisme (Westerhof & Bohlmeijer, 2010, in Van Dun & Warmenhoven, 2023). Meaning in life gaat juist over het persoonlijke: wat maakt mijn leven de moeite waard? Dat krijgt vaak vorm in relaties, activiteiten en persoonlijke doelen.

In de literatuur worden existentiële en persoonlijke zingeving vaak als twee losse dimensies beschreven (Van Dun & Warmenhoven, 2023). Door individualisering en secularisatie is de aandacht verschoven naar het persoonlijke domein van autonomie en geluk. Ondanks dat deze twee dimensies niet los van elkaar te zien zijn (de Brabander, 2019), wordt in beleid en praktijk dit onderscheid wel gemaakt. In beleid en praktijk wordt zingeving daardoor vaak gereduceerd tot iets pragmatisch: doelen stellen, nuttig bezig zijn, geluk nastreven. Vrijwilligerswerk wordt dan niet gezien als middel tot zingeving, maar als dé bron ervan. Daarmee ontstaat er een risico: de bredere en meer persoonlijke zoektocht naar zingeving wordt overschaduwd door een beeld van vrijwilligerswerk als dagbesteding. Zo verdwijnt de bredere, existentiële dimensie van betekenisvol ouder worden uit beeld en wordt de achterliggende vraag over de veranderlijkheid van zingeving gedurende het ouder worden, vergeten.

De kracht van relaties

Biewinga (2024) beschrijft ouderen als verlangende, belichaamde, sociale en eindige wezens met een diepe behoefte om betekenis te geven aan hun bestaan. Zij benadrukt dat persoonlijke waardigheid ontstaat wanneer ouderen niet proberen jongeren te imiteren, maar juist de waarden herontdekken die in deze levensfase belangrijker worden. Eén van die waarden is de kracht van relaties (Pinquart, 2002; Reker, 2011; Beun, 2014). Hoewel het aantal contacten vaak afneemt, groeit de aandacht voor de kwaliteit ervan. Met meer levenservaring leren ouderen beter welke relaties waardevol zijn en kiezen zij voor minder, maar diepere verbindingen. Dit vraagt contact met anderen vanuit oprechte interesse en aandacht.

Een versnellende samenleving

Het aangaan van dergelijke duurzame relaties staat onder druk. Volgens Rosa (2019) komt dat door individualisering – waarbij persoonlijke doelen zwaarder wegen dan gezamenlijke – én door maatschappelijke versnelling. Om onze welvaart te behouden, blijven we versnellen: veranderingen volgen elkaar sneller op dan mensen zich kunnen aanpassen. De samenleving wordt bovendien complexer en digitaler: verbinding vindt steeds vaker online plaats. Dit heeft gevolgen voor de fysieke werkelijkheid. Mensen hoeven niet perse fysiek dicht bij elkaar te zijn om contact te hebben. Deze individualiserende en digitale samenleving legt druk op het kunnen verdiepen van relaties bij alle leeftijdsgroepen. Maar de versnelling en complexiteit van samenlevingsverbanden maken het voor ouderen extra lastig om duurzame relaties op te bouwen en betrokken te blijven. Een cultuur die sterk op jeugdigheid is gericht, sluit vaak niet goed bij aan de mogelijkheden van ouderen – zeker niet wanneer fysieke of mentale beperkingen gaan meespelen. De mate waarin ouderen zelfstandig kunnen blijven participeren bepaalt hierdoor in toenemende mate of een oudere wordt uitgesloten of niet.

Naar een nieuw gesprek

Dat roept de vraag op: wie moet hiermee aan de slag? De huidige samenleving stelt normen aan participatie, autonomie en competenties. De oproep van dit essay is, dat het tijd is om de dialoog over ouder worden los te weken van vastgeroeste ideeën. Het discours over ouder worden vormt zich niet alleen door wat we zeggen en schrijven, maar ook door wat we níet zeggen of schrijven. Door ageïsme en de effecten ervan zichtbaar te maken, kunnen we uitsluiting op basis van leeftijd beter begrijpen en tegengaan.

Als we ouder worden leren normaliseren, kunnen we onze samenleving beter inrichten op ouder worden, toekomstbestendiger maken. We kunnen het discours veranderen door het gesprek minder eenzijdig te voeren – door oog te hebben voor diversiteit onder ouderen, door te begrijpen hoe bijdragen in de loop van het leven veranderen, en door ruimte te maken voor verhalen. Zo verbreden en verrijken we het beeld van ouder worden: niet alleen door te kijken naar kwetsbaarheid of vitaliteit, maar vooral door in gesprek te gaan over wat ouder worden vandaag de dag betekent- voor ouderen, jongeren en voor de samenleving als geheel.

Hoofdstuk 3

Uit de interviews: Raamwerk

Uitleg

Alle deelnemende organisaties hebben gesprekken gevoerd met een aantal van hun vrijwilligers, bestuursleden en/of professionals. Deze gesprekken vonden plaats aan de hand van een gezamenlijk opgesteld, semigestructureerd interview. Enerzijds betekent dit dat – op basis van bestaande theorie – een deel van de vragen vooraf was geformuleerd, waardoor aan alle vrijwilligers en professionals dezelfde vragen zijn gesteld. Anderzijds bood deze vorm van interviewen ruimte voor een open gesprek over ouder worden.

We zien het als een succes op zichzelf dat dit project gesprekken heeft opgeleverd tussen organisaties en vrijwilligers over zingeving in het ouder wordende leven.

Door de gesprekken op te nemen konden de uitspraken zorgvuldig worden geanalyseerd. We hebben hierbij gezocht naar patronen. De conclusies van deze analyse vormen samen een raamwerk, waarin de belangrijkste aspecten worden beschreven van aandacht voor zingeving bij de ouder wordende vrijwilliger.

Je kunt het zien als een kader of een stel 'kozijnen' waardoor je naar je vrijwilligers en je organisatie kunt kijken.



Zien dat het werkt:

Vrijwilligers ervaren plezier en voldoening wanneer hun inzet anderen helpt. Dit plezier wordt door verschillende aspecten beïnvloed.

Samen dragen: een steunende vrijwilligersgemeenschap

Een gezamenlijke missie verbindt en motiveert. Daarbij is het belangrijk oog te houden voor ieders behoeften en grenzen.

Samen dragen: een steunende organisatie:

Het beschermen van het plezier van de vrijwilliger én het stimuleren van collectief enthousiasme vraagt om vertrouwen, luisteren en ruimte bieden vanuit de organisatie.

Ouder worden: in een steunende omgeving

Vrijwilligerswerk beweegt mee met het leven. Aandacht voor iemands omstandigheden helpt voorkomen dat iemand overbelast raakt of noodgedwongen moet stoppen.

De rol van eigenaarschap

Eigenaarschap is een continu proces én het resultaat van succesvolle verbinding tussen vrijwilligers, organisatie en de context van het veranderende leven.

De essentie

De essentie is complex in haar eenvoud: verbinden.

Hoe simpel dat ook klinkt, in de praktijk blijkt het juist een van de meest uitdagende processen te zijn. Vaak hebben we het over verbinding in plaats van verbinden. Het eerste suggereert een eindpunt — een doel dat bereikt kan worden. Verbinden daarentegen is een actief proces dat alleen kan bestaan door het voortdurend te doen.

Leg je de nadruk op het einddoel of op het proces? Rosa (2019) beschrijft dat mensen eigenlijk geen einddoel nastreven als het gaat om verbinden; het gaat om de bewuste ervaring van in contact staan met anderen — dát levert zingeving op. Dit voortdurende proces van verbinden staat in onze huidige, op meetbaarheid en doelmatigheid gerichte samenleving onder druk. Vrijwillige inzet wordt steeds vaker ingezet als middel voor maatschappelijke vraagstukken, waardoor het risico ontstaat dat het instrumenteel wordt benaderd (De Gast & Wijnperle, 2025).

Wat de vrijwilliger zélf uit zijn of haar inzet haalt, wordt daardoor al snel gereduceerd tot iets meetbaars: je bent vrijwilliger, dus je hebt verbinding — doel bereikt. Maar zo eenvoudig is het niet. Verbinding verdient nuance en voortdurende aandacht.

Vrijwilligers doen in de interviews concrete uitspraken over hoe hun inzet verbinden mogelijk maakt. Zij laten zien dat het een actief proces is, dat zich afspeelt op verschillende niveaus of dimensies.

Dimensie 1: Zien dat het werkt:

“Weerkaatst plezier”

De meest zichtbare dimensie, en vaak de eerste die genoemd wordt, draait om het fijne gevoel van goed doen. Verbinden is hier vooral gericht op het contact met de doelgroep, de ontvangers van de vrijwillige inzet.

Het begrip “weerkaatst plezier” van Evelien Tonkens beschrijft dit treffend: het gaat om het plezier dat je zelf ervaart doordat iemand anders geholpen is, of doordat jouw bijdrage een ander plezier bezorgt (Tonkens, Van den Broeke & Hoijsink, 2009).

Vrijwilligers zeggen dingen als: “Het verschil kunnen maken voor iemand,” of “iets terugdoen voor de maatschappij.” Het gaat over geraakt worden door de lach van een deelnemer, de opluchting bij vertrek, of het samen genieten van een maaltijd. Dit is misschien wel de meest herkenbare motivatie waarom mensen vrijwilligerswerk doen én blijven doen — het genereert enorm veel energie.

Verbinden met de doelgroep

Hoewel “weerkaatst plezier” een sterke bron van motivatie is, staat het vaak onder druk van andere, minder zichtbare dimensies. Juist die indirecte lagen verdienen actieve aandacht en begeleiding.

Dimensie 2: Samen gedragen tussen vrijwilligers

Samenwerken

Vrijwilligers ervaren verbinden ook binnen de groep waar zij zelf deel van uitmaken. Hoewel “weerkaats plezier” vaak wordt genoemd als reden om te starten, is het juist de verbinding tussen vrijwilligers onderling die ervoor zorgt dat zij betrokken blijven bij de organisatie.

Deze vorm van verbinden uit zich in vriendschappen, saamhorigheid en samenwerking. Vrijwilligers vinden het prettig om taken te delen met gelijkgestemden — het samen dragen van verantwoordelijkheid.

Gezamenlijk enthousiasme

Dit samen dragen lijkt zijn basis te vinden in wat we hier noemen gezamenlijk enthousiasme: een gedeelde motivatie die vrijwilligers bindt en mobiliseert.

Zelfs in organisaties zonder expliciete gezamenlijke missie is dat enthousiasme voelbaar — bijvoorbeeld in het streven om iedereen zich welkom te laten voelen.

Willen of bereid zijn

Een sterk collectief kan risico's meebrengen voor individuele vrijheid.

Twee dilemma's keren terug in de verhalen van vrijwilligers:

1.

De behoefte om als individu gehoord en gezien te worden binnen de groep.

→ In hoeverre is er ruimte om een eigen mening te delen en serieus genomen te worden?

2.

De bereidheid om persoonlijke belangen soms ondergeschikt te maken aan het collectief. Risico van een sterk collectief is dat vrijwilligers onder groepsdruk over persoonlijke grenzen heen gaan -en dit niet benoemen.

→ De gezamenlijke missie vraagt soms taken die minder leuk zijn.

De balans tussen individuele en gezamenlijke belangen is fragiel. Vrijwilligers zijn vaak bereid iets extra's te doen, maar dat verschilt van willen doen. Beide vormen van motivatie zijn waardevol, maar het uitgangspunt verschilt.

Dimensie 2: Samen gedragen vanuit de organisatie

Weerkaats plezier beschermen

Vrijwilligers zijn duidelijk: zij willen zich gesteund voelen door de organisatie.

Professionals moeten hun ideeën serieus nemen en de middelen bieden om die ideeën uit te voeren. Wanneer het weerkaats plezier in gevaar komt, verliest de vrijwilliger vertrouwen in de organisatie en neemt de bereidheid om over eigen belangen heen te stappen sterk af.

De belangrijkste opdracht voor organisaties is dus om dat plezier te faciliteren en beschermen. Zodra het plezier verdwijnt, verdwijnt ook de verbinding.

Faciliteren van gemeenschapsvorming

Het lijkt vanzelfsprekend, maar aandacht hebben voor het proces van vrijwilligers als gemeenschap is wezenlijk anders dan vrijwilligers enkel inzetten voor een maatschappelijke opdracht. Vrijwilligers voelen het onmiddellijk wanneer hun inzet wordt geïstrumentaliseerd.

De Gast en Wijnperle (2025) beschrijven een nieuw perspectief: een ecologische manier van kijken naar vrijwillige inzet. Zij spreken over vrijwillige energie — ‘een permanent aanwezige kracht die op gang wordt gebracht en gehouden door aan te sluiten bij de behoeften van de vrijwilligersgemeenschap’. Vrijwilligers geven aan dat ze het prettig vinden wanneer de organisatie in hen gelooft en deze energie helpt benutten. Dat vraagt een houding van vertrouwen, luisteren en ruimte bieden.

Dimensie 3: Ouder worden in een steunende omgeving

Volhouden

Oudere vrijwilligers worden vaak getypeerd als loyaal en toegewijd. Zij investeren veel tijd en energie in hun werk en zijn daarmee betrouwbare krachten binnen elke organisatie. Toch verandert er in het ouder wordende leven veel: mantelzorg, verlies, gezondheid. Grote of plotselinge veranderingen kunnen ertoe leiden dat vrijwilligers hun inzet moeten herzien.

Uit de gesprekken komen twee uitersten naar voren:

1. vrijwilligers die door omstandigheden het werk niet meer aankunnen en noodgedwongen moeten stoppen;
2. vrijwilligers die koste wat kost willen doorgaan, ook als hun kracht afneemt.

Beide uitersten ondermijnen de zingeving. Gesprekken over haalbaarheid vinden vaak pas plaats op het moment als het te laat is. Vrijwilligers vrezen dat stoppen betekent dat ze de verbinding met de groep verliezen.

Daarom is het belangrijk om periodiek het gesprek aan te gaan over veranderende omstandigheden en mogelijkheden voor aanpassing van taken.

Over de eigen grenzen heen kijken

Dit doet de vraag rijzen in hoeverre vrijwillige inzet als onderdeel van het leven van de oudere vrijwilliger wordt gezien. Vrijwilligerswerk is een wezenlijk onderdeel van het leven van veel ouderen. Dat vraagt een visie waarbij vrijwillige inzet wordt gezien als deel van de levensreis van de vrijwilliger (De Gast & Wijnperle, 2025). Professionals geven aan dat ze hier graag meer over willen weten en worstelen met vragen als:

Hoe behouden we vrijwilligers zo lang mogelijk?
Wat hebben ze nodig om dit vol te houden?

Vrijwilligers beschrijven vaak een alles-of-niets dilemma: óf je doet het, óf je stopt. Er is nog weinig aandacht voor een tussenweg, waarin inzet flexibel kan worden aangepast aan persoonlijke situaties.

Ontkenning van het ouder worden

Opvallend is dat zowel ouderen zelf als professionals het onderwerp ouder worden vaak -onbewust- mijden. Dit sluit aan bij het beeld van ageïsme: het vermijden of ontkennen van ouderdom. Vaak is het dat ouderen zelf ook met dit beeld van ontkenning ouder worden door nadruk te leggen op jong blijven.

