SAMEN OUDER WORDEN



Behoud van oudere vrijwilligers na de corona-crisis

Rapportage onderzoek

Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk – Programma Samen Ouder Worden
Willem-Jan de Gast, Ronald Hetem en Cees van den Bos
Oktober 2021

Deze rapportage dragen we op aan Ronald Hetem, die op zaterdag 18 september 2021 onverwacht in zijn slaap is overleden. Ronald was als ontwikkelaar, onderzoeker en auteur betrokken bij dit onderzoek en zette zich er met hart en ziel voor in. Zoals hij dat deed voor alles dat met vrijwilligers en vrijwilligerswerk te maken had. We missen hem als mens en collega met zijn enorme kennis, grote betrokkenheid, relativerende humor en kalme vasthoudendheid.

Inhoudsopgave

			Pagina
1	**Achtergrond en opzet van het onderzoek**		**4**
2	**Wat we weten over oudere vrijwilligers en afscheid**		**7**
	2.1	De waarde van vrijwillige inzet voor ouderen	7
	2.2	Waarom oudere vrijwilligers afscheid nemen	8
	2.3	Het effect van de corona-crisis op het vrijwilligerswerk	11
3	**Uitkomsten van de enquête onder oudere vrijwilligers**		**13**
	3.1	Algemene uitkomsten	13
	3.2	Het effect van de corona-crisis	16
	3.3	Contact tijdens de corona-crisis	20
	3.4	Verder na de corona-crisis	22
4	**Uitkomsten van de enquête onder organisaties**		**25**
	4.1	Algemene uitkomsten	25
	4.2	Het effect van de corona-crisis	26
	4.3	Contact tijdens de corona-crisis	33
	4.4	Verder na de corona-crisis	34
5	**Conclusies, reflectie en aanbevelingen**		**36**
	5.1	Conclusies op basis van literatuur	36
	5.2	Conclusies op basis van het onderzoek onder oudere vrijwilligers	37
	5.3	Conclusies op basis van het onderzoek onder organisaties	38
	5.4	Reflectie en aanbevelingen	40

Bijlage 1: Vragenlijst voor vrijwilligers
Bijlage 2: Vragenlijst voor leidinggevenden, bestuurders en coördinatoren
Bijlage 3: Overzicht gebruikte literatuur

1 Achtergrond en opzet van het onderzoek

Aanleiding
Tijdens de corona-crisis zien we dat veel vrijwilligers langere tijd niet aan de slag konden, mochten of wilden. Met name bij oudere vrijwilligers speelde de angst om besmet te worden een rol. Tegelijk namen veel vrijwilligersorganisaties zelf het besluit om juist oudere vrijwilligers niet of minder in te zetten, mede op basis van overheidsbeleid. Het gevolg hiervan is dat veel oudere vrijwilligers maanden of zelfs meer dan een jaar thuis hebben gezeten. En dat terwijl juist voor deze leeftijdsgroep het doen van vrijwilligerswerk een belangrijke of zelfs cruciale manier is om zingeving te ervaren, contact met anderen te hebben, ergens bij te horen en ertoe te doen.

De angst bij oudere vrijwilligers zelf in combinatie met de keuze van organisaties om hen niet aan het werk te laten gaan, zorgt ervoor dat oudere vrijwilligers in toenemende mate lijken af te haken. Soms is deze keuze ingegeven door de ervaring dat ook zonder vrijwilligerswerk het leven de moeite waard is en juist nieuwe kansen biedt. Veel vaker lijkt het erop dat oudere vrijwilligers ervaren dat ze, ondanks de inspanningen van organisaties, onvoldoende gezien worden en er niet langer bij horen. Het gevolg daarvan kan toenemende eenzaamheid en verlies aan zingeving en contact zijn.

De corona-crisis is een extreme situatie waarin met name oudere vrijwilligers extra hard getroffen lijken te worden. Dit komt omdat de gevolgen van het virus voor de gezondheid van ouderen groter zijn dan voor jongeren, veel overheidsmaatregelen gericht waren op de bescherming van ouderen, ouderen door verplicht thuis te zitten eerder geïsoleerd raken en vereenzamen en ouderen minder digitaal vaardig zijn om contacten te onderhouden. Geen vrijwilligerswerk willen of mogen doen draagt daaraan bij. Deze crisis legt dan ook een onderliggend vraagstuk bloot: wat kunnen vrijwilligersorganisaties doen om oudere vrijwilligers te behouden, gegeven de realiteit dat veel ouderen met levensgebeurtenissen te maken krijgen die van grote invloed zijn op hun mogelijkheden en motivatie om vrijwilliger te willen en kunnen blijven? Denk daarbij bijvoorbeeld aan pensionering, overlijden van een partner, ziekte en verlies van lichaamsfuncties.

De vraag is dus enerzijds wat de overwegingen zijn van oudere vrijwilligers om als vrijwilliger actief te blijven wanneer ze al dan niet tijdelijk gestopt zijn met vrijwilligerswerk als gevolg van een ingrijpende gebeurtenis in hun leven. Welke redenen geven oudere vrijwilligers zelf om (tijdelijk) te stoppen met vrijwilligerswerk tijdens de coronacrisis en zijn die redenen uitsluitend corona-gerelateerd? Zijn vrijwilligers die nu niet ingezet worden straks weer bereid om hun vrijwilligerswerk op te pakken? Hoe ervaren zij het contact met 'hun' vrijwilligersorganisatie/coördinator? Wat hebben de vrijwilligers gewaardeerd in het contact? Wat hebben zij eventueel gemist? Hebben zij in de tussenliggende periode nieuwe dingen ontdekt? Of een andere invulling van hun vrijwilligerswerk gevonden?

Anderzijds is interessant om in beeld te krijgen op welke wijze organisaties die met oudere vrijwilligers te maken hebben effectief kunnen inzetten op het behouden van oudere vrijwilligers: wat betekent dit voor beleid, strategieën, ondersteuning en hulpmiddelen?

Samen Ouder Worden
Het programma Samen Ouder Worden heeft als doel om vrijwillige inzet voor en door ouderen te vergroten door het versterken van lokale samenwerking. Accent is naast vrijwillige inzet ook komen te liggen op beeldvorming, talenten en mogelijkheden van ouderen, zingeving en meedoen.

Op 34 plekken in Nederland werken medewerkers van elf landelijke (vrijwilligers)organisaties en vereniging NOV met lokale partners aan projecten die bijvoorbeeld gericht zijn op het hoorbaar maken van de stem van ouderen, het vergroten van zingeving en het verbinden van generaties.

Doel van het onderzoek
Doel van het onderzoek is om inzicht in gedrag en keuzes van oudere vrijwilligers in crisissituaties te krijgen op basis van hun motivaties, drijfveren en percepties, en om inzicht te krijgen in manieren voor vrijwilligersorganisaties om daarop effectief in te spelen. Op basis daarvan beschrijven we in een aparte publicatie effectieve strategieën die organisaties kunnen inzetten om oudere vrijwilligers te behouden voor het vrijwilligerswerk, mede gebaseerd op wat al goed gaat en werkt tijdens de coronacrisis

Opzet van het onderzoek
Het onderzoek bestaat uit drie onderdelen:
- Een review van bestaande literatuur en onderzoeken naar ouderen, vrijwillige inzet en crisissituaties;
- Uitzetten van twee digitale vragenlijsten onder de partners[1] van Samen Ouder Worden: één voor oudere vrijwilligers en één voor coördinatoren, bestuurders en contactpersonen van (lokale) afdelingen en lokaal werkende instellingen;
- Focusgroepen om de uitkomsten van de eerste twee onderdelen te verdiepen en tot praktische aanpakken te komen.

De review van bestaande literatuur en onderzoeken is gedaan op basis van een online search in het Nederlands en Engels naar relevante publicaties. Trefwoorden die hiervoor gebruikt zijn, zijn in het Nederlands ouderen, senioren, vrijwilligerswerk, vrijwillige inzet, vrijwilligersorganisatie, (corona-)crisis. Daarnaast zijn in het kader van eerdere onderzoeken verzamelde publicaties gebruikt.

De vragenlijsten zijn samen met een adviesgroep ontwikkeld. In deze adviesgroep zitten vertegenwoordigers van KBO-PCOB, NOOM, NOV, NPV en VPTZ. De vragenlijsten zijn digitaal verspreid door de deelnemende organisaties onder hun achterban. De vragenlijsten konden ingevuld worden tussen 22 juni en 20 juli 2021. Voor de inhoud van de vragenlijsten, zie bijlagen 1 en 2. Naar aanleiding van de uitkomsten van de vragenlijsten is een feedback-gesprek met de adviesgroep gehouden. Ook is een focusgroep met vertegenwoordigers van deelnemende organisaties georganiseerd.

Beperkingen
Het onderzoek kent een aantal beperkingen:
- Er heeft geen wetenschappelijk verantwoorde, methodische review van de literatuur plaatsgevonden. Daardoor kunnen relevante publicaties en onderzoeken gemist zijn die invloed kunnen hebben op de uitkomst en waarde van dit onderzoek.
- De vragenlijsten zijn weliswaar besproken met de adviesgroep maar niet getest op een panel om zo volledigheid, herkenbaarheid en gebruiksgemak te testen. Het kan daarom zijn dat de vragenlijsten qua inhoud, taal en vormgeving niet voor elke oudere doelgroep geschikt zijn.
- De vragenlijsten zijn alleen digitaal beschikbaar gemaakt. Dat betekent dat ouderen en organisaties die niet of minder digitaal vaardig zijn, op voorhand uitgesloten zijn van het onderzoek. Datzelfde geldt voor ouderen en organisaties die niet of minder taalvaardig in het Nederlands zijn.
- Het onderzoek is alleen uitgezet via de partners van Samen Ouder Worden. Het biedt dus zeker geen volledig overzicht van en inzicht in de beweegreden van ouderen om al dan niet te stoppen als gevolg van de corona-crisis, noch van de reacties van organisaties daarop.

[1] De vragenlijsten zijn uitgezet via de volgende organisaties: Beroepsvereniging AGORA, HandjeHelpen, Humanitas, IPSO-inloophuizen, KBO-Brabant, MantelzorgNL, Nederlandse Rode Kruis, Netwerk NOOM, NPV, Stichting Present, TijdvoorActie, Vier het Leven en VPTZ.

- Daarenboven is het onderzoek door de partners verspreid onder hun huidige vrijwilligers. Daarmee is de kans groot dat vrijwilligers die al eerder gestopt zijn als gevolg van de corona-crisis niet bereikt zijn. Dit leidt tot een bias in de uitkomsten.
- Ten slotte is dit onderzoek uitgevoerd terwijl de corona-pandemie nog voortduurt en de effecten ervan nog langere tijd voelbaar zullen zijn. In die zin is dit onderzoek een momentopname en is nog onduidelijk wat de lange-termijn effecten van de corona-crisis op vrijwilligerswerk door oudere vrijwilligers zullen zijn.

De uitkomsten van het onderzoek zijn daarom indicatief en niet representatief.

2 Wat we weten over oudere vrijwilligers en afscheid

In dit hoofdstuk geven we een kort overzicht van inzichten die uit eerder onderzoek naar voren komen. We zoomen in op drie verschillende thema's:

- Wat vrijwillig actief zijn betekent voor ouderen;
- De redenen dat oudere vrijwilligers afscheid nemen (en de invloed van levensveranderende gebeurtenissen);
- Het effect van de corona-crisis op het vrijwilligerswerk.

Omdat dit geen wetenschappelijke studie is, verwijzen we niet rechtstreeks naar de achterliggende studies. Een overzicht van de gebruikte literatuur is te vinden in bijlage 3.

2.1 De waarde van vrijwillige inzet voor ouderen

Vrijwilligerswerk doen is voor ieder mens goed. Vrijwilligers voelen zich in het algemeen gezonder, gelukkiger en nuttiger dan degenen die geen vrijwilligerswerk doen. Dat komt doordat vrijwilligers betekenis voor anderen, verbondenheid met anderen, en zingeving, groei en plezier voor zichzelf ervaren. Binnen Samen Ouder Worden zeggen we: vrijwillig actief zijn heeft zin en geeft zin.

Specifiek bij oudere vrijwilligers worden vaak drie domeinen onderscheiden ten aanzien van de positieve effecten van vrijwilligerswerk:

- *Sociaal-emotionele voordelen*: Ouderen die vrijwillig actief zijn, voelen zich minder vaak eenzaam, hebben meer vrienden en sociale netwerken en hebben meer structuur in hun leven dan degenen die geen vrijwilligerswerk doen;
- *Mentale gezondheid*: Oudere vrijwilligers ervaren meer tevredenheid met hun leven, vermindering van depressieve symptomen en een vergroot gevoel van welzijn dan degenen die geen vrijwilligerswerk doen;
- *Fysieke gezondheid*: Oudere vrijwilligers voelen zich gezonder, hebben meer spierkracht en minder pijn en ze leven zelfs langer dan degenen die geen vrijwilligerswerk doen.

Belangrijk om te benoemen is dat het niet per se om causale relaties gaat: vrijwilliger worden betekent niet dat je dús langer leeft. Er lijkt wel een duidelijke correlatie te bestaan waarbij de verschillende factoren elkaar positief beïnvloeden: Als je vrijwilliger bent, ben je daardoor actief in een sociale context. Zo hoor je ergens bij en ontmoet je anderen. Dat is goed voor de verschillende aspecten van je gezondheid en daarom wil je graag vrijwilliger blijven. Andersom geldt dat ouderen met een groot sociaal netwerk die zich gezond voelen eerder zelf actie zullen nemen of gevraagd worden om als vrijwilliger aan de slag te gaan.

De logische consequentie van bovenstaande bevindingen is dat het niet alleen van belang is om oudere vrijwilligers zo mogelijk te behouden als vrijwilliger, maar dat het minstens zo belangrijk is om ouderen die niet (meer) als vrijwilliger actief zijn, de kans te bieden om zich (weer) vrijwillig in te zetten op een manier die bij hen past.

Overigens is het wezenlijk om niet alle ouderen over één kam te scheren. We hebben het hier over een groep mensen tussen de 55 en de 110. Vanzelfsprekend zijn er binnen zo'n enorme range grote verschillen in motivatie, talenten, beschikbaarheid en omstandigheden. Er zijn drie soorten factoren die bepalen of iemand vrijwilliger wordt en blijft:

- *Persoonlijke kenmerken*: waar je passie voor voelt (betrokkenheid), welke motivatiemix je hebt (bereidheid) en welke talenten je hebt (bekwaamheid). Deze kenmerken worden beïnvloed door opleiding, inkomen, sociaal-economische achtergrond en opgedane ervaring met vrijwilligerswerk. Zo weten we bijvoorbeeld dat hoger-opgeleiden vaker en meer vrijwilligerswerk doen. En zijn

mensen die in hun jeugd niet met vrijwilligerswerk in aanraking zijn gekomen later in hun leven ook veel minder vrijwillig actief;
- *Persoonlijke omstandigheden*: hier gaat het vooral om beschikbaarheid en bereikbaarheid: wanneer, hoe lang, waar en hoe kun je je vrijwillig inzetten? Deze factor wordt beïnvloed door je gezondheid, gezinssituatie, werksituatie en woonsituatie.
- *Maatschappelijke context*: dit gaat om de sociale context (formele en informele netwerken, contacten en mate van integratie), fysieke context (woonomgeving, gehechtheid aan en mogelijkheden in de buurt, ervaren veiligheid) en bestuurlijke context (aandacht voor en ondersteuning van vrijwilligerswerk).

Wat betreft de motivatie van ouderen om vrijwilliger te worden of blijven, komt naar voren dat met name sociale en waardegedreven motivatoren van doorslaggevend belang worden naarmate mensen ouder worden: vrijwilligerswerk biedt je als oudere de kans om samen met andere vrijwilligers van betekenis te zijn voor anderen of de samenleving. Maar ook hier komt uit eerder eigen onderzoek naar voren dat het cruciaal is om onderscheid te maken:
- Ouderen tussen 55 en 64 zijn meer dan gemiddeld gemotiveerd als zij vrijwilligerswerk kunnen doen dat zij leuk vinden, waar ze hun sociale contacten kunnen opdoen of onderhouden en waar ze nieuwe vaardigheden en ervaringen kunnen opdoen;
- Ouderen tussen 65 en 74 zijn meer dan gemiddeld gemotiveerd als zij vrijwilligerswerk kunnen doen waarin zij van betekenis kunnen zijn voor anderen en zo ertoe doen;
- Ouderen van 75 jaar en ouder zijn meer dan gemiddeld gemotiveerd als zij vrijwilligerswerk kunnen doen waarbij ze hun sociale contacten kunnen opdoen en onderhouden, en dat ze ervaren als een goede invulling van hun tijd die hen structuur biedt. Voor deze laatste groep geldt verder dat zij meer dan gemiddeld vanuit religieuze overtuiging hun vrijwilligerswerk doen.

Bovenstaande roept de vraag op wat de gevolgen zijn van de corona-crisis als die ertoe lijken te leiden dat relatief veel oudere vrijwilligers niet terugkeren naar hun vrijwilligerswerk: wat betekent dit voor hun sociaal-emotionele, mentale en fysieke welzijn? Welke factoren zijn hier in het geding? En wat kunnen vrijwilligersorganisaties eraan doen?

2.2 Waarom oudere vrijwilligers afscheid nemen[2]

De hiervoor genoemde persoonlijke kenmerken en persoonlijke omstandigheden zijn ook van invloed op het besluit om niet langer vrijwillig actief te willen of kunnen zijn. Daarenboven komen nu ook organisatorische factoren in beeld.

Persoonlijke redenen
Het hebben en houden van een goede fysieke en mentale *gezondheid* wordt door oudere vrijwilligers het meest genoemd als voorwaarde om actief te blijven. Blijkbaar is het kunnen doen van vrijwilligerswerk gekoppeld aan een voldoende fysieke en mentale gesteldheid. Ouderen die niet langer vrijwilliger zijn, geven als belangrijkste reden om te stoppen dat ze het vrijwilligerswerk lichamelijk niet langer aankunnen.

