

Kees Penninx

Zin in meedoen



**Werkzame principes voor het
stimuleren van vrijwillige inzet
van mensen in de derde levensfase**

Lesi
Landelijk Expertisecentrum
Sociale Interventie



Kennis en advies voor
maatschappelijke ontwikkeling



Colofon

Opdrachtgever: MOVISIE, project Effectieve Interventies

Auteur: drs. Kees Penninx

Begeleiding MOVISIE: drs. Peter Rensen & drs. Jan Willem van de Maat

Externe deskundige: dr. Marijke Mootz

Eindredactie: Ethiscript

Vormgeving: Ontwerpburo Suggestie en Illusie

Fotografie: Redmar Kruithof

Foto omslag: Corry Ruiten, vrijwilliger bij de basisschool De Toermalijn met leerling Jeremy

Druk: Anraad

ISBN: 978-90-8869-052-5

© 2010 MOVISIE

De auteur dankt Roelof Hortulanus, Anja Machielse, Henk Nies en Minke Wijkmans voor hun opbouwende kritiek op de conceptversie van deze publicatie.

Deze publicatie is tot stand gekomen dankzij financiering van het ministerie van VWS.



Zin in meedoen

**Werkzame principes voor het stimuleren
van vrijwillige inzet van mensen in de
derde levensfase**

“Op de vraag naar de zin van het leven antwoordt iedereen met zijn levensloop.”

György Konrád

Inzicht in sociale interventies

De sociale sector heeft als doel een positieve bijdrage te leveren aan de maatschappij. Daar besteedt men veel tijd en aandacht aan. Maar wat levert het nou eigenlijk op? En hoe kom je daar achter? Sommige beroepen uit de sociale sector bestaan al meer dan honderd jaar. Zijn we nu ook honderd jaar wijzer geworden? Deze vragen beantwoordt MOVISIE in het vijfjarige project Effectieve Interventies.

Een onderdeel van het project Effectieve Interventies is het onderzoeksprogramma 'Inzicht in sociale interventies'. In dit onderzoeksprogramma doet MOVISIE in samenwerking met universiteiten en andere onderzoeksinstituten onderzoek in de sociale sector. Het doel van de onderzoeken is tweeledig. Enerzijds vergroten ze de kennis over werkzame elementen in de sociale sector. Anderzijds bieden ze inzicht in hoe passende kennis over effectiviteit kan worden verzameld en de rol die kwalitatief onderzoek daarin kan vervullen. Deze onderzoeken starten vanuit de dagelijkse praktijk. Door observatie op de werkvloer en interviews met de professional en cliënten of burgers wordt inzicht verkregen in wat wel en niet werkt. Dit rapport is het resultaat van het vierde onderzoek in het door kennisinstituut MOVISIE gestarte onderzoeksprogramma 'Inzicht in sociale interventies'.

Inhoudsopgave

Samenvatting	7
1 Inleiding	14
1.1 Achtergrond	15
1.2 Doel van de verkenning	16
1.3 Vraagstelling	16
1.4 Het begrip 'ouderen'	17
1.5 Het begrip 'vrijwillige inzet'	18
1.6 Aanpak	18
2 Het veranderende maatschappelijk decor	23
2.1 Inleiding	24
2.2 Ouder worden in Nederland: maatschappelijke ontwikkelingen	24
2.3 Verschillen tussen mannen en vrouwen	31
2.4 Allochtone ouderen	31
2.5 Opkomst levensloopbewust beleid	32
2.6 Opkomst generatiebewust beleid	34
2.7 Het menselijk kapitaal van oudere volwassenen	36
2.8 De opgave: uitnodigen tot engagement	40
3 Motieven	41
3.1 Inleiding	42
3.2 De motieven top tien	42
3.3 Verschillen tussen mannen en vrouwen	46
3.4 Verschillen tussen autochtone en allochtone ouderen	48
3.5 Verschillen tussen enkele andere categorieën	50
3.6 Zelfzorgers, zelfontplooiers, hulpverleners en ondernemers	52
3.7 Conditionele motivatie: een niet te onderschatten factor	58
4 Kernwaarden	63
4.1 Inleiding	64
4.2 Waarden en waardengroepen in Nederland	64
4.3 Hoe denken ouderen over (vrijwillige) arbeid?	66
4.4 Vrijwillige inzet is niet vanzelfsprekend	67
4.5 Drie kernwaarden: gezondheid, balans en samenwerking	70
4.6 Verschillende motivatietypen: verschillende (kern)waarden	71
4.7 Mondig en assertief: beeld of werkelijkheid?	76

5 Ontwikkelingsbehoefte en levensloop	78
5.1 Inleiding	79
5.2 Ontwikkelingsstadia en het belang van generativiteit	79
5.3 Levensgebeurtenissen als 'trigger' voor persoonlijke ontwikkeling	81
5.4 Gepensioneerd, en dan?	82
5.5 Ontwikkelingsbehoefte bij oudere volwassenen	85
5.6 Levensverhalen: "Toen ben ik wat meer in het vrijwilligerswerk gedoken"	87
5.7 "Ik heb weer een podium": Op zoek naar de rode draad in je leven	90

6 Zingeving	94
6.1 Inleiding	95
6.2 Bronnen van zingeving	95
6.3 Verhalen van verbinding	97
6.4 Gezondheid en balans: "Pillen niet nodig"	99
6.5 Sociale relaties: "Even een praatje"	101
6.6 Wederkerigheid: "Je geeft en je krijgt"	102
6.7 Deel zijn van een groter geheel: "Je komt en je gaat"	105
6.8 'A story to live by': het gekoesterde levensverhaal	106
6.9 Grenzen aan vrijwillige inzet	108

7 Conclusies en aanbevelingen	110
7.1 Inleiding	111
7.2 Het veranderende maatschappelijk decor	111
7.3 De bovenlaag: motieven voor vrijwillige inzet	113
7.4 Eerste onderstroom: kernwaarden derde levensfase	119
7.5 Tweede onderstroom: ontwikkelingsbehoefte en levensloop	122
7.6 Derde onderstroom: zingeving	125
7.7 Slotbeschouwing: het einde van de derde levensfase?	127

Literatuur	130
-------------------	------------

Samenvatting

In opdracht van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (Programma Beter in Meedoen) werkt MOVISIE aan het meerjarige onderzoeksprogramma *Inzicht in sociale interventies*. In dit kader is een aantal verdiepende studies uitgevoerd naar werkzame bestanddelen van sociale interventies. De studie *Zin in meedoen* is gericht op het benoemen van werkzame principes waarmee het *human capital* van mensen in de derde levensfase kan worden gemobiliseerd ten behoeve van de kwaliteit van de lokale samenleving en het welzijn van kwetsbare groepen. De resultaten zijn bestemd voor sociale professionals, besturen van vrijwilligersorganisaties en vertegenwoordigers van burgerinitiatieven die mensen in de derde levensfase willen betrekken bij hun maatschappelijke doelen. De verkenning beperkt zich tot de (groeierende) groep mensen in de derde levensfase die actief *kan en wil* zijn, maar die de weg naar vrijwillige inzet nog niet gevonden heeft, die zijn activiteiten wil uitbreiden of die een overstap wil maken naar andere activiteiten. We verwachten dat maatschappelijke organisaties, gewapend met deze kennis, beter in staat zullen zijn het vrijwillig meedoen in de samenleving van deze sterk groeiende groep burgers te stimuleren en te stroomlijnen: de juiste man of vrouw op de juiste plaats.

De derde levensfase, ook wel actieve ouderdom genoemd, is de fase waarin mensen belangrijke levenstaken als het opvoeden van kinderen en het verrichten van betaalde arbeid achter de rug hebben, terwijl zij nog vele jaren in goede gezondheid te leven hebben. Het is een periode met veel vrijheid en weinig verantwoordelijkheid in het publieke domein. Welke betekenis hechten betrokkenen zelf aan vrijwillige inzet in deze periode? Welke maatschappelijke rollen spreken hen aan? Onderzoek op dit gebied is schaars en gefragmenteerd. Door met mensen in de derde levensfase intensief in gesprek te gaan over het hoe en waarom van hun vrijwillige inzet, is nieuw inzicht ontstaan in hun motieven. De motieven die respondenten noemen als antwoord op vragenlijsten, zijn in deze verkenning opgevat als een bovenlaag en als materiaal voor het gesprek. Deze bovenlaag krijgt pas werkelijk betekenis als we de eronder gelegen diepere onderstromen kennen. Drie onderstromen zijn in kaart gebracht: de (kern)waarden van mensen in de derde levensfase, hun ontwikkelingsbehoeften gedurende de levensloop en hun ervaringen op het gebied van persoonlijke zingeving.

Vier motivatietypen

De verkenning heeft sterke aanwijzingen opgeleverd voor het bestaan van vier verschillende motivatietypen voor vrijwillige inzet bij mensen in de derde levensfase. De typologie is gebaseerd op twee dimensies: zelfgericht versus omgevingsgericht

en behoudend versus vernieuwend. Type 1 zijn de zelfzorgers. Zij zijn gericht op het behoud van eigen welzijn en vitaliteit: lichamelijke en geestelijke gezondheid, zelfredzaamheid en sociale contacten. Type 2 zijn de zelfontplooiers. Zij zijn sterk gericht op persoonlijke ontwikkeling, horizonverbreding, nieuwe kennis en vaardigheden opdoen, persoonlijke zingeving en transcendentie. Type 3 zijn de hulpverleners. Zij worden vooral gedreven door het willen helpen van andere mensen die problemen hebben, die arm of minder bedeeld zijn, eenzaam zijn, enzovoort. Type 4 zijn de ondernemers. Zij willen sociaal-maatschappelijk ondernemen, werken aan maatschappelijke veranderingen en verbeteringen; hun talent inzetten in innovatieve praktijken, een eigen geluid laten horen in het maatschappelijk debat en/of invloed uitoefenen in de politieke arena.

Het gaat in deze typologie om accentverschillen, niet om elkaar uitsluitende categorieën. De vier motivatietypen zijn redelijk gelijk verdeeld over de respondenten. Motieven zijn niet statisch, ze kunnen veranderen. Zo kunnen mensen met een bepaalde motief binnenkomen, bijvoorbeeld zelfzorg ("het is goed voor mijn contacten om wat aan vrijwilligerswerk te gaan doen") en, eenmaal opgenomen in de werkzaamheden, na verloop van tijd andere motieven gaan ontwikkelen. Een belangrijke aanbeveling is om niet alleen bij de werving, maar ook bij de begeleiding van vrijwilligers rekening te houden met de vier verschillende typen motieven. Uiterst belangrijk blijkt ook de conditionele motivatie: mensen in deze levensfase hebben vaak al het nodige meegemaakt in arbeidsorganisaties; zij blijken zeer gevoelig te zijn voor goede organisatorische randvoorwaarden. De belangrijkste voorwaarden zijn het bieden van een goed georganiseerde werkomgeving met een welgemeend oog voor de behoeften van de vrijwilligers, het zorgvuldig omgaan met elkaar (goede omgangsvormen) en het voorkomen van het gevoel dat men 'ergens voor gebruikt' wordt.

1^e onderstroom: kernwaarden

Welke kernwaarden schuilen achter de gevonden motieven? Gezondheid, balans en samenwerking zijn de belangrijkste kernwaarden van de respondenten. Daarnaast kwamen voldoening, waardering, respect, eenvoud, zorgzaamheid en verantwoordelijkheid naar boven als belangrijke andere waarden. De drie kernwaarden duiden op het verlangen in de nieuwe levensfase naar een nieuw evenwicht in het geheel van geestelijk, lichamelijk en sociaal-maatschappelijk functioneren. Uitdaging, ontwikkeling en prestatie blijven belangrijk, maar zij mogen niet leiden tot overbelasting die ten koste gaat van andere levensgebieden als lichamelijke en geestelijke gezondheid, sociale relaties en spirituele inspiratie.

Elk motivatietype kent een eigen onderstroom van achterliggende (kern)waarden. Een belangrijke aanbeveling is om met behulp van de typologie en de daaraan gekoppelde (kern)waarden een analyse te maken van het vrijwillige

'personeelsbestand' en de resultaten van deze analyse af te zetten tegen de doelen die de organisatie nu en in de toekomst wil realiseren. Vervolgens kan men nagaan of men de wervingsactiviteiten op een bepaald type (of typen) wil focussen.

2^e onderstroom: ontwikkelingspatronen en -behoeften

Vanuit ontwikkelingstheoretisch perspectief en ook bij de respondenten zijn belangrijke aanwijzingen gevonden voor de noodzaak van generativiteit in de tweede levenshelft. Het gevoel hebben dat je andere generaties iets waardevols meegeeft is het centrale kenmerk van generativiteit. Vrijwillige inzet kan een waardevolle omgeving bieden voor het beoefenen van generativiteit. De vorm waarin dit kan plaatsvinden is sterk individueel bepaald. Luisteren naar het levensverhaal van de oudere is een sleutel tot onderzoek naar passende manieren van vrijwillige inzet. Ingrijpende gebeurtenissen als de pensionering of het uit huis gaan van de kinderen zijn voor sommigen aanleiding voor het proactief zoeken naar nieuwe mogelijkheden om levenservaring en persoonlijke waarden opnieuw vorm te geven. Zij hebben hooguit een duwtje in de rug nodig, in de vorm van duidelijke en goed getimed informatie. Daarnaast is er een groep bij wie recente levensgebeurtenissen, zoals het overlijden van de partner, gepaard gaan met veel verdriet en stress. Ook is er een groep die pas op latere leeftijd voor het eerst in aanraking komt met vrijwillige inzet. Deze groepen hebben meer voorbereiding nodig: naast duidelijke informatie is ook een persoonlijk gesprek vaak nodig.

Er bestaan verschillende ontwikkelingsbehoeften bij ouderen, die de basis kunnen vormen voor verschillen in motivatietypen. *Coping needs* (aanpassen aan veranderingen) treffen we het vaakst aan bij de zelfzorgers. *Expressive needs* (behoefte aan creatieve zelfexpressie) en *transcendence needs* (de behoefte aan reflectie over de diepere betekenis van dingen) zien we het vaakst bij de zelfontplooiers. *Contribution needs* (een zinvolle bijdrage willen leveren) zijn dominant bij de hulpverleners en de ondernemers. *Influence needs* (willen sturen en invloed uitoefenen) zijn het meest kenmerkend voor de ondernemers. Vrijwilligersmanagers kunnen proberen te ontdekken welke ontwikkelingsbehoeften dominant zijn bij de vrijwilligers. Biedt u voldoende activiteiten en een organisatiecultuur waarin deze behoeften kunnen worden bevredigd? U kunt ook starten bij de vaststelling dat u meer mensen van een bepaald motivatietype zoekt. Zoekt u bijvoorbeeld meer ondernemers? Verdiep u dan in de ontwikkelingsbehoeften van deze groep: 'contribution' en 'influence'. U zult beter weten hoe u hen kunt interesseren. De meeste respondenten zoeken een zekere continuïteit in bezigheden, in eigen kracht, in sociale sfeer of in verworven status. Vrijwillige inzet is een manier om deze verworvenheden van de eigen levensloop te koesteren. Een 180 graden draai naar iets totaal nieuws komt nauwelijks voor.

3^e onderstroom: processen rond zingeving

Ook het proces van zingeving is een belangrijke onderstroom die de keuze voor bepaalde motieven voor vrijwillige inzet kan helpen begrijpen. In de literatuur en ook bij de respondenten vinden we vier belangrijke bronnen van zingeving: gezondheid en balans, sociale relaties, een coherent waardensysteem en het hebben en benutten van competenties. Onder de juiste condities kan vrijwillige inzet een belangrijke leverancier zijn van deze bronnen. Ook het verlangen naar verbinding duikt hier op: verbinding tussen de vroegere, huidige en toekomstige levensfasen, verbinding met 'iets hogers' en verbinding met groepen, een beweging, een ideaal. De behoefte aan verbinding brengt mensen ertoe om verschillende ervaringen en ogenschijnlijk losse verhaallijnen in hun leven aaneen te smeden tot een coherent, verbindend narratief of levensverhaal. Het hebben van zo'n levensverhaal, zo'n *story to live by*, is een belangrijk instrument waarmee mensen stabiliteit, continuïteit en identiteit verwerven in hun leven. Vrijwillige inzet kan een belangrijke rol spelen als leverancier van 'verhaalcomponenten' die het levensverhaal aanvullen en heel maken en zo het leven coherentie en betekenis geven. Een belangrijke aanbeveling voor maatschappelijke organisaties is te gaan werken met vrijwillige *scouts* en *headhunters*. Als luisteraars naar levensverhalen zijn zij in staat om met open vizier het contact aan te gaan, het vertellen van de ander op gang te brengen, verhelderende vragen te stellen en in het levensverhaal aanknopingspunten te vinden voor activering en het stimuleren van eigen kracht.

Grenzen

Als bron van persoonlijke ontwikkeling en 'zingevingproject' in de derde levensfase kent vrijwillige inzet ook zijn grenzen. Dit gebeurt bijvoorbeeld als gezondheidsproblemen dermate toenemen, dat de vrijwilliger zijn taak niet meer kan verrichten. Een aanbeveling is daarom het ondersteunen van vrijwilligers met gezondheidsproblemen. Denk aan aangepaste taken, vervoersfaciliteiten en duovrijwilligerswerk. Ook achteruitgang in de gezondheid van cliënten kan de situatie op scherp zetten. Vooral vrijwilligers met het motivatietype 'hulpverlener' geven aan de situatie niet meer aan te kunnen; zij hebben het gevoel er alleen voor te staan. In deze grenssituaties komen vaak existentiële vragen naar boven. Daarover het gesprek aangaan en samen met de vrijwilliger werken aan passende antwoorden, is een belangrijke competentie van de vrijwilligerscoördinator.

Vrijwillige inzet of doorwerken tot 80?

In een slotbeschouwing wordt ingegaan op de maatschappelijke betekenis van de derde levensfase. Geconstateerd wordt dat de betekenis van deze levensfase voor het publieke domein gering is en nadere overdenking behoeft. Zij is ontstaan uit twee ontwikkelingen: het decennia lang fixeren van de pensioengerechtigde leeftijd

op 65 jaar en het aanmerkelijk langer in goede gezondheid leven van de oudere bevolking. Zo is een periode van gemiddeld zo'n 20 jaar ontstaan met veel individuele vrijheid om de tijd naar eigen inzicht door te brengen. Er zijn weinig maatschappelijke verwachtingen gekoppeld aan deze levensfase. Sommigen vinden zo'n vrijgestelde periode positief; men is nu eindelijk vrij om zelf te kiezen wat men wil doen en óf men iets wil doen. Dit wordt beschouwd als een verworven recht. Anderen vinden deze positie te vrijblijvend. Niet alleen wordt een groot maatschappelijk potentieel onderbenut, het gebrek aan maatschappelijke rollen en verwachtingen snijdt ook een hele generatie af van een belangrijke bron van contacten, levensvreugde en zingeving. Is dit wat de samenleving wil? Is dit wat mensen in de derde levensfase willen? Het onduidelijke maatschappelijke profiel van het leven in de 'derde leeftijd' kan ertoe leiden dat deze levensfase in de toekomst wordt geëlimineerd. Doorwerken tot het niet meer gaat en daarna snel sterven wordt dan weer de norm. De publicatie sluit af met een voorstel voor een helder maatschappelijk profiel van de derde levensfase en met een pleidooi voor een maatschappelijk debat over dit gevoelige onderwerp.