Vrijwilligers geven aan dat ze soms behoefte hebben aan vertraging, maar die wens staat onder druk van maatschappelijke verwachtingen of opdrachten. Het risico is dat de oudere vrijwilliger gelijk gesteld wordt aan jongere vrijwilligers, maar als grote voordeel dat ze meer tijd hebben en automatisch loyaal zijn. Zingeving vraagt juist erkenning van de fase van het leven waarin iemand zich bevindt.

De rol van eigenaarschap

De mate waarin ouderen vrijwilligers eigenaar³ mogen of kunnen zijn van hun inzet verschilt per organisatie, afhankelijk van de populatie vrijwilligers en de opdracht van de organisatie. Eigenaarschap werkt het best wanneer het relationeel is en niet uitsluitend instrumenteel wordt ingevuld. Net als verbinden is eigenaarschap een voortdurend proces. Het is geen einddoel dat, eenmaal bereikt, betekent dat vrijwilligers 'zo zingevend mogelijk' bezig zijn.

Uit de gesprekken blijkt dat eigenaarschap eerder een resultaat is van succesvolle verbinding op de verschillende niveaus die hierboven zijn beschreven. Wanneer aan de voorwaarden voor verbinding is voldaan, ontstaat ruimte om verantwoordelijkheid te nemen. Eigenaarschap is dus het gevolg van geslaagde samenwerking tussen vrijwilligers, organisatie en de context van het veranderende leven. Het zorgt ervoor dat men ervaart dat het ertoe doet wat men doet.

Een gemeenschap die eigenaarschap ontwikkelt, voelt gezamenlijk enthousiasme, vrijwilligers kijken over individuele belangen heen, en de organisatie heeft oog voor het individu zodat niemand verloren gaat en daarmee alsnog uitvalt. De mate waarin de gemeenschap eigenaarschap kan dragen is dus afhankelijk van de fase waarin de gemeenschap vrijwilligers zich bevindt en vraagt groepsondersteuning. De mate van eigenaarschap kan daarmee dienen als thermometer voor de volwassenheid van de vrijwilligersgemeenschap.

3. Definitie eigenaarschap: zie inleiding



Vrijwilliger centraal: Renso

Renso (68) doet vrijwilligerswerk bij SOL. Zijn voornaamste taak is het uitvoeren van huisbezoeken. Daarnaast staat hij, indien nodig, paraat voor andere werkzaamheden, zoals koffie schenken of helpen bij het opzetten van activiteiten.

Wat is voor jou het meest waardevolle van je vrijwillige inzet bij SOL?

Ik vind de huisbezoeken heel leuk om te doen. Ik vind het zelf erg leuk om bij mensen thuis langs te gaan, vooral om met mensen in gesprek te gaan. Zo kan ik samen met ze kijken of ze ergens ondersteuning bij nodig hebben en kan ik doorverwijzen als dat nodig is. Ik vind het mooi dat je dingen ziet en iets kan bereiken voor en met mensen.

Wat is voor jou belangrijk in contact met je medevrijwilligers?

Ik vind het echt belangrijk dat je op één lijn zit met de mensen met wie je samenwerkt. De personen die er zijn moeten over bereidheid beschikken. Het moet goed voelen. Ik heb bijvoorbeeld zelf mogen kiezen met wie ik samen huisbezoeken doe. En dan kies ik iemand van wie ik weet dat hij of zij dit ook echt graag doet. Dat is een fijn gevoel, omdat ik dan kan kiezen met het idee dat het een leuke, goede dag wordt, omdat we dat samen doen, en we dit allebei graag willen doen.

Wat vind je soms lastig in het contact met medevrijwilligers?

Ik vind het lastig als binnen de groep vrijwilligers de mate van interesse erg verschilt. Ik heb er moeite mee als iemand niet op zijn of haar plek zit. Ik ervaar soms dat door de participatiewet mensen móeten. Dat is zeker niet bij iedereen, maar bij sommige mensen wel het geval. Ik heb er last van als mensen het gevoel hebben dat ze gewoon aanwezig móeten zijn. Dat is echt een andere intentie waarmee iemand dan aanwezig is. En ik wil samenwerken met mensen die het vanuit hart en ziel doen.

Wat vind je belangrijk in contact met de organisatie?

Persoonlijk contact voor informatie binnen en buiten de organisatie. Zo denk ik dat het goed is als de organisatie (met toestemming) een klein beetje informatie kan verstrekken aan de groep vrijwilligers als er nieuwe mensen komen, zodat we weten wat er aan de hand is. Wat het startpunt is. Dan kan je de nieuwe situatie beter accepteren. Als je wat meer weet over elkaar, kan je een betere samenwerking nastreven. Maar ook denk ik dat de organisatie in persoonlijk contact naar de wijk beter kan uitdragen wat doen als vrijwilligers. Daar heeft de organisatie wel een taak.

Wat denk jij dat er nodig is om gedurende het ouder worden betrokken te blijven bij een organisatie?

Ik heb echt hart voor het vrijwilligerswerk. Om dit te blijven doen moet ik wel het gevoel hebben dat ik ook op mijn plek zit. Daar moeten ze ook wel rekening mee houden. Daar moeten ze oog voor hebben.



Wat moeten professionals vooral niet vergeten over vrijwilligers?

Sta altijd klaar voor elkaar. Want elk mens heeft het nodig, misschien zonder dat wij het weten.

Hoofdstuk 4

Organisatie in beeld: SWO Spijkenisse

Even voorstellen

Stichting Welzijn Ouderen Spijkenisse (SWO) is een welzijnsinstelling voor senioren uit Nissewaard die het als haar taak ziet om een actieve bijdrage te leveren aan de zelfredzaamheid, gezondheid en het welbevinden van senioren.

SWO werkt met zelfsturende vrijwilligersteam. Deze vrijwilligers organiseren en coördineren activiteiten - van wijkrestaurants tot financiële spreekuren - met ondersteuning van een beroepskracht.

Meer lezen? www.swospijkenisse.nl

SWO is expert in eigenaarschap.

De organisatie is gepokt en gemazeld als het gaat om zelfsturende vrijwilligersteams. De werkwijze en aanpak van SWO zijn op basis van dit project opgenomen in de Databank Effectieve sociale interventies van Movisie opgenomen. Wil je dit lezen en inzetten in jouw organisatie?

Ga naar **www.swospijkenisse.nl/handboek-zelfsturende-vrijwilligersteams**

Zien dat het werkt

Kenmerkend voor de vrijwilligers van SWO is de familiale band waarmee zij hun activiteiten organiseren en uitvoeren. "Je verbonden voelen met anderen", "samen een leuke dag hebben" en "mensen uit de buurt goed leren kennen" is voor veel vrijwilligers van grote waarde.

Deelnemen wordt deel uitmaken

Door de familiale sfeer bij SWO is de stap van deelnemer naar vrijwilliger snel gemaakt. Een groot deel van de huidige vrijwilligers was eerst zelf deelnemer. De drempel om vrijwilliger te zijn, wordt dan ook zo laag mogelijk gehouden.



"Iedereen mag hier een steentje bijdragen"
(R., directeur).

Bij SWO vervlechten het plezier van vrijwilligers en deelnemers zich met elkaar. Weerkaats plezier is het plezier dat je ervaart wanneer jouw inzet iemand anders plezier oplevert (Tonkens et al., 2009). Sterker nog: vrijwilligers beschrijven dat juist het creëren en uitdragen van deze familiale sfeer de belangrijkste bron van weerkaats plezier vormt.

Samen gedragen: vrijwilligers

De sterke onderlinge band tussen vrijwilligers ontstaat niet vanzelf. Het bouwen aan veiligheid en vertrouwen krijgt veel aandacht binnen de organisatie. SWO gebruikt eigenaarschap als methodische kapstok, zoals beschreven in haar handboek. Dit begrip vormt de rode draad binnen de aanpak en werkwijze van de organisatie.

Eigenaarschap als basis

SWO is daar heel duidelijk over: "Een groep vrijwilligers kan pas dan zelfsturend functioneren als de leden individueel en collectief eigenaarschap voelen over de activiteiten of diensten van het team" (G., vrijwilliger). SWO weet dat aan bepaalde voorwaarden moet worden voldaan om met eigenaarschap aan de slag te kunnen gaan.

We-helpen-elkaar-eruit-mentaliteit

Een belangrijk uitgangspunt voor het organiseren van eigenaarschap is het gevoel van 'erbij horen'. Elkaar steunen is een gezamenlijk gedragen principe. De combinatie van enthousiasme en saamhorigheid creëert onderlinge betrokkenheid en een sterk verantwoordelijkheidsgevoel onder vrijwilligers. Elkaar aanspreken op die verantwoordelijkheid is een belangrijke rol die de professional actief bij vrijwilligers neerlegt en die vrijwilligers ook daadwerkelijk oppakken.

Niet willen, wel bereid

Dat vrijwilligerswerk vrijwillig maar niet vrijblijvend is, wordt actief uitgedragen door zowel de organisatie als de vrijwilligers. Een belangrijke kanttekening die vrijwilligers maken, is het onderscheid tussen 'bereid zijn' om iets te doen en iets 'willen' doen. Door de sterke gemeenschap zijn vrijwilligers vaak en snel bereid taken op te pakken in het belang van het collectief, ook als dit niet in hun eigen belang is. "Niet alle taken zijn leuk. Eén van de uitdagingen van zelfsturende teams is dat ook die taken opgepakt moeten worden." (R., directeur).

Belangrijk is dat het oppakken van die minder leuke taken niet als vanzelfsprekend wordt gezien. In gesprek met SWO werden 'willen en bereid zijn' nog weleens als hetzelfde beschouwd. Transparantie over de verdeling van deze leuke en minder leuke taken is daarom essentieel. Hoe is de verdeling van de 'niet-leuke taken' tussen vrijwilligers? Zijn ze daar eerlijk over? En wat vraagt dit van de individuele vrijwilliger? En hoe weegt het persoonlijke belang op tegen het collectieve belang?

Deze spanning tussen 'bereid zijn en willen' moet worden erkend om oog te houden voor individuele behoeften binnen de collectieve belangen. Dat gaat niet vanzelf: het vraagt om voortdurende aandacht, omdat persoonlijke behoeften gemakkelijk ondergeschikt raken aan het collectieve belang.

Samen gedragen: de organisatie

SWO is zich ervan bewust dat er, ondanks alle kennis over het uitrollen van zelfsturende vrijwilligersteams, nog altijd veel valt te leren.

Wie schrijft, die blijft

SWO legt haar organisatie en aanpak van zelfsturende teams zorgvuldig vast in procedurebeschrijvingen. Zo streeft de organisatie streeft naar heldere communicatie en transparantie door doelen, processen en (vrijwilligers)taken uitvoerig te beschrijven.

We blijven altijd leren

Een misvatting is dat zelfsturende vrijwilligersteams geen begeleiding nodig hebben. “Er is niet zoiets als een zelfsturend team dat ‘af’ is en waar een beroepskracht geen aandacht meer aan hoeft te geven” (G., Vrijwilliger).

In elke fase van het groepsproces is passende aandacht van de beroepskracht nodig- soms intensiever, soms minder, maar altijd aanwezig.

SWO besteedt veel aandacht aan de wenperiode van nieuwe vrijwilligers. Daarna volgt de fase waarin de nieuwe vrijwilliger wordt ingebed en de groep de begeleiding overneemt. Volgens directeur Ron Janssen ligt hier “altijd veel stof voor reflectie, want een overgangsfase ligt in elke groep vrijwilligers anders”.

Hoe houdt je oog voor individuele behoeften binnen een collectief proces? Dat vraagt schepte van de professional. Ook voor professionals is dit een leerproces met vallen en opstaan, en vooral reflectie.

Ouder worden in een steunende omgeving

De gemeenschap van vrijwilligers van SWO biedt een sterke, steunende omgeving. Dit wordt door vrijwilligers gezien als een groot goed gedurende het ouder worden. SWO vervult daarmee een grote rol in het aangaan van diepgaande verbindingen. Toch speelt ook bij SWO de vraag in hoeverre er ruimte is om alle aspecten van het ouder worden bespreekbaar te maken.

Eigenaar van grenzen

SWO onderzoekt actief de vraag welke rol zij kan spelen bij veranderingen in het leven van ouder wordende vrijwilligers. Professionals geven aan dat ze graag met vrijwilligers praten over wat er in hun leven gebeurt en hoe SWO daarin kan meebewegen. Tegelijkertijd blijkt dat deze gesprekken vaak te laat plaatsvinden, pas wanneer de vrijwilliger niet anders meer kan doordat die fysieke en/of mentale belemmeringen ondervindt.

SWO kan eigenaarschap ook hier als uitgangspunt benutten: leren gezamenlijk en individueel eigenaar te zijn van taken, maar óók van grenzen. Mogelijk kan deze kant van eigenaarschap nog verder uitwerkt worden.

Reflectieve vragen

In hoeverre is weerkaatst plezier gericht op de band van vrijwilligers onderling?

Hoe ziet eigenaarschap van vrijwilligers er binnen jouw organisatie uit? Waar ligt jullie focus, en waar kan die worden aangescherpt?

Welke ruimte krijgen persoonlijke behoeften binnen een collectief belang, en hoe bespreken jullie die met vrijwilligers? Waar kan dat anders?

Is een vrijwilliger eigenaar van grenzen? Hoe kan jouw organisatie zorgen dat vrijwilligers zoveel mogelijk eigenaarschap over hun grenzen ervaren?

Welke rol spelen deze grenzen bij het ouder worden?



Foto: SWO Spijkenisse

Vrijwilliger centraal: Cor

Cor (81), vrijwilliger bij de ontmoetingskerk Dordrecht, is al lange tijd betrokken bij de gemeenschap als contactpersoon voor huisbezoeken. Hij is ouderling, hulpkoster, en ondersteunt tegenwoordig ook bij het open huis van de kerk.

Wat is voor jou het meest waardevolle van je vrijwillige inzet bij de ontmoetingskerk?

Het mooiste is als mensen het gevoel hebben dat ze gehoord en gezien worden, en dat ze daar in ieder geval bij geholpen zijn. En dat gaat dan om iedereen die betrokken is.

Wat is voor jou belangrijk in contact met je medevrijwilligers?

Dat men elkaar ziet, en dat men respect heeft voor iedereen die betrokken is. Dat we allemaal voor hetzelfde staan, maar dat we ook oog hebben voor dat iedereen anders is. Of iemand heel veel of heel weinig doet is eigenlijk minder belangrijk. Dat is niet de zaak. Het gaat om het teamgevoel, waardoor je eigenlijk blindelings op elkaar kunt vertrouwen.

Wat vind je soms lastig in het contact met medevrijwilligers?

Ik ervaar eigenlijk geen lastige dingen in samenwerking met de vrijwilligers bij de ontmoetingskerk. Natuurlijk is er soms wel wat irritatie als even niet duidelijk is bij wie een taak hoort, of dat ik denk: Tja. Dat had je zelf ook wel even kunnen oppakken. Wat ik belangrijk vind is dat je altijd vervolg geeft aan dingen die je opmerkt. Ik weet ook niet alles, dus reflecteren en zoeken naar een passend vervolg is heel belangrijk.

Wat denk jij dat er nodig is om gedurende het ouder worden betrokken te blijven bij een organisatie?

Ja, het leven verandert. Ik heb bijvoorbeeld ook de zorg over mijn vrouw die langzamerhand wat meer begint te vergeten. Dus ik zorg nu dat allebei de elementen (zorg thuis en vrijwillige inzet) voldoende aandacht van mij krijgen. Maar dat betekent wel dat ik meer tijd moet investeren om te zorgen dat mijn vrouw niets te kort komt. Ik geef dit bij de ontmoetingskerk wel aan, en daar wordt rekening mee gehouden. Daarmee weet iedereen dat dit iets is wat in de toekomst meer tijd en aandacht gaat vragen.