Iets doen voor en zorgen voor familie zijn ook belangrijke redenen om te stoppen met vrijwilligerswerk. Het gaat dan vaak om *mantelzorg* voor een partner of naaste. Mantelzorg ‘concurreert’ in die zin met vrijwilligerswerk als het gaat om beschikbare tijd en mentale ruimte. Hetzelfde geldt in mindere mate voor *betaald werk* voor de groep ouderen die een baan heeft. Hierbij spelen vooral de omvang en zwaarte van het betaalde werk een rol, waardoor keuzes gemaakt moeten worden wat betreft de overige tijdsinzet. Toenemende *financiële onzekerheid* kan er overigens voor zorgen dat ouderen

[2] *Deze paragraaf leunt sterk op de mooie master thesis van Rick Straathof: “Is volunteer exit ending?”, Rotterdam School of Management, Erasmus Universiteit Rotterdam, november 2020*

langer en meer betaald werk blijven verrichten en daarmee hun vrijwillige inzet stoppen, verminderen of uitstellen.

Ook kiezen ouderen er soms zelf voor om niet of minder vrijwilligerswerk te verrichten en hun *tijd anders in te vullen*, bijvoorbeeld door meer te reizen, te sporten en bewegen en culturele activiteiten te ondernemen. Ten slotte heeft *verhuizing* vanzelfsprekend invloed omdat de meeste vrijwilligers dichtbij hun woonplaats en binnen hun sociale netwerk actief zijn.

De invloed van levensveranderende gebeurtenissen
Plotselinge en geleidelijke veranderingen in het leven van oudere vrijwilligers kunnen een blijvend effect hebben op hun persoonlijke omstandigheden maar ook op hun persoonlijke kenmerken: betrokkenheid, bereidheid, bekwaamheid, beschikbaarheid en bereikbaarheid kunnen door levensveranderende gebeurtenissen sterk beïnvloed worden.

Levensveranderende gebeurtenissen zijn zowel positief als negatief en doen zich gedurende het hele leven voor, maar worden naarmate mensen ouder worden vaker geassocieerd met (onomkeerbaar) verlies: verminderde fysieke en soms mentale mogelijkheden, grotere vatbaarheid voor ziekten en aandoeningen, verlies van betaald werk en daarmee van een sociale en zingevende omgeving, overlijden van partners, familie en vrienden, en verminderde mobiliteit.

Omdat verminderde gezondheid en zorg voor naasten door ouderen zelf als belangrijkste redenen genoemd worden om te stoppen met vrijwilligerswerk, mag verwacht worden dat de corona-crisis een groot effect heeft op de omstandigheden en kenmerken van oudere vrijwilligers. Juist op dit vlak heeft de crisis bij velen een mogelijk permanent levensveranderend effect gehad.

Overigens roept dit de vraag op hoe het aanbod aan vrijwilligerstaken zodanig ingericht kan worden dat ouderen ook bij verminderde gezondheid, lichamelijk functieverlies en zorg voor naasten toch als vrijwilliger actief kunnen blijven. Enerzijds kan het daarbij gaan om het anders framen van vrijwilligerswerk. Praktijkervaring laat zien dat zowel ouderen als vrijwilligersorganisaties (vaak onbewust) erin geloven dat ‘je op een gegeven moment te oud bent om vrijwilligerswerk te doen.’

Anderzijds betekent het dat vrijwilligersorganisaties meer manieren kunnen ontwikkelen om als oudere vrijwilliger aan de slag te gaan of blijven. Juist omdat vrijwillige inzet een effectieve manier is voor ouderen om actief te blijven, ergens onderdeel van te zijn en betekenis aan hun leven te geven, lijkt de vraag wat er (nog) wel kan cruciaal om organisaties én ouderen zelf perspectief te bieden.

Samengevat hebben persoonlijke redenen op te stoppen vaak te maken met een verandering in de persoonlijke omstandigheden van de oudere vrijwilliger. Het is daarbij meestal niet de leeftijd zelf die de oorzaak is van het stoppen, maar daarmee samenhangende onomkeerbare ervaringen zoals verminderende gezondheid, toenemende mantelzorg, verlies van dierbaren, verhuizing en andere keuzes wat betreft tijdsbesteding.

Organisatorische redenen
De tweede set oorzaken waarom oudere vrijwilligers stoppen, heeft te maken met de manier waarop organisaties met hun vrijwilligers omgaan. Het gaat hier om de volgende elementen:

- *Een ongelijkwaardige ruil*: Vrijwilligers verwachten dat de organisatie rekening houdt met hun persoonlijke kenmerken en omstandigheden en daarop inspeelt met een goed matchend aanbod. Dat aanbod dient in toenemende mate flexibel te zijn om zo te passen bij het drukke leven van de

oudere vrijwilliger. Als dat niet zo is, of als vrijwilligers het gevoel hebben dat ze te weinig keuzemogelijkheden hebben, is dat een voorname reden om te stoppen.

- *Gebrek aan ondersteuning*: Omdat oudere vrijwilligers gemiddeld relatief hoogopgeleid zijn, relatief veel werkervaring hebben en (daardoor) veel kennis en ervaring meenemen, verwachten zij dat de organisatie de randvoorwaarden, administratie en organisatie goed op orde heeft. Is dat niet zo, dan is dat voor sommigen een reden om af te haken.
- *Gebrek aan begeleiding*: Tegelijk verwachten veel oudere vrijwilligers een vorm van aansturing en begeleiding zodat zij niet zelf alles hoeven te bedenken en weten waar ze aan toe zijn. Ontbreekt deze begeleiding, dan gaan vrijwilligers om zich heen kijken naar alternatieven.
- *Gebrekkige begeleiding*: Maar ook als er wel aansturing of begeleiding is, kan het nog fout gaan. Vrijwilligersmanagement is een vak waarvoor een specifieke set competenties nodig is. Merken vrijwilligers dat die in onvoldoende mate aanwezig zijn, dan kan dat een reden zijn om te stoppen.
- *Gebrek aan erkenning*: Niet mee mogen praten, niet gehoord worden, niet serieus genomen worden, geen invloed of inspraak hebben, zijn voor (oudere) vrijwilligers een reden om op te stappen, zeker als daar geen compensatie in de vorm van grote uitvoeringsvrijheid en sterke betrokkenheid bij de missie tegenover staan.
- *Gebrek aan waardering*: Voor alle vrijwilligers geldt dat zij resultaat en effect van hun inzet willen zien in de vorm van een positieve verandering bij de doelgroep of het doel waarvoor ze zich inzetten. Daarnaast willen vrijwilligers om hun eigen inzet gezien en gewaardeerd worden in de vorm van aandacht, voldoening, een schouderklopje en/of een beloning.
- *Veranderde missie, ambitie en werkwijze*: Eigenlijk heeft dit punt te maken met gebrek aan erkenning, namelijk het niet of te laat mee laten praten, denken en doen van vrijwilligers bij voorgenomen of noodzakelijke veranderingen in doel en doen van de organisatie. Als vrijwilligers zich niet langer herkennen in of thuis voelen bij waar een organisatie voor staat en gaat, neemt de kans toe dat ze afscheid nemen.

De afstand tussen vrijwilliger en organisatie
Door de corona-crisis is de fysieke, maar vaak ook de mentale afstand tussen de (oudere) vrijwilliger en de organisatie vergroot. Veel organisaties hebben zwaar geïnvesteerd in allerlei vormen van begeleiding, aandacht en waardering op afstand. En dat heeft ook gewerkt. Desondanks lijkt het erop dat met name oudere vrijwilligers een kloof ervaren door de combinatie van levensveranderende gebeurtenissen en gebrek aan fysieke nabijheid.

De mogelijke redenen waarom vrijwilligers stoppen in aanmerking nemend, lijkt het daarom van groot belang extra te investeren in het opnieuw tot stand brengen van een gelijkwaardige ruil, en het herstellen van begeleiding, erkenning en waardering. Vaak gebeurt dat in het licht van veranderingen in missie, ambities en werkwijze, omdat de corona-crisis ook duidelijk heeft gemaakt wat in de toekomst anders en beter kan.

Eén van ons heeft daarover in een artikel op LinkedIn gezegd: “Er is een stevige groep vrijwilligers die eerst iets anders nodig heeft: aandacht voor hoe zij de coronacrisis hebben doorgemaakt en wat het gebrek aan vrijwilligerswerk voor hen betekend heeft. Het gaat letterlijk weer om contact maken: de tijd en ruimte nemen om met elkaar in gesprek te gaan, ervaringen te delen, elkaar te steunen en bemoedigen. De eerste vraag aan een terugkerende vrijwilliger zou niet moeten zijn: wanneer kun je? Maar: hoe is het met je, wat heb je meegemaakt, wat wil je delen? Dat kost vanzelfsprekend tijd maar is wezenlijk om opnieuw de verbinding te maken.”

Overigens is de voorzichtige conclusie van de master thesis van Straathof dat vrijwilligers die om persoonlijke redenen stoppen wellicht sneller en makkelijker over te halen zijn om bij dezelfde

organisatie of elders vrijwillig actief te worden. Vrijwilligers die afhaken vanwege organisatorische redenen zullen niet snel bij de zelfde organisatie terugkeren. Maar ze zullen ook elders minder snel als vrijwilliger aan de slag gaan. Dit is in lijn met de theorie van duurzame vrijwillige energie van hoogleraar Lucas Meijs die stelt dat als vrijwilligers een negatieve ervaring opdoen ze daardoor minder geneigd zullen zijn om in de toekomst waar dan ook vrijwillig actief te worden.

2.3 Het effect van de corona-crisis op het vrijwilligerswerk

Ten slotte kunnen we met de nodige omzichtigheid iets zeggen over de gevolgen van de corona-crisis voor het vrijwilligerswerk op de wat langere termijn. Omdat we nog altijd midden in de pandemie zitten, is niet helder of en in hoeverre de huidige ontwikkelingen zullen doorzetten. Tegelijk is duidelijk dat de corona-crisis ervoor heeft gezorgd dat een aantal langer bestaande patronen versterkt zichtbaar zijn geworden.

“Een desastreuze afname”
Aan de ene kant is zowel in Nederland als ook in andere landen duidelijk dat de corona-crisis heeft geleid tot een grote, directe terugval van het aantal mensen dat vrijwillig actief is. In online artikelen wordt gesproken over een desastreuze afname en een decimering van het aantal actieve vrijwilligers. Het CBS becijferde dat in 2020 gemiddeld zo’n 21% van de 15-plussers vrijwilligerswerk deed, terwijl dat in 2019 nog bijna 47% was.

Vanzelfsprekend is deze terugval voor een groot deel te verklaren doordat op heel veel plekken vrijwilligers niet aan de slag mochten, konden of wilden gaan als gevolg van de corona-maatregelen. Dit gold met name voor gereguleerd vrijwilligerswerk in zorg en welzijn, onderwijs, sport en cultuur. Gevolg daarvan is dat het werk van veel organisaties in deze sectoren helemaal of deels stil kwam te liggen.

Nu het vrijwilligerswerk langzamerhand weer op gang komt, blijkt uit de eerste indicatieve gegevens dat 10 tot 15% van de oorspronkelijke vrijwilligers niet terugkeert bij hun bestaande vrijwilligerswerk. Dat kan op de korte termijn tot problemen leiden vanwege het ontstane tekort. Maar op de langere termijn biedt het organisaties ook kansen om nieuwe groepen vrijwilligers binnen te halen. En om belang, meerwaarde en inrichting van het vrijwilligerswerk tegen het licht te houden en de organisatie veerkrachtiger te maken.

“Een enorme groei”
Tegelijk wordt in andere artikelen gesproken van een enorme groei van het aantal mensen dat zich vrijwillig wil inzetten, met bijvoorbeeld op online platforms een groei van ruim boven de 100%. In eerste instantie ging het hier om mensen die uit solidariteit met anderen vrijwillig actief wilden worden. Vaak ging het om spontane acties, kleine maar wezenlijke bijdragen en tijdelijke inzet.

Steeds vaker ging het ook om verplaatste vrijwilligers: 60 tot 80% van de coronacrisis-vrijwilligers was al ergens anders vrijwilliger voor de pandemie uitbrak. Hun vrijwillige energie vond een uitweg doordat ze terecht konden bij duizenden landelijke en lokale initiatieven of omdat ze zelf een dergelijk initiatief startten. Daarnaast zijn zo’n 10 tot 15% van degenen die zich in corona-crisis meldden om zich vrijwillig in te zetten, nieuwe vrijwilligers in de zin dat ze nog nooit of al langere tijd geen vrijwilligerswerk hebben gedaan. Er is dus ook een nieuwe bron van vrijwillige energie aangeboord.

De huidige digitale mogelijkheden om je snel te organiseren, actie te nemen en elkaar te vinden, vormden daar een cruciale voorwaarde voor. Een belangrijk deel van het georganiseerde vrijwilligerswerk is door de corona-crisis op zijn minst tijdelijk gestopt, maar zowel de bestaande vrijwillige energie als een nieuwe groep vrijwilligers hebben zich verplaatst naar spontane, semi-

georganiseerde en digitale manieren om je in te zetten. Of en hoe deze groepen weer terugveren naar hun oorspronkelijke vrijwilligerswerk of in het geval van nieuwe vrijwilligers behouden kunnen blijven, is nog niet duidelijk.

Vloeibare en gehechte vrijwilligers

Het onderliggende patroon dat uit de tegengestelde beweging van afname en groei zichtbaar wordt, is de verschuivende manier waarop mensen vrijwilliger willen zijn. Al decennia praten we over de flexibilisering van het vrijwilligerswerk. De corona-crisis laat zien dat die flexibilisering in de hoofden van veel (potentiële) vrijwilligers al lang heeft plaatsgevonden. Hun vrijwillige energie stroomt daarheen waar deze direct betekenisvol kan worden ingezet. In die zin heeft één van ons in een artikel op LinkedIn de term ‘vloeibare vrijwilligers’ gemunt. Dit type vrijwilliger werkt steeds meer tijd- en plaats onafhankelijk, bindt zich wel aan een doel maar steeds minder aan een organisatie, en wil regelmatig nieuwe ervaringen en contacten opdoen.

Belangrijk in het kader van dit onderzoek is dat het hier niet alleen gaat om jongeren, maar ook om een deel van de ouderen die nu van de arbeidsmarkt (gaan) afkomen. Ook voor hen is vrijwilligerswerk een keuze: steeds opnieuw maken ze de afweging of en hoe het in hun leven past.

Tegelijk is er nu en in de toekomst ook een groep vrijwilligers die zich met hart, hoofd en handen gebonden heeft aan een organisatie, doelgroep, missie en werkwijze. Dit zijn de gehechte vrijwilligers die in ieder geval veel voorkomen onder ouderen. Deze groep is gebaat bij goed georganiseerd vrijwilligerswerk met duidelijke taken, afspraken en aansturing. Dit is dus ook de groep die het meeste last heeft van de corona-crisis in de zin dat hun vrijwilligerswerk stopte en zij zelf niet de behoefte hadden of de mogelijkheid zagen om ergens anders actief te worden. De gehechte vrijwilliger heeft zich onthecht gevoeld en is in een aantal gevallen zelfs vereenzaamd.

Voor organisaties die met vrijwilligers werken, is de opgave om een aantrekkelijke en waardevolle plek te zijn voor beide groepen (en alle tussenvormen die zich voordoen). Hoogleraar Lucas Meijs zegt daarover dat we de komende jaren steeds meer van vrijwilligersorganisaties naar vrijwilligers organiseren zullen gaan.

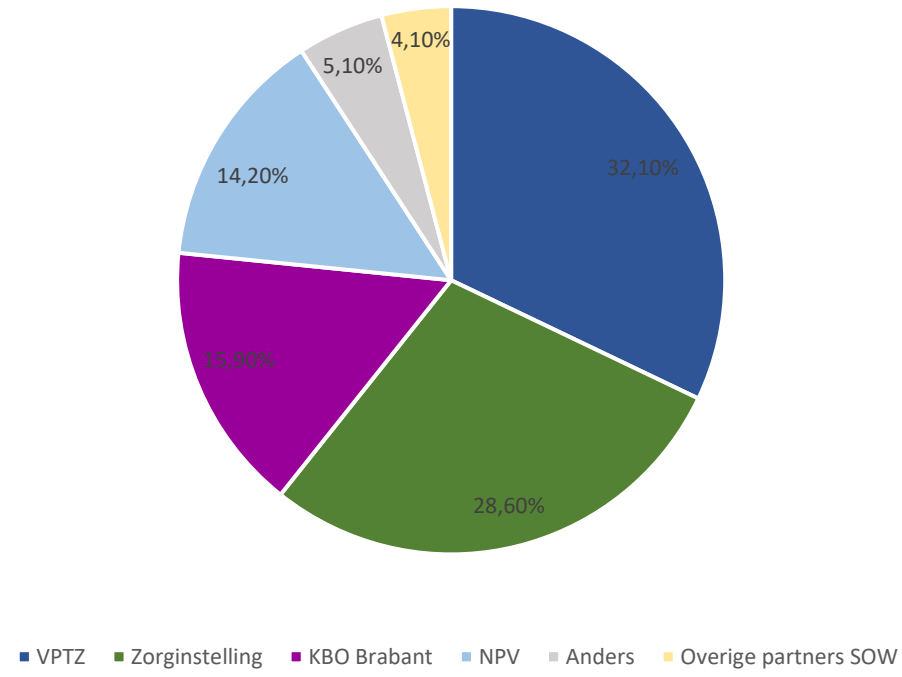
3 Uitkomsten van de enquête onder oudere vrijwilligers

3.1 Algemene uitkomsten

De vragenlijst voor vrijwilligers is door 1.117 personen ingevuld. Voor een dergelijk digitaal onderzoek is dat een substantiële respons. Gerelateerd aan het totaal aantal (oudere) vrijwilligers dat bij de deelnemende organisaties actief is, is het echter een zeer klein percentage van de totale populatie (tussen de 1 en 5%). Ook daarom geldt dat uitkomsten en conclusies indicatief zijn.

1.057 respondenten hebben alle op hen van toepassing zijnde vragen ingevuld, dat is bijna 95%. De respondenten zijn voor het overgrote deel als vrijwilliger actief bij VPTZ (32,1%), een verzorgingshuis, zorginstelling, ziekenhuis of verpleeghuis (28,6%), KBO Brabant (15,9%) en NPV (14,2%), zoals uit figuur 1 naar voren komt.

Figuur 1: Waar zijn respondenten actief



N = 1.117

Leeftijd respondenten

De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 68½ jaar, waarbij de jongste 32 jaar is en de oudste 92. Ruim 25% van de respondenten is tussen de 55 en de 65, bijna 55% is tussen de 65 en 75 en bijna 19% is ouder dan 75 jaar.