Twintig werkzame principes samengevat

1. Maatschappelijke organisaties die mensen in de derde levensfase effectief willen vinden en binden, moeten zich verdiepen in de motieven en achtergronden van deze divers samengestelde groep.
2. Houd rekening met verschillen in motieven tussen mannen en vrouwen, autochtone en allochtone senioren en mensen met verschillende opleidingsniveaus.
3. Houd ook rekening met het bestaan van vier verschillende typen motieven voor vrijwillige inzet van mensen in de derde levensfase: zelfzorgers, zelfontplooiers, hulpverleners en ondernemers. Bied mensen met deze verschillende motivatietypen verschillende taken en houd rekening met verschillende wensen rond organisatorische randvoorwaarden.
4. Maak met behulp van de typologie een analyse van uw 'personeelsbestand' vrijwilligers. Zet dit af tegen de doelen die u nu en in de toekomst wilt realiseren. Op welk type (of typen) wilt u focussen bij de wervingsactiviteiten?
5. Heb oog voor de condities waaronder het werk wordt verricht; mensen in de derde levensfase zijn zeer gesteld op duidelijke regels en afspraken, veilige werkomstandigheden, een collegiale sfeer en goede omgangsvormen. Ook een ontspannen sfeer (wars van hectiek), goede faciliteiten, ontplooiingsmogelijkheden en mogelijkheden voor een eigen creatieve invulling van de werkzaamheden worden op prijs gesteld.
6. Ontwikkel activiteiten waarin ondersteunend contact en samenwerking met jongere generaties mogelijk is. Voorbeelden zijn activiteiten in de sfeer van opvoeding, onderwijs en sociaal mentoraat.

7. Wijs op persoonlijke voordelen als: veel beleven, ontplooiën, lichaam en geest soepel houden, nodig zijn, waardering krijgen. Maar maak er geen glad verkooppraatje van, deze groep prikt daar snel doorheen.
8. Gezondheid en balans zijn kernwaarden. Een goede balans tussen inspanning en ontspanning is daarom cruciaal voor vrijwilligers in de derde levensfase. Daag vrijwilligers uit hun eigen passie te realiseren, maar ondersteun hen ook bij het bewaken van grenzen.
9. Bied veel mogelijkheden om concrete doelen samen met anderen te realiseren; ook samenwerking is een kernwaarde.
10. Benadruk de professionele aanpak van uw organisatie; de doelgroep heeft een hekel aan amateurisme. Maak duidelijk dat de organisatie een goed platform biedt om eigen doelen te realiseren.
11. Voorlichting over vrijwillige inzet moet tijdig gegeven worden; bij voorkeur al tijdens de beroepsfase. Later wordt het moeilijker een vrijwilligerscarrière op te bouwen.
12. Voorlichting aan gepensioneerden kan het beste plaatsvinden één á twee jaar na het pensioen.
13. Een eenmalige wervingscampagne heeft beperkt effect. Zorg voor herhaling en bied flankerende activiteiten, zoals een lokaal georganiseerde oriëntatiecursus rond vrijwillige inzet, persoonlijke coaching en stagemogelijkheden.
14. In de vrije tijd van mensen in de derde levensfase moet vrijwillige inzet concurreren met veel andere bezigheden, zoals oppassen op kleinkinderen, mantelzorg, mediagebruik (vooral televisie kijken), sociaal verkeer en solitaire hobby's. Niet-temin is er nog een behoorlijke reserve, zowel bij degenen die zich al vrijwillig inzetten als bij degenen die dat (nog) niet doen. Deze mensen persoonlijk aanspreken en vragen is zeer effectief. Niet gevraagd zijn is een belangrijke reden voor non-participatie in vrijwilligerswerk.
15. Heb oog voor ingrijpende levensgebeurtenissen, voorafgaand aan en tijdens de periode waarin men zich vrijwillig inzet. Ze brengen mensen in beweging en kunnen aanleiding zijn voor meer, maar ook voor minder investeren in vrijwillige inzet.
16. Ondersteun vrijwilligers met gezondheidsproblemen. Wacht niet met het bespreekbaar maken tot het moment waarop stoppen in uw ogen nog de enige optie is.
17. Motivatie ontstaat eerder in het stellen van vragen dan in het geven van oplossingen en grote hoeveelheden informatie. Als u informatie geeft, moet die concreet zijn. Niet: "Hier kunt u vrijwilligerswerk doen" maar: "Hier kunt u gedurende twee uur per week een tiener met zijn huiswerk begeleiden."
18. Talloze aanknopingspunten voor activering liggen besloten in het levensverhaal van mensen. Leid een groep mensen op tot *scouts* en *headhunters* die kunnen

luisteren naar levensverhalen. De methode van het activerend interview kan hierbij goede diensten bewijzen.

19. Een debat over het spanningsveld tussen eigen verantwoordelijkheid en overheidstaken kan veel jonge, kritische senioren helpen om hun eigen positie ten opzichte van vrijwillige inzet te verhelderen en keuzes te maken.
20. Op collectief niveau heeft de derde levensfase een onduidelijk maatschappelijk profiel. De zwakke publieke betekenis van deze relatief vrije levensfase kan leiden tot terugkeer naar de vroegere norm van doorwerken tot het niet langer gaat en vervolgens snel sterven. Ook hierover is een debat gewenst.



Elif Ates, vrijwilliger bij Stichting Pluspunt

1 Inleiding

In opdracht van het ministerie van VWS (Programma Beter in Meedoen) voert MOVISIE het meerjarige project *Inzicht in sociale interventies* uit. Doel van dit project is nagaan welke methoden in de sociale sector gebruikt worden en kennis aanreiken omtrent de werkzaamheid van die methoden. Eén van de thema's die hierbij is gekozen, is het thema 'Maatschappelijke inzet door vitale ouderen - benutten van *human capital* voor de lokale samenleving en kwetsbare groepen.' Maatschappelijke inzet wordt daarbij opgevat als het vrijwillig en in georganiseerd verband leveren van een bijdrage aan de kwaliteit van de lokale samenleving en het welzijn van kwetsbare groepen. Onder *human capital* verstaan we het geheel van kennis, kunde en levenservaring dat de mens in de loop der jaren heeft opgebouwd. MOVISIE heeft het Landelijk Expertisecentrum Sociale Interventie (LESI) uitgenodigd om rond dit thema een kwalitatief onderzoek te verrichten, met als doel het opsporen van werkzame elementen en attenderende begrippen die houvast geven bij het ontwerpen van methoden en initiatieven waarmee het *human capital* van mensen in de derde levensfase kan worden aangeboord. Deze rapportage is het resultaat van dit onderzoek.

1.1 Achtergrond

Tegen de achtergrond van ontgroening en vergrijzing, extramuralisering en de roep om versterking van de *civil society* (Wet maatschappelijke ondersteuning-Wmo) groeit de belangstelling voor een nieuwe benadering van het ouder worden. Daarin gaat de aandacht niet langer eenzijdig naar de problemen van de vergrijzing en de daaraan gekoppelde verzorgingsarrangementen, maar vooral naar mogelijkheden om de kansen van de vergrijzing te benutten. De redenering is dat ouderen veel kunnen bijdragen aan de kwaliteit van de samenleving en dat zij dat – onder bepaalde voorwaarden – ook willen. Een belangrijk aanknopingspunt daarbij is het gebruik maken van de nog veelal onderbenutte kennis en levenservaring van mensen in de derde levensfase, die van grote waarde kan zijn voor de samenleving. Door ouderen uit te nodigen hun *human capital* in te zetten voor de samenleving zou het mes aan twee kanten snijden: de oudere blijft betrokken en de samenleving krijgt er een hulpbron bij. In de politiek en ook in de sociale sector is de populariteit van dit gedachtegoed de laatste jaren sterk gestegen.

De hoop is met name gevestigd op de relatief goed opgeleide en vitale *babyboomers* die inmiddels zijn begonnen aan hun uittrede uit het arbeidsproces. Zij staan voor de opgave hun nieuwe levensfase op een bij hen passende manier vorm te geven. Je inzetten voor de samenleving is wellicht de beste manier om gezond en vitaal ouder te worden, is de gedachte van de landelijke stimuleringscampagne 'Zilveren Kracht' van MOVISIE. Tegenover deze verwachtingsvolle benadering staan

nieuwe empirische gegevens, waaruit blijkt dat de tijd die 65-plussers wekelijks besteden aan diverse vormen van vrijwillige inzet tussen 2000 en 2005 is *gedaald* van 2,2 naar 1,8 uur per week (Breedveld et al., 2006). Kennelijk is maatschappelijke inzet niet voor alle ouderen vanzelfsprekend of stellen actieve (en kritische) ouderen steeds vaker andere prioriteiten. Daarmee rijst de vraag hoe vrijwillige inzet van mensen in de derde levensfase systematisch en doeltreffend gestimuleerd kan worden: wat werkt?

1.2 Doel van de verkenning

Doel van de verkenning is het opsporen en benoemen van werkzame principes, die houvast kunnen bieden bij het ontwerpen van initiatieven en methoden waarmee het *human capital* van mensen in de derde levensfase kan worden gemobiliseerd voor de kwaliteit van de lokale samenleving en het welzijn van kwetsbare groepen. In het bijzonder proberen we te achterhalen wat mensen in de derde levensfase beweegt om zich maatschappelijk in te (gaan) zetten. De derde levensfase of actieve ouderdom is de fase waarin mensen belangrijke levenstaken als het opvoeden van kinderen en het verrichten van betaalde arbeid achter de rug hebben, terwijl zij nog vele jaren in goede gezondheid en zonder veel 'ouderdomskwalen' kunnen leven (Laslett, 1991). Door hierover met vrijwilligers in de derde levensfase in gesprek te gaan, proberen we de beoogde werkzame principes naar boven te krijgen. Deze studie is dan ook geen interventiestudie die bestaande methodieken beschrijft of vergelijkt. Er wordt ook geen kant en klare methode of een nieuw stappenplan gepresenteerd. We gaan op zoek naar de wensen, de ambities, de mogelijkheden en de passies van de *third agers* zelf. Van daaruit proberen we te komen tot het formuleren van werkzame principes, die vertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties helpen om hun bestaande praktijk te doordenken en waar mogelijk te verbeteren. Zo kan een proces op gang komen van actie, reflectie, hernieuwde actie, enzovoort. Met als resultaat een passende methodische aanpak voor het vinden en binden van vrijwilligers in de derde levensfase.

1.3 Vraagstelling

Wie aan een vrijwilliger vraagt waarom hij of zij vrijwilligerswerk doet, kan antwoorden verwachten als: "Dat vind ik leuk", "Ik help graag mensen" of "Ik kreeg meer tijd." Voor het vinden en binden van een bepaalde groep vrijwilligers is het belangrijk om deze persoonlijke motieven te kennen. Maar alleen het kennen van motieven is niet voldoende, zoals nog zal blijken. We moeten ze ook begrijpen: waar komen motieven vandaan? Hoe zijn ze ontstaan? Hoe wezenlijk en diep verankerd zijn ze? Zijn ze veranderlijk? De motieven die mensen noemen, vormen als

het ware de bovenlaag, die pas werkelijk betekenis krijgt als we de eronder gelegen onderstromen kennen. De onderstromen die we in deze studie in kaart brengen zijn de (kern)waarden van mensen in de derde levensfase, hun ontwikkelingsbehoeften gedurende de levensloop en hun ervaringen op het gebied van persoonlijke zingeving. Dit onderscheid tussen de bovenlaag en de onderstromen leidt tot de volgende vraagstelling:

1. Welke motieven noemen vrijwilligers in de derde levensfase als het gaat om vrijwillige inzet? Zijn daarin bepaalde patronen of clusters te onderscheiden?
2. Welke betekenis hebben deze motieven tegen de achtergrond van persoonlijke (kern)waarden, ontwikkelingsbehoeften en processen van zingeving?
3. Op grond van de antwoorden op deze vragen proberen we werkzame principes te formuleren voor sociale professionals, besturen van vrijwilligersorganisaties en vertegenwoordigers van burgerinitiatieven die mensen in de derde levensfase actief willen betrekken bij de maatschappelijke doelen die zij willen realiseren.

1.4 Het begrip 'ouderen'

Deze studie gaat over mensen in de derde levensfase. Zij worden tot de 'ouderen' gerekend. Maar wat is oud? De vaak gehanteerde leeftijdsgrens van 65 jaar – over enige tijd waarschijnlijk verschoven naar 67 jaar – zegt meer over de behoefte van de samenleving aan het juridisch vastleggen van rechten en plichten, dan over de betekenis van de leeftijd in de ogen van de betrokkenen zelf. De meeste studies over ouderenbeleid gaan uit van mensen van 55 jaar en ouder. Onze voorkeur gaat uit naar een levensloopbenadering, waarbij het ouder worden van de mens begint bij de geboorte en eindigt bij de dood. Daartussen “leven mensen door de tijd” (Baars, 2006). Er gebeuren kleine en grote dingen, die de overgang naar een volgende fase in het leven markeren: naar school gaan, op kamers gaan, de eerste baan, huwelijk en gezinsvorming, een verkeersongeval, een verhuizing, de pensionering, het verlies van een dierbare, problemen met de gezondheid, de komst van kleinkinderen. Langs talloze levensgebeurtenissen voltrekt zich een als uniek ervaren proces, waarin het levensverhaal zich ontvouwt. Dat proces is in werkelijkheid ook weer niet zo uniek dat er geen overeenkomst meer gevonden zou kunnen worden tussen de levenspatronen van mensen. We sluiten daarom aan bij een model van de levensloop waarin achtereenvolgens de vroege jeugd, de jongvolwassenheid, de volwassenheid, de actieve ouderdom en de hoge ouderdom worden onderscheiden (Evenhuis, 2002).

De focus in de verkenning ligt op de vierde fase in dit model, de groep senioren in de actieve ouderdomsfase. Hoewel deze fase in dit model de vierde levensfase wordt genoemd, wordt ze in de meeste gerontologische en ontwikkelingstheoretische studies aangeduid als de derde levensfase. Wij sluiten daarbij aan. Deze derde

levensfase of actieve ouderdom bevat voor het grootste deel mensen in de leeftijdscategorie van 60 tot 80 jaar.

1.5 Het begrip 'vrijwillige inzet'

Mede door de komst van de Wmo staat maatschappelijke inzet van burgers sterk in de belangstelling. Het vierde prestatieveld van de Wmo is speciaal gericht op het ondersteunen van mantelzorgers en vrijwilligers. Het begrip maatschappelijke inzet duidt op een groot aantal activiteiten die met elkaar gemeen hebben dat zij een bepaalde tijdsinzet vergen, dat ze niet tegen betaling worden verricht (hooguit een onkostenvergoeding) en dat ze ten goede komen aan bepaalde maatschappelijke groeperingen (Breedveld et al., 2004). Doorgaans wordt hierbij onderscheid gemaakt tussen inzet in het georganiseerde vrijwilligerswerk, informele zorg voor zieken en gehandicapten (ook wel aangeduid als mantelzorg), de zorg voor kleinkinderen en inzet op het gebied van belangenbehartiging en politieke participatie.

In deze studie beperken we ons tot die vormen van maatschappelijke inzet die zich afspelen buiten het private domein (gezin, familie) en waarbij in principe sprake is van keuzevrijheid. We zoeken immers naar effectieve strategieën voor het beïnvloeden van keuzes die mensen in de derde levensfase maken om zich al dan niet vrijwillig in te zetten in verenigingen, vrijwilligersprojecten en andere openbare maatschappelijke verbanden. We sluiten mantelzorg uit omdat dit iets is wat mensen overkomt en de keuzevrijheid doorgaans beperkt is. En hoewel het oppassen op kleinkinderen zich mag verheugen in een snel groeiende populariteit (Penninx, 2008), sluiten we ook deze vorm van maatschappelijke inzet uit; het gaat hier immers om inzet in de private sfeer en niet in de openbare, publieke sfeer van maatschappelijke groeperingen en instituties. Resteert nog altijd een brede waaier van maatschappelijke sferen, groepen en organisaties waarin *third agers* zich op vrijwillige basis in georganiseerd verband kunnen inzetten, zoals het buurtleven, kleinschalige burgerinitiatieven, sportverenigingen, vrijwilligersorganisaties, ouderenbonden (die naast belangenbehartiging veelal ook een scala van dienstverlenende vrijwilligersactiviteiten ontplooiën), en professionele organisaties die mede draaien op de inzet van vrijwilligers, zoals welzijnsorganisaties, zorginstellingen en scholen.

1.6 Aanpak

Dit onderzoek is niet het eerste onderzoek in Nederland naar beweegredenen van mensen om zich in te zetten voor maatschappelijke activiteiten. Een terugblik op een aantal bestaande onderzoeksrapporten leert dat er vaak kanttekeningen zijn te plaatsen bij de aanpak en de daaruit voortvloeiende resultaten (Bekkers, 1998;

Plempers et al., 2005). Zo is zelden in de verschillende onderzoeken dezelfde lijst met motivaties aan te treffen. Daarnaast wordt zelden onderzocht in welke mate de antwoorden vertekend (kunnen) zijn door sociale wenselijkheid. De meeste onderzoeken houden op bij vragen als 'Waarom doet u vrijwilligerswerk?' of 'Welke motieven hebt u om vrijwilligerswerk te doen?' De motieven worden in kaart gebracht, met voorbijgaan aan het feit dat de antwoorden op de vragen soms meer zeggen over de manier waarop mensen over zichzelf nadenken en hoe zij graag willen dat anderen hen zien dan over de diepere drijfveren, de waarden en levensgeschiedenissen die werkelijk inzicht bieden in de gemaakte keuzes.

Daar komt bij dat er meestal naar motieven wordt gevraagd alsof zij niet veranderen in de loop van de tijd. Er wordt meestal geen onderscheid gemaakt tussen redenen waarom mensen vrijwilligerswerk gaan doen, redenen waarom ze het blijven doen en redenen waarom ze ermee ophouden (Bekkers, 1998). Het is aannemelijk dat er verschillen bestaan in de motivaties van vrijwilligers in deze verschillende stadia van participatie. Nieuwe vrijwilligers komen de organisatie vaak binnen via familie, vrienden of kennissen, meestal zonder duidelijke motivatie. Zijn vrijwilligers eenmaal een tijdje aan het werk, dan maken zij een afweging of het 'loont'. Voldoening door het werk zelf en waardering van collega-vrijwilligers en de persoonlijke omgeving buiten de vrijwilligersorganisatie zijn hiervoor belangrijk.