Wat moeten professionals vooral niet vergeten over vrijwilligers?

Ik zie in deze tijd weer jonge mensen binnenkomen en daar ben ik heel blij mee. En ik geef ze ook heel vaak complimentjes. Laten we de nieuwe generatie en haar inzet vieren en koesteren. Het is belangrijk dat zij zich ook gezien voelen.

Hoofdstuk 5

Organisatie in beeld: De ontmoetingskerk Dordrecht

Even voorstellen

De Ontmoetingskerk Dordrecht is een kerkgemeenschap waar ontmoeting centraal staat. Het is een moderne protestantse gemeenschap, gelegen in de wijk Sterrenburg in Dordrecht, die zich richt op ontmoeting, verbinding en spiritualiteit en ruimte biedt voor vieringen, gemeenschapsactiviteiten en persoonlijke bezinning.

Naast de wekelijkse diensten organiseert de Ontmoetingskerk diverse sociale en culturele activiteiten, zoals lezingen, muziekoptredens en jeugdprogramma's.

De kerk streeft naar betrokkenheid bij de lokale gemeenschap en ondersteunt mensen in verschillende levensfasen. Zij staat bekend om haar inzet voor inclusiviteit en het aanpakken van maatschappelijke vraagstukken.

Meer lezen? www.ontmoetingskerk-dordrecht.nl

In gesprekken met de vrijwilligers van de kerk kwamen de thema's gelijkwaardigheid en wederkerigheid herhaaldelijk naar voren. De gemeenschap bestaat uit mensen met verschillende achtergronden, visies en behoeften, maar streeft naar een cultuur waarin iedere stem gehoord wordt. Hoe krijgt dit streven concreet vorm binnen het groepsproces van de Ontmoetingskerk, en welke plaats nemen individuele perspectieven daarin in?

Zien dat het werkt

Iets groters

Een belangrijk gespreksonderwerp met de vrijwilligers van de Ontmoetingskerk is de individuele én gezamenlijke geloofsbeleving de grote motor achter hun inzet.

Vrijwilligers vertellen dat betrokken zijn bij de Ontmoetingskerk, bijdraagt aan hun persoonlijke geloofsbeleving. Ze ervaren plezier aan het vrijwilligerswerk omdat ze anderen blij kunnen maken. Daarnaast zien ze hun inzet als een manier om bij te dragen aan de samenleving — om “een steentje bij te dragen” of “iets terug te geven” wat een belangrijke manier is om vorm te geven aan hun geloofsbeleving. Vrijwilligers beschrijven dat hun inzet niet alleen voldoening geeft, maar ook bijdraagt aan een groter geheel, een gezamenlijke missie.

Iedereen is welkom

De Ontmoetingskerk wil ook mensen van buiten de gemeenschap bereiken. Dit doet ze door activiteiten in de wijk te organiseren — niet om mensen te overtuigen van een geloofskeuze, maar om verbinding te creëren.

Deze activiteiten geven vrijwilligers energie en plezier. Wederkerigheid staat hierbij centraal: iedereen die iets komt halen of deelnemen, brengt ook iets mee — een nieuw idee, een vraag, gezelschap of een glimlach.



*“Of iemand veel of weinig doet, is eigenlijk minder belangrijk. Iedereen die betrokken is, op welke manier dan ook, is van waarde voor de gemeenschap.”
(C., vrijwilliger)*

Samen gedragen: de vrijwilligers

Actief vertragen

Een groot voordeel van het zijn van een religieuze gemeenschap is dat geloof een heel duidelijke gezamenlijke stip aan de horizon biedt. Het geloof verbindt, motiveert en wordt binnen deze gemeenschap regelmatig besproken. “We zien elkaar al op zondag, en dat maakt dat we ons intrinsiek zeer sterk verbonden voelen aan elkaar”, aldus M. (bestuurslid).

Deze gewoonte van bewust stilstaan is diep verweven in de cultuur van de Ontmoetingskerk. Vrijwilligers geven aan dat ze de voorpret en napret van activiteiten even waardevol vinden als de activiteiten zelf. Het gezamenlijk tijd nemen voor voorbereiding, uitvoering én afronding vormt volgens hen de basis van een goede onderlinge samenwerking.

Zo doen we dat gewoon

De kerkgemeenschap kent veel vrijwilligers die al vele jaren actief zijn. Activiteiten worden vaak al lange tijd door dezelfde mensen georganiseerd. Door de lange betrokkenheid, ervaring en de ruimte voor vertraging en reflectie loopt het organiseren van activiteiten als een geoliede machine. Taken en rollen zijn helder. Enerzijds functioneren de vrijwilligers daardoor als zelfsturende teams, anderzijds is er door de jaren heen ook een zekere, soms onuitgesproken, hiërarchie ontstaan.

In de loop van de jaren is er een werkwijze ontwikkeld, zonder formele afspraken. “Zo gaat dat gewoon hier,” is een veelgehoorde uitspraak. Vrijwilligers hebben daar veel respect voor, maar erkennen ook dat het daardoor soms erg lastig wordt om veranderingen door te voeren. De onderlinge gunfactor voorkomt vaak dat zaken vastlopen, maar dat gebeurt niet altijd vanzelf.

Samen gedragen: de organisatie

In een organisatie waar vrijwilligers vanuit eigenaarschap zelfstandig activiteiten organiseren, ligt voor het kerkbestuur de uitdaging om goed af te wegen welke rol zij daarin speelt.

(in)formele hiërarchie

De gun-factor is vaak helpend om spanningen te voorkomen, maar niet altijd afdoende. Wanneerrijvingen niet vanzelf worden opgelost, neemt het kerkbestuur een activerende rol.

Zo gaven vrijwilligers als voorbeeld dat het bestuur hen eens vroeg om de aanpak van een activiteit te verantwoorden. Dat zorgde voor weerstand en werd ervaren als een breuk in vertrouwen. Tegelijkertijd maakte dit voorval duidelijk dat transparantie over aanpak, taakverdeling en rollen gevoelig ligt, en dus bespreekbaar moet blijven.

Tijdens gesprekken met andere organisaties werd duidelijk dat naast transparantie ook het inzichtelijk maken van (in)formele hiërarchie waardevol is. Vrijwilligers geven aan dat het actief bespreken van die hiërarchie — en het vastleggen van procedures — kan helpen om spanningen te voorkomen. Daarbij hebben zij de steun van het kerkbestuur nodig.

Ouder worden in een steunende omgeving

Hoewel vertragen structureel onderdeel is van deze vrijwilligersgemeenschap, worstelen ook hier vrijwilligers met de vraag hoe zij in het ouder wordende leven kunnen en mogen vertragen.

Een lijntje

Doordat veel vrijwilligers al jarenlang betrokken zijn bij de Ontmoetingskerk, voelen ze zich sterk verantwoordelijk voor hun inzet. Ze willen dit zo lang mogelijk blijven doen en stellen het moment waarop ze hun taken moeten neerleggen vaak uit. Hoewel vertragen onderdeel is van de cultuur, geven zowel vrijwilligers als bestuursleden aan dat het gesprek over vertragen in het ouder worden meer aandacht verdient.

Een voordeel van de Ontmoetingskerk is dat oudere vrijwilligers die hun taken niet meer kunnen uitvoeren, toch verbonden blijven met de gemeenschap — bijvoorbeeld via de kerkdiensten. Het bestuur ziet echter ook dat dit aspect van veranderende betrokkenheid meer aandacht mag krijgen. De vraag hoe de reis van de ouder wordende vrijwilliger met aandacht kan worden vormgegeven, staat de komende tijd hoog op de agenda.

Reflectieve vragen die we van de ontmoetingskerk leren:

Welke grotere missie of welk ideaal drijft je vrijwilligers, en in hoeverre draagt hun inzet bij aan die wens? Wat is bij jullie het gezamenlijk enthousiasme?

Krijgen vrijwilligers de tijd om te vertragen bij voorbereiding, uitvoering en evaluatie?

In hoeverre is er onder vrijwilligers sprake van een onderlinge gun-factor, en hoe kan die versterkt worden?

Hoe zichtbaar is de (in)formele hiërarchie, en hoe verhoudt deze zich tot eventuele onderlinge spanningen?

In hoeverre blijft er een lijn, ofwel contact, met de vrijwilliger als hij of zij geen vrijwillige inzet meer doet, en hoe geef je die verbinding vorm?



Vrijwilliger centraal: Marianne

Marianne (58) doet vrijwilligerswerk bij wmo radar. Ze runt daar met liefde een kledingbeurs voor mensen die weinig te besteden hebben.

Wat is voor jou het meest waardevolle van je vrijwillige inzet bij wmo radar?

Ik vind het heel mooi als ik mensen tevreden of gelukkig zie weggaan - dat ze er iets aan hebben. Dat geeft mij een oprecht gevoel van voldoening. Daar doe ik het voor. Het doet me goed als ik voor iemand een klein verschil kan maken.

Wat is voor jou belangrijk in contact met je medevrijwilligers?

Ik vind het echt heel belangrijk dat we zoveel mogelijk op één lijn zitten. Daarvoor is aandacht voor goede communicatie nodig. Zo krijg ik het gevoel dat we een team zijn dat samenwerkt aan iets. En dat vind ik belangrijk om te voelen. Wat ik fijn vind is als er een soort vriendschappelijk gevoel ontstaat. Vriendschappelijkheid is voor mij echt heel belangrijk en waardevol.

Wat vind je soms lastig in het contact met medevrijwilligers?

Ik vind mezelf een heel makkelijk mens in contact. Ik ga ook heel makkelijk mee in dingen. Soms te makkelijk. Dan ga ik mee met wat anderen vinden of wat anderen doen. Dus soms moet ik daar wel echt goed op letten. Maar dat vind ik wel soms lastig. Het is dus wel fijn als we elkaar een beetje kennen, zodat we daar rekening mee kunnen houden.

Wat vind je belangrijk in contact met de organisatie?

Ik vind het belangrijk dat ik echt het gevoel heb dat ik bij de organisatie terecht kan. Ik voel me persoonlijk echt heel prettig bij Jelena (vrijwilligerscoördinator). Ik ga naar haar toe om te praten als er iets is, of als ik iets wil vragen of niet begrijp. En wat ik dan echt wel heel fijn vind aan Jelena als persoon, is dat zij bereid is om met mij mee te denken. Ze stelt mij vragen, maar kan ook denken in oplossingen. En dat is soms heel prettig. Als iemand in communicatie ook oplossingen kan geven voor dingen. Daarmee is vertrouwen in mensen van de organisatie echt belangrijk. Ik vind me gesteund voelen echt essentieel.

Wat denk jij dat er nodig is om gedurende het ouder worden betrokken te blijven bij een organisatie?

Oh. Daar heb ik eerlijk gezegd eigenlijk nog niet bij stilgestaan. Ik wil eigenlijk vooral gewoon blijven doen wat ik doe, en dat dan zo lang mogelijk. Ik denk dat het vooral erg belangrijk is dat ik goed blijf aangeven wat voor mij belangrijk is.



Wat moeten professionals vooral niet vergeten over vrijwilligers?

Actief meekijken en meedenken in oplossingen is echt van hele grote waarde. Dat is voor mij van belang om te kunnen blijven doen wat ik doe.

Hoofdstuk 6

Organisatie in beeld: WMO radar

Even voorstellen

Wmo radar is een welzijnsorganisatie in Rotterdam, die middels verschillende opdrachten werkt in en met de buurt. De organisatie is zo laagdrempelig mogelijk en richt zich op het opbouwen van een samenleving waarin iedereen meetelt. Het inzetten van vrijwilligers is een prominent onderdeel van hun opdracht. Ze zijn net zo divers als de wijken waarin ze actief zijn - qua leeftijd, culturele achtergrond en opleidingsniveau. Een deel van de vrijwilligers was eerst deelnemer en is daarna vrijwilliger geworden. Een ander deel van de vrijwilligers komt vanuit de Gemeente Rotterdam en het UWV.

Het verdiepende gesprek aan de hand van het Raamwerk vond plaats bij het huis van de wijk Millinxburghuis. De onderstaande bevindingen hebben dan ook betrekking op deze locatie.

Meer lezen over wat wmo radar doet? www.wmoradar.nl

Wmo radar is onderdeel van de buurt en richt zich op het ondersteunen van iedereen in de wijk – ook ouderen. Hoewel wmo radar een organisatie is met veel verschillende vrijwilligers en activiteiten, weet zij al deze groepen succesvol met elkaar te verbinden.

Zien dat het werkt

De vrijwilligers weten als geen ander dat veel wijkbewoners het niet makkelijk hebben. Deelnemers willen niet alleen steun, maar hebben het ook echt hard nodig. Veel vrijwilligers herkennen de situatie van bewoners of hebben soortgelijke ervaringen. Dat zorgt voor een sterke onderlinge verbondenheid.

Kleine moeite, groot verschil

Vrijwilligers beschrijven de impact van hun werk als het meest zingevende aspect van hun inzet. Juist door eigen ervaringen weten ze hoeveel verschil hun steun kan uitmaken voor de kwaliteit van leven van de bewoners. Daarnaast dragen hun activiteiten zichtbaar bij aan het samenleven in de wijk. Ze bieden bewoners niet alleen steun, maar ook een plek om te lachen, elkaar te ontmoeten en te ontspannen.

Vrijwilligers krijgen bij wmo radar ruimte om hun ideeën uit te voeren en hun werk zelf vorm te geven: “Ik weet hoe het is om in armoede te leven met kinderen, dus ik liep al langere tijd met het idee om een kledingbank te beginnen, en hier kan dat” (M., vrijwilliger).

Gedragen door de vrijwilligers

Een kenmerk van wmo radar is de grote diversiteit onder deelnemers en vrijwilliger. De locatie Millinxburghuis is bekend en wordt goed bezocht door diverse wijkbewoners, waardoor veel verschillende nationaliteiten bij wmo radar betrokken zijn.

De toon is gezet

De huidige open en warme cultuur van de vrijwilligersgroep is mede te danken aan de basis die in het verleden is gelegd. Een sociaal-cultureel werker — tevens wijkbewoner — heeft destijds samen met enkele vrijwilligers normen opgesteld die nog steeds leidend zijn: zorg voor elkaar, omkijken naar de ander, elkaar enthousiasmeren en goed samenwerken met professionals. Deze waarden worden tot op de dag van vandaag actief uitgedragen en gereproduceerd door vrijwilligers. Zij weten dat door de diversiteit misverstanden en onbegrip snel kunnen ontstaan, en doen hun best die te voorkomen.

Oversteken

Om verbinding tussen groepen te behouden, stimuleert wmo radar dat vrijwilligers van verschillende activiteiten met elkaar meedraaien, 'over te laten steken'. Daarnaast organiseert wmo radar gedeelde momenten, zoals gezamenlijke maaltijden en vieringen -, als een Iftar, Pasen of Kerst. Via deze activiteiten leren bezoekers elkaar en elkaars cultuur in dit Huis van de Wijk kennen. "Het voelt voor veel mensen toch als thuis" (V., vrijwilligerscoördinator).