Tabel 2 Leeftijdsopbouw respondenten

	Absoluut	*%*
Jonger dan 55 jaar	12	1,1%
55 – 64 jaar	267	25,3%
65 – 74 jaar	579	54,8%
75 jaar en ouder	199	18,8%

N = 1.057

Werk, persoonlijke leefomstandigheden en gezondheid
Van de respondenten heeft bijna 84% geen betaald werk (meer). Ruim 69% van de respondenten woont met een partner, bijna 23% woont alleen en 8% kent een andere samenstelling van de woonsituatie. De respondenten zijn relatief hoogopgeleid: bijna 43% heeft een HBO- of WO-opleiding afgerond, en ruim 30% een MBO-opleiding

De respondenten geven hun gezondheid gemiddeld een 7,9 op een schaal van 10, een hoog cijfer. Uit tabel 3 komt naar voren dat ruim 68% van de respondenten hun gezondheid een 8 of hoger geeft. Dit komt overeen met de gegevens uit de CBS gezondheidsenquête van 2019 waar van de mensen boven de 45 ruim 65% hun gezondheid als goed of zeer goed benoemen[3]. Het lijkt erop dat voor de respondenten de corona-crisis geen negatieve consequenties heeft gehad voor hun ervaren gezondheid.

Tabel 3 Staat van gezondheid

Cijfer	*Percentage respondenten*
0-4	0,7%
5	3,3%
6	7,0%
7	20,6%
8	39,0%
9	19,2%
10	10,2%

N = 1072

Interessant is ook dat nadere analyse uitwijst dat er geen verschil is in de waardering voor de ervaren gezondheid per leeftijdscategorie. Dit wijkt af van de CBS gegevens, waar uit naar voren komt dat met name in de leeftijdscategorie boven de 75 jaar aanzienlijk minder mensen hun gezondheid als goed of zeer goed benoemen. Onduidelijk is waar deze afwijking door veroorzaakt wordt. Een mogelijke verklaring kan zijn dat de respondenten in hoge mate actieve vrijwilligers zijn en daarmee een specifieke subset van de totale populatie vormen die profiteren van de aangetoonde positieve correlatie tussen vrijwillige inzet en gezondheid.

Vrijwillige inzet
De gemiddelde respondent is al langere tijd actief als vrijwilliger bij hun organisatie, doet minimaal één keer per maand vrijwilligerswerk en veelal minstens één keer per week, doet het vrijwilligerswerk op vaste dagen en tijden en is voornamelijk uitvoerend bezig. We hebben dus vooral te maken met het kernbestand van betrokken, verbonden, trouwe vrijwilligers.

Tabel 4 Hoe respondenten vrijwillig actief zijn

Duur	*%*
< 1 jaar	4,4%
1-5 jaar	36,5%
5-10 jaar	25,8%
> 10 jaar	33,3%

Frequentie	*%*
< 4x per jaar	3,8%
4-11x per jaar	15,7%
1-4x per maand	34,3%
1-4x per week	43,2%
> 4x per week	3%

Aard	*%*
Regelmatig	70,8%
Incidenteel	29,2%

Taak	*%*
Uitvoeren	95,7%
Aansturen	4,3%
Besturen	4,5%

Bij taak konden respondenten meerdere antwoorden geven *N = 1.117*

[3] *Ervaren gezondheid | Cijfers & Context | Huidige situatie | Volksgezondheidenzorg.info*

Uit tabel 4 komt verder naar voren dat één op de drie respondenten al langer dan 10 jaar actief is als vrijwilliger, maar dat er een nog grotere groep is die korter dan 5 jaar vrijwilliger is bij hun organisatie. Interessant is verder dat 49 respondenten (4,4%) aangeven minder dan 1 jaar actief te zijn - dit zijn dus vrijwilligers die tijdens de corona-crisis gestart zijn. Nadere analyse wijst uit dat van deze groep 29 vrijwilligers tijdens corona gestart zijn bij VPTZ, 10 bij een zorginstelling en 5 bij NPV.

Uit tabel 5 wordt duidelijk dat leeftijd en duur van het vrijwilligerswerk een duidelijke samenhang vertonen: hoe ouder vrijwilligers gemiddeld zijn, hoe langer zij gemiddeld actief zijn voor dezelfde organisatie. Dit laat zien dat de oudste vrijwilligers vaak zeer trouw zijn als zij een keuze hebben gemaakt. Ook wordt duidelijk dat relatief veel vrijwilligers pas rondom hun pensionering actief worden voor één van de deelnemende organisaties. Onderzoek van Niebuur (2020) bevestigt dat pensionering een belangrijke trigger is om je te oriënteren op een andere invulling van je week.

Tabel 5 Duur en gemiddelde leeftijd

Duur	*Gemiddelde leeftijd*
< 1 jaar	64,1 jaar
1-5 jaar	66,2 jaar
5-10 jaar	69,2 jaar
> 10 jaar	71,3 jaar

N = 1.057

Bij het nader analyseren van de frequentie waarmee vrijwilligers actief zijn, wordt ook een interessant patroon duidelijk: met name de groep vrijwilligers tussen de 65 en 75 jaar is gemiddeld genomen duidelijk vaker actief dan de leeftijdsgroepen 55 tot 65 en 75 jaar en ouder. Uit andere onderzoeken komt naar voren dat mogelijke verklaringen hiervoor zijn dat de jongere ouderen nog betaald werk naast hun vrijwilligerswerk hebben en er dus minder frequent tijd aan kunnen besteden. Voor ouderen boven de 75 geldt dat vanwege de in hoofdstuk 2 aangehaalde levensveranderende verlieservaringen op het terrein van gezondheid en naasten zij minder frequent vrijwilligerswerk kunnen doen. Tegelijk is duidelijk dat deze groep vaak wel als vrijwilliger actief blijft.

Tabel 6 Frequentie per leeftijdscategorie

	Overall	*55 – 64 jaar*	*65 – 74 jaar*	*75 jaar en ouder*
Minder dan 4 x per jaar	3,8%	3,7%	3,6%	4,0%
4 tot 11 keer per jaar	15,7%	16,1%	14,0%	18,6%
1 tot 4 keer per maand	34,3%	35,2%	33,2%	37,7%
1 tot 4 keer per week	43,2%	43,4%	45,3%	36,7%
Meer dan 4 keer per week	3,0%	1,5%	4,0%	3,0%

N = 1.057

Bovenstaand patroon wordt bevestigd als we kijken naar de manier waarop oudere vrijwilligers hun inzet plegen, gerelateerd aan leeftijdscategorie. Tabel 7 laat duidelijk zijn dat de ouderen van 75 jaar en ouder een duidelijk afwijkende manier hebben om vrijwillig actief te zijn: veel vaker dan gemiddeld zetten zij zich incidenteel in.

Tabel 7 Aard van het vrijwilligerswerk per leeftijdscategorie

	Overall	*55 – 64 jaar*	*65 – 74 jaar*	*75 jaar en ouder*
Regelmatig	70,8%	73,4%	71,8%	63,3%
Incidenteel en eenmalig	29,2%	26,6%	28,2%	36,7%

N = 1057

3.2 Het effect van de corona-crisis

Tabel 8 laat zien dat de corona-crisis voor veel vrijwilligers een duidelijk effect op hun vrijwilligerswerk heeft gehad. Bijna zes op de tien vrijwilligers geeft aan dat hun vrijwilligerswerk tijdelijk of geheel gestopt is. Bij de andere 40% is het gewoon doorgegaan. In totaal meer dan 20% van de respondenten geeft aan dat door een eigen besluit of dat van hun organisatie zij de hele corona-periode niet actief zijn geweest als vrijwilliger.



N = 1.117

Bij degenen waar het vrijwilligerswerk tijdelijk of geheel gestopt is, is het in twee-derde van de gevallen de organisatie die het besluit heeft genomen om het vrijwilligerswerk stil te leggen. De overige respondenten uit deze categorie hebben zelf besloten tijdelijk of geheel niet vrijwillig actief te zijn. Opvallend is verder dat slechts een zeer klein deel van de respondenten (4%) elders actief is geworden als vrijwilliger. Het lijkt erop dat de groep oudere vrijwilligers zich veel minder dan andere groepen in de samenleving aangesproken heeft gevoeld om hun vrijwillige energie op andere plekken dan gebruikelijk in te zetten.

Tabel 9 maakt vervolgens duidelijk dat er grote verschillen zijn per type organisatie. Beroepsmatige zorgorganisaties hebben in hoge mate zelf besloten om het vrijwilligerswerk tijdelijk of helemaal stop te zetten. Waar overall 38% van de vrijwilligers aangeeft dat de organisatie dit besluit heeft genomen, geldt dat bij zorgorganisaties voor 68% van de vrijwilligers. Bij de dienstverlenende vrijwilligersorganisaties VPTZ en NPV, die veelal met kwetsbare doelgroepen te maken hebben, is het vrijwilligerswerk soms door de organisatie stilgelegd (genoemd door respectievelijk 26% en 29% van de respondenten), maar zijn het veel vaker de vrijwilligers zelf die het besluit hebben genomen tijdelijk of geheel te stoppen. Bij KBO-Brabant, in essentie meer een voor-ons-door-ons organisatie, hebben daarentegen noch de lokale afdelingen noch de vrijwilligers vaak het besluit genomen om het vrijwilligerswerk tijdelijk of geheel neer te leggen.

Deze tendens wordt gespiegeld door de mate waarin werkzaamheden tijdens de corona-crisis zijn doorgegaan. Waar dit gemiddeld dus door ruim 40% van de respondenten wordt gemeld, geldt voor de KBO-Brabant vrijwilligers dat maar liefst zo'n 76% aangeeft gewoon te hebben kunnen doorgaan. Het contrast met de vrijwilligers uit zorginstellingen is enorm: daar is dit percentage slechts 11%.

VPTZ en NPV zitten iets boven het gemiddelde met respectievelijk bijna 50% en bijna 49% van de vrijwilligers die aangeeft te zijn doorgegaan.

Tabel 9 Stoppen of doorgaan per organisatie-type

	VPTZ	*Zorginstellingen*	*KBO-Brabant*	*NPV*
Organisatie heeft vrijwilligers-werk geheel/tijdelijk gestopt	26,0%	68,1%	11,8%	29,1%
Vrijwilliger is geheel/tijdelijk gestopt	20,4%	14,2%	6,2%	13,3%
Vrijwilligerswerk is doorgegaan	49,7%	11,0%	75,8%	48,7%

Niet alle antwoordcategorieën weergegeven *N = 1.117*

Vervolgens is aan de respondenten die hebben besloten zelf tijdelijk of geheel te stoppen, gevraagd wat hun redenen daarvoor waren. In tabel 10 is te zien dat ruim 70% van deze groep de gezondheid van anderen niet in gevaar wilde brengen en ruim 62% hun eigen gezondheid wilde beschermen. Leefomstandigheden hebben hier geen invloed op.

De gemiddelde score die deze groep zichzelf geeft voor de staat van hun gezondheid is een 7,6, dat is 0,3 procentpunt lager dan gemiddeld. Bij de respondenten die aangeven hun eigen gezondheid niet in gevaar wilden brengen of die zich niet in staat achtten om vrijwilligerswerk te doen, is de score zelfs een 7,45. Dit doet vermoeden dat er relatief meer vrijwilligers met een kwetsbare gezondheid in deze groep zitten.

Tabel 10 Waarom heeft u gekozen te stoppen?



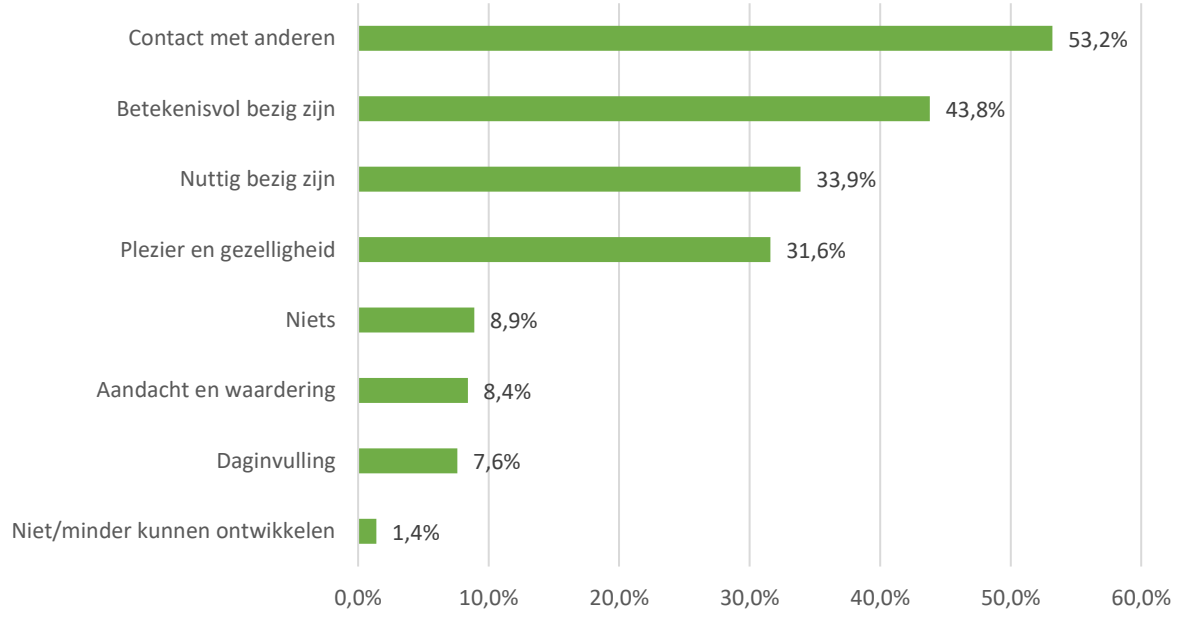
Respondenten konden meerdere antwoorden geven *N = 161*

Nadere analyse wijst verder uit dat vrijwilligers tussen de 55 en 64 veel meer dan gemiddeld gestopt zijn met hun vrijwilligerswerk om de gezondheid van anderen te beschermen (ruim 81%), terwijl vrijwilligers tussen de 65 en 74 en van 75 jaar en ouder meer dan gemiddeld gestopt zijn om hun eigen gezondheid niet in gevaar te brengen (respectievelijk 69% en 67%). Opvallend is verder dat de groep vrijwilligers van 75 jaar en ouder veel meer dan gemiddeld gestopt is om zich zo goed mogelijk aan de overheidsmaatregelen te houden (ruim 36% tegenover nog geen 27% overall). Hieruit kan opgemaakt worden dat met name de oudste groep vrijwilligers zich zorgen maakte over hun eigen

gezondheid en tegelijk gevoelig was voor de communicatie vanuit de overheid over kwetsbare ouderen.

De respondenten waarvan het vrijwilligerswerk tijdelijk of geheel gestopt is en ook niet vervangen door andere inzet, is gevraagd wat zij hebben gemist doordat zij niet vrijwillig actief konden zijn. Uit tabel 11 komt naar voren dat contact met anderen[4], de kans om van betekenis te zijn en om nuttig bezig te zijn, en plezier en gezelligheid het meest gemist werden. Dit laat goed de sociale, wederkerige en zingevende functies van het vrijwilligerswerk zien. Overigens heeft 1 op de 11 respondenten niets gemist door het stoppen van het vrijwilligerswerk.

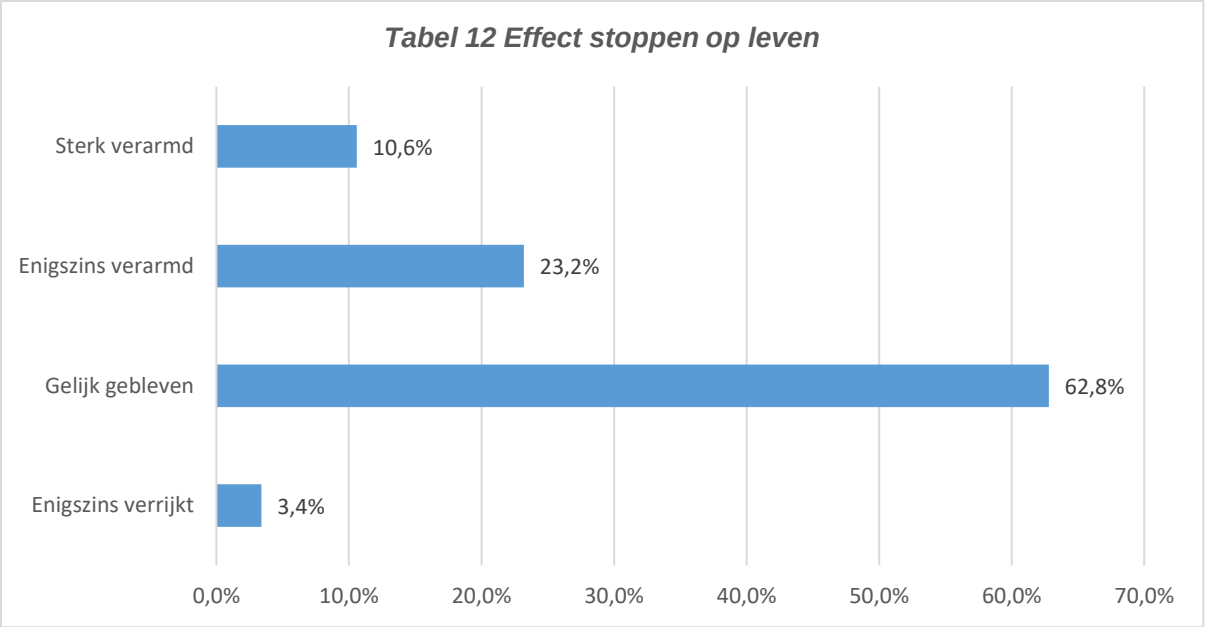
Tabel 11 Gemist door stoppen vrijwilligerswerk



Respondenten konden meerdere antwoorden geven *N = 582*

Ondanks het feit dat het tijdelijk of geheel stoppen van het vrijwilligerswerk ertoe geleid heeft dat veel respondenten meerdere voordelen ervan gemist hebben, zegt bijna 63% dat hun leven zonder vrijwilligerswerk hetzelfde is gebleven. Dit is zichtbaar in tabel 12. Zeer weinig respondenten geven aan dat hun leven verrijkt is doordat ze tijdelijk of langere tijd niet vrijwillig actief konden zijn. Ruim 23% vindt dat hun leven enigszins verarmd is doordat ze geen vrijwilligerswerk konden doen en ruim 10% vindt hun leven vrij sterk verarmd. Dat betekent dat voor 1 op de 3 vrijwilligers het tijdelijk of geheel stoppen van het vrijwilligerswerk tijdens de coronacrisis een duidelijk negatief effect heeft gehad.