In onze verkenning proberen we een aantal van deze bezwaren te ondervangen. De vraag naar motieven voor vrijwillige inzet is niet verdwenen, maar is geplaatst in de context van kernwaarden, ontwikkelingsbehoeften en patronen van zingeving bij mensen in de derde levensfase. Actuele motieven komen immers niet uit de lucht vallen. Ze zijn ontstaan in (en vervolgens weer constituerend voor) het levensverhaal van senioren, waarin vrijwillige inzet vanaf een bepaald moment en in een bepaalde historische, maatschappelijke en sociale context een rol is gaan spelen en betekenis heeft gekregen. Door middel van groepsinterviews en diepte-interviews is geprobeerd die betekenis te achterhalen en te begrijpen.

Componenten

De verkenning bestaat uit drie componenten: literatuurstudie, praktijkverkenning en rapportage.

Literatuurstudie. Er zijn veel factoren van invloed op de beweegredenen van mensen in de derde levensfase om maatschappelijk actief te worden en te blijven, zoals opleidingsniveau, inkomen, geslacht, etniciteit, religie, sociale achtergrond, levensfase en generatie. In een beknopte studie is op hoofdlijnen in kaart gebracht wat hierover bekend is. Speciale aandacht is besteed aan literatuur op het gebied

van (kern)waarden, persoonlijke ontwikkeling en zingeving bij het ouder worden. De literatuurstudie resulteert in een aantal centrale, richtinggevende *sensitizing concepts* (Blumer, 1969). Daarmee is een themalijst ontworpen voor groepsinterviews, vragenlijsten en diepte-interviews met 33 vrijwilligers, met een gemiddelde leeftijd van 66 jaar, die werkzaam zijn in drie concrete, maar onderling verschillende praktijksituaties.

Praktijkverkenning. Vervolgens is gekozen voor een pragmatische insteek, waarbij drie concrete, maar zeer verschillende praktijksituaties onder de loep zijn genomen. We hebben deze praktijksituaties als succesvol aangemerkt omdat ze duurzaam zijn: ze bestaan al meer dan tien jaar. Bij de keuze voor de drie praktijksituaties hebben daarnaast twee andere overwegingen een belangrijke rol gespeeld. Ten eerste het feit dat er nog zeer weinig bekend is over verschillen tussen oudere mannen en vrouwen met betrekking tot preferenties op het gebied van vrijwillige inzet. Ten tweede het feit dat er weinig bekend is over de voorkeuren, behoeften en waarden-oriëntaties van groepen allochtone ouderen. En dat terwijl inmiddels genoegzaam bekend is dat het aantal allochtone ouderen in Nederland de komende jaren sterk zal stijgen. De drie locaties zijn zo gekozen, dat we in redelijke verhoudingen zowel mannen als vrouwen en zowel autochtone als allochtone vrijwilligers konden spreken.

De verkenning is geënt op casuïstiek, dat wil zeggen we willen leren van *good practices*. De drie bezochte locaties zijn:

- Almelo, project *Senioren Maken School*. Samenwerkingsverband van brede welzijnsorganisatie Scoop Welzijn en negen Almeloze basisscholen. Opgericht in 1999 en sindsdien ononderbroken succesvol in het inzetten van ouderen voor ondersteunende taken bij leesbevordering in het basisonderwijs. Inmiddels overgenomen in grote delen van de stad, waarbij 45 ouderen zijn betrokken. Er is gesproken met acht vrijwilligers die werkzaam zijn op vijf verschillende scholen.
- Culemborg, *Stichting Samen Verder*. Lokale, niet gesubsidieerde vrijwilligersorganisatie van (vooral) 50-plussers, opgericht in 1978, waarin 240 senioren actief zijn in diverse taken die alle gericht zijn op het welzijn van ouderen en gehandicapten in de gemeente. Er is gesproken met 13 vrijwilligers. Zij zijn werkzaam als medewerker kringloopwinkel, telefonische hulpdienst, chauffeur personenvervoer, vriendschappelijk huisbezoek, wandelbegeleider, klusjes- en boodschappenhulp, administratief ondersteuner en perronassistent voor rolstoelers.
- Rotterdam, *Stichting Pluspunt*. Een kleine professionele organisatie voor multicultureel ouderenwerk, opgericht in 1991, die veel ervaring heeft met manieren om (allochtone) ouderen bij diverse vormen van vrijwillige inzet te betrekken. Van de 125 vrijwilligers is ongeveer een derde van allochtone afkomst. De organisatie

draait op subsidies van gemeenten en fondsen. Er is gesproken met 12 vrijwilligers die werkzaam zijn als begeleider van buurtgerichte ontmoetings- en voorlichtingsactiviteiten voor senioren, begeleider vriendschapskursus, medewerker van de cultuurbus, intercultureel en intergenerationeel gespreksleider, verhalenverteller en huisbezoeker voor Turkse ouderen.

Het enthousiasme van deze organisaties om mee te doen aan de verkenning was groot. In deze drie praktijksituaties hebben we groepsgewijs het waardenspel van Siebers (2003) gespeeld en enkele individuele gesloten vragenlijsten afgenomen. Aanvullend hebben we in de drie groepen een semigestructureerd groepsinterview gehouden en hebben we diepte-interviews rond het levensverhaal gehouden met negen senioren (drie per project). Ter afsluiting hebben we een individueel interview gehouden met de coördinatoren van de drie projecten, waarin zij hun eigen reflecties weergeven rond de werkzame elementen in hun project. De kwantitatieve gegevens uit de gesloten vragenlijsten zijn verwerkt met behulp van SPSS; de kwalitatieve data-analyse is uitgevoerd met het programma MaxQDA.

Kenmerken van de respondenten

Onder de 33 respondenten zijn 14 mannen en 19 vrouwen. De jongste is 49 jaar, de oudste 81. De gemiddelde leeftijd is 66 jaar (Almelo 67 jaar, Culemborg 66 jaar, Rotterdam 62 jaar). Op grond van de definitie van de derde levensfase in paragraaf 1.4 (60 – 80 jaar) bevinden 27 van de 33 respondenten zich in deze levensfase. Een meerderheid van 21 respondenten behoort tot de protestgeneratie.

Het opleidingsniveau is middelbaar tot hoog. Negentien respondenten hebben een opleiding op mbo-niveau gevolgd, 13 respondenten zijn opgeleid op hbo- of universitair niveau; één respondent heeft alleen de basisschool doorlopen.

Twaalf respondenten zijn van allochtone herkomst. Zij hebben een Antilliaanse, Creoolse, Chinees-Surinaamse, Turkse, Kaapverdiaanse en Surinaams-Hindoestaanse achtergrond.

Alle respondenten zijn gepensioneerd, met pre-pensioen of vut, enkelen hebben een uitkering krachtens de Werkloosheidswet (WW) of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). Opvallend is het grote aantal van 21 respondenten dat het grootste deel van de beroepsperiode actief is geweest in de publieke sector (onderwijs, gezondheidszorg, hulpverlening, bibliotheek, arbeidstoeleiding). Zeven respondenten geven aan in de private sector te hebben gewerkt (twee horecamedewerkers, twee verkopers, een magazijnchef, een technisch medewerker en een bankmedewerker). Vijf mensen gaven aan geen beroep te hebben gehad of vulden in 'huisvrouw'.

Tien mensen geven aan persoonlijk te zijn gevraagd voor het project. De rest heeft zichzelf aangemeld naar aanleiding van een tip van een bekende, een adver-

tentie, een folder, een lokale televisie-uitzending of een andere uiting in de media.

Gevraagd naar het aantal jaren dat men actief is voor dit project, antwoorden drie mensen dat zij langer dan 30 jaar actief zijn, vier mensen zijn 20 tot 30 jaar actief, drie mensen zijn 10 tot 20 jaar actief, acht mensen zijn 5 tot 10 jaar actief; 10 mensen zijn twee tot vijf jaar actief; vijf mensen zijn maximaal twee jaar actief. De inzet varieert van enkele uren tot meer dan 30 uur per week. De meeste mensen voelen zich sterk verbonden met het project en verwachten dat zij nog geruime tijd zullen blijven deelnemen. Twintig respondenten zijn ook voor één of meer andere organisaties actief.

Kanttekening

Voorzichtigheid is geboden bij het trekken van conclusies. In de eerste plaats omdat de verkenning zich richt op een beperkte groep van 33 mensen (merendeels) in de derde levensfase die maatschappelijk actief zijn in een select aantal projecten. De resultaten kunnen niet worden gegeneraliseerd naar alle mensen in de derde levensfase. De aanbevelingen zijn van belang voor de (groeïende) groep mensen in deze levensfase die actief *kan en wil* zijn, maar die de weg naar vrijwillige inzet nog niet heeft gevonden. Het gaat daarnaast om de reeds actieve groep die mogelijk wil veranderen van werkzaamheden of organisatie, of die mogelijk interesse heeft om zelf een initiatief op te zetten.

Daarnaast is er een groep bij wie de wil om zich in te zetten niet of latent aanwezig is. Ook is er een groep waarbij lichamelijke en/of psychische beperkingen een belemmering vormen voor vrijwillige inzet. Deze twee categorieën vormen een grote uitdaging voor beleid en praktijk. De wil kan immers afwezig *lijken*, maar bij de juiste benadering mogelijk toch gestimuleerd worden. Mensen kunnen beperkingen hebben, maar dat wil nog niet zeggen dat zij zich *op geen enkele manier* kunnen inzetten. Enkele zeer actieve respondenten in de verkenning kampten met vrij ernstige lichamelijke beperkingen. Hun vrijwilligerswerk hield hen letterlijk op de been. Nader onderzoek bij deze groepen zal moeten uitwijzen in hoeverre de aanbevelingen van deze studie ook bruikbaar zijn voor deze categorieën.



Nadia Hoost, vrijwilliger bij Stichting Pluspunt

2 Het veranderende maatschappelijk decor

2.1 Inleiding

“Senior hopt van golfbaan naar golfbaan de winter door”, kopte de Volkskrant enkele jaren geleden (Jungmann, 2003). Dit soort uitingen in de media illustreert hoezeer het thema ouder worden onderhevig is aan maatschappelijke beeldvorming. Een heel ander beeld krijgen we voorgeschoteld als we kijken naar de televisieprogramma’s over de ziekte van Alzheimer en andere ouderdomskwalen. Sinds de jaren negentig van de vorige eeuw zien we de opkomst van weer een ander ouderdomsbeeld, dat van de kritische consument. Hier verschijnt de oudere als zelfbewuste inkoper van allerlei producten en diensten op de markt van wonen, service, vrije tijd en geluk. Zo spreken de beelden, meevarend op de golven van de tijd. Maar wat zeggen de feiten over ouder worden in Nederland? En welke betekenis hebben die voor het denken en doen van ouderen in de derde levensfase, voor hun mogelijkheden en wensen, op het gebied van vrijwillige inzet?

In paragraaf 2.2 van dit hoofdstuk beschrijven we een aantal maatschappelijke ontwikkelingen die van invloed zijn op de leefsituatie van mensen in de derde levensfase en hun mogelijkheden voor vrijwillige inzet. De toenemende diversiteit in de tweede levenshelft staat daarbij centraal. Verschillen tussen mannen en vrouwen komen aan de orde in paragraaf 2.3. Omdat de meeste gegevens in de literatuur betrekking hebben op ouderen die in Nederland zijn geboren en getogen, staan we in paragraaf 2.4 stil bij de positie van allochtone ouderen. In de paragrafen 2.5 en 2.6 bespreken we enkele opkomende beleidsthema’s die van invloed zijn op het denken over maatschappelijke participatie van ouderen in Nederland, namelijk levensloopbewust beleid en generatiebewust beleid. Literatuur over het *human capital* van ouderen wordt gepresenteerd in paragraaf 2.7. In paragraaf 2.8 formuleren we de maatschappelijke opgave die voortvloeit uit de geschetste ontwikkelingen en die centraal staat in deze publicatie.

2.2 Ouder worden in Nederland: maatschappelijke ontwikkelingen

In deze paragraaf beschrijven we in vogelvlucht een aantal maatschappelijke ontwikkelingen, die van invloed zijn op het ouder worden van nu en straks.

Vergrijzing en ontgroening

Op 1 januari 2005 zijn er 4,2 miljoen mensen van 55 jaar of ouder in Nederland. De komende decennia zal dit aantal sterk toenemen. Naar verwachting zijn in 2035 bijna 6 miljoen personen ouder dan 55 jaar, van wie bijna 4 miljoen 65-plusser. Ter vergelijking: in 1975 waren er 2,6 miljoen ouderen. De grootste stijging zien we de komende tien jaar bij de 65-plussers, wanneer de grote naoorlogse geboortegolf deze leeftijd bereikt. Naarmate de leeftijd stijgt neemt het aandeel vrouwen binnen de ouderenpopulatie toe. In 2005 was 61% van de 75- tot 84-jarigen en 73% van de

85-plussers vrouw. Van de 55-plussers woonde in 2005 29% alleen. Ook het aandeel eenpersoonshuishoudens neemt sterk toe met de leeftijd: 16% van de 55- tot 59-jarigen en 88% van de 95-plussers woont alleen (De Boer, 2006).

In 2005 was 24% van de bevolking jonger dan 20 jaar. In de komende twee decennia zal dit aandeel licht dalen naar 22%. Deze daling is het gevolg van de afname van het aantal geboorten tussen 2000 en 2010. De ontgroening van de Nederlandse bevolking is in 2025 voltooid; hierna wordt geen verdere daling verwacht (www.ruimtemonitor.nl). In sommige regio's, zoals Limburg, Zeeland en Drenthe, zal de komende jaren rekening moeten worden gehouden met bevolkingskrimp, waarbij het aandeel ouderen steeds groter wordt. Vrijwillige inzet door ouderen zal hier wellicht sterk in het teken komen te staan van het behoud van zelfredzaamheid en onderlinge solidariteit binnen de oudere bevolkingsgroep. De zorg voor ouderen zou op wijkniveau kunnen worden georganiseerd in coöperatief verband, door en voor ouderen onderling (Poldermans, 2008). In elk geval moeten de toekomstige ouderen ervoor zorgen dat ze tijdig investeren in een netwerk waar ze op kunnen steunen voor informele zorg. Zo probeert de denktank 'ILC Zorg voor later' jonge ouderen te doordringen van het belang van een goede voorbereiding op het ouder worden (www.zorgvoorlater.com). De boodschap is om nu te investeren in wederkerige relaties: door zelf hulp te geven, kan je ook rekenen op hulp van anderen.

Stijging van het opleidingsniveau

Opleidingsniveau is een belangrijke voorspeller van de behoefte aan maatschappelijke participatie. Naarmate mensen hoger zijn opgeleid zijn zij maatschappelijk actiever. Iedere nieuwe generatie ouderen is hoger opgeleid dan haar voorgangers. Het aandeel oudere mannen (55+) dat alleen lager onderwijs heeft genoten, is de afgelopen 25 jaar afgenomen van bijna 50% tot 17%. Onder oudere vrouwen was een vergelijkbare afname te zien, van 66% naar 29%. De verschillen tussen oudere en jongere generaties zijn daardoor kleiner geworden. Hoger opgeleiden hebben bijvoorbeeld minder lichamelijke beperkingen en doen minder vaak een beroep op intramurale zorg dan laagopgeleiden (De Boer, 2006).

Vooruitgang in de financiële positie

Aan actief zijn in het maatschappelijk leven hangt vrijwel altijd een prijskaartje. Daarom is het gunstig dat de inkomenspositie van ouderen de afgelopen jaren is verbeterd. Toch leefde in 2003 nog 7% van de 65-plushuishoudens (120.000 mensen) onder de armoedegrens van (toen) € 10.200,- voor een alleenstaande. Het gaat hier meestal om ouderen zonder aanvullend pensioen of met een onvolledige AOW-uitkering. Deels betreft dit allochtone ouderen die geen volledig arbeidsverleden hebben opgebouwd. Van de 55- tot 64 jarigen leefde in 2003 10% van de huishoudens (ruim 150.000 mensen) onder de armoedegrens. Deze groep heeft vaak een

arbeidsongeschiktheids- of een bijstandsuitkering (SCP, 2006). Wie vrijwillige inzet ook voor deze groepen wil stimuleren, dient erop te letten dat zij er in elk geval niet financieel op hoeven toe te leggen.

Naar een keuzebiografie

De huidige maatschappij wordt gekenmerkt door een toenemende keuzeruimte van individuen en huishoudens. Deze toename is voor een groot deel het gevolg van een grotere materiële welvaart vanaf de jaren zestig. De keuzeruimte is vooral vergroot voor mensen met een betere opleiding en een goed inkomen. Ook als het gaat om levensstijlen, relaties en de waarden die men aanhangt, is de keuzevrijheid toegenomen. Als gevolg hiervan heeft zich een pluriforme samenleving gevormd, waarin het menselijk handelen meer dan voorheen door zelfbeschikking in plaats van door externe dwang wordt bepaald. Meer dan vroeger spelen individuele ambities en mogelijkheden een rol in de ontwikkeling van de levensloop. Dit proces, waarbij levenslopen een grotere diversiteit gaan vertonen, wordt omschreven als de opkomst van de keuzebiografie (Giddens, 1991; Beck, 1992, in Hortulanus et al., 2003).

Ook de derde levensfase kent talloze keuzemomenten (Al, 2008). Ga je na je vut of pensionering en bij het ingaan van de *empty nest* fase op zoek naar een nieuwe dagstructuur? Ga je door met dingen die je al deed of ga je aan iets nieuws beginnen waar je eerder niet aan toe kwam? Wat ga je voor jezelf doen en wat ga je voor anderen doen als dagstructuur, zingeving en beloning uit betaald werk wegval- len? Waar ga je wonen en hoe? Wat doe je met je geld? Ga je bewust werken aan je lichamelijke conditie of wil je je daar juist niet steeds mee bezig houden? Wat verwacht je van je relatie, familie, vrienden en kennissen in deze nieuwe levensfase en wat kunnen zij van jou verwachten? Hoe kijk je terug op het leven tot nu toe? Ga je je meer verdiepen in religie en spiritualiteit wanneer je beseft dat het leven eindig is?