Gedragen door de organisatie

De professionals van wmo radar zijn zich bewust van de geschiedenis van de locatie. Zowel het gebouw als de vrijwilligers waren al 'gevestigd', lang voordat wmo radar haar intrede deed. Drie jaar geleden nam de organisatie het beheer van het Milinixparkhuis over van een andere partij, inclusief de vrijwilligers en activiteiten die er al jaren waren.

Geduld is een schone zaak

Bij de overgang koos de nieuwe sociaal beheerder bewust voor een rustige aanpak. Hij erkende het belang van de bestaande basis en nam de tijd om de vrijwilligers te leren kennen. "Langzaam konden we op die manier uiteindelijk toch ook de vrijwilligers kennis laten maken met een aantal nieuwe kaders vanuit wmo radar. Geduld is zo belangrijk in dit proces" (M., sociaal beheerder). Een dienende houding en geduld om te ontdekken welke zelfsturende kwaliteiten de groep al heeft, bleken cruciaal om aan vertrouwen te werken. Vrijwilligers gaven aan dat een professional al snel autoritair kan overkomen en snel weerstand kan oproepen. Bij andere Huizen van de wijk binnen wmo radar leidde een te snelle overgang er zelfs toe dat vrijwilligers afhaakten.

Open vs. looien-deur

Openstaan om mee te willen denken is volgens professionals van wmo radar essentieel. De locatie en de energie in de wijk nodigen daartoe uit: er heerst een ja-mentaliteit. Tegelijkertijd is het gezamenlijk grenzen stellen en bewaken van grenzen minstens zo belangrijk. Het creëert veiligheid. "We hebben een open-deur, geen looien-deur-mentaliteit." (M., sociaal beheerder). Bij nee zeggen, zoekt wmo radar altijd naar wat wel kan. De organisatie werkt bovendien intensief samen met andere partijen in de wijk, en kijkt waar mogelijk, ook over de eigen grenzen heen.





Ouder worden in een steunende omgeving

Voorafgaand aan het project dachten professionals dat vrijwilligers het vervelend zouden vinden om als 'ouder' bestempeld te worden. Tijdens dit project bleek echter dat vrijwilligers het juist fijn vinden om over ouder worden in gesprek te gaan. "Wmo radar had eerder geen aparte aandacht voor de oudere vrijwilliger. De ouder wordende vrijwilliger draait gewoon mee" (V., vrijwilligerscoördinator). Door dit project voert wmo radar nu ontwikkelgesprekken met alle vrijwilligers in. Aandacht voor het proces van de vrijwilliger staat hierbij centraal. "Nu is dit voor alle vrijwilligers interessant, ongeacht hun leeftijd" (J., vrijwilligerscoördinator), maar bij de oudere vrijwilligers gaat meer aandacht naar ervaringen en belastbaarheid". Hiermee kan een eerste stap worden gezet in het actief stilgestaan bij het proces van de ouder wordende vrijwilliger.

De diversiteit onder vrijwilligers zorgt bovendien voor verschillende visies op ouder worden. Dit biedt boeiende en leerzame ingangen om het gesprek over ouder worden aan te gaan. Hoe kijken verschillende culturen tegen ouder worden aan? Juist door die diversiteit is er een grote rijkdom aan kennis en ervaring aanwezig op dit gebied.

Reflectieve vragen:

Welke rol speelt de geschiedenis van jouw organisatie of groep in de huidige cultuur van vrijwilligers? Welke normen moeten worden bijgesteld?

Waar ligt jouw autoriteit in de aansturing van vrijwilligers? Hoe verhoudt zich dat tot de zelfsturing? Waar kan je (nog) minder sturen zodat de vrijwilligers meer zelfsturing kunnen pakken?

Waar kun je geduldiger zijn in het werken met vrijwilligers?

Welke plek heeft diversiteit binnen jouw vrijwilligersgroep? Hoe en waar kun je die vergroten? Hoe kan diversiteit een ingang bieden om het gesprek over ouder worden te voeren?

Vrijwilliger centraal: Cor

Cor (72), vrijwilliger bij Genero, richt zich onder andere op het coördineren van onderwijsparticipatie. Daarmee bezoekt hij diverse onderwijsinstellingen, heeft hij een netwerk aan contacten opgebouwd en onderhoudt hij veel contact met studenten.

Wat is voor jou het meest waardevolle van je vrijwillige inzet bij Genero?

Dat je ertoe doet. Je geeft ouderen een stem in een wereld die vooral óver ouderen praat. Onze lijfspreuk is dan ook: “je mag van alles van senioren vinden, maar nooit zonder ons.” Je merkt dat, in mijn geval dus bijvoorbeeld met studenten, ze er echt wat van opsteken en dat ogen open gaan op het moment dat je mét ouderen praat. Zo draag ik bij aan een genuanceerder beeld over ouder worden.

Wat is voor jou belangrijk in contact met je medevrijwilligers?

De gezamenlijkheid. Het leuke aan vrijwilligerswerk bij Genero vind ik dat we door de brede schakering van ouderen regelmatig in wisselende samenstellingen werken. Zo kan je van elkaar leren en geïnspireerd raken, want de ene oudere is de andere niet. Een leven lang leren, met en van elkaar.

Wat vind je soms lastig in het contact met medevrijwilligers?

Het is en blijft natuurlijk vrijwillig. En kwaliteiten verschillen. Dat sluit natuurlijk niet altijd op elkaar aan. Om dan op vrijwillige basis gezamenlijkheid te vinden en op één lijn te liggen is soms een zoektocht. Hoe leg je een taak of opdracht uit, zonder elkaar te verliezen?

Wat vind je belangrijk in contact met de organisatie?

Wij merken dat onze organisatie, en de transitie waarin we zitten, toch echt een vorm van professionele aansturing vraagt. We zijn al een eind gekomen, maar voor sommige beslissingen zijn we er inmiddels achter dat het vrijwel onmogelijk is om nog zonder goede professionele ondersteuning te doen.

Wat denk jij dat er nodig is om gedurende het ouder worden betrokken te blijven bij een organisatie?

Schuiven met verantwoordelijkheden. Hoe kan je het zodanig inrichten dat je bij kan blijven? Ik ben nu als enige verantwoordelijk voor de coördinatie van onderwijsparticipatie. Dat blijf ik niet eindeloos doen. Tenminste niet als enige. Dus een flexibele taakverdeling is belangrijk, zodat het voor iedereen makkelijker te behappen blijft.



Wat moeten professionals vooral niet vergeten over vrijwilligers?

Mensen moeten zich realiseren dat wanneer je 67 bent, je met het krijgen van je pensioen je niet je verstand inlevert. Dus maak daar gebruik van.

Hoofdstuk 7

Organisatie in beeld: Moestuin en Stadsland- bouwkas

Even voorstellen

De aangesloten organisatie bestaat uit twee verenigingen:

De Rijke Sterrentuin

De moestuinvereniging de Rijke Sterrentuin is een burgerinitiatief uit 2012, waarbij een groep actieve bewoners van de wijk Sterrenburg in Dordrecht een voormalige schooltuin heeft getransformeerd tot een plek voor biologische landbouw.

Meer lezen? www.derijkesterrentuin.nl

Stadslandbouwkas De Oude Beer

De stadslandbouwkas De Oude beer wil bijdragen aan de overgang naar regionale, of eigen voedselvoorziening. Inmiddels is het project een groot succes. Met een groep van 70 vrijwilligers verbouwen ze groenten en kruiden in overeenstemming met de natuurlijke balans tussen mens en natuur. Recent is het project verhuisd naar de huidige locatie van ruim 5 hectare groot.

Meer lezen? www.oudebeer.nl

De moestuinvereniging is een plek waar de vrijwilliger - letterlijke en symbolisch - stilstaan bij de natuur, bij zichzelf en bij elkaar. Vrijwilligers houden zich hier bezig met de meest basale vraagstukken in het leven: Hoe laat ik iets groeien? Welke zorg heeft het nodig? Hoe moet ik dit loslaten? Wat als iets mislukt of doodgaat? De kracht van symboliek om gesprekken over het leven te starten en te blijven voeren, is hier zichtbaar.

Zien dat het werk

In gesprekken met de vrijwilliger van de moestuinvereniging komt plezier op verschillende manieren naar voren. Enerzijds ervaren de vrijwilligers veel voldoening en plezier bij het zien groeien van planten, het oogsten van producten en het mogen bijdragen aan dit proces. Het weerkaatste plezier wordt ervaren in het zien groeien en bloeien - het letterlijk oogsten van wat je zaait.

Daarnaast heeft dit ook een gezamenlijk element. Mensen komen samen om nieuwe, soms onbekende gewassen verbouwen- vaak afkomstig uit andere delen van de wereld. Vrijwilligers leren hierdoor van elkaar en inspireren elkaar.

Samen gedragen door vrijwilligers

Hoewel de meeste vrijwilligers al aardig wat kennis hebben van tuinieren, verschilt de mate van ervaring.

Wees nieuwsgierig

Elke vrijwilliger heeft een eigen stukje grond. In theorie zou dat kunnen leiden tot versnippering van verantwoordelijkheid, maar opvallend genoeg voelen de vrijwilligers zich verantwoordelijk voor het hele terrein. Het land wordt gezamenlijk onderhouden en het gereedschap gedeeld.

Vrijwilligers geven aan dat goed zorgen voor de omgeving ook betekent dat je goed voor jezelf zorgt — een boodschap die actief onderling én naar nieuwe leden wordt uitgedragen.

Nieuwsgierigheid en interesse in elkaar vormen belangrijke uitgangspunten. Het uitwisselen van kennis over gewassen is hier bij uitstek voorbeeld van. Daarbij wordt specifiek genoemd dat dit leeftijdsgrenzen overstijgt: jong en oud leren van elkaar. Dit draagt bij aan gemakkelijk contact tussen mensen van verschillende achtergronden en leeftijden — kennis wordt over en weer gedeeld.

Samen gedragen door de organisatie

De stadslandbouwkas moest door omstandigheden noodgedwongen verhuizen – een spannende periode voor de vrijwilligers, want het voortbestaan stond op het spel. Dit leidde tot spanningen binnen de vrijwilligersgemeenschap, met name op financieel gebied. Hoewel er uiteindelijk een prachtige plek voor is vrijgekomen, is dit proces niet vlekkeloos verlopen.

Met elkaar of langs elkaar

Vrijwilligers vertellen dat er twee kampen in de gemeenschap ontstonden toen de financiële haalbaarheid ter discussie stond: “kamp idealist en kamp realist”, aldus A. (vrijwilliger). Tijdens dit proces werd duidelijk dat een zo volledig en helder mogelijke informatievoorziening cruciaal is. “Het bespreekbaar maken van opgaven en klussen vraagt vooral heldere beschrijvingen”, zegt A.

In een platte organisatiestructuur worden beslissingen in samenspraak genomen. Een risico hiervan is dat er ruis ontstaat doordat er veel verschillende visies bestaan over één vraagstuk.

Vrijwilligers vertellen dat de gemeenschap twee belangrijke lessen heeft geleerd in deze turbulente periode:

1. Informatie van vrijwilligers moet zo goed mogelijk worden opgevangen — ieders input telt. Daarvoor is het nodig om goed te begrijpen wat iemand bedoelt.
2. Er moet zorgvuldig worden nagedacht over welke informatie noodzakelijk is om te delen en hoe dat het best kan gebeuren.

De ruis die ontstaat door verkeerde interpretatie of onduidelijke communicatie moet niet worden onderschat. “Communicatie is al snel: zo dicht mogelijk langs elkaar heen praten,” aldus A. (vrijwilliger).

Ouder worden in een steunende omgeving

De kracht van deze vrijwilligersgemeenschap ligt in het benutten van de symboliek die hen wordt geboden door het in contact te staan met de natuur.

Een cadeau van de natuur

Vrijwilligers gebruiken deze symboliek als aanleiding om over het leven te praten. Thema's als vergankelijkheid en verandering worden actief besproken door middel van de symboliek van gewassen, maar ook door de gemeenschappelijke ruimte symbolisch in te richten.

Een bijzonder voorbeeld is Johans tuintje — een deel van de tuin dat is gewijd aan een overleden vrijwilliger. Deze plek biedt ruimte voor gesprekken over het leven, de invulling ervan, rouw en verlies. Tevens verbindt de plek doordat vrijwilligers gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het onderhoud.

Wat we in dit project leren, is dat symboliek helpt om ruimte te creëren voor reflectie en vertraging — zowel individueel als gezamenlijk. Het maakt persoonlijke en existentiële zingeving concreter en versterkt de verbinding tussen mensen.

Reflectievragen

Hoe verloopt het beslissingsproces bij jullie organisatie? Wie worden gehoord, en welke rol spelen de meningen van vrijwilligers daarin? Hoe kan je (nog) beter zorgen dat iedereen zich gehoord en gezien voelt?

Hoe verloopt informatievoorziening binnen jullie vrijwilligersgroep? Kan dit beter, en hoe? Wat zou dat de gemeenschap opleveren?

In hoeverre vieren vrijwilligers successen van andere vrijwilligers?

Welke rol speelt symboliek binnen jullie vrijwilligersgemeenschap? Zijn er activiteiten waarin de symboliek van het leven of ouder worden zichtbaar is?

Waar kun je symboliek inzetten om gesprekken te voeren of verbinding te creëren?



Foto: moestuin en stadsland-bouwkas

Vrijwilliger centraal: Karin

Karin (55) is vrijwilliger bij de ontmoetingskerk Dordrecht, zij maakt deel uit van de kerkenraad en is voorzitter van de taakgroep Pastoraat.

Wat is voor jou het meest waardevolle van je vrijwillige inzet bij de ontmoetingskerk?

Er zit voor mij natuurlijk een diepere betekenis achter: het geloof. Het zowel in contact staan met mijn geloof, maar ook met een inclusieve gemeenschap is voor mij heel belangrijk. Ik ben trots dat ik deel mag zijn van een kerk waarbij iedereen zichzelf mag zijn.

Wat is voor jou belangrijk in contact met je medevrijwilligers?

Gelijkwaardigheid. We doen het met elkaar, en zo zit ik ook echt in mijn vrijwillige inzet. Ik probeer in harmonie goed met elkaar praten en dan pas een besluit te nemen. Ik denk dat er veel respect is voor elkaar. Daarbij zijn alle vrijwilligers van belang. We hebben heel veel actieve vrijwilligers, en daar mogen we echt trots op zijn. Dat gevoel van samen is echt heel prettig, en we vinden het belangrijk dat iedereen dat gevoel van samen ervaart.

Wat vind je soms lastig in het contact met medevrijwilligers?

In alle vrijwilligersgroepen is wel eens gedoe, ook bij onze vrijwilligers. Soms is er een visieverschil. Persoonlijk heb ik daar niet zoveel moeite mee, maar soms wordt het lastig als ik vanuit mijn rol binnen de kerk de kaders van de organisatie dien aan te houden. Dit wrijft soms. Soms botsen mijn persoonlijke openheid en afgesproken kaders vanuit de organisatie met elkaar.

Wat vind je belangrijk in contact met de organisatie?

Ik zie altijd wel de uitdaging in het zoeken hoe we het samen kunnen doen. Er zijn ook leden die soms dingen erg ingewikkeld vinden of soms wat stiller zijn. Anderen zijn juist weer veel directer en aanwezig. Ik vind het belangrijk dat iedereen zijn of haar visie kan delen. Dat iedereen de gelegenheid krijgt er iets van te vinden. Ik sta daar actief bij stil, maar niet iedereen is zich daar even bewust van.