[4] Nadere analyse en gesprekken laten zien dat contact met anderen uiteenvalt in drie onderdelen: contact met de organisatie, contact met andere vrijwilligers en contact met de doelgroep/cliënten. Met name het onderlinge contact van vrijwilligers en het contact met de doelgroep zijn tijdens de corona-crisis gemist.



N = 565

Als we vervolgens het effect van het tijdelijk of geheel stoppen van het vrijwilligerswerk vergelijken met wat respondenten aangeven dat ze gemist hebben, dan komt daaruit een duidelijk patroon naar voren, zoals te zien is in tabel 13.

Degenen die aangeven dat hun leven sterk verarmd is, scoren op elk van de 'mis-factoren' het hoogst. Dit geeft aan dat het doen van vrijwilligerswerk voor hen grote waarde heeft in hun leven. Met name opvallend zijn de zeer hoge percentages bij betekenis, aandacht en daginvulling. Dit doet vermoeden dat deze groep vrijwilligers zelfs (deels) afhankelijk is van het doen van vrijwilligerswerk als invulling van hun leven. Vrijwilligerswerk zijn kan voor deze groep beschouwd worden als een sterk wederkerige activiteit waar ze zeker net zo veel uithalen als dat ze erin stoppen.

Ook de groep respondenten die aangeeft dat hun leven enigszins verarmd is, scoort hoger dan gemiddeld op alle 'mis-factoren'. Bij deze groep springt het gemis aan contact met anderen eruit. Voor deze groep is het sociale aspect van het vrijwilligerswerk blijkbaar extra belangrijk. Voor beide soorten verarming is er overigens geen duidelijk onderscheid tussen de leeftijdsgroepen te maken: de effecten van het stoppen en het soort gemis wegen voor alle leeftijden ongeveer gelijk.

Tabel 13 Effect stoppen en soort gemis

Soort gemis	*Effect* *Overall*	Sterk verarmd	Enigszins verarmd	Gelijk gebleven
Contact	*53,2%*	65,0%	71,1%	47,5%
Betekenis	*43,8%*	61,7%	53,9%	40,1%
Nut	*33,9%*	48,3%	38,3%	32,4%
Plezier	*31,6%*	46,7%	43,8%	25,7%
Aandacht	*8,4%*	18,3%	14,1%	0,5%
Daginvulling	*7,6%*	23,3%	11,7%	0,4%
Niets	*8,9%*	1,7%	0,8%	14,2%

N = 565

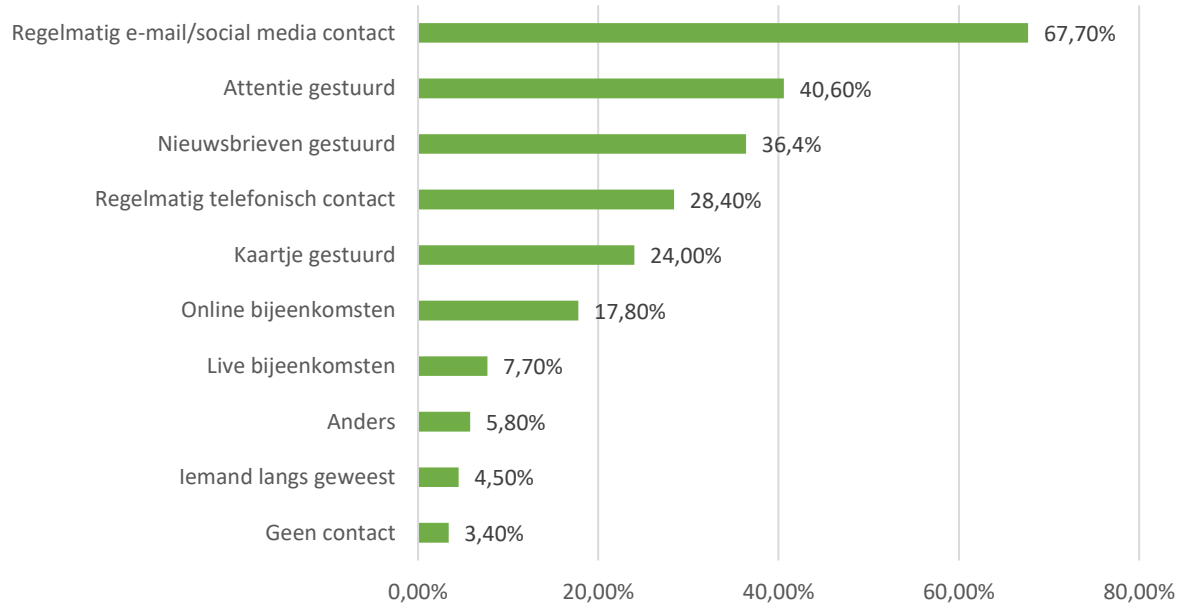
3.3 Contact tijdens de corona-crisis

Om enerzijds de betrokkenheid en motivatie van (oudere) vrijwilligers hoog te houden en anderzijds vrijwilligers te informeren en aandacht te geven, hebben veel vrijwilligersorganisaties op allerlei manieren contact gehouden tijdens de corona-crisis. In het onderzoek hebben we daarom gevraagd naar vormen van contact en de waardering daarvoor.

Uit tabel 14 komt als eerste naar voren dat het overgrote deel van de vrijwilligers door hun organisatie benaderd is. Slechts iets meer dan 3% meldt dat er geen contact is geweest. De meest voorkomende manier om contact te onderhouden is contact via e-mail of andere sociale media. Dit geldt voor ruim 2/3de van de vrijwilligers. Daarnaast zijn ook telefonisch contact en online bijeenkomsten gebruikt om vrijwilligers te benaderen. Om vrijwilligers op de hoogte te houden, heeft ruim 1 op de 3 van hen nieuwsbrieven ontvangen.

Opvallend is dat ruim 40% van de vrijwilligers aangeeft een attentie te hebben ontvangen, en nog eens 24% dat ze een kaartje hebben gehad. Veel organisaties hebben dus niet alleen vormen van gesprek mogelijk gemaakt maar ook hun waardering getoond. Nadere analyse laat zien dat bijna 20% van de respondenten tenminste 4 manieren van contact heeft ontvangen en bijna 70% tenminste 2 manieren. Blijkbaar hebben veel organisaties de nodige moeite gedaan om contact te onderhouden.

Tabel 14 Contact vanuit de organisatie



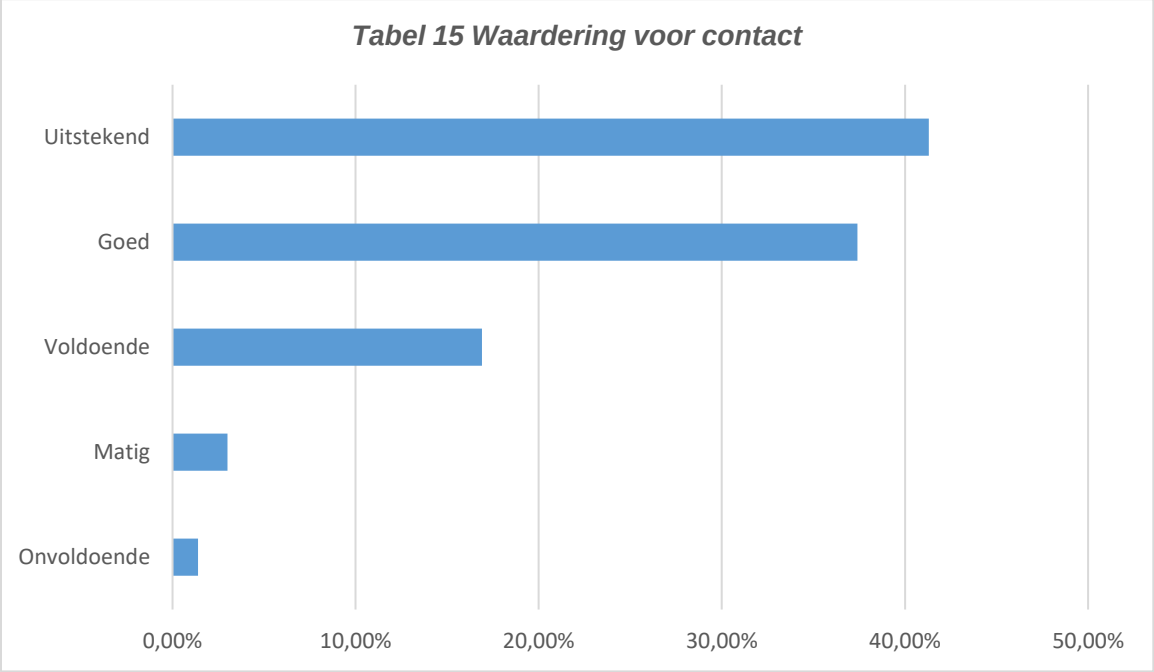
Respondenten konden meerdere antwoorden geven *N = 1094*

Op de vraag wie het contact vanuit de organisatie verzorgd heeft, antwoordde 55% van de respondenten dat dit de regionale of lokale coördinator is. Daarnaast zijn vrijwilligers ook vaak benaderd door een teamleider of locatiemanager (34,5%) en door collega-vrijwilligers (26%). Dit geeft aan dat in veel gevallen het contact dichtbij en direct heeft plaatsgevonden. Ook hier geldt dat respondenten vaak door meer dan één persoon benaderd zijn.

Omdat het tijdelijk of geheel stoppen van het vrijwilligerswerk op een deel van de oudere vrijwilligers een negatief effect heeft gehad, mag verwacht worden dat contact vanuit de organisatie extra belangrijk zou kunnen zijn. Nadere analyse wijst uit dat het aantal en de soort manieren om contact te onderhouden nauwelijks verschillen tussen degenen die negatieve, geen of licht positieve effecten

hebben ondervonden van het stoppen van hun vrijwilligerswerk. Het is zelfs zo dat de respondenten die aangeven dat het stoppen van hun vrijwilligerswerk geen effect heeft gehad op hun leven gemiddeld minder contactmanieren vanuit hun organisatie hebben ontvangen. Anders gezegd: organisaties hebben in het algemeen meer dan genoeg contact onderhouden met hun vrijwilligers, maar bij een deel van de vrijwilligers heeft dat een negatief effect door het tijdelijk of geheel stoppen van hun vrijwilligerswerk niet kunnen voorkomen.

De waardering voor de manieren waarop contact is onderhouden, is bij de respondenten tegelijk zeer hoog. Gemiddeld geven de respondenten een 8 aan hun organisaties. Meer dan 40% van de vrijwilligers vindt zelfs dat het contact in de corona-tijd uitstekend is geweest, zoals tabel 15 laat zien.



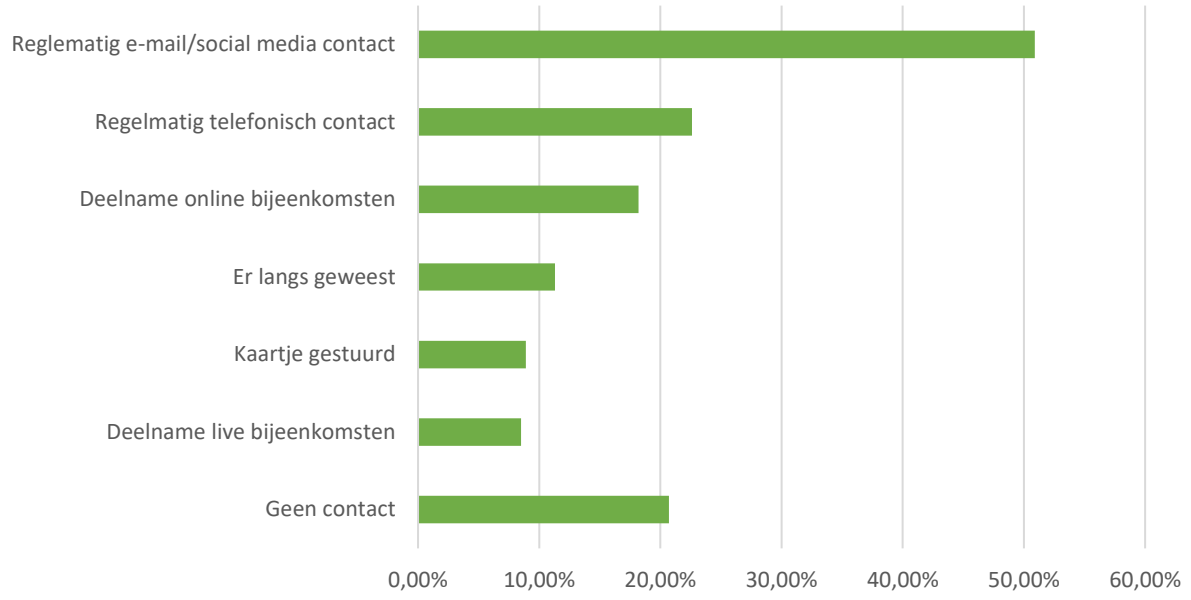
N = 1.002

Ook hier geldt dat er nauwelijks verschil in waardering is tussen degenen die een negatief effect hebben ervaren op hun leven door het stoppen van hun vrijwilligerswerk en degenen waarvoor dat niet zo is. Het gebrek aan (live) sociaal contact en het gevoel van betekenis en van nut te zijn wegen blijkbaar zwaarder dan het contact met de organisatie, hoezeer dit ook gewaardeerd wordt. Dit wordt bevestigd als we kijken naar de waardering die vrijwilligers waarvan het vrijwilligerswerk is doorgegaan geven aan het contact: een 8,2 tegenover een 7,9 voor de respondenten waarbij het vrijwilligerswerk geheel of gedeeltelijk gestopt is.

Ten slotte hebben we gevraagd of en hoe vrijwilligers zelf contact met de organisatie hebben onderhouden tijdens de corona-crisis. Als eerste valt hier op dat 1 op de 5 respondenten aangeeft zelf geen contact met de organisatie te hebben onderhouden. Nadere analyse wijst uit dat voor deze groep veel meer dan gemiddeld hun leven hetzelfde is gebleven als hun vrijwilligerswerk tijdelijk of geheel gestopt is. De leeftijd van de respondenten in deze groep speelt geen enkele rol.

Vervolgens komt naar voren dat ook als respondenten zelf contact leggen e-mail en telefonisch contact het vaakst voorkomen. Respectievelijk bijna 51% en bijna 23% van de oudere vrijwilligers heeft hiervan gebruik gemaakt.

Tabel 16 Contact met organisatie



Respondenten konden meerdere antwoorden geven *N = 1.070*

3.4 Verder na de corona-crisis

Het laatste onderwerp waaraan we aandacht hebben besteed, is de vraag of en hoe oudere vrijwilligers verder willen na de corona-crisis. In eerste instantie hebben we de vraag gesteld of degenen waarvoor het vrijwilligerswerk tijdelijk of geheel is komen stil te liggen, daardoor anders zijn gaan denken over de invulling van hun tijd.

Meer dan 90% van de respondenten die tijdelijk of geheel gestopt zijn tijdens de corona-crisis geeft aan dat zij hetzelfde vrijwilligerswerk bij dezelfde organisatie willen blijven doen. Dit laat zien dat de meeste vrijwilligers zullen en willen terugkeren als dat vanuit de organisatie en vanuit henzelf weer mogelijk is.

Daarnaast zegt 6% van de vrijwilligers dat zij erover nadenken hun tijd anders in te vullen, en geeft bijna 4% aan intussen een andere keuze voor de invulling van tijd te hebben gemaakt. Bijna 10% van de oudere vrijwilligers keert dus niet of niet op dezelfde manier terug in het vrijwilligerswerk. Dit komt overeen met de percentages afhakers die in vergelijkbare onderzoeken gevonden worden. Daarbij dient overigens in ogenschouw genomen te worden dat dit onderzoek door de deelnemende organisaties naar hun huidige vrijwilligers gestuurd is. Oudere vrijwilligers die al tijdens de corona-crisis zijn afgehaakt, zijn daardoor hoogstwaarschijnlijk niet bereikt. Dat betekent dat de daadwerkelijke percentages niet en anders terugkerende oudere vrijwilligers in de praktijk waarschijnlijk hoger liggen. In hoofdstuk 4 geeft bijna de helft van de organisaties aan dat zij een lichte tot sterke afname van het aantal vrijwilligers zien en verwachten.

Vervolgens is aan alle respondenten gevraagd wat voor hen redenen zijn om (weer) met vrijwilligerswerk door te gaan. Ruim 80% van de respondenten zegt dat ze iets willen doen en betekenen voor anderen, zoals blijkt uit tabel 17. Daarmee is het met afstand de belangrijkste motivator. Als tweede wordt genoemd dat de respondenten het leuk vinden om te doen, gevolgd door het feit dat ze het belangrijk vinden om vrijwillig actief te zijn. Interessant genoeg meldt nog geen 1 op

de 4 respondenten dat ze door het vrijwilligerswerk hun sociale contacten krijgen of hebben. Maar dat is wel wat oudere vrijwilligers het meeste missen als het vrijwilligerswerk tijdelijk of geheel stopt.
De motivatie om vrijwilliger te zijn of worden kent blijkbaar andere accenten dan wat oudere vrijwilligers zelf uit het vrijwilligerswerk halen. De top 4 redenen om vrijwilliger te zijn en worden, zijn betekenis-plezier-belang-contacten, terwijl de top 4 mis-factoren zijn: contacten-betekenis-nut-plezier. Dit lijkt een belangrijk gegeven voor organisaties om rekening mee te houden bij werving en behoud van oudere vrijwilligers.

Tabel 17 Redenen om (weer) vrijwilligerswerk te doen

Redenen	*Leeftijd* *Overall*	55-64 jaar	65-74 jaar	75 jaar en ouder
Iets doen/betekenen voor anderen	81,6%	86,0%	83,5%	78,6%
Leuk om te doen	53,5%	62,8%	54,3%	45,5%
Ik vind het belangrijk	45,5%	56,2%	43,3%	44,9%
Sociale contacten	22,4%	19,0%	24,5%	23,0%
Ik leer ervan	19,1%	24,4%	18,2%	16,0%
Daginvulling/ structuur	12,4%	9,7%	13,7%	12,3%
Ik word gevraagd	8,7%	5.4%	7,7%	18,7%
Religieuze overtuiging	6,7%	9,7%	6,8%	4,8%
Overig	6,9%	--	--	--

Respondenten konden meerdere antwoorden geven *N = 1.074*

Als we vervolgens kijken naar de verschillende leeftijdscategorieën, dan valt op dat de eerste drie redenen door de vrijwilligers tussen de 55 en 64 jaar veel vaker genoemd worden dan door de andere twee leeftijdscategorieën. Met name dat deze groep het vrijwilligerswerk leuk en belangrijk vindt om te doen, springt er ten opzichte van het gemiddelde duidelijk uit. Ook leren de ‘jongere ouderen’ er duidelijk meer dan gemiddeld van.