Diversiteit in leefstijlen

Leeftijd en leeftijdsgrenzen verliezen terrein als bakens in de identiteitsvorming en de levensloop. Mensen herkennen elkaar in gemeenschappelijke interesses en oriëntaties en leggen op grond daarvan contacten. Meer dan in het verleden zal de heterogeniteit binnen leeftijdsgroepen aandacht vragen. Ook het toenemende multiculturele karakter van de samenleving draagt ertoe bij dat de diversiteit van levenslopen groter wordt. Beleid van onderwijsinstellingen, ondernemingen, zorg- en welzijnsinstellingen, vrijetijdsorganisaties en overheden zal minder vanuit de leeftijd van mensen kunnen vertrekken. Veel meer zal het individuele perspectief het vertrekpunt moeten zijn (Jobse et al., 1997).

Mede als gevolg van de toegenomen mobiliteit en nieuwe communicatienet- werken wordt de keuze- en bewegingsvrijheid groter en ontstaan nieuwe sociale

verbanden, zelfs tot op mondiaal niveau. Tegelijkertijd en enigszins paradoxaal zien we dat mensen die niet langer gebonden zijn aan een geografische plek, juist weer meer betekenis hechten aan hun directe woonomgeving, waarin zij hun identiteit vorm kunnen geven (Nio, 2000). Mogelijk fungeert voor een deel van de mensen in de derde levensfase vrijwillige inzet als manier om bewust uitdrukking te geven aan de eigen identiteit en als mogelijkheid om zich hierin verder te ontwikkelen.

Toenemend belang van persoonlijke ontwikkeling

Het voorafgaande maakt duidelijk dat de maatschappelijke randvoorwaarden voor vrijwillige inzet door mensen in de derde levensfase gedurende de afgelopen decennia zijn verbeterd. Tegelijkertijd is in onze steeds complexer wordende samenleving ook de noodzaak toegenomen om zich in alle fasen van het leven te blijven ontwikkelen. Ook in de derde levensfase is persoonlijke ontwikkeling niet slechts een leuk speeltje voor senioren in goeden doen, het is voor iedereen een belangrijke bestaansvoorwaarde. Vooral het kunnen reflecteren op de eigen persoonlijke ontwikkeling is in onze postmoderne samenleving steeds belangrijker geworden. Vragen als: wie ben ik, waar kom ik vandaan en waar wil ik naar toe, zijn steeds vaker aan de orde maar laten zich steeds minder vanuit voorgegeven kaders beantwoorden. Belangrijk is dat ouderen kunnen voortbouwen op de eerder in het leven verworven competenties en dat zij deze verder kunnen ontwikkelen of nieuwe competenties kunnen aanleren. Een uitnodigende en stimulerende omgeving, een samenleving die hen op deze competenties aanspreekt, is daarvoor een belangrijke voorwaarde (Houben, 2009).

Helpen maakt gezond

Uit een groeiende stroom (merendeels Amerikaanse) onderzoeken blijkt dat vrijwillige inzet – opgevat als “goed doen voor anderen” – bijdraagt aan een goede gezondheid. Vriendelijk zijn en een ander helpen heeft een positief effect op de lichamelijke en geestelijke gezondheid. Mensen die genereuze levens leiden, zijn vergeleken met minder vrijgevig en altruïstisch ingestelde mensen gezonder en gelukkiger, hebben minder last van stress en depressies, hebben een groter gevoel van eigenwaarde en leven langer (Post en Neimark, 2008). Ook onderzoek van de psychologe Stephanie Brown van de Universiteit van Michigan wijst in deze richting. Brown bestudeerde vijf jaar lang 400 oudere stellen en vergeleek degenen die geen hulp van enige betekenis gaven met degenen die juist wel veel tijd gaven aan een partner, vrienden of vreemden. Haar conclusie is dat mensen die geven – of dat nu in geld is, in tijd of in aandacht – ouder en gelukkiger worden, zelfs als zij er pas laat in hun leven mee beginnen (Brown et al., 2003). De onderzoekers die dit verband hebben gevonden, haasten zich overigens te zeggen dat anderen helpen vanuit een vooropgezette verwachting er zelf beter van te worden een illusie is. Je

kunt gelukkiger worden van helpen, maar als je enige drijfveer is om zelf gelukkig te worden werkt het niet.

Een overzichtsstudie van Lee en Brudney (2008) wijst uit dat actief participeren in een vorm van vrijwilligerswerk bijdraagt aan drie bronnen van gezondheidswinst bij ouderen: fysieke activiteit, mentale stimulering en sociale verbondenheid. In diverse onderzoeken zijn effecten van deelname aan vrijwilligerswerk gemeten, waarbij medische gegevens en gegevens over welbevinden, depressie, eenzaamheid, zelfwaardering, rolvervulling, *self-efficacy* en mortaliteit werden vergeleken. De gerapporteerde gezondheidswinst bij participerende senioren wordt als volgt omschreven:

- meer doel in het leven hebben, minder pijn en minder depressieve gevoelens (Barlow en Hainsworth, 2001)
- een hogere score op zelfwaardering en *self-efficacy*, dat wil zeggen het geloof dat men zelf dingen kan bewerkstelligen (Stevens-Ratchford, 2005)
- een positievere beoordeling van de eigen gezondheid en (langere) resterende levensduur (Okamoto en Tanaka, 2004)
- meer nieuwe sociale contacten en meer binding met de gemeenschap (Rook en Sorkin, 2003)
- een langere levensduur (Brown et al., 2003)
- grotere mentale gezondheid, maar alleen bij participatie in formele vrijwilligersverbanden, niet bij informele zorg (Musick en Wilson, 2003).

Deze studies bieden een krachtige onderbouwing voor beleid dat vrijwillige inzet door mensen in de derde levensfase stimuleert. De meeste onderzoekers wijzen erop, dat de winst van deelname aan georganiseerd vrijwilligerswerk vooral zit in het verwerven en in stand houden van een breed en gevarieerd sociaal netwerk. Het vrijwilligerswerk voorkomt of vertraagt het proces waarin men bij het ouder worden opgesloten raakt in een steeds kleiner kringetje.

Vrijwillige inzet onder druk

Veel oudere volwassenen zijn dan ook maatschappelijk actief. Zo doet 45% van de 50- tot 69-jarigen vrijwilligerswerk (vooral in de kerk, sportvereniging of in de verzorging), biedt bijna 40% informele zorg, geeft een kwart hulp aan kleinkinderen en heeft een derde van de oudere volwassenen in een periode van twee jaar tijd deelgenomen aan collectieve acties. Mannen houden zich vaker bezig met vrijwilligerswerk en politieke activiteiten en vrouwen vaker met informele zorg en de zorg voor kleinkinderen. De vrijwillige inzet is het grootst onder hoogopgeleide en jongere ouderen (Breedveld, K, 2006). Tegenover dit voor het vrijwilligerswerk rooskleurige beeld, dat grotendeels stamt uit de periode van voor 2000, staan nieuwe empirische gegevens. Daaruit blijkt dat de tijd die 65-plussers wekelijks besteden

aan vrijwillige inzet tussen 2000 en 2005, is gedaald van 2,2 naar 1,8 uur per week (Breedveld et al., 2006). Het ziet er naar uit dat inzet in vrijwilligerswerk in toenemende mate concurrentie krijgt van oppassen op kleinkinderen, mantelzorg, media-gebruik (vooral televisie kijken), sociaal verkeer en solitaire hobby's (Penninx, 2008).

Ouderen werken langer door

Concurrentie ontstaat ook vanwege het feit dat ouderen langer doorwerken. In de afgelopen jaren bleven steeds meer 55- tot 64-jarigen aan het werk, onder andere doordat uittrederoutes (zoals vut, WW en WIA) minder aantrekkelijk zijn gemaakt. Ook het huidige kabinet stelt alles in het werk om ouderen zo lang mogelijk in het arbeidsproces te behouden. Het voornemen is om de AOW-leeftijd geleidelijk te verhogen van 65 naar 67 jaar. Arbeidsdeelname op oudere leeftijd is niet voor iedereen weggelegd: laag opgeleide vrouwen en ouderen met een slechte gezondheid blijven naar verhouding ver achter (SCP, 2006). De gestegen arbeidsparticipatie is één van de oorzaken van de verminderde vrijwillige inzet door ouderen (Penninx, 2008; Breedveld et al., 2004).

Afbouw sociale activiteiten na het 75ste levensjaar

Vanaf het 75ste levensjaar neemt de deelname aan vrijwilligerswerk en recreatieve activiteiten af. Tevens wordt op hoge leeftijd de omvang van het sociale netwerk kleiner en geeft men ook minder (emotionele en praktische) steun aan anderen. Het optreden van gezondheidsproblemen biedt slechts ten dele een verklaring voor het terugtreden uit maatschappelijke verbanden. Het kan deels een eigen keus zijn om meer afstand te nemen van de samenleving, maar het is ook aannemelijk dat het in het verenigingsleven en vrijwilligerswerk als 'gebruikelijk' wordt beschouwd om rond deze leeftijd bestuurlijke en andere functies aan een volgende generatie over te dragen (SCP, 2006). Voor het meer activistisch ingestelde deel van de protestgeneratie pakt dat wellicht anders uit. Maar uiteindelijk zal ook deze generatie kampen met toenemende beperkingen en behoefte hebben aan aanpassingen in de (vrijwilligers)werksituatie. Het denken over aangepaste taken en werkomstandigheden voor ouderen is in de meeste vrijwilligersorganisaties nog zwak ontwikkeld. Oudere vrijwilligers in de zorg worden nogal eens onverwacht geconfronteerd met een soort tweede pensionering, waarbij ze van de ene op de andere dag aan de kant worden gezet (Scholten, Daru en Elferink, 2009).

Zorgen over leefstijl jonge ouderen

Er zijn aanwijzingen dat het met de gezondheid van jonge ouderen minder rooskleurig is gesteld dan vaak wordt gedacht. In een recente LASA-studie (LASA = Longitudinal Ageing Study Amsterdam) naar sociale participatie van jonge ouderen zijn metingen gedaan bij respondenten tussen de 55 en 64 jaar in 1992/1993

(998 respondenten) en in 2002/2003 (1002 respondenten). Hieruit blijkt weliswaar dat het leeftijdscohort van 55- tot 64-jarigen in 2002 sociaal actiever was dan de 55- tot 64-jarigen tien jaar eerder in 1992, maar ook blijkt het jongste cohort een verslechtering van de leefstijl (bewegen, gezond eten) te tonen en meer functionele beperkingen (zoals overgewicht) te ondervinden (Broese van Groenou, 2006). Een slechte gezondheid doet afbreuk aan de mogelijkheden tot participatie. Houben pleit daarom voor preventieve activiteiten voor 45-plussers, waarbij zij de mogelijkheid krijgen aangeboden om "proactief in te zoomen op de wenselijke kwaliteit van leven" (Houben, 2009). Daarbij zouden thema's aan de orde kunnen komen op het gebied van lichaam en geest, sociale relaties, materiële situatie, arbeid en prestatie, waarden en inspiratie. In speciale workshops zouden deze 45-plussers daarbij begeleiding kunnen krijgen om voor zichzelf een inspirerend toekomstbeeld te ontwerpen, waarbij zij onder meer nadenken over voor hen zinvolle activiteiten die hen *in flow* houden op het maatschappelijk vlak.

Afnemende religieuze betrokkenheid

Voortbordurend op het zojuist genoemde onderzoek vragen Suanet en Broese van Groenou zich in een presentatie tijdens het 9e Nationale Gerontologiecongres (3 oktober 2008) af waarom jonge ouderen in 2002 vaker actief participeren in vrijwillige organisaties dan hun voorgangers in 1992. Net als veel andere onderzoekers wijzen zij op het hogere opleidingsniveau en de verbeterde inkomenspositie van jonge ouderen. Daar staat tegenover dat de jonge ouderen in 2002 minder vaak blijf geven van een religieuze affiliatie, hetgeen een dempend effect heeft op de toename in actieve participatie van ouderen in dit cohort. Religieuze betrokkenheid is volgens deze onderzoekers een belangrijke determinant van actieve betrokkenheid bij vrijwillige organisaties onder jonge ouderen. Om tegenwicht te bieden aan de afname van religieuze betrokkenheid pleiten zij ervoor dat alternatieve normatieve kaders worden versterkt in de sfeer van gezin, school, media en samenleving (Suanet en Broese van Groenou, 2008). Via deze kanalen zouden waarden als naastenliefde en iets doen voor een ander in een moderne context opnieuw uitgedragen kunnen worden.

Er is nog reservecapaciteit

Ondanks toenemende concurrentie van andere bezigheden is er in de agenda van senioren nog een behoorlijke reserve die voor vrijwillige inzet kan worden aangewend. Dit blijkt uit onderzoek van MOVISIE in Schiedam en Amersfoort (Alblas en Penninx, 2007, 2008). In deze steden leidde MOVISIE een representatief *community self survey*, waarbij senioren werden opgeleid om persoonlijke interviews af te nemen bij leeftijdgenoten. In totaal werden 184 Schiedamse en 200 Amersfoortse senioren geïnterviewd. In Schiedam blijkt één op de drie mensen in de leeftijd van

52 tot 90 jaar nog enkele uren per week tijd en zin te hebben om te beginnen met vrijwilligerswerk, of om nog wat extra vrijwilligerswerk te doen bovenop hetgeen men al doet. In Amersfoort, waar zes op de tien senioren al actief zijn als vrijwilliger, geeft 29% aan nog tijd te hebben voor extra activiteiten en bereid te zijn zich daarvoor in te zetten als men daarvoor zou worden gevraagd. Daarbij worden wel voorwaarden genoemd. Het werk moet onder meer passen bij eigen wensen en mogelijkheden, iets opleveren voor de ander en voor zichzelf.

2.3 Verschillen tussen mannen en vrouwen

In de inleiding van deze publicatie hebben we gesteld dat weinig bekend is over verschillen tussen oudere mannen en vrouwen waar het gaat om preferenties op het gebied van vrijwillige inzet. Toch is er reden genoeg om rekening te houden met verschillen. Het onderscheid is niet alleen van belang vanwege biologische verschillen, of vanwege het feit dat vrouwen een langere levensverwachting hebben. Van belang is ook dat er verschillen kunnen optreden in sociaal-culturele verwachtingspatronen en daarmee verbonden sociale rollen (Van de Maat, 2008). Niet alleen voor vrouwen uit de oudere generaties, ook voor een groot deel van de vrouwen uit de protestgeneratie was het nog gebruikelijk om na het huwelijk te stoppen met werken en te zorgen voor het gezin. Gedurende de hele levensloop houden vrouwen zich meer bezig met huishoudelijke taken, zorgtaken en het onderhouden van sociale contacten met familie en vrienden (De Boer, 2006). Een vraag die dan opkomt, is of vrouwen in de derde levensfase met betrekking tot vrijwillige inzet graag aangesproken worden op zorgende taken, waarmee zij relatief veel ervaring hebben, of dat zij juist liever aangesproken willen worden op taken waaraan zij in hun vorige levensfase nog niet toegekomen zijn. De mate waarin vrouwen aangesproken kunnen worden, hangt natuurlijk sterk samen met de hoeveelheid vrije tijd waarover zij beschikken. Onderzoek naar tijdsbesteding van het Sociaal en Cultureel Planbureau wijst uit dat bij de 65-plussers vrouwen het aanmerkelijk drukker hebben met verplichtingen dan mannen. In het jaar 2000 hadden vrouwelijke 65-plussers gemiddeld negen uur per week minder vrije tijd dan mannelijke 65-plussers (Breedveld, 2006). Als bij mannen de arbeidstijd na het 65ste levensjaar wegvalt, wordt deze maar ten dele gecompenseerd door een toename van de tijd die zij besteden aan huishouden en zorg. Voor vrouwen verandert er na hun 65ste veel minder in hun verplichtingen (lees: huishoudelijke zorgtaken).

2.4 Allochtone ouderen

In 2000 woonden in Nederland ruim 92.000 personen van 55 jaar of ouder afkomstig uit niet-westerse landen. Daarnaast telde Nederland in dat jaar ruim 19.000 ouderen

afkomstig uit een vijftal Zuid-Europese landen. Op het totaal aantal 55-plussers in Nederland is dit een betrekkelijk kleine groep (2,9%). Surinamers zijn met ruim 27.000 ouderen het sterkst vertegenwoordigd. Dan volgen de Turken (21.500) en Marokkanen (19.000). In het jaar 2015 zal het aantal allochtone ouderen tot rond de 230.000 personen zijn opgelopen (Schellingerhout, 2004).

Over vrijwillige inzet door allochtone ouderen is zeer weinig bekend. Een lokaal onderzoek van MOVISIE in de gemeente Schiedam wijst uit dat meer dan de helft van de allochtone senioren in deze gemeente niet actief is in het georganiseerde vrijwilligerswerk, als mantelzorger, als oppasser op kinderen of als betaald werkende (Alblas en Penninx, 2007). Dit lijkt erg veel, maar als we zien dat bijna 40% van de Nederlandse senioren in Schiedam eveneens niet actief is, wordt de achterstand iets gerelativeerd. Bij een deel van de allochtone ouderen moet mogelijk rekening worden gehouden met andere connotaties, beelden en ervaringen rondom het fenomeen vrijwilligerswerk. Zo bleek bijvoorbeeld dat het georganiseerde en geïnstitutionaliseerde vrijwilligerswerk zoals Nederlanders dat kennen, geen bekend fenomeen is bij oudere Turken. Wel zetten zij zich in voor de naasten (met name familie) en ook zijn veel allochtone senioren actief in de moskee. Zij noemen thee schenken in de moskee echter geen vrijwilligerswerk. Ze vinden het vanzelfsprekend, veelal ook een plicht, iets wat hoort bij het leven.

Verder blijkt uit dit onderzoek dat allochtone ouderen in deze gemeente zich behoorlijk betrokken voelen bij hun buurt. Zij gaan relatief vaak naar buurtvergaderingen, maar minder vaak naar ontspannings- en ontmoetingsbijeenkomsten. De grootste barrière is de taal, gevolgd door onbekendheid met het aanbod van vrijwilligersactiviteiten en de wegen er naartoe. Ook de ervaren gezondheid en financiële beperkingen vormen veelal een belemmering. Nederlandse vrijwilligersorganisaties doen volgens sommige waarnemers in deze gemeente nauwelijks moeite om allochtone ouderen erbij te betrekken. Allochtone ouderen die vrijwilligerswerk doen, geven daarvoor als reden aan dat dit hen in contact brengt met andere mensen en dat ze het fijn vinden om mensen te kunnen helpen. Tot slot wordt aangegeven dat actief zijn binnen de eigen cultuur niet hoeft uit te sluiten dat men ook daarbuiten actief is; het bestaat ook naast elkaar of na elkaar: actief zijn in eigen kring als opstapje naar actief zijn in breder verband.