Wat denk jij dat er nodig is om gedurende het ouder worden betrokken te blijven bij een organisatie?

Actief mensen blijven betrekken als ze dat om een of andere reden niet (meer) kunnen. Ik ben zelf door omstandigheden ook een periode wat minder aanwezig geweest, en ik merkte toch dat ik wat afdreef. De gemeenschap kwam elke keer bij mij terug op de lijn, en er is zelfs een functie voor mij gecreëerd toen ik weer kon bijdragen. Maar dit gebeurt niet structureel. Misschien kunnen wij dat nog wel wat versterken. Het blijven betrekken van mensen. Op voorwaarde dat ze dat prettig vinden natuurlijk.



Wat moeten professionals vooral niet vergeten over vrijwilligers?

Dat we respect moeten hebben voor ieders bijdrage, groot of klein. Ieders aandeel is van waarde. En dat moet gezien worden.

Hoofdstuk 8

Organisatie in beeld: SOL Netwerk

Even voorstellen

SOL (Samen Ondernemend Leren) is een jonge welzijnsorganisatie die actief is in Rotterdam, en inmiddels ook in meerdere steden in Nederland. Ze richt zich op verschillende doelgroepen: jeugd, volwassenen en ouderen. Hun motto 'Durf(t) te doen', is veelzeggend. De organisatie groeit snel. SOL wil met de methodiek van de 'lerende gemeenschap' bruggen slaan tussen sociale netwerken in de wijk en de gemeentelijke overheid.

De professionals van SOL zetten zich wijkgericht in om samen met bewoners te zoeken naar -vaak creatieve- oplossingen voor vraagstukken die zich in de wijk afspelen. SOL probeert zoveel mogelijk mensen in de wijk te bereiken en te betrekken en staan daarmee in contact met diverse culturen, leeftijdsgroepen en gemeenschappen.

Meer lezen? www.solnetwerk.nl

SOL heeft vanuit de gemeente een specifieke maatschappelijke opdracht gekregen om zich actief op ouderen te richten. Omdat SOL veel oudere vrijwilligers heeft, beschikt de organisatie over veel kennis en ervaring op het gebied van werken met ouderen.

Zien dat het werkt

De oudere vrijwilligers van SOL zetten zich om zeer verschillende redenen in, mede omdat de organisatie een breed palet aan activiteiten biedt.

Uit gesprekken met de vrijwilligers blijkt dat zij veel kracht putten uit het iets kunnen betekenen voor mensen die het hard nodig hebben. De deelnemers van SOL hebben het vaak niet gemakkelijk en hebben hun hulp hard nodig. De hulp van vrijwilligers maakt dan ook een groot verschil.

Het levert veel weerkaatst plezier op: vrijwilligers ervaren voldoening omdat hun inzet direct invloed heeft op de kwaliteit van leven van deelnemers. Veel vrijwilligers geven aan zich extra in te willen zetten juist vanwege dit gevoel van betekenis. Zelfs wanneer ze zich niet altijd gesteund voelen door anderen, blijven ze gemotiveerd omdat ze zien dat ze echt verschil maken.

Samen gedragen door vrijwilligers

Omdat binnen SOL voor iedereen een plek is, is de diversiteit aan vrijwilligers groot. De organisatie lijkt daardoor op een mozaïek: een veelkleurig geheel van opdrachten, deelnemers en vrijwilligers. Deze variëteit maakt het soms een opgave om de verbinding met elkaar te organiseren.

Samen sterk

Toch is juist verbinding de belangrijkste reden waarom vrijwilligers zich bij SOL willen inzetten. Veel vrijwilligers waren eerst zelf deelnemer. De enorme steun die zij destijds hebben ervaren, vormt vaak de aanleiding om zelf vrijwilliger te worden en onderdeel te blijven van de gemeenschap. Vrijwilligers zoeken onderlinge verbondenheid. Ze bouwen relaties op met andere vrijwilligers met wie ze goed kunnen samenwerken en een vertrouwensband kunnen opbouwen. “Je moet op elkaar kunnen bouwen en vertrouwen,” aldus R. (vrijwilliger). Vrijwilligers zoeken dus meer dan samenwerking — ze zoeken vriendschap.

Daarnaast hebben vrijwilligers ook zelf steun nodig, en die vinden ze bij elkaar.

“Vergeet niet dat iemand vaak ook hulp kan gebruiken, al lijkt dat in eerste instantie niet zo,” zegt R. (vrijwilliger). Die onderlinge steun maakt een groot verschil in hun eigen kwaliteit van leven.

Samen gedragen door de organisatie

Binnen de lijntjes

SOL is een relatief jonge welzijnsorganisatie die nog volop in ontwikkeling is en zoekt naar haar eigen identiteit en positionering. De implementatie van gemeentelijke opdrachten helpt om hier invulling aan te geven. Professionals -ook wel de vrijwilligerscoördinatoren genoemd- geven aan dat hun werk voor een groot deel wordt bepaald door de opdrachten vanuit de gemeente: “de hoe en wat is al bepaald”, zegt J. (vrijwilligercoördinator). Dat is niet altijd eenvoudig.

Coördinatoren moeten schakelen tussen verschillende belangen en proberen oog te houden voor alle betrokken partijen. Belangen van de vrijwilligers zelf staat daarmee soms onder druk. Het voorop stellen van die belangen van de vrijwilligers is voor coördinatoren een uitdaging waar ze mee te maken hebben.

Uiteenlopende starpunten

Dit levert soms dilemma's op. Zo moet SOL bijvoorbeeld vrijwilligersplekken bieden aan mensen die van de gemeente verplicht vrijwilligerswerk móeten doen als ‘tegenprestatie’. Enerzijds levert dit extra handen op, anderzijds verschilt de motivatie van deze vrijwilligers sterk van die van reguliere vrijwilligers. Dit gaat vaak goed, maar soms zorgt het voor spanningen binnen de groep.

Elke vrijwilliger brengt een energie mee, en die heeft direct invloed op de groepsdynamiek. “Het is lastig als mensen het gevoel hebben dat ze gewoon aanwezig móeten zijn. Dat is echt een andere intentie waarmee iemand dan aanwezig is. En ik wil samenwerken met mensen die het vanuit hart en ziel doen”, zegt R. (vrijwilliger). In sommige gevallen beïnvloedt dit de sfeer zo sterk dat vrijwilligers twijfelen of ze willen blijven. Voor veel vrijwilligers is de gemeenschap immers van groot belang; het gevoel erbij te horen weegt zwaar.

Daarnaast vertellen de coördinatoren dat een deel van de vrijwilligers onder de doelgroep valt waar SOL zich op richt. Deze vrijwilligers hebben ook een vorm van ondersteuning nodig van SOL. Deze begeleiding vraagt tijd, aandacht en actieve ondersteuning vanuit coördinatoren.

Mate van aansturing

SOL is nog bezig met het opbouwen van een stabiel vrijwilligersbestand. Veel vrijwilligers waren eerder deelnemer en dragen persoonlijke ervaringen met zich mee. Dat vraagt om zorg en aandacht: veel vrijwilligers doen hun werk niet alleen vanuit idealen, maar ook omdat ze zelf behoefte hebben aan verbinding. Sommigen voelen zich eenzaam of kwetsbaar en zoeken houvast in de gemeenschap. Daarom worden veel activiteiten en de bijbehorende vrijwilligers begeleid door een professional.

SOL kent sterke vrijwilligersgroepen. Deze vrijwilligers pakken activiteiten vrij zelfstandig op en hebben een aantal sterke vrijwilligers in hun midden die de activiteit en het groepsproces dragen. Deze groepen kunnen relatief zelfstandig functioneren, vaak binnen een specifieke culturele gemeenschap. Daarnaast draaien deze groepen goed en ontwikkelen zij zich verder, wat de kracht benadrukt van een gedeeld enthousiasme: samen aan zet.

Ouder worden binnen een steunende gemeenschap

Coördinatoren bij SOL zien dat oudere vrijwilligers soms worstelen met hun rol en verantwoordelijkheden naarmate ze ouder worden. Ze erkennen het belang van ruimte geven aan deze vrijwilligers om hun taken aan te passen aan hun veranderende levensomstandigheden. In de praktijk moeten professionals zoveel mogelijk ballen in de lucht houden. Door de vele externe opdrachten komt specifieke aandacht voor ouder wordende vrijwilligers soms in het gedrang.

SOL probeert dit op te vangen door oudere actieve vrijwilligers te verbinden met netwerkpartners. Maar om dit zorgvuldig te kunnen doen is meer tijd en ruimte nodig. De organisatie beschikt over veel expertise en kennis op het gebied van ouder worden en heeft een groot formeel en informeel netwerk, maar is beperkt in het kunnen inzetten van deze expertise voor haar eigen vrijwilligers. Professionals proberen elementen van het vroegere opbouwwerk zo goed mogelijk in hun aanpak te behouden, maar geven aan dat de tijd om echt aandacht te besteden aan de begeleiding van oudere vrijwilligers onder druk staat. Ze willen dit onderwerp graag meer ruimte geven.



Reflectieve vragen

Zijn jouw vrijwilligers zich bewust van de hulpbehoefte van andere vrijwilligers? Hoe kunnen zij elkaar meer steunen?

In hoeverre word jij als coördinator gestuurd door een opdrachten vanuit de organisatie? Hoe helpt of belemmert dit jou? Waar heb je meer ruimte nodig, en wat of wie heb je daarvoor nodig?

Hoe zou jij je eigen opdracht formuleren? En die van het team? Waar kun jij meer ruimte creëren om die opdracht zelf vorm te geven?

Over welke expertise beschikt jullie organisatie rondom ouder worden, en wat is er nog te leren?

Welke eigenschappen hebben vrijwilligersgroepen die zelfstandiger functioneren? Hoe kun je die kwaliteiten beter benutten binnen je organisatie?

Vrijwilliger centraal: Herman

Herman (77) is vrijwilliger bij Genero. Daar richt hij zich ook op onderwijsparticipatie en valpreventie, waarmee hij opkomt voor de belangen van ouderen bij het vormgeven van ondersteuning en beleid.

Wat is voor jou het meest waardevolle van je vrijwillige inzet bij Genero?

De contacten die je met mensen hebt. De connectie en de kracht van die verbinding is noodzakelijk om daadwerkelijk ook echt je verhaal over te kunnen brengen.

Wat is voor jou belangrijk in contact met je medevrijwilligers?

Eigenlijk kan ik dan maar één ding echt noemen. Hier is die verbinding natuurlijk ook van groot belang. Dat je zoveel mogelijk op één lijn zit.

Wat vind je soms lastig in het contact met medevrijwilligers?

Omdat onze inzet soms wat incidenteel is, en juist in wisselende samenstellingen, staat juist die verbinding waar ik het over had soms wat onder druk. Er ontbreekt soms een structuur in die contacten. Soms is het ook dat je een contact hebt aangelegd (dan buiten de organisatie) en dat mensen vertrekken. Daarmee vervalt eigenlijk de hele connectie. Dan moet je met een nieuw iemand weer helemaal opnieuw beginnen. Dat is jammer.

Wat vind je belangrijk in contact met de organisatie?

Wij merken dat we wel wat professionele ondersteuning kunnen gebruiken, juist omdat onze samenwerking wisselt, en soms onze inzet wat incidenteel is. Nu hebben we een heel goed bestuur, dus alle lof voor hen, want zij kennen de organisatie van binnen en buiten. Daarmee is hier een sterk fundament. Maar wat gebeurt er als zij stoppen? Sommigen hebben aangegeven aan het einde van het jaar toch wel te willen afronden. Dat is best spannend. Ik zou toch adviseren iemand in te huren, iemand die continuïteit verzorgt.

Wat denk jij dat er nodig is om gedurende het ouder worden betrokken te blijven bij een organisatie?

Ik moet het vooral naar mijn zin hebben. Dat is belangrijk. De communicatie met de club hierover is van belang. Mijn vrouw vraagt wel eens: "wanneer ga je stoppen?", en dat weet ik nog niet. Wat ik vooral vind is dat het leuk moet blijven. Nu we in een transitie zitten als organisatie, vraagt dit veel tijd om hierover in gesprek te gaan, maar dat maakt ook dat bijeenkomsten snel gevuld zijn met agendapunten die afgehandeld moeten worden. Hierdoor is het zo dat je sommige mensen nauwelijks echt ziet.

Wat moeten professionals vooral niet vergeten over vrijwilligers?

Volgens mij is vrijwilligerswerk de smeerolie in de motor van de economie. Dit dringt zo langzamerhand ook wel door in de maatschappij.



Wat moeten professionals vooral niet vergeten over vrijwilligers?

Volgens mij is vrijwilligerswerk de smeeroil in de motor van de economie. Dit dringt zo langzamerhand ook wel door in de maatschappij.

Hoofdstuk 9

Organisatie in beeld: Genero

Even voorstellen

Generaties Ouderen (Genero) is een aanjager van ouderenparticipatie: een netwerk van actieve ouderen in Zuidwest-Nederland (Rotterdam en omgeving, Alblasserwaard, Drechtsteden, Zuid-Hollandse eilanden, West-Brabant en Zeeland).

De deelnemers zijn vrijwilligers met een diversiteit aan kennis en kunde.

De vrijwilligers vormen samen het Ouderenforum. Zij fungeren als klankbord door actief mee te praten, te denken en te doen op het gebied van onderwijs, beleid en onderzoek. De ambitie van het forum is dat de inbreng van ouderen een grotere rol krijgt bij besluitvorming binnen zorg en welzijn - juist óók bij gemeenten. Op landelijk niveau is het forum vertegenwoordigd in de Raad van Ouderen.

Genero zorgt ervoor dat er niet over ouderen wordt gesproken zonder dat ouderen zelf daarbij betrokken zijn. Genero geeft met het ouderenforum vorm aan het motto "Niet over ons, zonder ons".

Meer lezen? www.gene-ro.com

Momenteel vindt er een belangrijke verandering plaats binnen Genero. De organisatie beweegt zich van een werkwijze onder leiding van professionals naar een structuur waarin vrijwilligers samen de taken op zich nemen. Een spannende en waardevolle overgang, waarin gesprekken over zingeving een mooie impuls geven aan dit veranderproces. Waar zit de energie? Waar hechten we waarde aan?



Foto: genero

Tegelijkertijd levert deze verandering ook dilemma's op. Op vrijwillige basis gezamenlijkheid vinden en op één lijn komen is een uitdaging. Wat heeft prioriteit? Hoe voorkomen we dat aandacht voor zingeving naar de achtergrond verdwijnt? En hoe geven we dat concreet vorm?

Zien dat het werkt

De missie van Genero is om de stem van ouderen te laten horen. Daarmee neemt de organisatie een specifieke positie in: minder gericht op directe hulp of ondersteuning, maar juist op advies aan onderwijs en beleid.

Erkenning als gesprekspartner

We leren dat 'zien dat het werkt' niet alleen gaat over het ondersteunen van een doelgroep, maar dat het uitdragen van een gezamenlijke boodschap ook een vorm van 'weerkaats plezier' kan bieden. Voor de vrijwilligers van Genero betekent dit dat ze zich gezien en gewaardeerd voelen als volwaardige gesprekspartner. Ze streven ernaar een stevig netwerk op te bouwen van warme contacten, zodat hun inbreng in beleidsvorming vanzelfsprekend wordt. Het bouwen aan relaties is cruciaal om impact te hebben. Wisselingen in samenstelling van dit netwerk – bijvoorbeeld als partners van baan wisselen of wegvallen – maken het moeilijker om de stem van ouderen goed te laten horen. Vrijwilligers benadrukken dat juist de kracht van de relatie essentieel is om belangen van ouderen daadwerkelijk over te brengen.