Voor de oudere groepen vrijwilligers zijn sociale contacten iets meer dan gemiddeld belangrijk, helpt vrijwilligerswerk bij het invullen van de dag. Voor de groep van 75 jaar en ouder geldt daarenboven dat ze veel vaker dan gemiddeld gevraagd worden om vrijwillig actief te worden of blijven en plezier als motivator juist veel minder dan gemiddeld noemt.

Zoals ook uit eerdere onderzoeken naar voren kwam, lijkt het belangrijk om onderscheid te maken tussen verschillende leeftijdscategorieën in werving, begeleiding en behoud van oudere vrijwilligers, aangezien hun motivatiemix duidelijk andere accenten kan hebben.

Ten slotte is aan de groep vrijwilligers die erover denkt hun tijd anders in te vullen of die al besloten heeft te stoppen gevraagd waarom ze gestopt zijn en hoe ze hun tijd anders willen invullen. Omdat het hier om in totaal 56 respondenten gaat, geven de antwoorden slechts een eerste beeld. In de focusgroepen hopen we op dit thema nog nader te kunnen ingaan.

23 van de 56 respondenten die hun tijd anders (willen) invullen, geven aan meer tijd aan ontspanning, hobby’s en vakantie te besteden, 17 van hen besteden meer tijd aan familie en vrienden en ook 17 aan zichzelf. Niet onbelangrijk is dat 12 van de 56 respondenten melden dat zij bij een andere vrijwilligersorganisatie actief zijn geworden en 9 dat ze minder vrijwilligerswerk zijn gaan doen. Hun vrijwillige energie is dus niet verloren gegaan. Ook besteden 8 respondenten meer tijd aan mantelzorg.

Van de 30 respondenten die al gestopt zijn of erover denken te stoppen, zeggen 8 mensen dat ze er lichamelijk niet meer toe in staat zijn, 8 dat ze zich niet langer willen binden, en 8 dat ze mantelzorg verlenen of op kleinkinderen passen. Overigens houdt niemand ermee op omdat ze het niet meer belangrijk vinden of het mentaal niet meer aankunnen en vrijwel niemand omdat het teveel tijd kost of het niet meer passend is.

Al met al is er een veelheid aan redenen waarom oudere vrijwilligers hun tijd anders besteden of stoppen met vrijwilligerswerk. Het lijkt erop dat het vooral persoonlijke redenen zijn, en in veel mindere mate organisatorische redenen. Dat kan betekenen dat door een aanbod op maat een deel van deze groep alsnog weer te bewegen zou kunnen zijn om vrijwillig actief te worden.

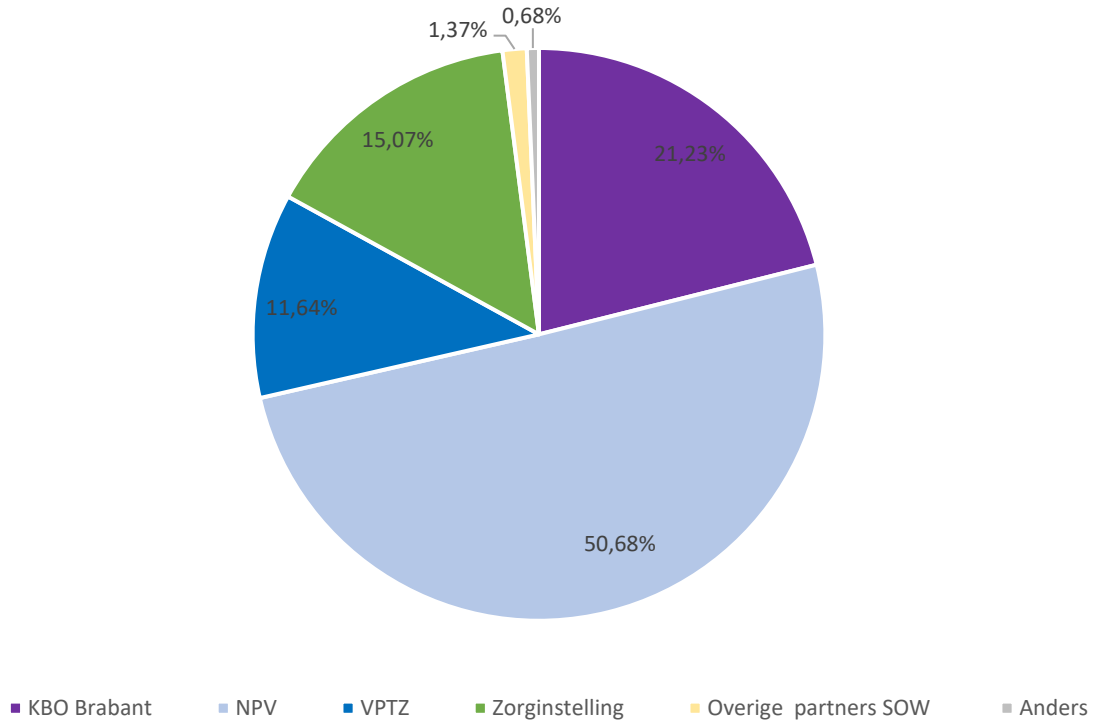
4 Uitkomsten van de enquête onder organisaties

4.1 Algemene uitkomsten

De vragenlijst is door 147 leidinggevenden, bestuurders en coördinatoren van de verschillende partnerorganisaties in het programma Samen Ouder Worden ingevuld[5]. Net als bij de vragenlijst voor vrijwilligers is dit een substantiële maar niet representatieve respons

Van de respondenten heeft 85% (125 organisaties) alle vragen ingevuld. De respondenten zijn voor de helft werkzaam bij organisaties aangesloten bij NPV, 21% is afkomstig van afdelingen van KBO-Brabant, 15% is werkzaam bij een zorginstelling en bijna 12% is aangesloten bij VPTZ. De onderstaande figuur laat dat zien.

Figuur 18 Waar zijn respondenten coördinator of leidinggevende



N=147

Het aantal vrijwilligers per organisatie voor de coronacrisis
Om een beeld te krijgen van de grootte van de organisaties die aan het onderzoek hebben mee gedaan, is gevraagd naar het aantal vrijwilligers. De meeste organisaties (68%) hebben meer dan 25 vrijwilligers. Eén vijfde van de organisaties heeft tussen de 10 en 25 vrijwilligers en 11% heeft minder dan 10 vrijwilligers. De zorginstellingen hebben relatief veel vrijwilligers per instelling, KBO-Brabant afdelingen in het algemeen minder.

[5] *In deze rapportage gebruiken we voor deze groep respondenten regelmatig de term 'organisaties'. Het gaat hier om lokale coördinatoren, leidinggevenden en bestuurders die hun organisatie(-onderdeel) representeren.*

Tabel 19 Verdeling aantal vrijwilligers per organisatie

Aantal	KBO-Brabant	NPV	VPTZ	Zorginstelling	Overige	*Totaal*	*%*
1-5	3	1	-	-	-	*4*	*2,7%*
6-10	5	7	-	-	-	*12*	*8,2%*
11-25	5	20	5	1	1	*32*	*21,8%*
26-50	8	25	3	-	-	*36*	*24,5%*
51-100	9	12	7	1	1	*30*	*20,4%*
101-250	1	7	2	5	-	*15*	*10,2%*
Meer dan 250	-	2	-	15	1	*18*	*12,2%*
Totaal	*31*	*74*	*17*	*22*	*3*	*147*	*100%*

N = 147

De leeftijd van vrijwilligers

Aan de organisaties is gevraagd naar de leeftijden van hun vrijwilligers. Daaruit komt naar voren dat de meeste organisaties vooral vrijwilligers hebben in de leeftijdscategorieën tussen de 66 en 75 jaar (door ruim 80% van de organisaties genoemd) en de 56 en 65 jaar (door bijna 60% van de organisaties genoemd). Veel minder organisaties hebben vrijwilligers die jonger zijn dan 55 jaar. Door ruim 18% van de organisaties wordt aangeven dat zij vrijwilligers ouder dan 75 jaar in dienst hebben. Dat laat zien dat bij de overgrote meerderheid van de organisaties (82%) vrijwilligers boven de 75 jaar in de minderheid zijn.

De organisaties aangesloten bij de NPV hebben relatief meer jongere vrijwilligers dan de andere organisaties. KBO-Brabant heeft meer oudere vrijwilligers. Opvallend is dat ook bij zorginstellingen de leeftijd van de vrijwilligers relatief hoog is. Ook uit de cijfers van andere onderzoeken (CBS) komt naar voren dat jongeren minder actief zijn in de zorg maar het gemiddeld aantal vrijwilligers tussen de 18-45 jaar in de verzorging ligt hoger in Nederland dan bij de respondenten van dit onderzoek.

Tabel 20 De verdeling van leeftijden naar organisatie

Leeftijd	KBO-Brabant	NPV	VPTZ	Zorg-instelling	Overige	*Totaal*
18-35 jaar	-	9	-	1	1	*11*
36-45 jaar	-	25	-	-	-	*25*
46-55 jaar	-	39	4	8	-	*53*
56-65 jaar	4	57	13	12	2	*88*
66-75-jaar	27	50	17	21	3	*118*
76 en ouder	12	6	3	6	-	*27*

Respondenten konden de drie meest voorkomende categorieën aangeven *N = 147*

4.2 Effect van de coronacrisis

Gevolgen voor de af- en toename van het aantal vrijwilligers

Om het effect van de coronacrisis zichtbaar te maken is gevraagd naar de situatie voorafgaand aan de coronacrisis. Bij verreweg de meeste organisaties (70%) die aan dit onderzoek hebben meegedaan was het aantal vrijwilligers voor de coronacrisis stabiel (geen toename en geen afname). Eén op de vijf organisaties geeft aan dat het aantal vrijwilligers licht is afgenomen en bij een klein aantal organisaties (7,5%) groeide het aantal vrijwilligers licht. Dat is vergelijkbaar met de uitkomsten uit andere onderzoeken.

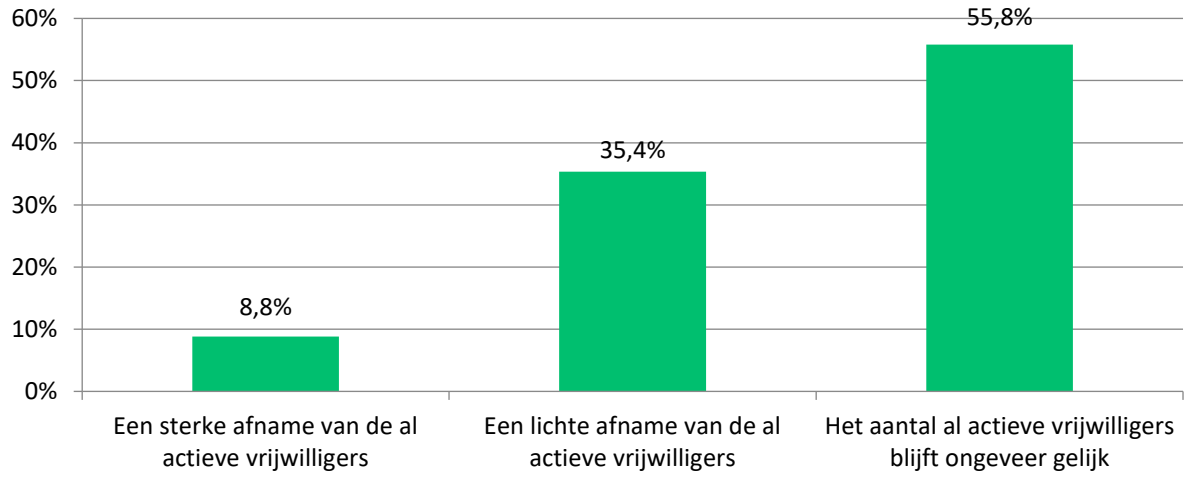
Tabel 21 Afname en toename van het aantal vrijwilligers voor de corona crisis

	KBO-Brabant	NPV	VPTZ	Zorg-instelling	Overige	Totaal	Percentage
Sterke toename	1	-	-	-	-	*1*	*0,7%*
Lichte toename	1	5	1	-	1	*11*	*7,5%*
Gelijk gebleven	20	58	13	3	2	*103*	*70,1%*
Lichte afname	9	10	2	11	-	*30*	*20,4%*
Sterke afname	-	1	1	8	-	*2*	*1,4%*

N = 147

Op de vraag naar de verwachting over de gevolgen van de coronacrisis op het aantal vrijwilligers, zegt meer dan de helft (56%) dat het aantal vrijwilligers gelijk blijft. Een lichte afname wordt verwacht door 35% van de respondenten en een klein aantal (nog geen 9%) verwacht dat het aantal vrijwilligers sterk zal afnemen. Dit is vergelijkbaar met de situatie voor de coronacrisis waar de meeste organisaties aangeven dat het aantal vrijwilligers gelijk bleef.

Figuur 22 Verwachtingen afname vrijwilligers na de coronacrisis



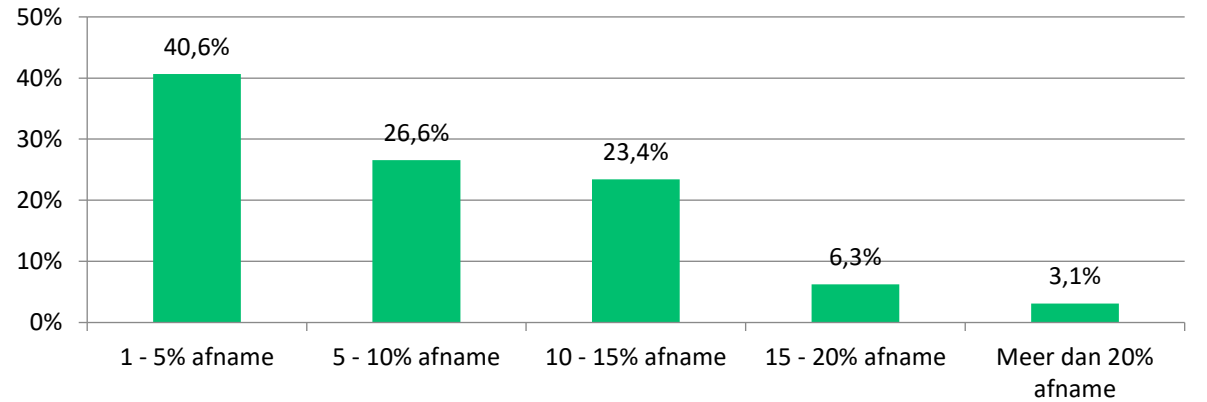
N=147

Aan organisaties die een lichte of sterke daling van het aantal vrijwilligers verwachten, is gevraagd naar de leeftijdscategorieën van de vrijwilligers waar de daling het meest verwacht wordt. Een overgrote meerderheid verwacht een daling in leeftijdscategorieën boven de 55 jaar. De grootste daling wordt verwacht in de leeftijdscategorie tussen de 65-75 jaar. Dat is niet vreemd omdat de meeste vrijwilligers van de organisaties die aan het onderzoek hebben meegedaan in die leeftijdscategorie zitten. Als er sprake is van een daling, dan wordt daar de grootste daling verwacht.

Organisaties verwachten verder dat als vrijwilligers ouder worden er een grotere afname plaatsvindt. Voor de leeftijdscategorie 65+ verwachten of ervaren relatief meer organisaties een afname dan voor de leeftijdscategorieën onder de 65. Opvallend is het grote aantal organisaties dat een daling verwacht in de leeftijdscategorie boven de 75 jaar (bijna 52%). Daar het aantal organisaties met vrijwilligers boven de 75 jaar niet zo groot is, kan geconcludeerd worden dat veel respondenten die voor de coronacrisis vrijwilligers hadden boven de 75 jaar verwachten dat het aantal vrijwilligers in die leeftijdscategorie relatief sterker zal teruglopen. Dit spoort met de uitkomsten in hoofdstuk 3 waar met name vrijwilligers in de hoogste leeftijdscategorieën aangeven niet terug te keren of dat te overwegen.

Desgevraagd geven de meeste respondenten die een afname verwachten aan dat dit een lichte daling zal zijn: bijna 41% verwacht een afname van minder dan 5%. Een afname tussen de 5 en 10% wordt door bijna 27% verwacht en nog eens 23% verwacht een afname tussen de 10 en 15%.

Tabel 24 Verwachte afname vrijwilligers na de coronacrisis



N=64

Tijdens de coronacrisis hebben zich ook nieuwe vrijwilligers aangemeld. In de vragenlijst is daar naar gevraagd aan alle organisaties. Over de instroom van vrijwilligers meldt een klein deel van de respondenten (8%) dat ze een sterke toename hebben van het aantal vrijwilligers. 34% meldt een lichte toename tijdens de coronacrisis. Tegelijkertijd zijn de verwachtingen voor de toekomst veel lager. Geen van de organisaties verwacht een sterke toename en slechts 12,5% verwacht een lichte toename. Bij 45% van de organisatie is er geen toename van het aantal vrijwilligers en die verwachten ze ook niet. Omgekeerd betekent dit dat 55% van de organisaties een toename van het aantal vrijwilligers heeft of verwacht.