2.5 Opkomst levensloopbewust beleid

Mede als reactie op de opkomst van de keuzebiografie verscheen in 2002 het belangwekkende rapport *Verkenning Levensloop* van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Evenhuis, 2002). In dit rapport werd de term 'levensloopbe-

wust beleid' geïntroduceerd. Dit beleid is gericht op het versterken van de individuele mogelijkheden van mensen zodat zij zich in alle fasen van het leven optimaal kunnen ontplooien. Een belangrijke voorwaarde is dat voorzieningen op het gebied van wonen, welzijn, zorg, onderwijs en vrije tijd toegankelijk en gebruiksvriendelijk zijn voor mensen in alle levensfasen. Levensloopbewust beleid laat de klassieke opvatting van de standaard levensloop achter zich. Deze kenmerkte zich door zijn *three boxes of life*: leren in de jeugd, werken en zorgen in de middenfase en uitrusten in de ouderdomsfase. Moderne burgers laten zich niet meer in zo'n keurslijf dwingen, aldus de auteurs van dit rapport. Levensloopbewust beleid komt tot uitdrukking in nieuwe beleidsconcepten in verschillende maatschappelijke sectoren, zoals leeftijdsbewust personeelsbeleid, *life-long education*, arbeid en zorg, kinderopvang, brede school, levensloopbestendige woningen en wijken, verlofsparen en sparen voor vrije tijd. Het zijn uitingen van (de wens tot) een grotere gevoeligheid bij overheden en maatschappelijke instituties voor de veranderende behoeften van individuen in verschillende levensfasen. Dit beleid is vraaggericht, ondersteunt mensen bij het trekken van een eigen levensplan en neemt institutionele en culturele blokkades weg die mensen in hun ontplooiingskansen belemmeren.

Van drie naar vijf levensfasen

Levensloopbewust beleid onderscheidt geen drie, maar vijf fasen in de levensloop. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) noemt achtereenvolgens de vroege jeugd, de jongvolwassenheid, de volwassenheid, de actieve ouderdom en de hoge ouderdom. De daarbij genoemde leeftijden moeten als indicaties worden opgevat en niet als strakke grenzen.

Eerste levensfase: 0 – 15 jaar. Vroege jeugd. Hier vinden de primaire leerprocessen plaats in een omgeving van verzorging en bescherming door volwassenen.

Tweede levensfase: 15 – 30 jaar. Jongvolwassenheid. Deze fase kenmerkt zich door een snel toenemende zelfstandigheid in leer- en opleidingskeuzen, in woon- en leefstijl, in recreatie en in relatievorming. Het is een periode van verkenning, van oriëntatie op de samenleving, veelal nog zonder zorgverantwoordelijkheid voor anderen.

Derde levensfase: 30 – 60 jaar. Volwassenheid. In deze fase staan voor de meeste mensen arbeid en de zorg voor kinderen centraal. Voor vrouwen is betaalde arbeid vanzelfsprekender geworden, maar niet onproblematisch in combinatie met de zorg voor kinderen. De meeste mannen oriënteren zich nog steeds op *full time* betaald werk. In dit 'spitsuur' van het leven kan de combinatie van werk en opleiding, opvoeding en soms ook mantelzorg voor een zorgbehoevende ouder leiden tot overbelasting en *burn-out*.

Vierde levensfase: 60 – plm. 80 jaar. Actieve ouderdom. Mensen in deze levensfase vinden we anno 2010 bij het jongere deel van de stille generatie, die werd geboren tussen 1930 en 1940, en bij het oudere deel van de protestgeneratie, geboren tussen 1940 en 1955. Begin jaren negentig noemde de historicus Peter Laslett deze nieuwe levensfase een nieuw historisch fenomeen, *a fresh map of life*. Nooit eerder in de geschiedenis waren er zoveel mensen die belangrijke levenstaken als het opvoeden van kinderen en het verrichten van betaalde arbeid achter de rug hebben, terwijl zij nog vele jaren in goede gezondheid en zonder veel ‘ouderdomskwalen’ kunnen leven. Een prachtige periode, een kroon op het leven, aldus Laslett, vol mogelijkheden om zich sociaal-productief in te zetten en bezig te zijn met het behoud van het cultureel erfgoed (Laslett, 1991). Hoewel deze fase hier de vierde levensfase wordt genoemd, wordt deze in de meeste gerontologische en ontwikkelingstheoretische studies aangeduid als de derde levensfase. Wij sluiten daarbij aan.

Vijfde levensfase: vanaf plm. 80 jaar. Hoge ouderdom. De laatste levensfase treedt in als mensen geestelijk of fysiek zodanig raken aangewezen op blijvende intensieve zorg van anderen, dat hun mogelijkheden om aan andere levenssferen deel te nemen sterk afnemen.

Voor onze studie is de opkomst van het levensloopbewust beleid in twee opzichten relevant. In de eerste plaats dwingt deze ontwikkeling ons niet alle ouderen over één kam te scheren. Op zijn minst moeten we rekening houden met twee verschillende levensfasen: de derde levensfase die vooral in het teken staat van de actieve ouderdom, en de vierde levensfase van de hoge ouderdom, waarin meer beperkingen optreden en veel mensen zorgbehoevend worden. Het onderscheid is niet keihard: ook mensen met beperkingen kunnen zich vrijwillig inzetten.

In de tweede plaats dringt de vraag zich op of jonge ouderen voor zichzelf een idee hebben ontwikkeld, een soort *script* in hun hoofd hebben, rond de vraag hoe zij deze nieuwe, relatief vrije levensfase willen invullen en wat de rol van vrijwillige inzet daarin kan zijn.

2.6 Opkomst generatiebewust beleid

Om erachter te komen wie of wat mensen op latere leeftijd beweegt tot maatschappelijk inzet, zullen we niet alleen rekening moeten houden met verschillende levensfasen. Een andere manier om te kijken naar verschillende voorkeuren van oudere volwassenen biedt de generatietheorie. Deze heeft in Nederland sinds het midden van de jaren tachtig grote bekendheid gekregen dankzij het werk van de generatiesocioloog Henk Becker. Volgens Becker hebben zich in de twintigste eeuw vijf generaties gevormd, elk met verschillende kenmerken en voorkeuren, die

bepalend zijn geweest voor hun kansen op succes in het leven. Deze generaties kennen elk een verschillende formatieve periode. Dit is de periode tussen pakweg het 10e en 25ste levensjaar, waarin bepaalde culturele waarden zich hebben gevormd op grond van belangrijke maatschappelijke gebeurtenissen (Becker, 1992).

Becker onderscheidt de volgende generaties in Nederland:

De *vooorlogse generatie* is geboren tussen 1910 en 1930. Deze generatie ondervindt de economische crisis van de jaren dertig en de Tweede Wereldoorlog aan den lijve. Opgegroeid in een periode van massale werkloosheid en oorlog, kent deze generatie beperkte maatschappelijke kansen, een achterstand die later nauwelijks meer in te halen is.

De *stille generatie* is geboren tussen 1930 en 1940. Deze generatie groeit op in een periode van wederopbouw na de oorlog, gevolgd door een periode van economische hoogconjunctuur in de tweede helft van de jaren vijftig. De leden van deze generatie hebben kunnen profiteren van de inmiddels verbeterde onderwijskansen. Zij betreden de arbeidsmarkt in een periode waarin de vraag naar arbeid zeer groot is. Deze generatie valt in het huidige tijdsgewricht goeddeels samen met het oudste deel van de hiervoor genoemde *third age*.

De *protestgeneratie* is geboren tussen 1940 en 1955. Deze generatie heeft de grootste omvang van alle generaties. Opgegroeid in een periode van ongekende welvaart, beschikt zij over relatief gunstige maatschappelijke kansen. Ontzuiling en secularisering leiden tot een radicaal ander waardepatroon, waarmee de protestgeneratie zich onderscheidt van de stille en vooroorlogse generatie.

De *verloren generatie* is geboren tussen 1955 en 1970. De periode waarin de verloren generatie is opgegroeid, valt samen met de economische crisis in de jaren zeventig en de massale werkloosheid, vooral onder schoolverlaters, in de eerste helft van de jaren tachtig. Dit leidt tot relatief ongunstige levensperspectieven, die ook de rest van hun levensloop nadelig beïnvloeden.

De *pragmatische generatie* is geboren na 1970. Opgegroeid in een periode van economisch herstel en groei heeft de pragmatische generatie weer betere levenskansen dan de verloren generatie. De kleine omvang van de pragmatische generatie maakt tevens dat de leden van deze generatie elkaar minder in de weg zitten in de strijd om goede banen en inkomens.

Generatiebesef

Niet alleen *zijn* mensen volgens deze historisch-sociologische generatietheorie lid van een bepaalde generatie; zij *voelen* zich ook lid. Dat Nederlandse burgers een vrij

sterk generatiebesef kennen, blijkt uit een grootschalig empirisch onderzoek aan het eind van de twintigste eeuw, waarin een groep Tilburgse generatiesociologen voor het eerst de generaties zelf aan het woord laat (Diepstraten et al., 1998). Driekwart van de Nederlanders ziet zichzelf als behorend tot zijn generatie. Gevraagd naar het waarom noemt de vooroorlogse generatie regelmatig de economische crisis van de jaren dertig en de Tweede Wereldoorlog als markante jeugdervaringen. Hard werken en zuinig leven blijken nog altijd voorop te staan bij deze generatie.

De stille generatie ziet zichzelf vooral als oorlogskinderen en als de generatie van de wederopbouw. Ook noemen de leden van deze generatie veelvuldig historische omstandigheden, zoals 'de vele grote gezinnen' en 'de verbeterde sociale voorzieningen' als zaken die hen sterk hebben gevormd. De leden van de protestgeneratie wijzen vaak op de vele ingrijpende culturele veranderingen in hun jeugd.

Diepstraten et al. vonden in 1998 dat ons land tot dan toe niet gebukt ging onder scherpe intergenerationele spanningen. Wel vonden zij in de eigen beleving van verschillende generaties scheidslijnen op het terrein van waarden en normen ten aanzien van opvoeding, gezin en seksualiteit. Zo zouden de verloren generatie en de protestgeneratie voorop lopen als het gaat om genieten van het leven (hedonisme). De vooroorlogse en de stille generaties laten zich meer voorstaan op hard werken, soberheid, nuchterheid, zuinigheid, orde en gezag. Het sterkst blijkt het generatiebesef bij de ouderen: 91% van de vooroorlogse generatie en 86% van de stille generatie identificeert zichzelf met de eigen generatie. Bij de middengeneraties neemt dit besef af tot 75% bij de protestgeneratie en 51% bij de verloren generatie. Bij de pragmatische generatie neemt het generatiebesef weer toe: 65%. Voor onze studie komen dan vragen op als: willen mensen in de derde levensfase graag vrijwilligerswerk doen samen met generatiegenoten of juist niet? En is er draagvlak voor het idee dat Poldermans bepleitte om meer uit te gaan van 'ouderen voor ouderen', ofwel de solidariteit tussen ouderen onderling?

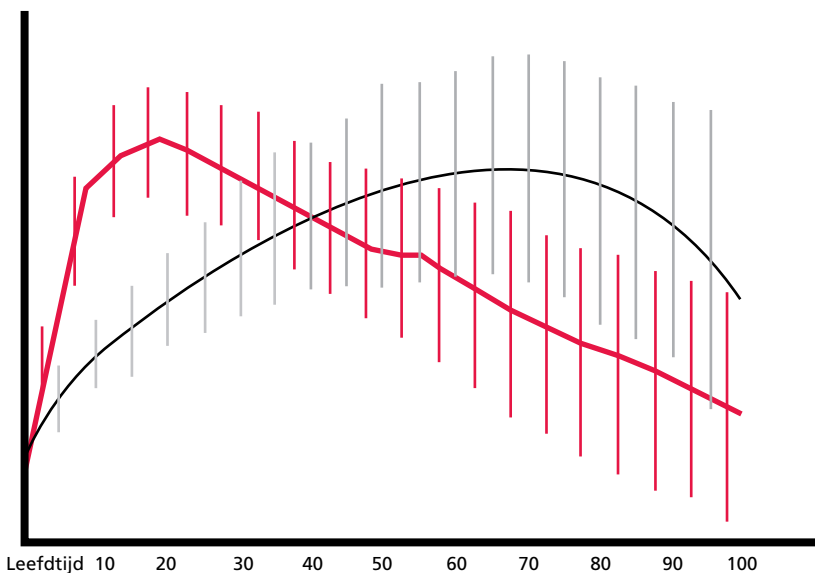
2.7 Het menselijk kapitaal van oudere volwassenen

Eerder hebben we gezien dat iedere nieuwe generatie tot nu toe een hoger opleidingsniveau kent. We hebben gezien dat het in iedere levensfase belangrijk is dat mensen zich kunnen blijven ontwikkelen. En we hebben gezien dat maatschappelijke kansen van mensen groter zijn als ze zijn opgenomen in sociale netwerken en wederkerige relaties, waarin zij niet alleen steun kunnen ontvangen, maar ook steun kunnen geven. Vrijwillige inzet is een manier om steun te kunnen geven. De vraag die zich aandient, is dan of hetgeen oudere volwassenen te geven hebben puur individueel bepaald is, of dat er bepaalde gemeenschappelijke kenmerken of patronen aanwezig zijn in hun menselijk kapitaal, waarop zij aangesproken kunnen of willen worden.

Ook in het kader van de Wmo wordt investeren in het menselijk kapitaal van burgers steeds meer gezien als een basis voor beleidsontwikkeling. Maar wat kunnen we nu precies verstaan onder het menselijk kapitaal van oudere volwassenen? Als antwoord op deze vraag biedt de literatuur een aantal aanknopingspunten die we hier zullen behandelen. In het veldonderzoek zullen we nagaan of de respondenten daar zelf ook opvattingen over hebben en of zij de wens koesteren om dit *human capital* te gebruiken en verder te ontwikkelen in praktijken waarin zij zich vrijwillig inzetten.

Volgens Houben (2002, 2009) nemen bepaalde competenties bij het ouder worden af, namelijk die welke zijn gebaseerd op het kunnen verrichten van neurofysieke taken. Daarentegen nemen competenties die gebaseerd zijn op persoonlijke ontwikkeling, levenservaring en cultuur juist toe. Houben ontleent deze informatie aan een lang lopend onderzoek van een aantal Berlijnse gerontologen onder leiding van Baltes (Baltes, 1997; Baltes en Mayer, 1999, in: Houben, 2009). In onderstaande matrix wordt de ontwikkeling van de cognitieve competenties gedurende de levensloop in beeld gebracht (Andreoli et al., 2008).

Matrix: Ontwikkeling van cognitieve competenties tijdens de levensloop
Bron: www.svla.nl



- Rode lijn: neurofysieke levenslijn
- Grijze lijn: ervaring levenslijn

In deze matrix zien we een kromme doorgetrokken lijn die snel stijgt tot gemiddeld 20 jaar en dan geleidelijk daalt. De lijn geeft het gemiddelde verloop weer van competenties die zijn gebaseerd op neurofysieke systemen. Het gaat hier om het vermogen van de hersenfuncties van een persoon om snel en accuraat een aantal elementaire procestaken, zoals hoofdrekken en andere werkgeheugentaken uit te voeren. Ook het visueel dingen en situaties kunnen onderscheiden, vergelijken en indelen, behoren ertoe. Om op oudere leeftijd gemiddeld en bovengemiddeld te kunnen blijven presteren is het volgens Houben van belang om dit soort vaardigheden regelmatig te gebruiken. Vandaar de bekende slogan *use it or loose it*.

De andere lijn (de stippellijn) stijgt geleidelijk tot 75 jaar en daalt dan snel. Deze lijn brengt de op persoonlijke ontwikkeling en cultuur gebaseerde cognitieve vermogens van mensen in beeld. Het gaat hier om het tijdens de levensloop te ontwikkelen vermogen om adequaat met eigen emoties, behoeften en uitdagingen van de omgeving om te gaan. In dit vermogen ligt de basis van wat we doorgaans aanduiden met begrippen als 'wijsheid' en 'levenservaring'. Het zijn vaak genoemde elementen, die wellicht de kern vormen in het menselijk kapitaal van ouderen. De verticale streepjes bij iedere kromme geven de bandbreedte weer. Bij beide krommen neemt de lengte van die streepjes toe naarmate de leeftijd stijgt. Dat betekent dat naarmate mensen ouder worden ze onderling meer gaan verschillen wat betreft beide in beeld gebrachte competenties, door Houben 'stuurvaardigheden' genoemd. De mate waarin deze stuurvaardigheden ontwikkeld en op peil gehouden kunnen worden, is echter sterk afhankelijk van de kansen en uitdagingen die de omgeving biedt. Een stimulerende omgeving toont interesse in oudere volwassenen, nodigt hen uit tot meedoen en daagt hen uit 'scherp' te blijven en zich te blijven ontwikkelen. In zo'n omgeving kunnen de specifieke groeiomgankelijkheden van de tweede levenshelft tot volle wasdom komen. Vrijwilligersorganisaties zouden zich kunnen afvragen of zij de groeiende groep oudere volwassenen zo'n stimulerende omgeving kunnen aanbieden.

Houben omschrijft het menselijk kapitaal van oudere volwassenen als:

- meer tijd en interesse voor zaken die men zelf belangrijk vindt;
- meer aandacht voor persoonlijke ervaringen en belevingen van zichzelf en anderen en zodoende een grotere intimiteit en diepgang in contacten;
- interesse voor en beoefening van activiteiten op terreinen als kunst, cultuur, levensbeschouwing, geschiedenis, enzovoort;
- opbouw van levenswijsheid doordat ervaring is opgedaan gedurende een relatief lange levensperiode en in een grote verscheidenheid van maatschappelijke situaties;
- contact maken met eigen bronnen van spiritualiteit en kunnen relativeren van het eigen leven met het oog op het dichterbij komen van het levenseinde en de confrontatie met verlieservaringen.

Het menselijk kapitaal van oudere volwassenen kan een interessante hulpbron zijn voor het welzijn van jongeren. In de literatuur over intergenerationeel werken vinden we talloze omschrijvingen van het *human capital* van ouderen (ReVille, 1989; McClusky, 1991; Penninx, 1999). De meeste omschrijvingen verwijzen naar de grotere levenservaring van ouderen ten opzichte van andere generaties. Levenservaring biedt inzicht in de samenhang der gebeurtenissen die plaatsvinden gedurende de totale levensloop. In een lang leven hebben ouderen een 'savoir vivre' of levenskunst kunnen ontwikkelen. Levenskunst verwijst naar eigenschappen als weten hoe je met mensen omgaat, hoe je tegenslag kunt verwerken en kansen kunt benutten (Penninx, 1999). Vanuit ontwikkelingstheoretisch perspectief noemt ReVille (1989) hierbij een aantal door het leven verworven eigenschappen, die vaak bij oudere volwassenen aangetroffen worden:

- senioriteit, het vermogen en de wil om te begeleiden, te coachen en kennis over te dragen, er genoeg in scheppen dat kinderen, kleinkinderen of jongere collega's hun eigen vorm vinden;
- hier-en-nu-tijdsbesef, waarin het genieten van 'bijzaken' hoofdzakelijk wordt: een bloem, een spelend kind, filosofie, kunst;
- inzicht in het geheel van de levensloop, met bijbehorend relativerings- en aanpassingsvermogen, inzicht in vergankelijkheid; besef dat niet alles te beheersen en te sturen is;
- sereniteit: de rust en kalmte die voortvloeit uit een gevoel van tevredenheid met de levenswandel, het gevoel gedaan te hebben wat men kon, de relativering van maatschappelijke drukte en succes.