Samen gedragen door de organisatie

Binnen Genero werden voorheen veel praktische zaken geregeld door professionals – zoals verslaglegging en het opstellen van een projectstructuur. Vrijwilligers hadden daar weinig omkijken naar, en eerlijk gezegd vonden ze dat niet erg. Nu moeten ze die taken zelf uitvoeren. Dat brengt nieuwe vragen aan het licht die eerder niet zichtbaar waren, juist omdat een professional ze als het ware 'automatisch oploste': Welke afspraken maken we over bereikbaarheid? Wie regelt wat? En hoe houden we het werk behapbaar?

De professional als brug

De professional had ruimte om vrijwilligers in een groot gebied te werven en in wissende samenstellingen in te zetten. Dat werkte heel goed. Dat niet alle vrijwilligers met elkaar samenwerkten of ver van elkaar woonden was geen probleem - de ondersteuning van de professional fungeerde als een brug. De opdracht aan de vrijwilligers om die coördinerende rol over te nemen is complex. Ze moeten leren die brugfunctie vorm te geven en aan te bieden.

Groeien in stappen

De overgang van professionele aansturing naar een gebalanceerde, onderlinge taakverdeling vraagt om een tussenfase. Een aantal vrijwilligers van het bestuur hebben zich als gatekeepers opgeworpen om in de overgangsperiode taken op zich te nemen.

Vrijwilligers benadrukken dat er een goed bestuur (van vrijwilligers) is gevormd die de organisatie van binnen en buiten kent. Daarmee is er een sterk fundament aanwezig. Toch maken ze zich zorgen over de toekomstige continuïteit, omdat dit bestuur heeft aangegeven dit niet al te lange tijd in deze vorm te willen blijven doen.

Daarnaast merken vrijwilligers dat bijeenkomsten in deze overgangperiode al snel worden opgeslokt door praktische zaken en dat dit veel energie kost.

Om als vrijwilligersorganisatie te groeien, is méér nodig dan praktische oplossingen. Het vraagt ook om gesprekken over gezamenlijke ambities, wat drijft ons, en hoe verbinden we onze motivatie met elkaar. Ruimte voor deze gesprekken staat snel onder druk.



***“Bijeenkomsten zijn snel gevuld met agendapunten die afgehandeld moeten worden. Hierdoor is het zo dat je sommige mensen nauwelijks echt ziet”
(H., vrijwilliger)***

Samen gedragen door de vrijwilligers

Er is een sterke behoefte onder vrijwilligers om elkaar beter te leren kennen, en Genero probeert hier aandacht aan te geven.

Niet vanzelfsprekend

Genero leert in deze overgang dat ontmoeten het uitgangspunt is. Het aangaan en verbinden is cruciaal voor persoonlijke en professionele betekenis en groei. Tevens groeit ook het besef dat onderlinge verbondenheid niet vanzelfsprekend is. Door nieuwsgierig naar elkaar te blijven, proberen vrijwilligers de noodzakelijk bruggen te slaan die nodig zijn om samen hun nieuwe rol vorm te geven “Dit doen we door middel van onderlinge kennisuitwisseling, evaluatie, scholing en door in gezamenlijkheid beleid te evalueren en bij te stellen” (L., vrijwilliger).

Genero wil voorkomen dat de verbondenheid verloren gaat. Deze overgang kan alleen slagen als vrijwilligers eerst zelf een sterk netwerk vormen – met warme, persoonlijke contacten. Dat bereik je niet alleen door te vergaderen, maar juist door te ontmoeten.

Ouder worden in een steunende gemeenschap

Vrijwilligers benadrukken dat goed moet worden nagedacht over volwaardig ouder worden - dat is tenslotte de kern van de missie van Genero.

Hand in eigen boezem

Het gesprek over ouder worden is binnen Genero vanzelfsprekend, maar juist nu belangrijker dan ooit. Juist in deze overgangsfase vinden vrijwilligers dat bijeenkomsten en inspiratiesessies vaker gebruikt mogen worden om hierover te praten, zodat er een gezamenlijke visie ontstaat op waardig ouder worden in Nederland.

De vraag is: kan Genero als organisatie ook meebewegen met het ouder worden van haar eigen vrijwilligers? Vrijwilligers denken van wel: de organisatie biedt ruimte om naar vermogen bij te dragen. Voor velen is de vrijwillige inzet bij Genero een verrijking van het leven — en dat moet vooral zo blijven. Tegelijk vraagt het om als organisatie te overleven, dat er ook dingen geregeld worden. Nu neemt het bestuur dat grotendeels op zich, maar vrijwilligers moeten het gesprek aangaan over taakverdeling en verantwoordelijkheid. Of dat lukt, is volgens de vrijwilligers nog onzeker. Bij Genero ligt nu de prioriteit bij het gezamenlijk onderzoeken van de voorwaarden om een steunende gemeenschap te vormen.

Reflectieve vragen:

Met welke netwerken hebben jouw vrijwilligers te maken? En hoe serieus worden zij daarin genomen - worden ze gezien als volwaardig gesprekspartner?

Hoe ziet kennisdeling en inspiratie tussen vrijwilligers er bij jullie uit? Hoe kan dat worden versterkt?

Ben je je bewust van welke overbruggende taken jij als professional oppakt? Waarin zijn vrijwilligers afhankelijk van jouw inzet en hoe kun je die afhankelijkheid verkleinen?

Wie binnen jullie organisatie kan fungeren als gatekeeper of als tussenpersoon?

Hoofdstuk 10

De geleerde lessen

Even toelichten..

In gesprek met elkaar hebben we lessen geleerd over hoe aandacht voor zingeving van oudere vrijwilligers eruit kan zien en hoe dit vorm kan krijgen. Wat zijn de meest waardevolle lessen? Welke inzichten zijn relevant zijn voor professionals vanuit verschillende organisatiestructuren? En hoe kan een professional concreet aan de slag met de lessen over zingeving van oudere vrijwilligers?

In dit hoofdstuk maken we een praktische vertaling van lessen naar mogelijke uitgangspunten en handelingen.

Om deze zo helder mogelijk te presenteren, draaien we in dit hoofdstuk de volgorde om: we beginnen bij ouder worden in een steunende omgeving, gaan daarna in op het samen dragen en eindigen met zien dat het werkt.

Ouder worden in een steunende omgeving

Les: zingeving door verbinden

De kern is *actief* verbinden. Een open deur misschien, maar in de praktijk is dit vaak het eerste wat onder druk komt te staan zodra de uitvoering prioriteit krijgt. Verbinding is geen doel dat je kunt behalen of behouden; het vraagt voortdurende aandacht, ruimte en tijd. De kracht van verbinding zit niet in het resultaat, maar in het mogelijk maken ervan — door het te prioriteren en te faciliteren. Dit is een belangrijk punt, omdat de verbinding tussen vrijwilligers constant onder invloed is van groepsprocessen en individuele aspecten.

Specifiek voor oudere vrijwilligers verdient dit extra aandacht, omdat de aard en de kracht van binding als basisbehoefte in het ouder wordende leven steeds belangrijker worden. Diepere verbinding geeft de ouder wordende vrijwilliger zingeving. Tegelijk is het aangaan van zulke diepgaande contacten voor ouderen vaak moeilijker dan voor jongere mensen. De huidige, versnellende en individualiserende samenleving maakt het leggen van duurzame verbindingen niet eenvoudig.

Sociaal werk heeft hierin een cruciale rol: het biedt ruimte voor het aangaan van betekenisvolle contacten, niet alleen tussen professionals en deelnemers, maar juist ook tussen vrijwilligers onderling. We kunnen daarbij een ecologische benadering hanteren (De Gast & Wijnperle, 2025), waarbij het draait om meebewegen met en inspelen op de vrijwillige energie in de samenleving. Als professionals is het onze taak die energie te activeren en te organiseren — zonder vrijwilligers te instrumentaliseren als middel voor maatschappelijke doelen.

Vrijwillige inzet is een onderdeel van het leven van de ouder wordende vrijwilliger, in plaats van dat de vrijwilliger onderdeel is van de vrijwillige inzet.

Les: wij kunnen het discours verschuiven

De woorden die we gebruiken, en juist niet gebruiken, vormen de werkelijkheid waarin en hoe we samenleven. Ouder worden wordt nog te vaak benaderd vanuit het perspectief betaalbare zorg. Ageïsme – discriminatie op basis van leeftijd – is diepgeworteld en beperkt een brede en diverse visie op ouder worden. Het maatschappelijke ideaal van zo lang mogelijk vitaal blijven lijkt een antwoord op dit ageïsme, maar zorgt er tegelijkertijd voor dat het gesprek over ouder worden wordt uitgesteld of vermeden. Vrijwilligers zeggen vaak: “Ik sta er nog niet bij stil”. Hoewel vrijwilligers aangeven zich vrij te voelen om aan te geven wat er in hun leven speelt, komt het onderwerp pas aan bod wanneer zich een belemmering voordoet.

Als sociaal werkers hebben we hier een agenderende maatschappelijke taak. We praten te laat met elkaar over ouder worden. Zo houden we een discours in stand waarin ouder worden zo lang mogelijk vermeden wordt, met als gevolg dat het meebewegen in het proces van de ouder wordende vrijwilliger bijna niet mogelijk is.

We kunnen in het sociaal werk het gesprek over ouder worden met alle leeftijden voeren, in plaats van een gesprek over oud zijn op het moment dat niet meer gaat.

Les: kennis en ervaring in huis

Niet alleen kennis van de professionals verdient aandacht; ook de ervaring en wijsheid van ouderen is van grote waarde en moet niet onderschat of vergeten worden. Het gaat niet alleen om de competenties die men in het werkende leven heeft opgedaan, maar juist om de kennis, talenten en inzichten die voortkomen uit het ouder worden zelf. Hiermee wordt bedoeld: wijsheid en levenslessen, die aanzienlijk minder als kennis wordt gezien of ingezet.

De behoefte om deze levenservaring te delen is aanwezig, maar wordt vaak onderschat – ook door ouderen zelf. Geïnternaliseerd ageïsme speelt daarbij een rol. Professionals kunnen dit gesprek actief stimuleren en organiseren, bijvoorbeeld door diversiteit te benutten als ingang. Verschillende culturen hebben uiteenlopende visies op ouder worden; juist dat kan een inspirerende basis vormen voor uitwisseling.

Hoe rijk kan het zijn om ouder worden vanuit diverse perspectieven te bespreken?

Les: voorkomen is beter dan te laat zijn

In het ouder wordende leven verandert er veel. Professionals geven vaak aan dat ze de situatie van hun vrijwilligers wel kennen, maar meestal pas wanneer de vrijwilliger start. Daar ligt een kans. Door proactief contact te houden, kunnen professionals tijdig inspelen op veranderingen. Het is niet vanzelfsprekend dat een oudere vrijwilliger zelf aangeeft wat die nodig heeft – de drempel ligt vaak hoog: belemmeringen aankaarten heeft voor oudere vrijwilligers mogelijk een vorm van uitsluiting tot gevolg. Regelmatig gesprekken over levenssituaties, wensen en veranderingen helpen professionals om beter mee te bewegen met het leven van ouder wordende vrijwilligers.

Aandacht voor levensverhalen en persoonlijke veranderingen draagt bij aan een open cultuur en kan zorgen dat professionals beter kunnen meebewegen in het leven van ouder wordende vrijwilligers.

Les: durf over de grenzen van je organisatie te kijken

Wanneer vaker gesprekken met vrijwilligers worden gevoerd over het proces van ouder worden, zal waarschijnlijk ook vaker duidelijk worden dat een organisatie niet altijd toereikend is om passende ondersteuning te bieden. Dit kan professionals confronteren met de grenzen van hun functie en organisatie. Deze grenzen zijn belangrijk om zichtbaar te maken. Grenzen stellen biedt duidelijkheid, maar schept ook de mogelijkheid om te bepalen waar en hoe de organisatie over haar eigen grenzen heen kan kijken: *als ik dit niet kan, wat of wie dan wel?*

Elementen uit communitybuilding kunnen hierbij waardevolle handvatten bieden. Samenwerking tussen verschillende organisaties, buurtbewoners en andere vrijwilligers in de wijk versterkt niet alleen het netwerk, maar zorgt er ook voor dat niet het aanbod van de organisatie, maar de behoeften van de vrijwilliger leidend zijn. Daarnaast kan het interessant zijn om met collega's na te denken over de vraag in hoeverre het stoppen met vrijwilligerswerk gevolgen heeft voor het contact met de vrijwilliger. Hoe kunnen vrijwilligers die hun werkzaamheden door omstandigheden niet meer kunnen voortzetten, toch betrokken blijven bij de organisatie? Zijn er mogelijkheden om een lijntje te houden met deze 'alumni-vrijwilligers'?

Breder kijken dan de eigen organisatie versterkt het netwerk en houdt de vrijwilliger en de veranderende behoefte gedurende het ouder worden centraal.

Samen gedragen: de vrijwilligers

Les: het belang van het collectief

Uit de gesprekken met vrijwilligers komt naar voren dat er uiteenlopende redenen zijn om te beginnen met vrijwilligerswerk. Maar er is vaak één belangrijke reden waarom vrijwilligers blijven: verbondenheid met een collectief. Voor veel oudere vrijwilligers is de vrijwillige inzet dé manier om die verbinding te ervaren en te behouden. Omdat in ons huidige maatschappelijk systeem de oudere burger zelf de verantwoordelijkheid heeft om betrokken te blijven, hechten ouderen veel waarde aan de vrijwilligersgemeenschap. Het is immers een bron om niet buitengesloten te raken van de maatschappij. Het belang van deze gemeenschap mag dan ook niet worden onderschat. Vrijwilligers ontleen zingeving aan het onderdeel zijn van dit collectief en proberen doorgaans diepgaande connecties binnen deze gemeenschap te ontwikkelen.

Professionals geven tijdens dit project aan dat hun vrijwilligers vaak tot de doelgroep(en) behoren waarop de organisatie zich richt. Omdat vrijwilligers regelmatig ook zelf behoefte hebben aan ondersteuning en begeleiding, maakt dit het organiseren van hun inzet soms complex. Tegelijkertijd biedt dit ook een krachtig uitgangspunt: de maatschappelijke opdracht ligt deels binnen de gemeenschap van de organisatie zelf.

Door vrijwilligers óók als doelgroep van ondersteuning te benaderen, kan voorkomen worden dat zij slechts uitvoerders van de opdracht zijn. Ook hier kunnen uitgangspunten uit *community building* praktische handvatten bieden.

Vrijwilligers behoren vaak zelf tot de doelgroep van de organisatie.

De vrijwilligersgemeenschap heeft voor oudere vrijwilligers vaak een cruciale functie om verbondenheid met een collectief te ervaren.

Les: er is een gezamenlijk enthousiasme

Juist door hun behoefte aan verbondenheid hechten oudere vrijwilligers veel waarde aan gezamenlijkheid. We leerden dat een gezamenlijke enthousiasme verbreedert. Professionals hebben niet altijd even scherp dat er een gezamenlijk enthousiasme is of wat dit gezamenlijk enthousiasme inhoudt.