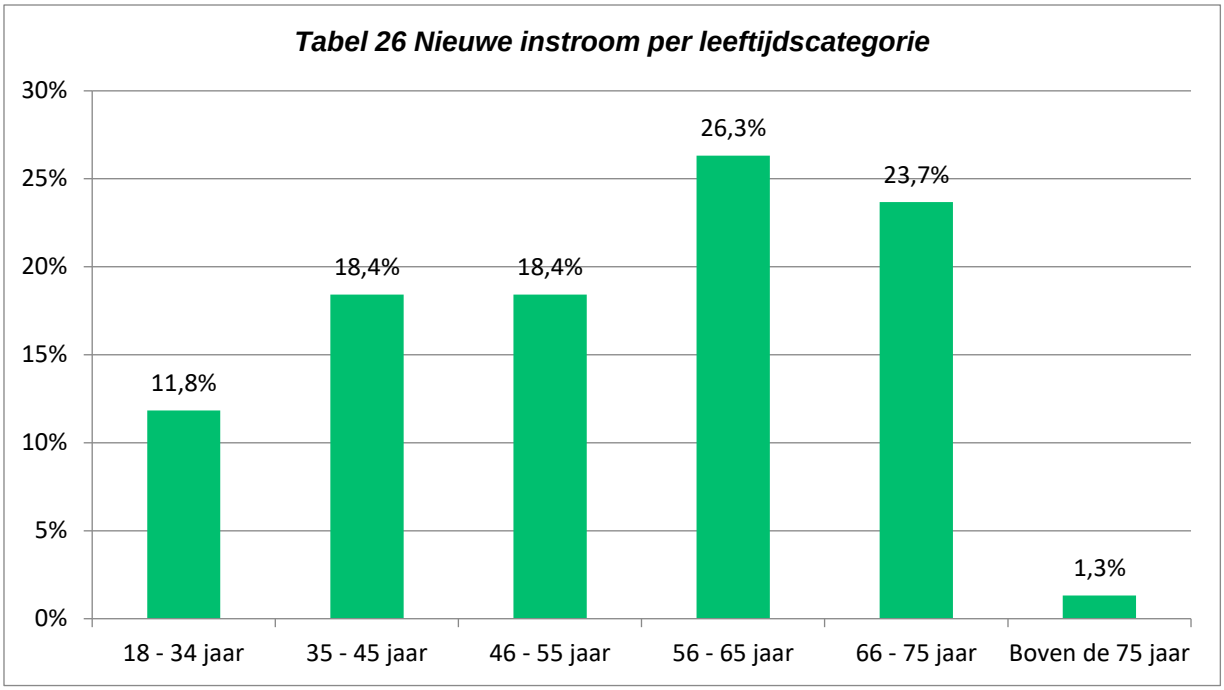
Tabel 25 De bekende of verwachte toename van het aantal vrijwilligers

Ja, we hebben al een sterke toename van nieuwe vrijwilligers	8,33%	12
Ja, we hebben al een lichte toename van nieuwe vrijwilligers	34,03%	49
Ja, we verwachten een sterke toename van nieuwe vrijwilligers	0,00%	0
Ja, we verwachten een lichte toename van nieuwe vrijwilligers	12,50%	18
Nee, geen nieuwe instroom	45,14%	65

N= 144

Twee derde van de organisaties die een toename hebben of verwachten, verwachten een toename van minder dan 5%. Een kwart van die organisaties verwacht een toename tussen de 5 en 10% en 7 organisaties verwachten dat de toename van het aantal vrijwilligers boven de 10% zal zijn.

De meeste instroom komt of wordt verwacht van mensen boven de 55 jaar en tot de 75 jaar (50%). Ook zijn er nog relatief veel organisaties die aangeven dat zij nieuwe vrijwilligers (verwachten) binnen (te) krijgen uit de leeftijdscategorieën tussen de 35 en 55 jaar (37%). Opvallend is het grote aantal organisaties dat aangeeft veel nieuwe vrijwilligers te hebben of krijgen uit de leeftijdscategorie 18-34 jaar. In de media zijn berichten geweest over instroom van jonge vrijwilligers. Mogelijk is dit een illustratie daarvan.



N= 77

Gevolgen voor de activiteiten en taken van de organisaties

Aan de coördinatoren en leidinggevenden is gevraagd of de activiteiten en het vrijwilligerswerk gedurende de coronaperiode zijn doorgegaan of gestopt. Uit de antwoorden van de respondenten blijkt dat bij bijna 23% van de organisaties de activiteiten ook gedurende de de coronacrisis onveranderd zijn door gegaan. Bij de andere 77% heeft de coronacrisis invloed gehad op de activiteiten en het vrijwilligerswerk.

Voor zo'n 50% van de organisaties zijn de activiteiten tijdelijk of gedurende de gehele coronaperiode gestopt zonder dat er andere of nieuwe activiteiten voor in de plaats zijn gekomen. Bij bijna 28% zijn er wel nieuwe activiteiten in de plaats gekomen van de activiteiten die tijdelijk of gedurende de hele coronaperiode zijn gestopt.

In tabel 27 staan de verhoudingen van respondenten[6] die de activiteiten tijdelijk of voor de gehele periode hebben gestopt, onderverdeeld naar wel of geen andere of nieuwe activiteiten. Bij de respondenten uit de zorg en van KBO-Brabant is het duidelijk dat de effecten van de coronacrisis op de activiteiten en het vrijwilligerswerk groot zijn. Bij geen van de deelnemende zorginstelingen en slechts één respondent van KBO-Brabant zijn de actviteiten onveranderd doorgegaan. Een relatief groot aantal VPTZ respondenten (59%) is onveranderd met de activiteiten en het vrijwilligerswerk doorgegaan. Bij de NPV respondenten is dat 30%.

Binnen de VPTZ respondenten is geen enkele organisatie gedurende de hele coronacrisis gestopt. Een klein deel is tijdelijk gestopt. KBO-Brabant afdelingen zijn met 48% relatief het vaakst gestopt met de activiteiten gedurende de gehele periode[7]. Eenzelfde percentage respondenten vanuit KBO-

[6] De mate waarin activiteiten geheel of gedeeltelijk gestopt of juist zijn doorgegaan, zegt gezien het aantal respondenten weinig over het totale beeld van organisaties en afdelingen van NPV, VPTZ, KBO-Brabant en zorginstelllingen. We hebben deze gegevens toch opgenomen om te laten zien op welke manier verschillende typen organisaties met de corona-crisis zijn omgegaan.

[7] Dit spoort niet met de antwoorden van de vrijwilligers van KBO-Brabant die in sterke mate aangeven dat zij actief zijn gebleven tijdens de corona-crisis. Wellicht zit hier een verschil in beleving tussen de formele activiteiten die vanuit een KBO-afdeling georganiseerd worden en de informele contacten en zelf opgestarte activiteiten die tijdens de corona-crisis zijn onderhouden.

Brabant afdelingen heeft de activiteiten tijdelijk gestopt. Voor de andere typen respondenten geldt dat een kleiner percentage de hele coronaperiode de activiteiten en het vrijwiligerswerk heeft gestopt. Dat is voor respondenten van zorginstellingen 14% en voor respondenten van NPV 17%

Tabel 27 Stoppen of doorgaan per organisatie

Stoppen en doorgaan van activiteiten tijdens de coronacrisis.	KBO (n)	NPV (n)	VPTZ (n)	Zorg-instelling (n)	*Totaal*	*%*
Alles is (vrijwel) onveranderd doorgegaan	3% (1)	30% (21)	59% (10)	-	*32*	*22,7%*
De (meeste) activiteiten zijn tijdelijk gestopt en er is niets voor in de plaats gekomen	39% (12)	29% (20)	35% (6)	57% (12)	*51*	*36,2%*
De (meeste) activiteiten zijn tijdens de gehele coronaperiode gestopt en er is niets voor in de plaats gekomen	26% (8)	10% (7)	-	14% (3)	*19*	*13,5%*
De (meeste) bestaande activiteiten zijn tijdelijk gestopt en er zijn nieuwe activiteiten bijgekomen	10% (3)	24% (17	6% (1)	29% (6)	*27*	*19,1%*
De (meeste) bestaande activiteiten/taken zijn tijdens de hele coronaperiode gestopt, en er zijn nieuwe activiteiten voor in de plaats gekomen	23% (7)	7% (5)	-	-	*12*	*8,5%*

Respondenten konden één antwoord geven N = 141

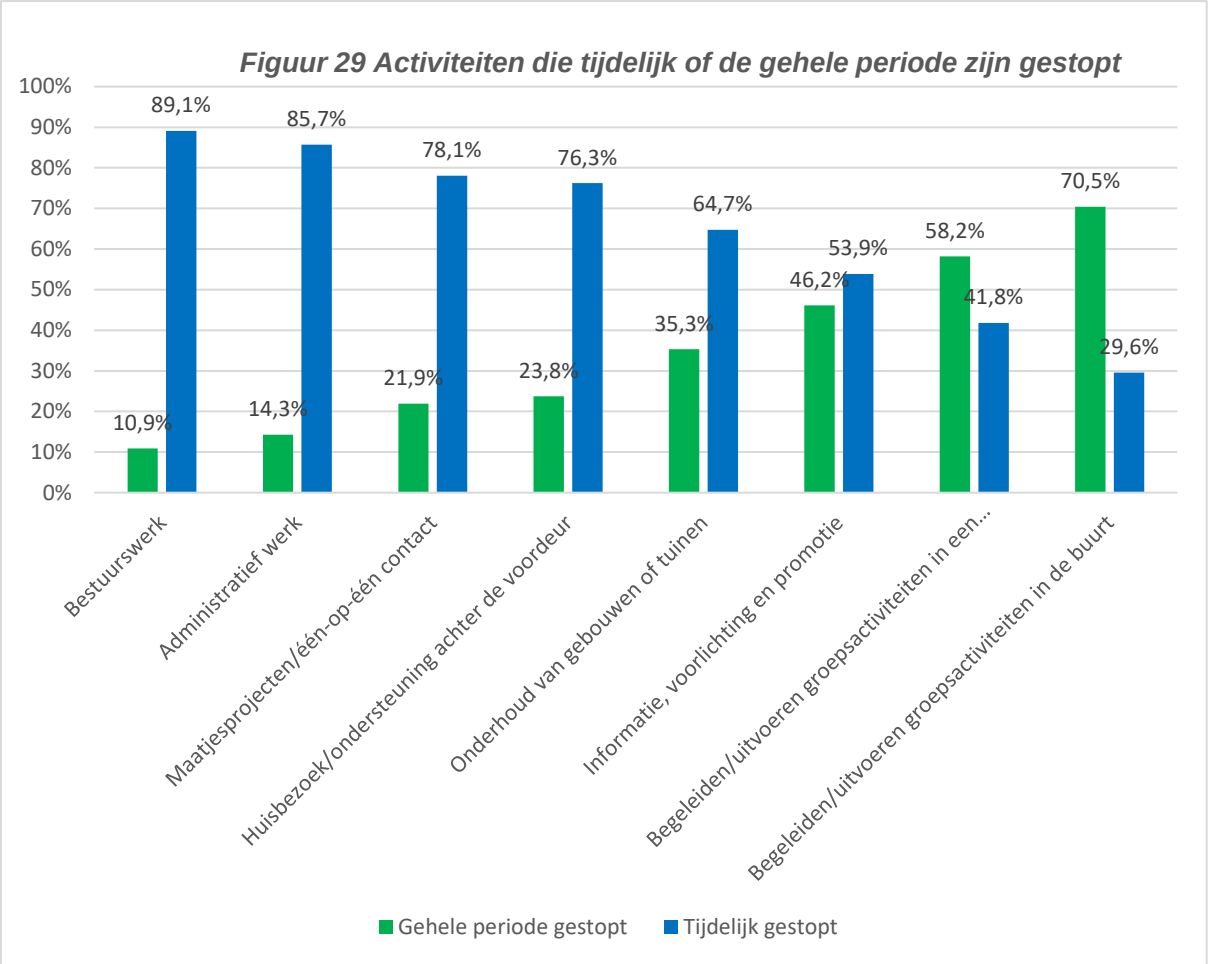
Ook is gevraagd naar de soort activiteiten die tijdelijk of de gehele coronaperiode zijn gestopt. In een lijst met de meest voorkomende activiteiten. Uit de antwoorden van de organisaties blijkt dat de meeste voorkomende activiteit het huisbezoek en de thuisondersteuning is. Gevolgd door maatjesprojecten en één-op-één contact. Tabel 28 laat zien welke activiteiten het vaakst genoemd zijn door de respondenten. Bijna 70% van de respondenten geeft aan dat huisbezoek en activiteiten achter de voordeur tijdelijk of geheel gestopt zijn. Ook maatjesprojecten zijn in hun bestaande vorm bij relatief veel organisaties tijdelijk of geheel gestopt, net als het begeleiden en uitvoeren van groepsactiviteiten.

Tabel 28 Activiteiten/taken die tijdelijk of de gehele coronaperiode periode gestopt zijn

Activiteiten	*% Respondenten*
Huisbezoek/ondersteuning achter de voordeur	*69,6%*
Maatjesprojecten/één-op-één contact	*63,5%*
Begeleiden/uitvoeren groepsactiviteiten in een instelling	*58,3%*
Informatie, voorlichting en promotie	*56,5%*
Bestuurswerk	*40,0%*
Begeleiden/uitvoeren groepsactiviteiten in de buurt	*38,3%*
Administratief werk	*30,4%*
Onderhoud van gebouwen of tuinen	*29,6%*
Anders	*19,1%*

Respondenten konden meerdere antwoorden geven N = 115

Figuur 29 geeft een beeld van welke activiteiten voornamelijk tijdelijk gestopt zijn en welke activiteiten tijdens de gehele corona-crisis zijn stilgelegd. In de grafiek zijn de activiteiten gerangschikt op het tijdelijk en geheel gestopt zijn.



N=115

Uit de figuur komt naar voren dat vooral groepsactiviteiten gestopt zijn gedurende de gehele coronaperiode. Dat geldt zowel voor de groepsactiviteiten in de buurt (ruim 70%) als voor de groepsactiviteiten in instellingen 58,2%. Het bestuurswerk en administratief werk zijn in veel organisaties na een tijdelijke stop weer snel opgepakt. Nadere analyse van de antwoorden laat zien dat dit voornamelijk digitaal is gedaan. Ook maatjesprojecten en huisbezoeken zijn voornamelijk tijdelijk gestopt en vervolgens weer opgepakt. Ook hier wordt in de antwoorden aangegeven dat dat in een andere vorm is gedaan. Veel contacten zijn via telefoon en digitaal opgepakt of zijn praktisch ingevuld door voor anderen boodschappen te doen, waarbij er wel contact is maar voornamelijk aan de deur. Daarmee zijn mensen niet bij anderen in huis geweest maar is er wel degelijk contact onderhouden.

Uit de antwoorden over het doorgaan van informatie, voorlichting en promotie blijkt dat bij iets meer dan de helft (54%) van de respondenten deze activiteiten tijdelijk gestopt zijn en bij iets minder dan de helft deze activiteiten gedurende de gehele periode gestopt zijn (46%). In de open antwoorden wordt door veel respondenten aangegeven dat het versturen van informatie via mail, post of het rondbrengen door vrijwilligers wel is doorgegaan. Het extern promoten van de activiteiten en de organisatie is bij meer organisaties gedurende de gehele periode gestopt.

Nieuwe en extra activiteiten
Door 29% van de respondenten is aangegeven dat door de organisatie geen nieuwe taken en activiteiten door de vrijwilligers zijn opgepakt. Bij de overige 71% van de organisaties zijn wel nieuwe activiteiten of taken opgepakt tijdens de coronacrisis. Daarnaast geldt dat voor 33% van de KBO-Brabant respondenten er nieuwe activiteiten in de plaats zijn gekomen van de activiteiten die gestopt zijn. Bij NPV geldt dat voor 31% van de organisaties en bij de zorgorganisaties is dat 29%. Bij VPTZ respondenten zijn geen nieuwe activiteiten in de plaats gekomen van activiteiten en het vrijwilligerswerk dat tijdelijk gestopt is.

De respondenten konden aangeven bij veelvoorkomende activiteiten die tijdens de coronacrisis wel veilig door organisaties konden worden gedaan of die ook door hun eigen organisatie als nieuwe activiteiten zijn gedaan. In onderstaande tabel staan deze. De resultaten laten zien dat voor veel organisaties digitaal en telefonisch contact en andere digitale activiteiten zijn ontwikkeld of uitgebreid. Boodschappen doen, wandelen met individuele hulpvragers, informatie- en voorlichtingsactiviteiten en telefonisch hulp zijn door minder organisaties als nieuwe optie ingezet. Waarschijnlijk omdat dat die activiteiten al worden gedaan door de organisatie en dus niet als nieuwe of extra activiteit wordt genoemd.

De respondenten konden ook zelf niet genoemde activiteiten en taken noemen. Door 13 organisaties is dat gedaan. Een aantal keer wordt het sturen van een kaartje of presentje genoemd. Verder worden voor bepaalde organisaties specifieke activiteiten of taken genoemd, zoals hulp bij gezinsondersteuning bij thuiswonende ouderen en begeleiden van mensen naar wachtruimten

Tabel 30 Activiteiten/taken die erbij gekomen zijn tijdens de coronaperiode

	Percentage organisaties
Individueel digitaal/telefonisch contact	54,8%
Digitale groepsactiviteiten	21,8%
Boodschappendienst	16,1%
Wandelen met individuele hulpvragers	13,7%
Informatie, voorlichting en promotie	10,5%
Telefonische hulplijn	10,5%
Bestuurswerk	6,5%
Administratief werk	5,7%
Maatjesprojecten/één-op-één contact	4,0%
Huisbezoek/ondersteuning achter de voordeur	3,2%
Koken en maaltijdbezorging	3,2%
Begeleiden/uitvoeren van groepsactiviteiten binnen een instelling	1,6%
Begeleiden/uitvoeren van groepsactiviteiten in de buurt	0,8%
Onderhoud van gebouwen of tuinen	0,8%
Geen	*29,0%*

Respondenten konden meerdere antwoorden geven *N = 124*

Aan organisaties is gevraagd of en welke activiteiten vervangen zijn door een digitale variant. Uit de antwoorden blijkt dat 28,4% van de organisaties helemaal geen digitale activiteiten zijn gaan doen. Een deel van hen geeft daar als reden voor dat ze te maken hebben met een oudere doelgroep die minder digitaal vaardig is. De andere organisaties hebben wel digitale varianten gebruikt. Naast digitaal en telefonisch contact, digitaal vergaderen en overleggen is een klein aantal organisaties ook trainingen, workshops en bijeenkomsten digitaal gaan geven. We zien hier als belangrijk resultaat dat

een groot aantal organisaties de mogelijkheden voor digitaal contact en vergaderen ontdekt heeft en waar mogelijk ook toepast. Verdergaande digitale activiteiten zijn veel beperkter digitaal opgepakt.

De gevolgen van het wegvallen van vrijwilligerswerk voor oudere vrijwilligers
De respondenten is gevraagd welke merkbare gevolgen het geheel of gedeeltelijk wegvallen van het vrijwilligerswerk door de coronacrisis heeft voor oudere vrijwilligers. Het hoogste scoort met bijna 41% de angst en zorgen om weer als vrijwilliger aan de gang te gaan, gevolgd door de heroverweging van het belang van vrijwilligerswerk door oudere vrijwilligers (37%) en de behoefte om snel weer aan de slag te gaan (31,2%).