Volgens de onderwijskundige Howard McClusky (1991) kunnen ouderen, op grond van hun levenservaring, aan theoretische kennis een praktische dimensie geven. Jongeren verwerven nieuwe kennis via boeken, hoorcolleges en internet. Door er hun alledaagse levenservaring aan toe te voegen, kunnen ouderen het geleerde een praktische verdieping geven. Nieuwe kennis wordt zo geplaatst in een maatschappelijk en historisch kader. Liefde voor het vak, geduld en aandacht zijn de troeven van oudere volwassenen, een waardevolle aanvulling op het technische en cognitieve karakter van het onderwijs.

Ook wijst McClusky erop dat ouderen heel wat interessante ervaringen te vertellen hebben; zij zijn immers getuigen geweest in historische perioden waarin oorlogen, crises en ongekende veranderingen hebben plaatsgevonden. Bij ouderen die uit eigen ervaring kunnen vertellen over de economische crisis eind jaren twintig van de vorige eeuw, de Tweede Wereldoorlog, de naoorlogse *flower power* periode en de krakersbeweging, hangt het jeugdig gehoor aan de lippen. Ouderen kunnen getuigen van de vele technologische veranderingen die gedurende de afgelopen

decennia hebben plaatsgevonden. Zij kunnen aangeven wat bij alle veranderingen het belangrijkste blijft. Zij kunnen de stroom van gebeurtenissen en ontwikkelingen betekenis geven in de continuïteit van verleden, heden en toekomst. Jongeren kunnen daar vele praktische levenslessen uithalen, als ze de kans krijgen om met oudere volwassenen in contact te komen.

2.8 De opgave: uitnodigen tot engagement

De derde levensfase of actieve ouderdom is in historisch opzicht een betrekkelijk nieuw fenomeen. Er is geen traditie, er zijn geen maatschappelijk verankerde mechanismen van waaruit jonge ouderen systematisch worden uitgenodigd tot vrijwillige inzet. Integendeel, de vrijblijvendheid is groot en beelden als 'na gedane arbeid is het goed rusten' zijn nog altijd dominant. Zo wordt een steeds groter wordende groep oudere burgers niet serieus genomen. Zij worden niet aangesproken op het inzetten van hun talenten in het publieke domein. Soms wordt van hen verwacht rollen te bekleden in het private domein, als mantelzorgers en oppassers op kleinkinderen. Het is niet ondenkbaar dat als gevolg hiervan een heel bevolkingsdeel *third agers* - door Peter Laslett enkele decennia geleden nog het geschenk van de eeuw genoemd - bij gebrek aan uitnodigende, uitdagende en zingevende maatschappelijke kaders alsnog gaat behoren tot een morrende of door nostalgie gedreven colonne van bedreigde (in plaats van bedrijvige) burgers (Van den Brink, 2002). Of zich ontwikkelt tot een zelfgerichte, consumentistisch ingestelde en veeleisende gerontocratie, zoals de sombere verwachting is van de socioloog Anton Zijderveld (2003). Wat kunnen overheden en maatschappelijke organisaties doen om deze negatieve scenario's te voorkomen? Hoe kunnen zij effectief beleid ontwikkelen dat ouderen uitnodigt zich maatschappelijk te (blijven) engageren en zich in te zetten op een manier die bij hen past?

Om daarover meer duidelijkheid te krijgen, is het belangrijk om te weten waarom mensen in de derde levensfase zich vrijwillig inzetten. Welke motieven voeren zij aan? Die vraag staat centraal in het volgende hoofdstuk.



Miny de Gooijer, vrijwilliger bij de basisschool De Toermalijn

3 Motieven

3.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk hebben we gezien dat verschillende maatschappelijke ontwikkelingen in de laatmoderne samenleving hebben geleid tot grote diversiteit en keuzemogelijkheden voor mensen in de derde levensfase. In deze levensfase ontstaan nieuwe mogelijkheden voor vrijwillige inzet en betrokkenheid, maar doen zich ook talloze andere keuzemogelijkheden voor bij de invulling van het dagelijks bestaan. Ook hebben we gezien dat in de huidige samenleving persoonlijke ontwikkeling in alle fasen van het leven een belangrijke bestaansvoorwaarde is geworden. Vrijwillige inzet in de sfeer van het verenigingsleven en vrijwilligersorganisaties kan daarvoor een belangrijke context bieden, maar is niet verplicht en ook niet vanzelfsprekend; er zijn maar weinig maatschappelijke krachten of instanties die mensen in de derde levensfase systematisch uitdagen of uitnodigen om zich maatschappelijk in te zetten. Vrijwilligersorganisaties moeten hen 'verleiden' om zich actief in te zetten voor het maatschappelijk doel. Om daarvoor werkzame principes te achterhalen is het belangrijk om te weten waarom senioren in deze levensfase zich vrijwillig inzetten. Die vraag staat centraal in dit hoofdstuk.

Paragraaf 3.2 zet de belangrijkste gevonden motieven voor vrijwillige inzet op een rij in de vorm van een top tien. Paragraaf 3.3 gaat in op verschillen in motivatie tussen mannen en vrouwen. Daarop volgt paragraaf 3.4 met verschillen tussen autochtone en allochtone ouderen. Paragraaf 3.5 gaat in op gevonden verschillen in motivatie tussen mensen met verschillende opleidingsniveaus en beroepsgeschiedenissen. De typologie van motieven voor vrijwillige inzet in de derde levensfase wordt gepresenteerd in paragraaf 3.6. Paragraaf 3.7 gaat in op het grote belang dat vrijwilligers in de derde levensfase toekennen aan goede organisatorische randvoorwaarden.

3.2 De motieven top tien

Motieven zijn "beweegredenen, drijfveren of gronden waarop men iets verdedigt" (Koenen, 1981). Een motief brengt mensen in beweging om actie te ondernemen. Gezien de grote diversiteit in de tweede levenshelft moeten we er vanuit gaan dat er grote verschillen kunnen bestaan in motieven voor vrijwillige inzet bij mensen in de derde levensfase.

In deze paragraaf zetten we de belangrijkste motieven die zijn gevonden bij de respondenten op een rij. Ook presenteren we de voor hen minst belangrijke motieven. Tijdens de groepsinterviews hebben de respondenten een scorelijst van 50 mogelijke motivaties ingevuld. Bij iedere motivatie hebben zij door middel van een rapportcijfer van nul tot tien aangegeven hoe belangrijk deze motivatie voor hen zelf is. Een

laag cijfer betekent dat de betreffende motivatie voor hen zelf onbelangrijk is; een hoog cijfer duidt op een groot belang dat men persoonlijk aan de betreffende motivatie toekent. In deze paragraaf kijken we naar de gemiddelde rapportcijfers van de hele groep en gaan we kort in op eventuele verschillen tussen de projecten. Daarna komen de twee subthema's van de verkenning aan de orde, te weten verschillen tussen mannen en vrouwen en verschillen tussen autochtone en allochtone respondenten. Tot slot staan we kort stil bij enkele overige kenmerken.

Tabel 1. Tien belangrijkste en vijf minst belangrijke motivaties voor vrijwillige inzet (hele groep)

Motivatiescores totale groep (N = 33)	Gemiddeld rapportcijfer
De top tien	
1 Werk is leuk om te doen	8,7
2 Iets voor anderen kunnen betekenen	8,4
3 Iets zinvols doen	8,3
4 Mezelf nuttig maken	8,3
5 Mijn kennis en vaardigheden inzetten	8,0
6 Me ergens bij betrokken voelen	8,0
7 Je hoort je in te zetten voor de samenleving	8,0
8 Het geeft afwisseling in mijn leven	8,0
9 Hierdoor houd ik mijn hersens fit	7,9
10 Ik wil graag bij deze organisatie horen	7,8
De vijf laagste scores	
46 Werk doen waar professionals niet meer aan toekomen	4,6
47 Samenwerken met professionals	4,6
48 Het huis uit zijn	4,6
49 Mijn cv (werkervaring) verbeteren	3,6
50 Vanuit mijn geloof	3,5

Tabel 1 laat zien dat de respondenten bovenal gemotiveerd worden door leuk werk. Ze willen er plezier aan beleven. Daarnaast moet het gaan om iets zinvols, om werkzaamheden waarin men de eigen talenten nuttig kan inzetten voor iets of iemand waarbij men zich betrokken wil voelen. Ook de normatieve stelling dat je je hoort in te zetten voor de samenleving wordt relatief vaak betrokken. Tot slot krijgen ook motivaties als afwisseling in het leven, geestelijk fit blijven en het deel uitmaken van de organisatie vrij hoge scores. Dat hoeft geen professionele organisatie te zijn.

Opvallend is de lage score voor motivaties die zijn gerelateerd aan het werk van professionals.

Verschillen tussen de projecten

Zijn er verschillen tussen de drie projecten voor wat betreft de meest en minst populaire redenen voor vrijwillige inzet? De tabellen 2, 3 en 4 geven de vijf hoogst scorende motivaties, hier de ‘top vijf’ genoemd, en de drie meest impopulaire redenen voor vrijwillige inzet bij de drie projecten afzonderlijk. Omdat de verkenning is gedaan bij kleine groepen respondenten, is afgezien van het zoeken naar statistisch significante verschillen.

Tabel 2. Vijf belangrijkste en drie minst belangrijke motivaties voor vrijwillige inzet bij Senioren Maken School (Almelo)

Motivatiescores Senioren Maken School (N = 8)	Gemiddeld rapportcijfer
De top vijf	
1 Werk is leuk om te doen	9,0
2 Iets zinvol doen	8,8
3 Iets voor anderen kunnen betekenen	8,8
4 Mezelf nuttig maken	8,6
5 Iets doorgeven aan andere generaties	8,5
De drie laagste scores	
48 Je telt hierdoor meer mee in de wereld	2,3
49 Vanuit mijn geloof	2,1
50 Mijn cv (werkervaring) verbeteren	2,0

Bekijken we deze drie tabellen, dan zien we redelijk veel overeenkomsten tussen de projecten, maar ook enkele opvallende verschillen. “Het werk is leuk om te doen”, benadrukken zowel de vrijwilligers van Senioren Maken School als van Stichting Samen Verder. Ook “puur voor mijn plezier” scoort bij Samen Verder zeer hoog. Bij Pluspunt krijgt dit hedonistisch motief een relatief laag cijfer, namelijk 6,5. Dit betekent niet dat de vrijwilligers van Pluspunt het werk niet voor hun plezier doen. Maar zij vinden andere dingen belangrijker. Voor hen is de belangrijkste reden voor deelname aan het project “iets doorgeven aan andere generaties”. Dit kan te maken hebben met het feit dat een aantal van de projecten van Pluspunt dit als doelstelling heeft, maar dat geldt ook voor het Almelo project Senioren Maken School. Iets doorgeven aan andere generaties is voor deze vrijwilligers, die lezen met kinderen, minder belangrijk dan plezierig en zinvol werk hebben.

Tabel 3. Vijf belangrijkste en drie minst belangrijke motivaties voor vrijwillige inzet bij Stichting Samen Verder (Culemborg)

Motivatiescores Stichting Samen Verder (N = 13)	Gemiddeld rapportcijfer
De top vijf	
1 Werk is leuk om te doen	8,7
2 Iets zinvol doen	8,3
3 Puur voor mijn plezier	8,2
4 Wil graag bij deze organisatie horen	8,1
5 Mezelf nuttig maken	8,1
De drie laagste scores	
48 Vanuit mijn geloof	3,1
49 Mijn cv (werkervaring)	2,8
50 Samenwerken met professionals	2,4

Tabel 4. Vijf belangrijkste en drie minst belangrijke motivaties voor vrijwillige inzet bij Pluspunt (Rotterdam)

Motivatiescores Stichting Pluspunt (N = 12)	Gemiddeld rapportcijfer
De top vijf	
1 Iets doorgeven aan andere generaties	9,1
2 Mijn kennis en vaardigheden inzetten	8,8
3 Anderen inspireren	8,8
4 Iets voor anderen kunnen betekenen	8,8
5 Goed voor mijn gezondheid	8,6
De drie laagste scores	
48 Het huis uit zijn	6,8
49 Mijn cv (werkervaring) verbeteren	5,6
50 Vanuit mijn geloof	4,7

De vrijwilligers van Samen Verder geven met een rapportcijfer van 8,1 aan dat zij het belangrijk vinden om “bij deze organisatie te horen”. Bij de twee andere organisaties staat dit motief niet in de top vijf. Bij Pluspunt scoort dit motief toch nog een 7,9, maar hier scoorden alle motieven relatief hoog in vergelijking met de twee andere organisaties. Met een score van 7,2 blijft dit motief bij Senioren Maken School wat achter.

Zoals te verwachten speelt “samenwerken met professionals” het minst een rol bij Samen Verder, waar de organisatie van hoog tot laag wordt gerund door vrijwilligers. Ook bij de vrijwilligers van Senioren Maken School, die in de praktijk samenwerken met leerkrachten en een professionele projectcoördinator, speelt dit motief met een 5,7 een ondergeschikte rol. Meer belang hechten de vrijwilligers van Pluspunt hieraan met een rapportcijfer van 7,0 (de laatste twee scores staan niet in de tabel).

3.3 Verschillen tussen mannen en vrouwen

Een belangrijke vraag van de verkenning is of er verschillen zijn tussen mannen en vrouwen in motivatie voor vrijwillige inzet. De motivatiescores in de tabellen 5 en 6 werpen hier enig licht op. Tabel 5 bevat de tien hoogste en vijf laagste scores (gemiddelde rapportcijfers) van de mannen; daarachter staan de scores van de vrouwen. In tabel 6 staan de tien hoogste en vijf laagste scores (gemiddelde rapportcijfers) van de vrouwen; daarachter staan de scores van de mannen.

Tabel 5. Tien belangrijkste en vijf minst belangrijke motivaties voor vrijwillige inzet bij mannen, vergelijking met vrouwen

Motivatiescores mannen (N = 14) vergeleken met vrouwen	Gemiddeld rapportcijfer mannen	(Gemiddeld rapportcijfer vrouwen)
De tien hoogste scores		
1 Iets voor anderen kunnen betekenen	8,6	8,3
2 Iets zinvols doen	8,4	8,3
3 Je hoort je in te zetten voor de samenleving	8,4	7,7
4 Het geeft afwisseling in mijn leven	8,4	7,7
5 Werk is leuk om te doen	8,3	9,0
6 Mijn kennis en vaardigheden inzetten	8,1	8,0
7 Me ergens bij betrokken voelen	8,1	8,0
8 Leuk om mijn talenten te gebruiken	8,0	7,6
9 Mezelf nuttig maken	8,0	8,5
10 Goed voor mijn gezondheid	8,0	6,3
De vijf laagste scores		
46 Het huis uit zijn	5,6	3,9
47 Verwerken van verdriet	5,4	6,0
48 Door hulp te geven ontvang je zelf ook meer hulp	5,1	5,3
49 Vanuit mijn geloof	4,6	2,6
50 Mijn cv (werkervaring) verbeteren	4,4	3,0

De meeste rapportcijfers liggen niet ver uit elkaar. Dit geldt bijvoorbeeld voor "iets zinvols doen", "mezelf nuttig maken" en "je hoort je in te zetten voor de samenleving".

Mannen geven als belangrijkste motivatie voor vrijwillige inzet dat zij iets voor anderen kunnen betekenen; bij vrouwen staat dit op de vierde plaats. Vrouwen geven de hoogste score (9,0) aan werk dat leuk is om te doen, een motief dat bij mannen met 8,3 op de vijfde plaats staat.

Bij de mannen krijgt "het geeft afwisseling in mijn leven" een vrij hoge vierde plaats, bij de vrouwen komt dit motief niet voor in de top tien. Zich ergens bij betrokken voelen is voor beide geslachten belangrijk, daarnaast zetten vrouwen ook het "bij deze organisatie horen" vrij hoog in hun top tien. Ook 'iets doorgeven aan andere generaties' staat bij vrouwen wel en bij mannen niet op de *shortlist*.

Tabel 6. Tien belangrijkste en vijf minst belangrijke motivaties voor vrijwillige inzet bij vrouwen, vergelijking met mannen

Motivatiescores vrouwen (N = 19) vergeleken met mannen	Gemiddeld rapportcijfer vrouwen	(Gemiddeld rapportcijfer mannen)
De tien hoogste scores		
1 Werk is leuk om te doen	9,0	8,3
2 Mezelf nuttig maken	8,5	8,0
3 Iets zinvols doen	8,3	8,4
4 Iets voor anderen kunnen betekenen	8,3	8,6
5 Wil graag bij deze organisatie horen	8,1	7,5
6 Me ergens bij betrokken voelen	8,0	8,0
7 Hierdoor houd ik mijn hersens fit	8,0	7,8
8 Mijn kennis en vaardigheden inzetten	7,9	8,1
9 Iets doorgeven aan andere generaties	7,7	7,3
10 Je hoort je in te zetten voor de samenleving	7,7	8,4
De vijf laagste scores		
46 Het geeft een stukje aanzien	4,0	6,0
47 Het huis uit zijn	3,9	5,6
48 Samenwerken met professionals	3,5	6,2
49 Mijn cv (werkervaring) verbeteren	2,9	4,4
50 Vanuit mijn geloof	2,6	4,7

Verschillen treden vooral aan het licht aan de onderkant van de tabellen, bij de aspecten die men relatief onbelangrijk vindt. Hoewel alle scores laag zijn, scoren

mannen hier op een aantal punten toch hoger dan vrouwen. Meer dan vrouwen hechten mannen aan het geloof als motivatiebron en ook aan: het huis uit zijn, werkervaring opdoen, een stukje aanzien verwerven en samenwerken met professionals.

3.4 Verschillen tussen autochtone en allochtone ouderen

Een andere belangrijke vraag in de verkenning is of er verschillen zijn tussen autochtone en allochtone ouderen in motivatie voor vrijwillige inzet. De motivatiescores in de tabellen 7 en 8 geven het volgende beeld.