In sommige organisaties is het gezamenlijk enthousiasme duidelijk zichtbaar, bijvoorbeeld wanneer religie en spiritualiteit centraal staat in de inzet. In andere organisatiestructuren kwam bij verdieping naar voren dat er ook daar een gemeenschappelijke factor aanwezig is, maar deze minder expliciet op de voorgrond treedt. De invulling ervan verschilt, maar de waarde die vrijwilligers eraan hechten is even groot. Dat enthousiasme gaat vaak over vertrouwen, gezelligheid, erkenning vinden of samen de schouders eronder zetten. Er schuilt veel kracht in dit gezamenlijk enthousiasme. Het draagt bij aan het gevoel van verbondenheid met het collectief en kan bruggen slaan tussen subgroepen binnen de vrijwilligersgemeenschap. Professionals kunnen dit versterken door het actief te herkennen, te benoemen en uit te dragen.

Een gezamenlijk enthousiasme is een basis in elk collectief. Het vinden, benoemen, erkennen en herhalen ervan versterkt het gemeenschapsgevoel.

Les: de gun-factor

Een opvallend inzicht uit het project is dat de onderlinge gun-factor van vrijwilligers een belangrijke rol speelt bij besluitvorming. De gun-factor werkt als smeerolie bij het oplossen van problemen en het verdelen van taken. Ze stimuleert empathie, doordat vrijwilligers zich kunnen verplaatsen in het perspectief van een ander. Dat vermogen tot inleving is niet altijd vanzelfsprekend aanwezig binnen vrijwilligersgroepen, maar blijkt van groot belang voor een gezonde samenwerking.

Een gun-factor als vorm van empathie heeft een positief effect op spanningen en conflicten.

Les: actief vertragen

Ook hier komt het begrip actief weer terug: actief vertragen. De versnellende samenleving die Rosa (2019) beschrijft zet vertraging onder druk. Ook de organisatie van vrijwilligerswerk staat onder invloed van deze versnelling: doelstellingen moeten worden gehaald, targets bereikt.

Voor ouderen is die versnelling vaak problematisch. Zij hebben, meer dan jongere mensen, moeite om dit tempo bij te houden en hebben daardoor juist behoefte aan vertragen. In gesprekken met vrijwilligers werd duidelijk dat de voortdurende versnelling spanningen kan opleveren. Het legt druk op de uitvoering van activiteiten, wat negatieve gevolgen kan hebben voor de verbinding tussen vrijwilligers onderling en tussen vrijwilligers en de organisatie.

Toch kan vertraging op veel momenten wél georganiseerd worden. Vertragen hoeft niet alleen tijdens de uitvoering plaats te vinden: ook tijdens voorbereiding, uitvoering en evaluatie kan bewust ruimte worden gemaakt om samen te vertragen. Dit vergroot het plezier gedurende het hele proces en versterkt het besef van wat de gemeenschap bereikt met haar inzet.

(Gezamenlijk) vertragen- en bewust stilstaan bij de voor – en napret van het organiseren – kan even waardevol zijn als het daadwerkelijk uitvoeren van activiteiten.

Samen gedragen: de organisatie

In het bovenstaande is al veel naar voren gekomen over waar organisaties rekening mee kunnen houden en wat professionals kunnen doen om actief verbinding te organiseren. Uit gesprekken met vrijwilligers blijkt echter dat er voor de organisatie een belangrijke taak ligt in het beschermen van - en het oog hebben voor het individu binnen het collectief, evenals voor zijn of haar behoeften.

Les: eigenaarschap als uitkomst

Een belangrijke observatie in dit project is dat eigenaarschap niet in de eerste plaats een manier is om kosten te besparen, maar juist een benadering die intensieve, actieve begeleiding vraagt. Eigenaarschap draait niet alleen om het uitvoeren van taken, maar ook om te ervaren dat de groep echt hun 'cluppie' is. Groepsvorming speelt daarin een grote rol. Eigenaarschap kan fungeren als graadmeter voor de mate van 'volwassenheid' van vrijwilligersgemeenschap. SWO Spijkenisse heeft naar aanleiding van dit project in samenwerking met Movisie een handboek geschreven. Deze is te vinden op de site van SWO Spijkenisse: swospijkenisse.nl/handboek-zelfsturende-vrijwilligersteams.

Eigenaarschap gaat over het oppakken van taken, het hebben van inbreng in processen en zich thuis voelen. Dit vraagt procesmatige begeleiding. De mate van eigenaarschap is daarmee het resultaat van een groepsproces.

Les: zicht op formele- en informele hiërarchie

Gezamenlijk inzet dragen betekent niet dat alles in volledige harmonie of samenspraak verloopt. Verschillende taken worden door verschillende mensen uitgevoerd, en dat brengt een natuurlijke hiërarchie met zich mee. Het bespreken van hiërarchie ligt soms gevoelig.

Formele hiërarchie is vaak duidelijk, maar informele hiërarchie — die zich uit in het toe-eigenen van taken, moeite met autoriteit of spanningen tussen vrijwilligers — is lastiger te herkennen. Uitspraken als “Zo doen we dat hier nu eenmaal” illustreren hoe sterk deze informele structuren kunnen zijn. Ze bepalen in hoge mate hoe, wat en door wie zaken worden georganiseerd.

Op het moment dat er veranderingen optreden in de organisatie, de bezetting, de opdrachten of de taakverdeling, kan deze onuitgesproken (in)formele hiërarchie veel spanning veroorzaken en het gemeenschapsproces aanzienlijk belemmeren. Spanning binnen de groep heeft een grote weerslag op de zingevingservaring van de vrijwilligers. Organisaties hebben geleerd dat het zeer waardevol is om actief met vrijwilligers te bespreken wat belangrijk is om af te spreken, en om daarnaast taken, rollen, procedures en werkwijzen duidelijk vast te leggen.

Het bespreekbaar maken en transparant houden van informele hiërarchie is een cruciale taak van de organisatie. Het voorkomt misverstanden en draagt bij aan rust binnen de gemeenschap.

Les: willen en bereid zijn

De behoefte, wensen en grenzen van een individu kunnen botsen met het belang van het collectief. In gemeenschappen met een sterk gezamenlijk enthousiasme en zelfsturend vermogen staan collectieve belangen vaak voorop. Aandacht hebben voor de individuele (on)mogelijkheden biedt vrijwilligers bescherming en waardering. Tegelijk horen bij vrijwilligerswerk ook minder leuke taken. Vrijwillige inzet is vrijwillig, maar niet vrijblijvend. Hoe sterker de onderlinge band, hoe groter de bereidheid om minder aantrekkelijke taken op te pakken.

Belangrijk voor de professional is om onderscheid te maken tussen ‘bereid zijn en willen’. Dat een vrijwilliger iets doet, betekent niet automatisch dat die dat ook graag wil. In de praktijk worden deze begrippen vaak door elkaar gehaald.

Oog hebben voor de afwegingen die vrijwilligers maken in hun willen en bereidheid kan waardevol zijn voor het inzichtelijk maken van de taakverdeling, de (in)formele hiërarchie en de gezamenlijkheid.

Oog hebben voor de balans tussen het belang van de groep en het individu:

Bereid zijn is een wezenlijk andere motivatie om iets te doen dan iets *willen* doen. Vrijwilligerswerk is niet vrijblijvend, maar het blijft wel vrijwillig.

Zien dat het werkt

Les: slecht een stukje van de puzzel

Een belangrijke les is dat wat vaak als eerste wordt benoemd – weerkaatst plezier – slechts een deel van de zinsbeleving van de vrijwilliger omvat. Het ‘weerkaatste plezier,’ wat gericht is op plezier dat ontstaat doordat anderen plezier ervaren (Tonkens et al., 2009) is zichtbaar en waardevol, maar vormt slechts de bovenlaag van een diepere structuur. Wat we hebben gemerkt in dit project, is dat dit weerkaatste plezier een stukje is van een grotere puzzel. Onderliggende verbindingen met de organisatie en met elkaar, bepalen in sterke mate de intensiteit van plezier.

Weerkaatst plezier staat vaak in de schijnwerpers, maar is slechts een deel van het verhaal.

Les: de inzet van de levenservaring

Vrijwilligers benoemen dat hun levenservaring een belangrijk motief vormt voor hun inzet. Eigen ervaringen, levenslessen drijven hen om iets voor anderen te betekenen, bij voorkeur samen met andere vrijwilligers.

Het loont om vrijwilligers met elkaar in gesprek te laten gaan over hun levenservaring, kennis, kunde, interesses, maar ook over vraagstukken en geleerde lessen. Hoe gebruiken zij die ervaring bij het voorbereiden, uitvoering en aanpassen van activiteiten? Dat gesprek draagt bij aan het waarderen van de kracht van ouder worden en helpt om de betekenis ervan te concretiseren.

Het loont om vrijwilligers met elkaar in gesprek te laten gaan over hoe zij hun levenservaring inzetten. Zo wordt de kracht van ouder worden zichtbaar en gedeeld.

Tot slot

Zoals aan het begin van dit hoofdstuk is benadrukt, draait alles om actief verbinden. Ook bij ‘zien dat het werkt’ geldt dat dit niet alleen gaat over de vrijwilliger en de deelnemer, maar juist over de gemeenschap als geheel. Dit vraagt om een vrijwilligersgemeenschap waar ‘zien dat het werkt’ gevierd mag worden.

‘Zien dat het werkt’ vieren is het mooist in verbinding met anderen die begrijpen wat je doormaakt

Hoofdstuk 11

Verdiepen: Bouwstenen voor betekenis

Door: Wilco Kruijswijk

In het sociaal domein klinkt steeds vaker de oproep om te investeren in gemeenschappen. Zo'n gemeenschap ontstaat echter niet vanzelf: ze groeit stap voor stap, vanuit mensen die elkaar leren kennen, vertrouwen opbouwen en samen betekenis vinden. Dat zien we ook terug bij de vele initiatieven waarin ouderen zich vrijwillig inzetten. Daar vormt zich niet alleen een groep actieve mensen, maar een gemeenschap van vrijwilligers — mensen die zich verbonden voelen met elkaar, verantwoordelijkheid nemen en plezier en zingeving vinden in dat samen doen.

Voor professionals ligt hier een belangrijke les: zie vrijwilligers niet als losse individuen, maar als een levende gemeenschap. Het ondersteunen van die gemeenschap – haar ritme, relaties en onderlinge zorg – is vaak waardevoller dan het toevoegen van nieuwe structuren. Dáár ligt de kracht van community building en van Asset Based Community Development (ABCD). De principes van ABCD bieden een manier van kijken, werken en bouwen aan iets wat waarde heeft voor iedereen, beginnend bij wie er al zijn: de gemeenschap van vrijwilligers.

Start bij wie er al zijn

De kracht van ABCD zit in het uitgangspunt: begin bij wat er al is. Niet bij de problemen, maar bij de talenten, ervaringen en relaties die mensen meebrengen. In de verhalen van onder andere WMO Radar, SOL en de Ontmoetingskerk zie je hoe ouderen hun vrijwillige inzet baseren op levenswijsheid — op alles wat ze hebben geleerd over samenleven, zorgen, verliezen en opnieuw beginnen.

Ouder worden brengt een schat aan ervaring met zich mee, maar ook een opvallend enthousiasme om die ervaring te delen en betekenisvol te blijven. Veel ouderen zetten zich niet alleen in vóór anderen, maar juist mét anderen: ze sluiten zich aan bij een gemeenschap die al bestaat en brengen daar hun eigen energie in. Dat gezamenlijke enthousiasme voedt de groep en versterkt het gevoel van onderlinge verbondenheid.

Sommigen waren eerst deelnemer, en rolden geleidelijk in een actieve rol. Anderen kregen een duwtje van buitenaf, maar bleven omdat het goed voelde. Wat ze gemeen hebben: hun inzet is geen 'klus', maar een vorm van participatie die recht doet aan wie ze zijn. Community building betekent dan: ruimte maken voor wie al iets bijdraagt, al is het klein. Vertrouwen geven, en tegelijk zichtbaar maken hoe waardevol dat is.

Eigenaarschap voedt verbondenheid

Vrijwilligers voelen zich het meest verbonden als ze invloed ervaren, maar die invloed ontstaat pas echt wanneer er onderlinge verbondenheid is. In hechte groepen groeit eigenaarschap als een natuurlijke uitkomst van die verbondenheid: mensen voelen zich betrokken, durven initiatief te nemen en nemen verantwoordelijkheid voor het geheel. Bij SWO Spijkenisse wordt dit expliciet benoemd: een groep kan pas zelfsturend zijn als de leden zich ook echt verbonden weten met elkaar én zich eigenaar voelen van de inhoud. Zo versterken eigenaarschap en verbondenheid elkaar: mensen spreken elkaar aan, bouwen aan een gedeelde cultuur en dragen die actief uit.

Bij Genero draait eigenaarschap om een gedeelde missie: ouderen een stem geven in beleid en praktijk. Die gezamenlijke inzet schept verbondenheid — het gevoel dat men samen ergens voor staat. Vanuit die verbondenheid groeit eigenaarschap: mensen voelen zich verantwoordelijk, denken mee en dragen op hun eigen manier bij. Dat vraagt om iets anders dan uitvoerend werk: het vraagt om gesprek, reflectie en verbeelding. En het vraagt tijd, want eigenaarschap kun je niet zomaar toekennen, het moet ontstaan, gevoed worden en telkens opnieuw gedeeld en herijkt.

Professionals spelen hierin een belangrijke rol. Zij kunnen die groei van binnenuit ondersteunen of onbedoeld belemmeren door te veel te sturen of te snel te willen. De kunst is om nabij te blijven zonder over te nemen — om ruimte te bieden, vertrouwen te geven en de onderlinge zorg voor het geheel te versterken. In zo'n klimaat krijgt eigenaarschap écht betekenis.

Kleine verbanden, grote betekenis

Zingeving ontstaat zelden in het abstracte. Het zit in alledaagse ervaringen: de ontmoeting bij de koffietafel, het samen oogsten in de moestuin, het nagenieten van een gezamenlijke activiteit. Bij de Ontmoetingskerk in Dordrecht wordt veel belang gehecht aan die vertraging: tijd nemen om ergens naar toe te leven, samen stil te staan bij wat is geweest, en oog te hebben voor wat iemand meebrengt.

Ook in de moestuin zie je hoe symboliek, natuur en gemeenschap samenkomen. De vraag hoe je iets laat groeien en wat je daarvoor nodig hebt, blijkt verrassend veel raakvlakken te hebben met persoonlijke ontwikkeling en zingeving. Het gesprek over verlies, verandering en levensmoed wordt er bijna vanzelfsprekend gevoerd, tussen het wieden en water geven door.

Community building herkent deze momenten als kernmomenten. Het is daar waar relaties ontstaan, waar mensen hun verhaal kwijt kunnen, en waar ruimte is voor verschil én verbinding. Die kleine verbanden zijn de bouwstenen voor grotere structuren. En dat begint met aandacht.

Het zijn de kleine dingen die het doen...

In *Altijd nieuw gedoe* (Eelco Visser, LSA Bewoners) worden kernmomenten beschreven als het alledaagse "gedoe" waarin gemeenschappen groeien: het afstemmen, lachen, zoeken en soms botsen. Juist daar ontstaat verbinding en vertrouwen.

De Trimbos-factsheet *Elementen in community's die bijdragen aan mentaal gezond ouder worden* (2025) laat zien hoe zulke momenten – samen eten, praten, aandacht geven – bijdragen aan zingeving en mentaal welbevinden.