Van de respondenten schat bijna 26% in dat er een kans is dat oudere vrijwilligers stoppen als gevolg van de coronacrisis. Een zelfde percentage denkt dat oudere vrijwilligers stoppen om meer tijd te besteden aan mantelzorg en de eigen gezondheid.

Tabel 31 Merkbare gevolgen geheel of gedeeltelijk stoppen vrijwilligerswerk

Angst/zorgen om weer als vrijwilliger aan de slag te gaan	40,8%
Heroverweging van belang vrijwilligerswerk	36,8%
Behoefte om snel weer aan de slag te gaan of zelfs meer te gaan doen	31,2%
Kans om te stoppen als vrijwilliger	25,6%
Noodzaak om meer tijd te besteden aan mantelzorg of eigen gezondheid	25,6%
Verlies van of gebrek aan sociaal contact/Vereenzaming	24,8%
Verlies van of gebrek aan zingeving	16,0%
Kans om op een andere manier of ergens anders vrijwillig actief te worden	10,4%
Geen van deze	*17,6%*
Anders	*4,8%*

Respondenten konden meerdere antwoorden geven N = 125

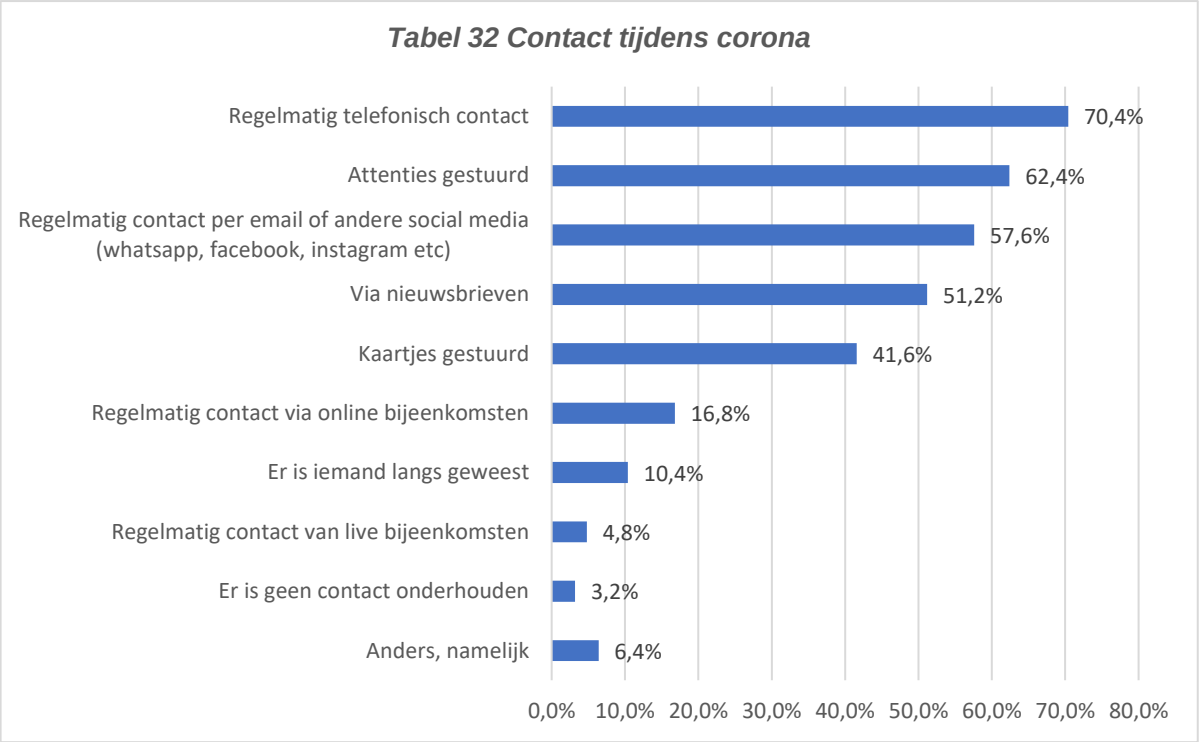
4.3 Contact tijdens de corona-crisis

Ondersteuning bij het digitaal uitvoeren van het vrijwilligerswerk
Organisaties is gevraagd wat ze doen om oudere vrijwilligers te ondersteunen bij het digitaal uitvoeren van hun activiteiten en taken. Opvallend is dat bijna 62% van de respondenten geen (eigen) ondersteuning biedt. Dit percentage is waarschijnlijk hoger omdat in de antwoordmogelijkheid ‘anders’ ook een aantal keer ‘niet van toepassing’ wordt geantwoord. Ook hier wordt een enkele keer toegelicht dat het vrijwilligerswerk contacten met cliënten betreft en dat dat lastig te digitaliseren is voor de doelgroep cliënten en vrijwilligers.

Door ruim 29% van de respondenten wordt wel enige vorm van ondersteuning geboden. Het betreft dan een telefonische helpdesk (15%), trainingen en workshops (11,7%) en in mindere mate softwareprogramma’s (2,5%). Geen enkele organisatie betaalt een tegemoetkoming in de kosten voor de aanschaf van softwareprogramma’s. Meerdere respondenten melden dat één-op-één ondersteuning geboden wordt door vrijwilligers onderling en dat vrijwilligers deelnemers helpen.

Contact met oudere vrijwilligers
Voor het behoud van vrijwilligers is het belangrijk dat de organisatie contact houdt met de vrijwilligers. Tijdens de corona-crisis was dat extra belangrijk omdat bij een deel van de organisaties de activiteiten gestopt zijn. Uit de respons op de vragenlijst blijkt dat vrijwel alle organisaties een vorm van contact hebben onderhouden met de vrijwilligers. Voor maar zo’n 3% van de organisaties was dat niet zo. In tabel 32 staan de vormen van contact die organisaties hebben gebruikt.

Een enkele organisatie geeft aan dat er fysieke contacten zijn geweest. Daarnaast zijn creatieve vormen gezocht zoals een drive through, filmpjes en persoonlijke stukjes schrijven over nieuwe vrijwilligers en voor afscheid en contact via het besloten gedeelte van de website.



Respondenten konden meerdere antwoorden geven *N = 125*

4.4 Verder na de corona-crisis

Om door te kunnen gaan na de corona-crisis met activiteiten is het belangrijk dat oudere vrijwilligers terugkeren. Organisaties is gevraagd wat ze gedaan hebben om vrijwilligers boven de 55 jaar te behouden en het mogelijk te maken dat ze terug konden keren. Individueel contact, waardering en een bijeenkomst worden het meest genoemd, zoals in tabel 33 te zien is. Ruim één op de tien organisaties geeft aan dat ze niets speciaals doen of hebben gedaan. In de antwoordcategorie ‘anders’ wordt door coördinatoren en leidinggevende een paar keer aangegeven dat er geen oudere vrijwilligers zijn uitgevallen en het daarom niet nodig is extra activiteiten te doen om ze te behouden.

Tabel 33 Activiteiten van organisaties om oudere vrijwilligers te behouden

Individueel bellen	46,4%
Waardering bieden door een attentie of cadeau	43,2%
Een uitje, feest of ander evenement organiseren	32,8%
Via sociale media en/of een nieuwsbrief kenbaar maken dat we weer zijn begonnen	31,2%
Training of scholing aanbieden	22,4%
Uitnodigen voor een individueel gesprek	17,6%
Uitnodigen voor een groepsgesprek	13,6%
Een wervingscampagne starten	8,0%
Niets	*11,2%*
Anders	*11,2%*

Respondenten konden meerdere antwoorden geven *N = 125*

e

Desgevraagd konden respondenten aangeven aan welke ondersteuning ze zelf behoefte hebben. Daarop is door 94 respondenten geantwoord. De meerderheid (bijna 79%) heeft geen ondersteuning nodig. Een klein aantal respondenten zoekt naar ondersteuning bij het werven van vrijwilligers of specifiek vrijwillige coördinatoren, financiering van activiteiten en workshops, trainingen en leuke gezamenlijke activiteiten met inachtneming van de veiligheidsvoorschriften.

Met een specifieke vraag over de werving is ten slotte onderzocht welke ideeën er zijn om andere en nieuwe groepen vrijwilligers te interesseren om actief te worden. Een aantal respondenten geeft aan dat tijdens de coronacrisis er spontaan aanmeldingen zijn geweest van nieuwe en jongere vrijwilligers. De teneur uit de antwoorden is dat er geen grote tekorten verwacht worden. Organisaties zijn positief over de beschikbaarheid van de vrijwilligers. Daar waar nieuwe en andere vrijwilligers nodig zijn, worden voornamelijk de inzet van sociale media, persoonlijke gesprekken en advertenties genoemd. Respondenten melden wel dat er meer behoefte is aan jongere vrijwilligers.

5 Conclusies, reflectie en aanbevelingen

5.1 Conclusies op basis van literatuur

Vrijwilligerswerk heeft en geeft zin
Vrijwillig actief zijn heeft positieve effecten voor ouderen, zowel als het gaat om hun sociaal-emotionele welbevinden als om hun mentale en fysieke gezondheid. Vrijwilligerswerk heeft zin en geeft zin. Ouderen de gelegenheid bieden om vrijwillig actief te worden of blijven, is daarom een cruciale opgave in een dubbel vergrijzende samenleving.

Dé oudere bestaat niet: werving, begeleiding en behoud moeten op maat
Dé oudere bestaat niet. In werving, begeleiding en behoud is het van belang om in te spelen op verscheidene en veranderende vormen van betrokkenheid, bereidheid, bekwaamheid, beschikbaarheid en bereikbaarheid. Enerzijds gaat het dan om de veranderende motivatiemix: jongere ouderen zijn in het algemeen meer op zoek naar vrijwilligerswerk dat leuk is, waar ze kunnen leren en sociale contacten kunnen opdoen, ouderen die net met pensioen zijn willen vooral van betekenis zijn en een bijdrage leveren, terwijl de groep van 75 jaar en ouder meer op zoek is naar daginvulling en behoud van sociale contacten. Anderzijds gaat het om het ontwikkelen en aanbieden van ‘lichte’ vormen van vrijwilligerswerk die vooral een beroep doen op wat ouderen nog wel kunnen zodat ouderen zo lang mogelijk maatschappelijk actief kunnen blijven.

Ouderen stoppen vanwege verminderde gezondheid en toenemende zorg
Het besluit om vrijwilliger te worden of blijven, is voor ieder mens afhankelijk van een mix van persoonlijke kenmerken, persoonlijke omstandigheden en maatschappelijke context. Bij ouderen spelen negatieve, levensveranderende gebeurtenissen vaak een grote rol bij het besluit te stoppen als vrijwilliger, vooral als het gaat om afname van de eigen gezondheid en toename van de zorg voor naasten.

De corona-crisis zorgt dat relatief veel oudere vrijwilligers gestopt zijn of erover denken
De corona-crisis heeft ertoe geleid dat met name veel oudere vrijwilligers langere tijd niet aan de slag hebben konden, mochten of wilden gaan. Daardoor is de afstand tot de organisatie waarbij zij actief waren vergroot, ondanks alle moeite die organisaties gedaan hebben om contact te houden. Relatief veel oudere vrijwilligers hebben door de crisis het besluit genomen om te stoppen met vrijwilligerswerk of ze denken erover na. Het gaat dan om percentages tussen de 8% en 15% van alle oudere vrijwilligers.

Er is zowel een (tijdelijke) afname van vrijwilligerswerk als een toename van vrijwillige inzet
Voor organisaties die met vrijwilligers werken heeft de corona-crisis een dubbel effect gehad. Enerzijds is sprake van een afname van het aantal actieve vrijwilligers, deels omdat bepaalde sectoren langere tijd (vrijwel) volledig stillagen maar ook omdat een deel van de vrijwilligers niet terugkeert nu dat wel weer mogelijk is. Anderzijds is sprake van een duidelijke toename van de vrijwillige inzet en informele hulp op terreinen waar directe ondersteuning en hulp aan slachtoffers van de pandemie nodig was. Onduidelijk is nog of en hoe deze verplaatste en nieuwe vrijwillige energie in de toekomst behouden kan blijven.

Het aantal ‘vloeibare’ vrijwilligers neemt toe
Het onderliggende patroon dat door de corona-crisis scherper dan ooit naar voren is gekomen, is dat de manier waarop mensen vrijwilligerswerk willen doen verschuift en meerdere vormen kan aannemen. Naast gehechte vrijwilligers (met een vaste functie/taak en reguliere inzet) is ook sprake van een toenemend aantal vloeibare vrijwilligers (flexibel in soort activiteit en inzet) die tijd- en plaats

onafhankelijk aan de slag willen. Dat betekent dat we steeds meer toe gaan naar vrijwilligers organiseren in plaats van een vrijwilligersorganisatie.

5.2 Conclusies op basis van het onderzoek onder oudere vrijwilligers

Directe impact: meer dan 60% van de oudere vrijwilligers is tijdelijk of geheel gestopt
De corona-crisis heeft er voor bijna 60% van de vrijwilligers toe geleid dat hun vrijwilligerswerk tijdelijk of helemaal gestopt is. In het merendeel van de gevallen heeft de organisatie hiertoe besloten, maar meer dan 10% van de vrijwilligers heeft zelf het besluit genomen tijdelijk of helemaal het werk neer te leggen tijdens de crisis. En meer dan 20% is gedurende de hele pandemie niet voor hun organisatie als vrijwilliger actief geweest. Voor een groot aantal oudere vrijwilligers heeft de corona-crisis dus direct impact gehad op hun vrijwilligerswerk.

Het besluit om te stoppen is afhankelijk van de aard van de organisatie
Bij professionele zorgorganisaties is het vrijwel altijd de organisatie zelf geweest die besloten heeft het vrijwilligerswerk te stoppen. Bij organisaties die ambulant vrijwilligerswerk (in de wijk) mogelijk maken is er meer een mix en zijn vooral één-op-één contacten gecontinueerd of zelfs geïntensiveerd, terwijl bij de voor-ons-door-ons ouderenorganisatie de vrijwilligers individueel actief zijn gebleven, ook als de organisatie (groeps)activiteiten heeft stopgezet. Afhankelijk van het type organisatie en de mate waarin met kwetsbare doelgroepen wordt gewerkt, zijn andere keuzes gemaakt wat betreft de inzet van vrijwilligers in corona-tijd.

Oudere vrijwilligers zijn vooral gestopt vanwege de gezondheid van anderen en van zichzelf
Oudere vrijwilligers die zelf hebben gekozen om te stoppen, hebben dat vooral gedaan om de gezondheid van anderen en die van zichzelf niet in gevaar te brengen. Met name vrijwilligers van 75 jaar en ouder stellen daarbij hun eigen gezondheid voorop.

Contact met anderen is door oudere vrijwilligers die gestopt zijn het meest gemist
Degenen die zelf hebben gekozen te stoppen, hebben vooral het contact met anderen gemist, net als de kans om betekenisvol en nuttig bezig te zijn en plezier te hebben door het doen van vrijwilligerswerk. Met name de sociale en zingevende functies van vrijwilligerswerk worden gemist.

Eén op de drie gestopte oudere vrijwilligers heeft daarvan negatieve effecten ondervonden
Tegelijk zegt bijna 2 op de 3 respondenten dat hun leven zonder vrijwilligerswerk hetzelfde is gebleven. Blijkbaar hebben ze het gemis aan sociale contacten en betekenis kunnen opvangen. Maar voor 1 op de 3 oudere vrijwilligers heeft het tijdelijk of geheel stoppen van het vrijwilligerswerk dus wel degelijk een negatief effect op hun leven gehad. Dat is een substantieel aantal. Gebrek aan betekenis, aandacht en daginvulling zijn voor deze groep de belangrijkste factoren. Aan de ene kant laat dit zien dat vrijwillig actief kunnen zijn voor een deel van de ouderen een cruciale factor is voor hun welbevinden. Aan de andere kant geeft dit aan welke waarde organisaties kunnen toevoegen aan het leven van ouderen door het voor hen mogelijk te maken zolang mogelijk vrijwillig actief te blijven.

Organisaties hebben op allerlei manieren contact gehouden en dat wordt gewaardeerd
Organisaties hebben er veel moeite voor gedaan om tijdens de crisis met hun oudere vrijwilligers in contact te blijven, en dat is met name door de inzet van digitale middelen en het sturen van attenties en kaartjes goed gelukt. Vrijwilligers hebben dit contact enorm gewaardeerd, met gemiddeld een 8. Vrijwilligers waarvan het vrijwilligerswerk is doorgegaan, waarderen het contact vanuit de organisatie wel duidelijk hoger dan vrijwilligers waarvan het vrijwilligerswerk geheel of tijdelijk is gestopt. Ook hieruit wordt duidelijk dat het fysiek aanwezig zijn en contact hebben in combinatie met daadwerkelijk als vrijwilliger betekenisvol bezig zijn, voor de positieve ervaring zorgen. Online contact en cadeautjes worden zeker gewaardeerd maar zijn geen vervanging voor het doen van vrijwilligerswerk.

Een ruime meerderheid van de gestopte oudere vrijwilligers keert terug
Voor de organisaties is het goed nieuws dat ruim 90% van de tijdelijk of helemaal gestopte oudere vrijwilligers tijdens de corona-crisis weer bij dezelfde organisatie hetzelfde vrijwilligerswerk wil doen. De overgrote meerderheid van de oudere vrijwilligers komt terug als het kan en mag. Tegelijk is er dus gemiddeld zo'n 10% van de oudere vrijwilligers die al afscheid heeft genomen of dat overweegt. Dat lijkt wellicht niet veel, maar kan voor een individuele afdeling of lokale organisatie toch een stevig gat slaan in het vrijwilligersbestand.

Betekenis voor anderen is de belangrijkste drijfveer, contact de belangrijkste opbrengst
Bij werving en behoud van nieuwe en terugkerende oudere vrijwilligers is het helpend om een onderscheid te maken tussen de drijfveren van ouderen om het vrijwilligerswerk (weer) op te pakken en wat het hen oplevert. De respondenten van dit onderzoek benoemen betekenis voor anderen als belangrijkste drijfveer, gevolg door het feit dat het leuk en belangrijk is om te doen en dat vrijwilligerswerk sociale contacten oplevert. Die sociale contacten zijn voor oudere vrijwilligers het belangrijkst en pas daarna betekenisvol en nuttig bezig en er plezier uit halen. Overigens wordt de conclusie uit eerder onderzoek hier bevestigd dat het zinvol is om binnen de groep oudere vrijwilligers een nader onderscheid te maken omdat motivatiemixen veranderen naarmate vrijwilligers ouder worden: je kunt niet alle vrijwilligers over één kam scheren.