Tabel 7. Tien belangrijkste en vijf minst belangrijke motivaties voor vrijwillige inzet bij autochtone ouderen, vergelijking met allochtone ouderen

Motivatiescores autochtone ouderen (N = 21), vergeleken met allochtone ouderen	Gemiddeld rapportcijfer autochtone ouderen	(Gemiddeld rapportcijfer allochtone ouderen)
De tien hoogste scores		
1 Werk is leuk om te doen	8,8	8,5
2 Iets zinvols doen	8,5	8,0
3 Mezelf nuttig maken	8,3	8,3
4 Iets voor anderen kunnen betekenen	8,2	8,8
5 Puur voor mijn plezier	8,0	6,5
6 Het geeft afwisseling in mijn leven	8,0	8,0
7 Ik wil graag bij deze organisatie horen	7,8	7,9
8 Ik wil me ergens bij betrokken voelen	7,8	8,4
9 Je hoort je in te zetten voor de samenleving	7,7	8,4
10 Deze organisatie kan mijn hulp goed gebruiken	7,7	7,7
De vijf laagste scores		
46 Het geeft een stukje aanzien	3,8	6,7
47 Je telt hierdoor meer mee in de wereld	3,7	7,3
48 Samenwerken met professionals	3,3	7,0
49 Vanuit mijn geloof	2,8	4,7
50 Mijn cv (werkervaring) verbeteren	2,5	3,0

Omdat alle allochtone respondenten deelnemer zijn in het Rotterdamse project Pluspunt, kan de aard van het project hier een 'interveniërende' factor zijn. Niettemin laten de tabellen een aantal opmerkelijke verschillen zien tussen autochtone en allochtone ouderen.

Tabel 8. Tien belangrijkste en vijf minst belangrijke motivaties voor vrijwillige inzet bij allochtone ouderen, vergelijking met autochtone ouderen

Motivatiescores allochtone ouderen (N = 12), vergeleken met autochtone ouderen	Gemiddeld rapportcijfer allochtone ouderen	(Gemiddeld rapportcijfer autochtone ouderen)
De tien hoogste scores		
1 Iets doorgeven aan andere generaties	9,1	6,6
2 Mijn kennis en vaardigheden inzetten	8,8	7,6
3 Anderen inspireren	8,8	5,6
4 Iets voor anderen kunnen betekenen	8,8	8,2
5 Goed voor mijn gezondheid	8,6	6,1
6 Werk is leuk om te doen	8,5	8,8
7 Goed voor mijn zelfvertrouwen	8,5	6,3
8 Gevoel dat je iets kunt bereiken	8,5	5,4
9 Hierdoor houd ik mijn hersens fit	8,4	7,6
10 Je hoort je in te zetten voor de samenleving	8,4	7,7
De vijf laagste scores		
46 Puur voor mijn plezier	6,5	8,0
47 Mensen van ongeveer mijn eigen leeftijd ontmoeten	6,3	6,8
48 Het huis uit zijn	6,8	4,0
49 Mijn cv (werkervaring) verbeteren	5,6	2,5
50 Vanuit mijn geloof	4,7	2,8

Het motief dat men zich puur voor eigen plezier inzet, staat bij de autochtone respondenten met het cijfer 8,0 hoog in de top tien, terwijl het bij de allochtone respondenten met een 6,5 in de onderste regionen is beland. Allochtone respondenten zijn sterker van mening dat je je hoort in te zetten voor de samenleving; zij scoren hier een 8,4 waar de autochtone respondenten een 7,7 scoren. Ook hechten allochtone respondenten beduidend meer aan het motief om iets door te geven aan de volgende generaties; hun score is hier maar liefst een 9,1 tegenover een magere 6,6 bij de autochtone respondenten. Nog een belangrijk verschil betreft "anderen inspireren": allochtone respondenten vinden dit veel belangrijker (8,8) dan autochtone respondenten (5,6).

Veel waarde hechten allochtone deelnemers in de verkenning aan het gevoel dat zij iets kunnen bereiken door zich maatschappelijk in te zetten; dit motief scoort bij hen een 8,5 tegenover een 5,4 bij de autochtone deelnemers. Voor allochtone respondenten zijn ook de geestelijke en lichamelijke gezondheid en het versterken van het zelfvertrouwen belangrijker motieven dan voor autochtone respondenten.

Ook aan de onderkant van de tabellen springen enkele opmerkelijke verschillen in het oog. Waar het motief “een stukje aanzien” slechts een 3,8 scoort bij de autochtone respondenten, geven de allochtone respondenten het nog altijd een 6,7. Ook meetellen in de wereld is voor de allochtonen veel meer reden tot inzet (7,3) terwijl autochtonen hier slechts een rapportcijfer 3,7 geven. Samenwerken met professionals, het huis uit zijn, werkervaring opdoen en het geloof spelen voor beide groepen een relatief geringe rol, maar allochtone ouderen vinden deze motieven wel belangrijker dan autochtone ouderen.

3.5 Verschillen tussen enkele andere categorieën

Er zijn weinig opvallende verschillen gevonden tussen respondenten van verschillende generaties, met verschillende entree (gevraagd of zelf aangemeld), en met verschillend aantal jaren dat men voor het project actief is. Bij opleidingsniveau en beroepsgeschiedenis zien we wel enkele verschillen.

Kijken we eerst naar de invloed van het opleidingsniveau. Tabel 9 bevat de top vijf van motieven, uitgesplitst naar respondenten met een middelbare (mbo) en hogere (hbo of universitaire) opleiding. Omdat er nauwelijks laag opgeleiden aan de verkenning hebben meegedaan, laten we die buiten beschouwing.

Tabel 9. Verschillen tussen middelbaar en hoger opgeleide respondenten

Vijf belangrijkste motieven naar opleidingsniveau		
Top vijf middelbaar opgeleiden	N	Gemiddeld rapportcijfer
1 Werk is leuk om te doen	19	8,8
2 Iets voor anderen kunnen betekenen	19	8,4
3 Iets zinvol doen	19	8,3
4 Mezelf nuttig maken	19	8,2
5 Je hoort je in te zetten	19	7,8
Top vijf hoger opgeleiden		
1 Kennis en vaardigheden inzetten	13	9,0
2 Werk is leuk om te doen	13	8,7
3 Het geeft afwisseling in mijn leven	13	8,6
4 Hierdoor houd ik mijn hersens fit	13	8,6
5 Leuk om mijn talenten te gebruiken	13	8,6

Opvallend is dat alleen het motief “werk is leuk om te doen” in beide lijstjes voorkomt. We zien daarnaast nog een belangrijk verschil. De overige vier belangrijkste

motieven van middelbaar opgeleiden staan sterk in het teken van altruïstische motieven als betrokkenheid op anderen, op zinvolle en nuttige inzet, die ook vanuit een zeker plichtsbefes plaatsvindt. De motieven van de hoger opgeleiden leggen sterker het accent op het inzetten van eigen kennis, vaardigheden en talenten en op persoonlijke winst in de zin van afwisseling in het leven en geestelijke fitheid.

Hoe staat het met de invloed van de beroepsgeschiedenis? Tabel 10 geeft de motieven top vijf weer van respondenten die hebben gewerkt in de publieke sector en respondenten met een beroepsgeschiedenis in de private sector.

Tabel 10. Verschillen tussen publieke en private beroepsgeschiedenis

Vijf belangrijkste motieven naar beroepsgeschiedenis		
Top vijf publieke sector	N	Gemiddeld Rapportcijfer
1 Werk is leuk om te doen	21	8,8
2 Iets voor anderen kunnen betekenen	21	8,5
3 Iets zinvol doen	21	8,4
4 Kennis en vaardigheden inzetten	21	8,4
5 Mezelf nuttig maken	21	8,4
Top vijf private sector		
1 Iets voor anderen kunnen betekenen	7	7,9
2 Iets zinvol doen	7	7,7
3 Je hoort je in te zetten	7	7,7
4 Werk is leuk om te doen	7	7,7
5 Mezelf nuttig maken	7	7,7

Ook nu komt het motief "werk is leuk om te doen" op beide *shortlists* voor. Staat dit motief bij de publieke sector voorop, bij de private sector staat het op de vierde plaats. Men zou wellicht verwachten dat de respondenten uit de private sector meer particuliere motieven voorop zouden stellen, maar dat is niet het geval. De senioren met een achtergrond in deze sector vinden "iets voor anderen kunnen betekenen" het belangrijkste. Ook de andere motieven van deze categorie staan sterk in het teken van zinvolle betrokkenheid en inzet voor anderen, voor wie men zich graag nuttig wil maken.

Tot zover de motieven top tien bij de totale onderzoekspopulatie en bij een aantal subcategorieën. Indelingen als mannen en vrouwen, hoger en lager opgeleiden en autochtonen en allochtonen zijn bekende indelingen in veel onderzoek. Met name

de verschillen tussen autochtone en allochtone ouderen springen in het oog, naast een aantal overeenkomsten. In de volgende paragraaf gaan we een stapje verder. We stellen ons de vraag of er nog een andere indeling mogelijk is, gebaseerd op soorten motivaties, die misschien wel dwars door alle bekende categorieën heen loopt.

3.6 Zelfzorgers, zelfontplooiers, hulpverleners en ondernemers

Nadere bestudering van de gevonden motievenreeksen leert dat een onderscheid gemaakt kan worden tussen motieven waarbij in de eerste plaats het eigen welzijn of de persoonlijke ontwikkeling voorop staat en motieven waarbij het vooral gaat om het welzijn van andere individuen of groepen in de samenleving. Motieven als "Ik wil het huis uit zijn" en "Ik wil nieuwe dingen leren" zijn illustraties van gerichtheid op het eigen welzijn. Motieven als "Ik wil iets voor anderen betekenen" en "Je hoort je in te zetten voor de samenleving" zijn voorbeelden van gerichtheid op het welzijn van andere personen of groepen.

Daarnaast kan een onderscheid worden gemaakt tussen motieven die gericht zijn op het behouden, bewaren of in stand houden van iets (of op achteruitgang willen voorkomen) en motieven waarbij het vooral gaat om het iets kunnen toevoegen, veranderen of verbeteren. Voorbeelden van een gerichtheid op behouden zijn "Het helpt om greep te houden op het leven" en "Ik wil voorkomen dat mijn buurt achteruit gaat." Voorbeelden van willen toevoegen, verbeteren of veranderen zijn "Ik wil nieuwe inspiratie opdoen" en "Ik wil iets doorgeven aan andere generaties."

Aldus zijn er twee dimensies te onderscheiden in de gevonden motievenreeksen:

- dimensie 1: gerichtheid op het zelf versus gerichtheid op anderen.
- dimensie 2: willen behouden versus willen vernieuwen.

Gerichtheid op het zelf kan twee betekenissen hebben. Men kan zelfbehoud nastreven, bijvoorbeeld behoud van gezondheid, maar ook persoonlijke verandering, bijvoorbeeld nieuwe dingen willen leren. Ook gerichtheid op anderen kan twee betekenissen hebben: men wil anderen helpen bij het behoud van iets, zoals de zelfredzaamheid, of men wil andere personen, groepen of organisaties helpen veranderen of verbeteren. Door op deze manier beide dimensies te kruisen ontstaat een kwadrant van vier cellen, waarbij elke cel een specifieke set bevat van verwante motieven voor vrijwillige inzet.

Tabel 11 biedt een overzicht van de vier onderscheiden motivatietypen voor vrijwillige inzet bij mensen in de derde levensfase.

Tabel 11. Typologie motieven voor vrijwillige inzet bij mensen in de derde levensfase

	Gericht op het zelf	Gericht op anderen/de gemeenschap
Behouden	Type 1 Zelfzorgers	Type 3 Hulpverleners
Vernieuwen	Type 2 Zelfontplooiers	Type 4 Ondernemers

Type 1: de zelfzorgers

Centraal staat het willen onderhouden van vaardigheden om je in het leven staande te houden: om je bestaan goed te organiseren en je te kunnen aanpassen aan veranderende fysieke, psychische en sociale omstandigheden. Zelfzorgers zijn vooral gericht op het behoud van het eigen welzijn: lichamelijke en geestelijke gezondheid, zelfredzaamheid en sociale contacten. Het kan gaan om mensen die altijd al goed voor hun lichamelijke en geestelijke conditie hebben gezorgd. Het kan ook gaan om mensen die als gevolg van ziektes en beperkingen (bij zichzelf of bij anderen waargenomen) een toenemende angst of ongerustheid ervaren voor lichamelijke en/of psychische achteruitgang. Veel zelfzorgers willen graag jong en fit blijven, waarbij hen een zekere preoccupatie met gezondheid of angst voor het ouder worden niet vreemd is. Vaak speelt de angst voor eenzaamheid een rol. Andere zelfzorgers doen er van alles aan om de aansluiting met de snel veranderende samenleving niet te verliezen. “Het houdt je jong” en “Je krijgt er nieuwe contacten door” zijn uitspraken die we in deze groep vaak tegenkomen.

Type 2: de zelfontplooiers

Zij zijn sterk gericht op persoonlijke ontwikkeling, horizonverbreding, nieuwe kennis en vaardigheden opdoen, persoonlijke zingeving en transcendentie. Deze groep heeft een relatief sterke oriëntatie op kennis, kunst, cultuur, reizen, lezen, studeren, discussiëren. Veelal heeft men een bovenlokale, soms kosmopoliete oriëntatie, meegekregen uit vroegere studie en werkervaring. De honger naar nieuwe kennis, het voortdurend nieuwe dingen willen leren, de eigen horizon willen verbreden kan voortkomen uit intrinsieke nieuwsgierigheid en plezier in leren, maar kan ook te maken hebben met een persoonlijke geschiedenis, waarin men ervaren heeft hoezeer opleiding, leren en geestelijke ontwikkeling hebben bijgedragen aan de eigen maatschappelijke stijgingskansen.

Type 3: de hulpverleners

De hulpverleners worden vooral gedreven door het willen helpen van andere mensen die problemen hebben, die arm of minder bedeed zijn, die eenzaam zijn, de taal niet spreken of (mede)bewoners zijn in een buurt met veel problemen. De hulpverleners voelen mededogen met de mensen die behoren tot deze groepen, of

maken zich zorgen over maatschappelijke achteruitgang, verloedering, vereenzaming. De wil om te helpen en voor anderen te zorgen is intrinsiek aanwezig vanuit een altruïstische oriëntatie. Vaak wordt echter ook aangegeven dat je er zelf veel voor terugkrijgt, zoals dankbaarheid en waardering. Soms liggen een religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging en plichtsbesef ten grondslag aan de wil om te helpen. De hulpverleners sluiten zich bij voorkeur aan bij reeds bestaande organisaties, die hen een passende rol of taak aanbieden. Uitspraken die deze predispositie illustreren zijn "Ik heb veel gekregen en wil iets teruggeven" en "De dankbaarheid in de ogen van die mensen doet me goed."

Type 4: de ondernemers

Deze mensen willen sociaal ondernemen, werken aan maatschappelijke veranderingen en verbeteringen; hun talent inzetten in innovatieve praktijken, een eigen geluid laten horen in het maatschappelijk debat en invloed uitoefenen in de politieke arena. Deze groep wil de wereld graag een beetje beter en mooier maken: meer rechtvaardigheid, een beter milieu, meer solidariteit, meer tolerantie. Zij geloven in eigen kracht en de maakbaarheid der dingen. Zij hebben een grote maatschappelijke en politieke betrokkenheid, volgen het nieuws op de voet, ergeren zich vaak aan bureaucratische procedures en vinden heel vaak dat het allemaal beter kan of anders moet. Anders dan de hulpverleners doen de ondernemers niet aan individuele hulpverlening, zij richten hun pijlen op verbeteringen op collectief niveau: buurten, organisaties, de politiek. Mogelijk sluiten zij zich aan bij bestaande sociale bewegingen, maar als sociaal ondernemers beginnen zij bij voorkeur een nieuw maatschappelijk project, zetten zij een nieuwe voorziening op of richten zij door middel van een nieuw burgerinitiatief de aandacht op een nog niet eerder doorbroken taboe of een nog niet eerder onderkende maatschappelijke behoefte. Het ondernemerschap hoeft niet per se gericht te zijn op het realiseren van breed gevoelde of politiek correcte doelen. Ook een particulier belang als het tegenhouden van een opvangcentrum of het strijden tegen een andere bevolkingsgroep kan het maatschappelijk ondernemende type in beweging brengen.

Resultaten

Herkennen de respondenten zich in deze typologie? We verwachten dat de meeste mensen in de derde levensfase zich herkennen in meer dan één kwadrant. Toch is het interessant om na te gaan of bepaalde mensen een voorkeurskwadrant hebben, met een specifieke motivatieset die voor hen meer betekenis heeft dan die in de andere kwadranten. Als dat zo is, dan zouden ook wervingsboodschappen, taken en rollen, faciliteiten en ondersteuningvormen beter afgestemd kunnen worden op de verschillende motivatietypen. Om dit te onderzoeken hebben we de scores van de items op de scorelijst Motieven voor vrijwillige inzet van alle respondenten vooraf geclusterd

naar één van de vier typen. Vervolgens hebben we met behulp van de statistische maat Cronbach's Alpha onderzocht of de geclusterde items intern consistent zijn. Interne consistentie betekent dat de afzonderlijke items inhoudelijk iets zeggen over één van de betreffende motivatietypen. De scorelijst blijkt te voldoen aan deze eis¹.

Hoe zijn de respondenten verdeeld over de vier motivatietypen? Om deze vraag te beantwoorden hebben we de respondenten tijdens het groepsinterview een tweede (korte) vragenlijst voorgelegd, waarin zij door middel van prioritering konden aangeven welk van de vier motivatietypen voor hen het belangrijkste is. De verdeling over de vier motivatietypen is weergegeven in tabel 12.

Tabel 12. Verdeling respondenten naar motivatietype

Motivatietype	Aantal personen (N = 33)
Zelfzorgers	7
Zelfontplooiers	10
Hulpverleners	8
Ondernemers	8

De verdeling laat zien dat de vier motivatietypen redelijk gelijk verdeeld zijn over de respondenten. Geen enkel type is sterk onder- of oververtegenwoordigd in de onderzochte populatie. De grootste groep wordt gevormd door de respondenten die zich rekenen tot de zelfontplooiers. Een respondent is overigens nooit alleen maar zelfzorger, of zelfontplooiër, enzovoort. Het gaat om accentverschillen, niet om elkaar uitsluitende categorieën. Ook is het denkbaar dat motieven veranderen. Zo kunnen mensen met een bepaalde motivatie binnenkomen, bijvoorbeeld zelfzorg ("het is goed voor mij om wat aan vrijwilligerswerk te gaan doen") en in de loop van de tijd andere motieven gaan ontwikkelen. Nader onderzoek zou hier meer licht op kunnen werpen.

1. Berekening interne consistentie typologie Motieven voor vrijwillige inzet

In de regel wordt een Alpha van 0,7 of hoger gezien als indicatie voor interne consistentie. De tabel toont dat de scorelijst voldoet aan deze eis. Drie items die afbreuk deden aan de interne consistentie zijn bij de verdere analyse verwijderd.