Beide publicaties laten zien dat betekenisvolle gemeenschappen ontstaan door aandacht voor precies die kleine, menselijke momenten.

De professional als bondgenoot

Als het gaat om gemeenschapsvorming bij ouderen, dan vraagt dit ook iets van de rol van de professional. Niet als 'regisseur', maar als bondgenoot. Als iemand die ruimte biedt, relaties versterkt en bereid is om te leren van wat er al is. Bij WMO Radar koos de locatiemanager bewust voor een bescheiden houding: eerst leren van de bestaande groep vrijwilligers, dan pas nieuwe kaders introduceren. Dat vraagt geduld – en moed.

ABCD nodigt professionals uit om zich te verplaatsen in de logica van de mensen zelf. Wat is er al? Wat wordt er gemist? Wie kan hier iets in betekenen? Het gaat om schakelen tussen luisteren en faciliteren, tussen structuur en speelsheid. Soms betekent dat ook: even niets doen. Of: samen verdwalen voordat je samen koers kunt bepalen.

Zo ontstaat ruimte voor de gemeenschap, als iets dat van betekenis is voor de mensen zelf.

Een helpend perspectief

Community building is geen methode die je van de plank trekt. Het is geen stappenplan, het zijn richtinggevend principes. Ze vragen om een houding van nieuwsgierigheid, gelijkwaardigheid en vertrouwen. Juist in het werken met ouderen die vrijwillig actief zijn, bieden deze principes een krachtig perspectief. Omdat ze uitgaan van wat mensen al meebrengen. Omdat ze stimuleren dat mensen elkaar ontmoeten, iets opbouwen, en zich verbonden weten met iets wat groter is dan henzelf.

Zingeving ontstaat wanneer mensen zich gezien voelen, mee kunnen doen op hun eigen manier en ertoe doen in het grotere geheel. Door eigenaarschap te versterken en de menselijke maat centraal te stellen dragen de principes van ABCD bij aan precies dat. Niet door te zeggen wat moet – maar door te vragen wat mogelijk is.

<https://www.wijkwijzer.org/kennis/hoe-betrek-je-bewoners-er-echt-bij/>

Asset Based Community Development (ABCD) is het proces dat mensen samenbrengt om in hun buurt, wijk of dorp zelf samen verandering teweeg te brengen. Het Landelijk Samenwerkingsverband Actieve bewoners (LSA) heeft een toolbox gemaakt met uitleg, handvatten, tools en praktijkverhalen om je te inspireren en waarmee je gelijk aan de slag kunt.

Voor initiatieven waarin ouderen vrijwillig actief zijn biedt ABCD een helpend perspectief: het kijkt niet naar wat ontbreekt, maar naar wat er al is — aan talenten, relaties en energie. Vrijwillige inzet krijgt zo een andere lading: niet als middel om tekorten op te vullen, maar als kracht die gemeenschappen draagt en vernieuwt.

Hoofdstuk 12

Verbreden: een rijkdom aan kennis

Deze bundel past binnen een scala aan projecten en onderzoeken die andere, mooie inzichten geven. Als dit u aanspreekt en verder wilt lezen, geven wij hier een aantal suggesties als mogelijke vervolgstap in uw verdieping op dit onderwerp.

Meta onderzoek gemeenschapsgerichte samenwerkingen

Door: Patrick Bek

Door gemeenschapsgericht te werken en gemeenschappen van binnenuit te versterken kun je bijdragen aan zingeving. Mensen participeren dan niet alleen, maar geven ook mede richting aan het proces. Dit vraagt van professionals een andere houding: niet als sturende expert, maar als bondgenoot, bruggenbouwer en procesbegeleider.

In de verschillende participatieve onderzoeksprojecten – van financiële gezondheid tot onbegrepen gedrag – wordt vanuit de Werkplaats Sociaal Domein Zuid-Holland Zuid gewerkt vanuit de principes van wederkerigheid, vertrouwen en gedeeld eigenaarschap. Onderzoeker Patrick Bek heeft onderzocht hoe de Werkplaats hier samen met praktijkpartners en bewoners concreet invulling aan geeft. Hoe dragen deze projecten bij aan meer gelijkwaardige en gemeenschapsgerichte samenwerkingen, en wat vraagt dit van alle betrokkenen?

Meer weten over hoe wij dit doen vanuit de Werkplaats? Medio november 2025 verschijnt een publicatie van Patrick op www.werkplaats sociaaldomeinzhz.nl, met daarin ook concrete handvatten voor professionals voor het uitvoeren van gemeenschapsgericht en gemeenschapsversterkend onderzoek.

Ertoe doen en meedoen

Door: Willem-Jan de Gast

Ertoe doen en meedoen, dat is het motto van het programma Samen Ouder Worden (www.samenouderworden.nl). Dat is niet voor niks. In dit landelijke programma, dat zich richt op het versterken van de stem en de participatie van ouderen, hebben we ervaren dat er hardnekkige vooroordelen over ouderen bestaan ten aanzien van hun betekenis en waarde voor de samenleving én voor henzelf.

Om die negatieve beelden te doorbreken, hebben we ingezet op ouderen als bron. Een bron van kennis, ervaring, ideeën en actie. En dus ook een bron van betekenisvolle bijdragen en contacten, waardoor ouderen zelf zingeving ervaren en voor anderen van waarde zijn. Omdat Samen Ouder Worden door elf landelijke vrijwilligersorganisaties wordt uitgevoerd, richten we ons vooral op het mogelijk maken en versterken van allerlei vormen van vrijwillige inzet door, met en voor ouderen.

Eén groot voordeel daarvan is dat we al lang weten dat vrijwillig actief zijn één van de meest effectieve vormen is om zingeving te ervaren en te brengen. Vrijwilligerswerk heeft zin en geeft zin is dan ook een geveugelde uitspraak binnen ons programma geworden.

Doordat we op meer dan 50 plekken in het land actief zijn geweest, hebben we een breed palet aan inspirerende voorbeelden. Zo zijn in Den Haag studenten Chinees bij Chinese ouderen op bezoek gegaan met lekkernijen ter gelegenheid van Chinees Nieuwjaar- wat leidde tot waardevolle gesprekken tussen generaties. Ook is BelWel opgezet, waarin ouderen en jongeren met een Antilliaanse achtergrond een bel-koppel vormen die wekelijks contact met elkaar hebben. Ook hier profiteren beide generaties.

Een ander voorbeeld is Paradijs Aa en Hunze, een kunstproject waarin ouderen hun stem hoorbaar en zichtbaar konden maken. Het resultaat: meer participatie en zichtbaarheid van ouderen bij de inrichting van hun gemeente en meer onderlinge contacten.

Omdat we ook hebben ervaren dat het niet altijd makkelijk is om de gesprekken met ouderen zelf en tussen generaties op gang te brengen, hebben we spellen en werkvormen ontwikkeld. Evenals een training voor (vrijwillige) gespreksleiders om het goede gesprek over zingeving te kunnen voeren. Door het hele land, van Groningen tot Zeeland, zijn zo zingevende gesprekken en ontmoetingen georganiseerd.

Alle voorbeelden, verhalen en hulpmiddelen zijn te vinden in de bibliotheek van Samen Ouder Worden:

Bibliotheek Samen Ouder Worden | NOV - Platform Vrijwillige Inzet

OuderWijs

Door: Hanna Klop

In OuderWijs krijgt eigenaarschap concreet vorm doordat ouderen als gastdocent vertellen over hun ervaringen in de minor Geriatrie en Gerontologie van de opleiding verpleegkunde van Hogeschool Viaa. Zij brengen bij lessen over specifieke thema's hun levenservaring met ouder worden mee de les in en gaan de interactie met studenten aan.

Oudere gastdocenten voelen zich serieus genomen, juist omdat ze vanuit hun eigen realiteit mogen bijdragen aan de vorming van verpleegkundigen in opleiding - en omdat de interactie wederkerig is. OuderWijs draait niet alleen om 'zin geven' aan de opleiding, maar ook om 'zin ervaren' door van waarde te kunnen zijn en te blijven. Het feit dat studenten - naar eigen zeggen - met meer aandacht luisteren, vragen stellen en hun beelden bijstellen, maakt de inzet voor ouderen waardevol. Ze zien dat het werkt, en dat doet iets terug.

Ook tussen de oudere gastdocenten geeft OuderWijs verbinding. Zij ontmoeten elkaar regelmatige in werkgroepen, wisselen ervaringen uit en herkennen elkaars plezier, levenservaring en opstartproblemen met lesgeven. In die onderlinge gesprekken klinkt niet alleen reflectie, maar ook betrokkenheid. Het eigenaarschap wordt zo iets dat gedeeld mag worden - als groep.

De organisatie draagt daaraan ook bij door zowel te vragen als te geven: een kerstpakket, een mok, een vriendelijk woord. Maar vooral door geïnteresseerd te zijn, elkaar op te zoeken, naar elkaar te luisteren en te zoeken naar wederkerigheid. Gastdocenten merken dat hun feedback telt en dat ze invloed hebben op de manier waarop het project vorm krijgt. Ze zijn medeontwikkelaars - en tappen net als student, docent of directeur koffie bij de automaat met hun Viaa-beker.

In OuderWijs komen eigenaarschap en zingeving samen. In het over-en-weer contact tussen generaties, in het samen blijven deelnemen aan de maatschappij, en in het samen leren en samen vormgeven ontstaat ruimte voor betekenis - een plek waar je niet meedenkt, maar meedoet.

Meer weten over dit project? Aan het einde van dit jaar verschijnt er een implementatiehandreiking op de website van Hogeschool Viaa.

*Voor meer informatie: **h.klop@viaa.nl***

Bronnen

- Biewinga, S., (2024). *Ouder worden als ervaring. Filosofie van het late leven*. Uitgeverij Boom
- Beun, M. (2014). *Ouderen en Welzijn van nu*. Bohn Strafleu van Loghum
- De Brabander, R. (2014). *Wie wil er nou niet zelfredzaam zijn? De mythe van zelfredzaamheid*. Garant
- De Bruijn, H. (2011). *Framing. Over de macht van taal in de politiek*. Uitgeverij Atlas contact
- De Gast, W.-J, en Wijnperle D. (2025). *Basisboek werken met vrijwilligers*. Uitgeverij Boom
- Hupkens, S., Machielse, A., Gouwman, M., & Derkx, P. (2018). Meaning in life of older persons: An integrative literature review. *Nursing Ethics* 2018, Vol. 25(8) 973–991
- Linders, L., Nies, H., Canoy, M, Vos, E., et al. (2023). *Ouderen als oplossing. Over seniorisme, samenleven en solidariteit*. Uitgeverij Van Gennep
- NOS (2025). *Recordaantal 65-plussers op spoedeisende hulp na valpartij*. Geraadpleegd op 29 september 2025 van nos.nl/artikel/2584473-recordaantal-65-plussers-op-spoedeisende-hulp-na-valpartij
- Penninx, P. (2010). *Zin in Meedoen. Werkzame principes voor het stimuleren van vrijwillige inzet van mensen in de derde levensfase*. Utrecht: Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport
- Pinquart, M. (2002). Creating and maintaining purpose in life in old age: a meta analysis. *Agein International*, Vol. 27(2) 90-114
- Reker, G.T., & Woo, L.C., (2011). Personal Meaning Orientations and psychosocial Adaptation older adults. *Sage*. DOI: 10.1177/2158244011405217
- Rosa, H. (2019). *Resonance A Sociology of Our Relationship to the World*. Polity Press
- Schinkel, W. (2008). *Denken in een tijd van sociale hypochondrie. Aanzet tot een theorie voorbij de maatschappij*. Klement
- Tonkens, E., Van den Broeke, J.,& Hoijsink, M. (2009) Op zoek naar weerkaatst plezier. Samenwerking tussen mantelzorgers, vrijwilligers, cliënten en professionals. *Pallas Publications (Amsterdam University Press)*; 2e druk; (1e druk: Nicis Institute)
- Van Dun, L., & Warmenhoven, F. (2023). Positieve gezondheid en de gelaagdheid van de zingevingdemensie. *Tijdschrift Geestelijke Verzorging*, vol. 26 (111) 22-29

Over de schrijver: Lieke de Kok



Als afgestudeerd maatschappelijk werker is Lieke, na een periode in de GGZ te hebben gewerkt, tijdens de invoering van de WMO en de decentralisatie, het werkveld ingerold als ouderen maatschappelijk werker in een wijkteam. Geen gemakkelijke klus. Als ambitieuze sociaal werker zette ze zich in om op te komen voor belangen van de oudere cliënten terwijl ze waarnam dat belangen door allerlei beleidsmatige tegenstrijdigheden in het geding kwamen. Ze zag verbanden tussen de manier waarop beeldvorming, beleid en organisatie van het sociaal werk de positie van ouderen bemoeilijkten.

Uit persoonlijke interesse besloot ze naast haar werk sociologie te gaan studeren aan de Erasmus universiteit, waar ze ontdekte dat ze zich thuis voelde binnen de discoursanalyse - de stroming die onderzoekt hoe taal en taalgebruik sociale context vormgeven. Sinds het afronden van haar studie werkt ze als docent bij de opleiding Social Work bij Hogeschool Inholland, waar ze studenten wil opleiden tot kritische sociaal werkers. Later mocht ze als docent-onderzoeker aan de slag binnen het Polto-project (Programma Ondersteuning Langer Thuiswonende Ouderen).

Wat voor haar cruciaal was in dit project, is dat ze hier de verbinding kon maken tussen haar geliefde discoursanalyse en de praktijk van het sociaal werk dat zich op ouderen richt: het samen met oudere vrijwilligers en professionals in gesprek gaan over hoe we spreken over ouder worden - en hoe dit invloed heeft op de manier waarop we met ouderen omgaan, ook op hoe ouderen zichzelf zien.

Ze hoopt zo bij te dragen aan een genuanceerder beeld van ouder worden - in het belang van de ouderen van nu én van de toekomst.



Ouderen vormen een onmisbare schakel in het organiseren van ons maatschappelijk vangnet. Dat is niet alleen waardevol voor de samenleving, maar ook voor de vrijwilligers zelf. Ouderen die vrijwilligerswerk doen, ervaren vaker geluk en zingeving dan leeftijdsgenoten die dat niet doen. Het is daarom van belang dat vrijwilligersorganisaties stilstaan bij de zingevingenbeleving van hun oudere vrijwilligers. Maar wat gebeurt er met zingeving naarmate mensen ouder worden? Welke rol speelt zingeving in de uitvoering van vrijwillige inzet, en waar moeten professionals op letten?

Voor deze inspiratiebundel hebben maatschappelijke organisaties de krachten gebundeld om te onderzoeken hoe vrijwillige inzet door ouderen zo georganiseerd kan worden dat deze optimaal bijdraagt aan zingeving en welke rol eigenaarschap daarbij speelt.

Om deze vraag te beantwoorden, heeft de projectgroep de volgende deelvragen onderzocht:

- Hoe kunnen oudere vrijwilligers zingeving ontlelen aan hun inzet?
- Waar kunnen professionals en organisaties op letten om dit proces te versterken?
- Welke invloed heeft het maatschappelijke discours over ouder worden op vrijwillige inzet?
- Welke rol speelt eigenaarschap in de zingeving van oudere vrijwilligers?

Deze inspiratiebundel biedt verhalen, reflectieve vragen en praktische handreikingen om aan de slag te gaan met zingeving bij de ouder wordende vrijwilliger.