Oudere vrijwilligers die niet terugkeren, doen dat vanuit persoonlijke overwegingen
Vrijwilligers die al gestopt zijn of erover denken, stoppen vooral vanwege veranderingen in hun persoonlijke omstandigheden, en niet vanwege organisatorische redenen. Dit bevestigen ook de uitkomsten uit eerder onderzoek en biedt tegelijk een opening om met deze groep in gesprek te blijven over een mogelijke terugkeer als vrijwilliger met een passend en licht aanbod.

5.3 Conclusies op basis van het onderzoek onder organisaties

Voor-ons-door-ons activiteiten en reguliere ondersteuning in de zorg zijn het meest stilgelegd
De deelnemende organisaties aan dit onderzoek kunnen we indelen in een voor-ons-dor-ons-organisatie (KBO-Brabant), zorginstellingen en dienstverlenende vrijwilligersorganisaties (VPTZ en NPV). Voor-ons-door-ons-organisaties doen hun activiteiten voor en door de leden. Binnen dienstverlenende organisaties bieden vrijwilligers bepaalde diensten aan, bij zorginstellingenvoeren beroepskrachten zorgtaken uit en zijn de activiteiten van vrijwilligers additioneel en ondersteunend.

Bij minder dan een kwart van de respondenten in dit onderzoek zijn de activiteiten onveranderd doorgegaan. Daarbij ging het vrijwel altijd om lokale afdelingen van dienstverlenende organisaties. Bij meer dan drie kwart van de respondenten zijn de activiteiten tijdelijk of gedurende de gehele coronaperiode gestopt. Bij de meeste zorginstellingen en dienstverlenende organisaties zijn de activiteiten tijdelijk gestopt. Relatief veel voor-ons-door-ons-organisaties zijn langere tijd gestopt gedurende de coronaperiode. Bijna de helft van de voor-ons-door-ons-organisaties heeft de activiteiten gedurende de gehele corona periode gestopt.

Op veel plekken zijn nieuwe of aanvullende activiteiten gestart
Bij één op de drie voor-ons-door-ons ouderenorganisaties zijn nieuwe activiteiten in de plaats van de gestopte gekomen. In dit onderzoek blijkt dat een vergelijkbaar percentage dienstverlenende organisaties en zorginstellingen nieuwe diensten aanbiedt. Bij de dienstverlenende organisaties die een beperkte dienstverlening hebben zijn nagenoeg geen nieuwe activiteiten in de plaats gekomen voor activiteiten die tijdelijk gestopt zijn.

Nieuwe activiteiten betreffen met name individueel contact op afstand, boodschappendiensten en wandelen. Huisbezoeken en maatjesprojecten zijn samen met groepsactiviteiten door de meeste organisaties gestopt. Administratieve werkzaamheden en bestuurstaken zijn minder vaak gestopt en wanneer ze gestopt zijn, was dat van tijdelijke aard.

Ook zijn veel bestaande activiteiten alweer opgestart
Veel bestuursactiviteiten en administratieve activiteiten konden na een tijdelijke stop wel weer doorgaan. Dat gebeurde voornamelijk digitaal. Dat geldt ook voor de één-op-één contacten, maatjesprojecten en de ondersteuning in de thuissituatie.

Digitaal vrijwilligerswerk is nog lang niet altijd en overal mogelijk
Ruim een kwart van de respondenten heeft voor de bestaande vrijwilligersactiviteiten geen digitale variant aangeboden. Bij die organisaties zijn de activiteiten gestopt omdat ze moeilijk te digitaliseren zijn of de activiteiten zijn in een andere niet-digitale vorm doorgegaan. Voor zowel de vrijwilligers als de doelgroep blijkt dat overgaan naar een digitaal activiteitenaanbod niet altijd een optie is. Uit antwoorden blijkt dat onvoldoende digitale kennis en vaardigheden een drempel zijn om activiteiten digitaal aan te bieden. Ondersteuning wordt door minder dan één op de drie organisaties aangeboden.

Er is veel en vooral telefonisch contact onderhouden
Nagenoeg alle respondenten hebben contact onderhouden met hun vrijwilligers. Dat contact verliep bij de meeste organisaties telefonisch. Sociale media en e-mail zijn door minder organisaties gebruikt. Verder zijn er door organisaties nieuwsbieven, kaartjes en attenties gestuurd. Fysiek contact wordt door heel weinig organisaties genoemd.

De verwachting is dat oudere vrijwilligers zorgen hebben maar wel terugkeren
Leidinggevenden en coördinatoren in dit onderzoek verwachten dat oudere vrijwilligers zorgen hebben en angstig zijn om als vrijwilliger aan de gang te gaan en hun vrijwilligerswerk zullen heroverwegen. Naarmate vrijwilligers ouder zijn, is de verwachting dat ze als gevolg van de corona-crisis eerder stoppen. Tegelijkertijd wordt ook door de coördinatoren en leidinggevende aangegeven dat bij ouderen er behoefte is om weer als vrijwilliger aan de slag te gaan. Ouderen die nu thuiszitten omdat het vrijwilligerswerk tijdelijk is gestopt, missen de sociale contacten, lopen het risico op vereenzaming en verliezen hun zingeving.

Een lichte daling, met name onder de oudste groepen, maar geen groot negatief effect
De coördinatoren en leidinggevenden verwachten of ervaren daardoor een beperkt effect op het aantal vrijwilligers na de coronacrisis. Meer organisaties dan voor de coronacrisis verwachten dat het aantal vrijwilligers licht zal dalen als gevolg van de coronacrisis. Een grotere daling van het aantal vrijwilligers is zichtbaar of wordt verwacht in de hogere leeftijdscategorieën. Naarmate de vrijwilligers ouder zijn, zien of verwachten respondenten dat zij eerder zullen stoppen als gevolg van de coronacrisis. De grootste daling wordt verwacht onder vrijwilligers boven de 75 jaar.

Bij de helft is zelfs al een lichte toename of wordt deze verwacht
In het algemeen kan gesteld worden dat de respondenten positief gestemd zijn. Bijna de helft van de respondenten verwacht of ziet zelfs een toename van het aantal vrijwilligers. Eén op de drie respondenten geeft aan dat er al een lichte toename is van het aantal vrijwilligers.

Organisaties kunnen er zelf ook iets aan doen
Om terugkeer en groei te stimuleren, wordt door coördinatoren en leidinggevenden vooral telefonisch contact opgenomen met oudere vrijwilligers. Ook wordt gedacht aan het geven van waardering voor hun vrijwillige inzet in de vorm van een attentie, uitje, feestje of ander evenement als het weer kan en

mag. Met andere woorden: de gebruikelijke zaken voor het binden van vrijwilligers van voor de corona-crisis weer oppakken. Hetzelfde geldt voor het werven van nieuwe vrijwilligers. De ondersteuningsbehoefte van organisaties daarbij is minimaal omdat de verwachting is dat relatief weinig oudere vrijwilligers definitief zullen stoppen.

5.4 Reflectie en aanbevelingen

Doel van dit indicatieve onderzoek was om inzicht in het gedrag en de keuzes van oudere vrijwilligers in crisissituaties te krijgen op basis van hun motivaties, drijfveren en percepties, en om inzicht te krijgen in manieren voor vrijwilligersorganisaties om daarop effectief in te spelen. De corona-crisis bood de gelegenheid om zowel oudere vrijwilligers als de organisaties waarvoor zij werkzaam zijn hierop te bevragen.

Vanuit eerder onderzoek weten we hoe groot het belang is van (negatieve) levensveranderende gebeurtenissen op het besluit van ouderen om al dan niet vrijwillig actief te worden of blijven. Omdat de coronapandemie niet alleen diep ingrijpt in ieders leven maar tegelijk ertoe leidde dat een groot deel van het (reguliere) vrijwilligerswerk tijdelijk of geheel werd stopgezet, leken hier twee fenomenen samen te komen.

Een onvergelijkbare crisis
Met name in de gesprekken met de adviesgroep kwam naar voren dat de corona-crisis op twee manieren anders is dan andere levensveranderende gebeurtenissen. Ten eerste raakt deze crisis de hele bevolking, waardoor er meer solidariteit, begrip en coulance is voor zowel beslissingen van ouderen zelf om (tijdelijk) te stoppen als voor de wijze waarop en mate waarin organisaties omgaan met de crisis. Waar veel negatieve levensveranderende gebeurtenissen de individuele oudere vrijwilliger treffen zonder dat de omgeving daarvan een zelfde effect ondervindt, is de corona-crisis een collectieve levensveranderende ervaring. Ten tweede wordt duidelijk, ook uit de opbrengsten van dit onderzoek, dat het effect van de corona-crisis voor een belangrijk deel van de oudere vrijwilligers wel eens tijdelijk zou kunnen zijn als het gaat om hun besluit vrijwilliger te willen blijven: er is zeker geen sprake van een massale leegloop, maar juist van (de wens tot) terugkeer.

Daarom kunnen de uitkomsten en conclusies uit dit onderzoek niet één-op-één omgezet worden naar handelingsperspectieven die vrijwilligersorganisaties kunnen toepassen in al die situaties waarin oudere vrijwilligers met levensgebeurtenissen te maken krijgen die van grote invloed zijn op hun mogelijkheden en motivatie om vrijwilliger te willen en kunnen blijven.

Inspelen op drijfveren, talenten en mogelijkheden van oudere vrijwilligers
Tegelijk komt uit dit onderzoek een duidelijk beeld naar voren ten aanzien van het belang en de waarde van vrijwillige inzet voor ouderen. En van hun drijfveren en overwegingen om al dan niet vrijwillig actief te blijven. Deze meer generieke uitkomsten bieden wel degelijk aanwijzingen voor organisaties om ouderen als vrijwilliger te behouden of te interesseren om actief te worden. Die aanwijzingen werken we hier kort uit. In een handreiking die mede op basis van dit onderzoek gemaakt wordt, werken we de aanbevelingen praktisch uit en geven we er hulpmiddelen en voorbeelden bij.

Laat zien waar je voor staat
Om als vrijwilligersorganisatie aantrekkelijk te zijn en blijven voor oudere vrijwilligers, is het goed om in je communicatie en presentatie je maatschappelijke missie veel aandacht te geven. Gemiddeld genomen willen oudere vrijwilligers immers van betekenis zijn voor anderen, dus zullen zij zich eerder

betrokken voelen bij organisaties die laten zien dat zij kwetsbare doelgroepen in de samenleving ondersteunen.

Maak de stem van oudere vrijwilligers hoorbaar
Om te weten wat oudere vrijwilligers drijft en bezighoudt, is het van groot belang om tijd en gelegenheid te scheppen om zowel potentiële als huidige oudere vrijwilligers hun verhaal te laten doen. Meer dan bij de mondige jongere vrijwilligers moet je daar als organisatie moeite voor doen. Zo krijg je zicht op hun motivatie, talenten en behoeften. Je kunt gebruik maken van al hun opgebouwde kennis en ervaring. En je krijgt zicht op het belang van vrijwillig actief zijn in hun leven, zodat je daar gericht op kunt inspelen.

Eerst contact, dan contract
Aanvullend op bovenstaande aanbeveling heeft de corona-crisis ondubbelzinnig duidelijk gemaakt hoe belangrijk contact met de organisatie, andere vrijwilligers en doelgroepen is voor oudere vrijwilligers. Het gelijkwaardige en wederkerige gesprek vormt de basis voor de (langere) inzet van oudere vrijwilligers. Pas als het contact gemaakt is, is het goed om de gemaakte afspraken ook te bekrachtigen. Bij deze afspraken hoort meer dan ooit ook het zorgdragen voor een veilige en inclusieve werkomgeving.

Houd rekening met de impact van levensveranderende gebeurtenissen
Meer dan jongere groepen vrijwilligers hebben oudere vrijwilligers te maken met negatieve levensveranderende gebeurtenissen. Zeker als die hun persoonlijke omstandigheden en kenmerken beïnvloeden, heeft dat direct effect op hun overwegingen om vrijwilliger te willen blijven en worden. Net als we hiervoor zeiden, geldt dat ruimte maken om het over deze gebeurtenissen en hun impact te hebben, ervoor kan zorgen dat oudere vrijwilligers zich gehoord en gezien voelen. Daardoor neemt de kans toe dat zij zich op enige manier als vrijwilliger willen en kunnen blijven inzetten. En dat is weer van belang voor hun geestelijk en lichamelijk welbevinden.

Zoek naar lichte vormen
Om te zorgen dat met name de oudste groepen vrijwilligers aan de slag kunnen blijven en zo positieve effecten voor de ander én zichzelf blijven genereren, helpt het om niet alleen uitgewerkte, vaste functies en taken aan te bieden maar ook kleinere activiteiten, tijdelijke inzet en inzet op maat mogelijk te maken. We hebben dat eerder ‘vrijwillig actief’ genoemd om het verschil aan te geven met vrijwilligerswerk.

Speel in op talenten
Door meerdere manieren aan te bieden of die gezamenlijk met oudere vrijwilliger te ontwikkelen, neemt de kans toe dat je als organisatie (nog beter) kunt inspelen op en gebruik maken van de talenten van ouderen. Uitgangspunt is om te onderzoeken wat iemand (nog) wel kan in plaats van de nadruk te leggen op wat niet (meer) kan als gevolg van bijvoorbeeld functieverlies.

Investeer in digitale vaardigheid
Ten slotte heeft de corona-crisis eens te meer laten zien hoe belangrijk het is dat iedereen, en dus ook oudere vrijwilligers, basale digitale vaardigheden heeft. Je blijft meer en eerder aangehaakt, voelt je dus als oudere vrijwilliger meer betrokken en hebt zelfs extra kansen voor lichte vormen van vrijwillige inzet. Vanuit het oogpunt van de organisatie gezien, is het daarnaast efficiënt als alle vrijwilligers direct bereikbaar zijn via digitale kanalen.

Organiseren van vrijwillige energie
Vervolgens is een belangrijke uitkomst van dit onderzoek dat, ondanks het feit dat de meeste oudere vrijwilligers (willen) terugkeren na de crisis, er toch ook een substantieel deel is afgehaakt of

overweegt te stoppen. De corona-crisis werkt in die zin als een vergrootglas voor een fenomeen dat al in gang gezet is: in een aanzienlijk aantal organisaties zijn relatief veel vrijwilligers actief van 65 jaar en ouder. De komende jaren mag verwacht worden dat de uitstroom van de oudste leeftijdscategorieën zal toenemen. Organisaties kunnen in onze optiek daar op een aantal manieren mee omgaan. Ook hier benoemen we kort de aanbevelingen, en werken we deze concreet uit in de handreiking.

Van organisatie naar organiseren: vrijwillige energie duurzaam inzetten
Waar het nu voornamelijk nog zo is, dat elke organisatie eigen vrijwilligers werft om binnen relatief afgeperkte takenpakketten aan de slag te mogen, is de omslag in gang gezet om meer te werken vanuit de potentie aan vrijwillige energie die in een (lokale) samenleving aanwezig is. De corona-crisis heeft laten zien dat een toenemend aantal mensen goed in staat is om eigen keuzes te maken wat betreft vorm, plek en inhoud van hun vrijwilligerswerk. Ze hebben daar lang niet altijd een bestaande organisatie meer voor nodig, en zijn dus ook minder geneigd zich daaraan te verbinden. Dat betekent dat onderlinge samenwerking van organisaties rond werving, training, begeleiding, waardering en uitwisseling van vrijwilligers in belang zal toenemen. Niet de organisatie staat dan centraal, maar het maatschappelijk vraagstuk, de gezamenlijke missie en/of de doelgroep. Een goed voorbeeld is de gezamenlijke actie van Apeldoornse maatschappelijke organisaties. Na de zomer van 2021 hebben zij vrijwilligers die in de corona-tijd tijdelijk actief zijn geworden, benadert om hen te bevragen naar hun ervaringen en wensen en ruimte om vaker vrijwillig actief te worden. Elke organisatie heeft een aantal nieuwe vrijwilligers gebeld, niet om ze te werven voor hun eigen organisatie maar om te onderzoeken of en hoe mensen hun vrijwillige energie vaker of meer zouden willen laten stromen.

Naar diverse vormen van vrijwillige activiteit
Zoals hierboven al gezegd is, is het zowel voor oudere vrijwilligers maar zeker ook voor de jongste groepen vrijwilligers interessant als er voldoende keuze is tussen zwaardere en lichtere vormen van vrijwillige inzet. Dat vergt van organisaties dat ze in staat zijn om creatief te kijken naar de bestaande opties en open te staan voor andere manieren waarop mensen zich willen inzetten. Een veelbelovende manier om hiermee aan de slag te gaan, samen met andere organisaties én met oudere vrijwilligers zelf, is het ontwikkelen van zogenaamde vrijwilligersreizen[8]. Deze manier van kijken neemt de ontwikkeling en de mogelijkheden van de vrijwilliger als uitgangspunt en sluit daarop aan met passende manieren van vrijwillige activiteit.

Aandacht voor #sociaalpensioen
Ten slotte heeft het programma Samen Ouder Worden de hashtag sociaal pensioen gelanceerd. Dit begrip is bedoeld om werkgevers én werknemers te attenderen op het feit dat er vrij weinig aandacht is voor de sociale en psychologische consequenties van de overgang van betaald werk naar pensionering. In veel gevallen is betaald werk een betekenisvolle invulling van het leven en biedt het een sociale omgeving met gelijkgestemden. Beide zaken vallen abrupt weg als iemand met pensioen gaat. Enerzijds roepen we daarom werkgevers op om de overgang van betaald werk naar pensionering ook in sociaal opzicht makkelijker te maken, bijvoorbeeld door oudere werknemers de kans te bieden een deel van hun (werk)tijd als vrijwilliger te besteden. Anderzijds vragen we werknemers na te denken hoe zij al in de jaren voor hun pensionering stappen kunnen zetten om betekenisvol bezig te zijn in een sociale omgeving die hen past. De uitwerking van dit gedachtegoed zal deels landelijk, maar vooral lokaal zijn met als doel om de pool van (potentiële) vrijwillige energie te (helpen) vergroten.

[8] Zie voor meer informatie over het fenomeen vrijwilligersreizen de website van NOV: Deelnemen expeditie - NOV - Platform Vrijwillige Inzet. In de handreiking werken we deze benadering verder uit.