Consistentie Scorelijst Motieven voor vrijwillige inzet			
	N items	Cr. Alpha	Conclusie
Zelfzorgers	21	0,898	consistent
Hulpverleners	10	0,814	consistent
Zelfontplooiers	9	0,762	consistent
Maatschappelijk ondernemers	7	0,849	consistent

Uitspraken van respondenten

Tijdens de groepsinterviews en de persoonlijke interviews hebben de respondenten diverse uitspraken gedaan die tekenend zijn voor één van de vier motivatietypen.

Bij wijze van illustratie:

De zelfzorgers: Het houdt je jong en fris.

- Het geeft me een vast punt in de week, daar leef ik naar toe.
- Op dagen dat ik kan werken, zit ik minder te piekeren. Ik slaap 's nachts weer.
- Op deze manier blijf ik erbij horen, ik doe hier nieuwe contacten op.
- Ik zit op die bus om mijn rijvaardigheid op peil te houden.
- Ik heb veel last van een ziekte aan mijn speekselklier, door bezig te blijven kom ik er over heen.
- Zonder dit werk zou ik gek worden; al die rotherinneringen.

De zelfontplooiers:

- Je moet af en toe eens verder kijken dan wat je al gedaan hebt.
- Ik vind dat je je hele leven lang moet blijven leren. Dat ben je verplicht aan jezelf, maar dat ben je ook verplicht aan de mensen om je heen, want wat je leert, dat kun je delen.
- Ik krijg zo het idee wat er allemaal gedaan wordt met ouderen. Dat het niet alleen maar gymnastiek en bingo is, maar dat er ook andere dingen gebeuren.
- Toen ik pas in Nederland was, was ik heel stil en verlegen. Door het vertelproject ben ik een prater geworden.
- Als je vasthoudt aan vroeger, laat 'de zweep' [het koloniale verleden – KP] je nooit los. Als je probeert je te ontwikkelen, dan overstijgt je een heleboel dingen.
- Wij zijn mensen die nieuwsgierig zijn. Wij komen bij elkaar en willen weten van elkaars cultuur.

De hulpverleners:

- Aan het eind van de dag denk ik: die heb ik toch maar mooi op weg geholpen.
- Ik wil aandacht geven aan mensen, iets voor hen doen, vind het leuk mensen te helpen.
- Die oude mensen zijn zo dankbaar, zo blij, daar word je zelf ook blij van.
- Je kan het leven van een ander niet regelen, maar je kan een persoon wel stimuleren om betrokken te blijven bij zichzelf en bij zijn omgeving.
- Van jongs af aan ben ik heel erg zorgzaam geweest voor familie of voor andere mensen.
- Als ik invalide mensen zie, dan kan ik daar niet tegen, die wil ik dan heel graag helpen.

De ondernemers:

- Gelukkig krijgen wij veel vrijheid om ook eens wat anders te doen dan lezen met de kinderen. Laatst heb ik gestolde lava meegenomen, zelf bedacht zeg maar; de kinderen vonden dat prachtig.
- Wij vinden dat professionele organisaties een aantal dingen moeten doen, en doen ze het niet, dan laten we de mensen niet in de kou staan, dan doen wij het.
- Ik vind dat kinderen tegenwoordig weinig lezen. Ik heb een leesclubje opgericht met kinderen in de straat. Gewoon bij mij thuis, om de zoveel weken op woensdag.
- Ik vind dat je je wel wat meer betrokken mag voelen in je buurt. En dat moeten vrijwilligers doen, want je kan niet verwachten dat de overheid, de gemeente, dat doet.
- Dat vind ik zo leuk van Pluspunt; ze geven je de ruimte om je eigen project te ontwikkelen.

Verschillen tussen motivatietypen

Tot slot hebben we de vraag gesteld of er verschillen zijn tussen de vier motivatietypen naar project, geslacht, culturele herkomst, generatie, opleidingsniveau en beroepsachtergrond. Deze informatie is samengevat in tabel 13.

De aantallen in tabel 13 zijn klein. Verschillen zijn er wel, maar gezien de kleine aantallen kunnen we er geen sterke conclusies aan verbinden. Hier en daar zien we wel wat accenten. Bij het project Senioren Maken School zijn de hulpverleners duidelijk in de meerderheid; de helft van de respondenten rekent zich tot dit type. Bij Samen Verder herkent slechts één van de 12 vrijwilligers zich in het ondernemende type. Bij Pluspunt daarentegen is deze groep in de meerderheid met zes van de 12 respondenten. De mannen neigen licht naar het ontplooiende type; de vrouwen zijn vrijwel gelijk verdeeld. Bij de autochtone senioren valt op dat het maatschappelijk ondernemende motief met twee van de 21 respondenten zeer laag is. De allochtone senioren scoren veel hoger op dit type, namelijk zes van de 12.

Generatieverschillen zijn er ook. Bij de (oudere) stille generatie behoort een meerderheid van de respondenten tot het helpende type. Bij de protestgeneratie blijft dit type met drie van de 21 respondenten ver achter.

Bij de middelbaar opgeleiden valt het geringe aantal ondernemers op. Bij de hoger opgeleiden zijn vooral de zelfzorgers en de hulpverleners in de minderheid.

Van de 33 respondenten heeft een grote meerderheid van 21 respondenten een professionele achtergrond in de publieke sector. Bij deze groep zijn de motivatietypen vrijwel gelijk verdeeld. De zeven senioren met een beroepsachtergrond in de private sector willen zich vooral ontplooiën.

Tabel 13. Verschillen tussen vier motivatietypen naar overige kenmerken respondenten

Verschillen tussen motivatietypen naar andere kenmerken					
Kenmerken	Zelf-zorgers	Zelf-ontplooiers	Hulpverleners	Ondernemers	Totaal
Senioren Maken School	1	2	4	1	8
Samen verder	4	5	3	1	13
Pluspunt	2	3	1	6	12
Mannen	3	6	2	3	14
Vrouwen	4	4	6	5	19
Autochtoon	5	7	7	2	21
Allochtoon	2	3	1	6	12
Vooroorlogse generatie	1	0	0	1	2
Stille generatie	1	2	5	0	8
Protestgeneratie	5	7	3	6	21
Pragmatische generatie	0	1	0	1	2
Laag opgeleid	0	0	0	1	1
Middelbaar opgeleid	5	6	6	2	19
Hoog opgeleid	2	4	2	5	13
Publieke sector	4	6	6	5	21
Private sector	1	4	1	1	7
Geen beroep	2	0	1	2	5
Totaal	7	10	8	8	33

De gevonden motivatiescores en motivatietypen hebben betrekking op de inhoud van het werk. Maar het werk kan nog zo leuk zijn, als de werkomstandigheden niet prettig zijn, zal de aantrekkingskracht van de organisatie eronder lijden. De condities waaronder het werk wordt verricht, spelen mogelijk een belangrijke motiverende (of demotiverende!) rol bij mensen in de derde levensfase. We spreken dan van conditionele motivatie. In de volgende paragraaf gaan we hierop in.

3.7 Conditionele motivatie: een niet te onderschatten factor

Onderzoek van Van de Maat (2008) wijst uit dat de motivatie van mensen in de derde levensfase voor vrijwillige inzet niet alleen bepaald wordt door de inhoud van het werk, maar ook wordt beïnvloed door de *condities* waaronder het werk

moet worden verricht. Niet alleen *waaraan* men wil werken, maar ook *hoe* men wil werken is bepalend voor de keuzes die men maakt. Conditionele motivatie heeft betrekking op allerlei voorwaarden in de omgeving: goede werkomstandigheden, omgangsvormen, sfeer, veiligheid, gezelligheid. De nieuwe generatie senioren zou hierin wel eens heel kieskeurig kunnen zijn. Van de Maat interviewde zowel hoger als lager opgeleide mannen en vrouwen kort na hun pensionering. Vooral bij de hoger opgeleiden kwam na enige aarzeling naar voren dat zij de waardering en de sociale contacten die hoorden bij het werk misten, aldus Van der Maat. Zij zouden best iets willen doen waarin zij van belang kunnen zijn voor anderen, maar dan bij voorkeur in hun eigen tempo en op momenten dat het hen uitkomt. De werkomgeving dient daarbij zo veel mogelijk vrij te zijn van overmatige regelgeving en bureaucratie.

Onze verkenning bevestigt de bevindingen van Van de Maat. Tijdens de groeps-gesprekken en interviews kwamen juist rond dit onderwerp veel frustraties naar boven. Er werden spontane adviezen gegeven voor een betere aanpak. Ook kwamen de grenzen in beeld van wat de senioren nog acceptabel vinden om te doen. Soms ging dit gepaard met heftige emoties. Natuurlijk zijn goede werkomstandigheden voor alle generaties belangrijk, maar gezien de felheid van het debat lijken senioren in de derde levensfase haast een extra zintuig voor dit soort fenomenen te hebben. Mogelijk spelen ervaringen uit het eigen (werk)verleden hierin een rol. In het bijzonder dient de aandacht uit te gaan naar drie condities: het bieden van een goed georganiseerde werkomgeving met een welgemeend oog voor persoonlijke behoeften van de vrijwilligers, het zorgvuldig omgaan met elkaar en het voorkomen van het gevoel dat men 'ergens voor gebruikt' wordt.

Bieden van een goed georganiseerde werkomgeving

Het bieden van een goed georganiseerde werkomgeving blijkt vooral in Almelo een belangrijk gespreksthema tijdens het groepsinterview. Het gaat om ogenschijnlijk onbelangrijke, alledaagse dingen, die voor senioren toch cruciaal kunnen zijn. Zoals fysieke omstandigheden. In Almelo gaven sommige vrijwilligers van Senioren Maken School aan moeite te hebben met de kleine stoeltjes waarop zij met de kinderen moesten lezen. Ook de werkomgeving, zoals een groot atrium waar allerlei mensen in- en uitlopen tijdens het lezen, werd als te druk en storend ervaren.

Sommige Almelse vrijwilligers willen beter geïnformeerd worden over de aanpak. Zo ontbreekt in hun ogen een goede introductie: "In het begin als je hier nieuw komt, je doet maar wat. Dat kan en moet beter." Anderen zouden graag wat meer *feedback* krijgen over hun functioneren: "Wat meer *feedback* zou prettig zijn, af en toe eens horen van 'zo en zo doet u het, en wat vindt u er zelf van' dat gebeurt te weinig". Enkele deelnemers ervaren een tekort aan informatie over de coördinerende organisatie. Sommigen weten niet dat ze daar "bij horen", terwijl

ze dit wel belangrijk vinden om te weten. Anderen ontdekken per toeval dat deze organisatie nog veel meer interessante activiteiten te bieden heeft: "Ik vind het erg leuk vind om met taal te werken. Maar het was mij niet bekend dat ze daar mensen kunnen gebruiken om het tot een beter eind te brengen. Misschien ligt het aan mij, dat ik niet alle kranten lees?" Waarop iemand hoorbaar geïrriteerd antwoordt: "Nee hoor, je moet hier overal zelf achteraan." Deze vrijwilligers zouden graag meer contact met de organisatie willen hebben, bij voorbeeld een vast aanspreekpunt. Ook zouden ze het op prijs stellen als er vanuit de organisatie wat vaker belangstelling wordt getoond: "Voor mijn gevoel ga ik niet sec naar die school, eenmaal in de week en dat is het dan. Het gaat om de kinderen, maar ik wil zelf ook contact voelen met de organisatie."

Zorgvuldigheid in omgaan met elkaar

Het zorgvuldig met elkaar omgaan en elkaar daarin serieus nemen is een tweede gevoelig item bij de respondenten. Gebrek aan zorgvuldigheid van professionals kan fataal zijn: "Als ik 's morgens op school kom en de juf is er niet en de vervanger weet niet wat ze moet doen. Dan ben ik zo kwaad, dan ga ik weer naar huis. En dan zegt ze 'sorry', nou, daar heb ik al helemaal een hekel aan. Slordig is het gewoon. De juf die ik nu heb, is vrij attent, maar ik ben ook wel eens zeven keer voor niks gekomen. Dan vergeten ze even door te geven dat ze een adv-dag hadden of zo. Op zulke momenten denk ik wel eens: 'waarom doe ik dit nog?'" Ook het elkaar aanspreken met de naam is belangrijk. Het is niet alleen een kwestie van goede omgangsvormen maar ook van erkenning: "De leerkracht weet na drie maanden nog niet hoe ik heet, en dat is nu een soort grap geworden. Maar je moet gewoon een beetje zelf voor je dingen opkomen. Ik denk dat ze in de grond best blij met ons zijn."

Sommige vrijwilligers verlangen wat meer flexibiliteit van de organisatie; ze hebben het gevoel dat zij zich voortdurend moeten aanpassen en dat het nooit eens andersom is: "De leerkrachten hebben een deeltijdbaan, de maandag en de dinsdag is de één er, en de andere dagen is er een ander. Soms kan ik op maandag en dinsdag niet, dan zeg ik: 'Ik kom op woensdag wel', maar dat wil die andere leerkracht liever niet, want dan moet hij eraan denken dat hij dingen voor me klaar legt. Wat een onzin, ik doe het allemaal zelf, zoveel werk is het echt niet."

Voorkomen dat vrijwilligers zich 'gebruikt' voelen

In de vorige paragraaf hebben we gezien dat het motief 'Werk doen waar professionals niet meer aan toekomen' zeer laag scoorde. Tijdens het groepsinterview bleek dat de respondenten inderdaad zeer gevoelig zijn voor situaties waarin zij zich louter instrumenteel benaderd, ofwel 'gebruikt' voelen door de organisatie of door lokale beleidsmakers. Onder zulke condities willen veel respondenten niet werken.

Een vrijwilliger bij Pluspunt: "Als ik vrijwilligerswerk doe in een organisatie, dan ben ik vrijwillig bezig, enthousiast, natuurlijk in een bepaald kader van regels, maar zodra ik merk dat ik gebruikt word, ben ik weg. Dat had ik bij mijn vorige vrijwilligerswerk. Je voelt het gewoon. Door ervaringen ga je het voelen." Iemand vult aan: "Ik zou vrijwilligerswerk niet elke dag doen, dat vind ik niet leuk. Er moet ook een stukje rust zijn, thuis moet ik ook mijn eigen dingen doen. Anders wordt het arbeid en dan doe ik arbeid zonder dat ik loon krijg. Zo wil ik het niet."

Er zijn ook senioren die zelf moeite hebben om hun grenzen aan te geven. Alle projectleiders in onze verkenning maken zich daar zorgen over. Vooral het vrijwilligerswerk in de zorg staat onder druk. De Almelose projectleider constateert dat er steeds vaker een beroep wordt gedaan op vrijwilligers bij voorheen professionele taken: "Dan vraag ik me af, waar ligt het evenwicht, hoe lang blijft dat leuk voor vrijwilligers? Onze vrijwilligers van het Senioren Advies Team, het SAT, zien heel goed dat ze iets doen wat vroeger door een betaalde kracht werd gedaan. De indicatie voor thuiszorg wordt vaak niet meer afgegeven vanwege bezuinigingen, en die vragen komen nu voor een deel bij het SAT. Omdat mensen veel langer thuis blijven wonen, komen vrijwilligers ook bij mensen thuis met zwaardere problematiek. Soms verslechtert een klantsituatie zo erg dat er een professional bij zou moeten komen, maar dat er dan niemand kan worden ingezet. Vrijwilligers zijn dan zo betrokken bij een klant, die lopen niet zomaar weg. Maar hoe lang blijft dat zo? Hoe bewaak je de grenzen? Je ziet ook dat vrijwilligers mondiger worden en meer eisen durven stellen."

De directeur van Pluspunt merkt dat haar vrijwilligersorganisatie, die deels van subsidie afhankelijk is, last heeft van een groeiende regel- en controledruk bij de overheid. Vrijwilligers worden dan geconfronteerd met administratieve procedures waar ze helemaal niet op zitten te wachten: "Ik moet ze van de gemeente vragen naar evaluatieformulieren en verslagen. Maar zij doen het omdat ze het leuk vinden, zij doen het niet om die papierwinkel. Het wordt zo moeilijker om ze vast te houden. Al dat tellen en meten is misschien goed, maar waar houdt het een keer op?"

Zitten de respondenten niet te wachten op bureaucratistische controles, geheel anders ligt dat bij formele erkenning en waardering. De directeur van Pluspunt: "Regelmatig maak ik mee dat het enorm op prijs wordt gesteld dat ik certificaten uitreik. Ik doe het met liefde hoor, maar het zou ook best een ander kunnen zijn. Maar nee, dan ben jij toch 'de directeur van'. Of dat je een keer komt kijken. Het maakt niet uit wat, maar dat je gewoon laat zien dat je belangstelling voor ze hebt. Ze verlangen naar dat ritueel. Dat soort dingen, daarvan merk je dat ouderen dat ongelooflijk belangrijk vinden op de plekken waar ik kom. En waar het verwaarloosd wordt, ontstaan serieuze problemen."

Tot slot

In dit hoofdstuk zijn de motieven van mensen in de derde levensfase voor een aantal vormen van vrijwillige inzet in kaart gebracht. Veel onderzoek naar motieven voor vrijwillige inzet stopt hier, zoals werd aangegeven in de inleiding van deze publicatie. Maar alleen het kennen van motieven is niet voldoende. We willen ze ook begrijpen. De motieven die mensen noemen, komen ergens vandaan. Ze vormen een bovenlaag, zo stelden we, die we beter kunnen duiden als we de eronder gelegen onderstromen kennen. Deze komen aan de orde in de volgende hoofdstukken. Om te beginnen met de diepere waarden die mensen in de derde levensfase omarmen als richtsnoer voor het handelen.



Marieke Dales, vrijwilliger bij Stichting Samen Verder

4 Kernwaarden

4.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk zijn de motieven van mensen in de derde levensfase voor enkele vormen van vrijwillige inzet in kaart gebracht. Motieven vormen een bovenlaag, zo stelden we, die we beter kunnen duiden als we de eronder gelegen onderstromen kennen. Eén van de onderstromen die we in deze studie exploreren, wordt gevormd door de (kern)waarden die voor mensen in de derde levensfase richtinggevend zijn voor hun handelen. Waarden zijn diep verankerde fundamentele maatstaven met behulp waarvan mensen hun eigen gedrag en dat van anderen beoordelen (Van Doorn en Lammers, 1976). Kernwaarden zijn de belangrijkste waarden van een persoon, een groep of samenleving. Het gaat om zaken die men goed en juist vindt, die men graag wil en waarnaar men streeft. Waarden hebben een emotionele lading: 'daar gaan mensen voor' (Nieuwenhuis, 2008).

Dit hoofdstuk behandelt een aantal in de literatuur gevonden inzichten rond waardenoriëntaties bij mensen in de derde levensfase. Paragraaf 4.2 biedt een eerste, merendeels op kwantitatieve studies gebaseerd, overzicht van verschillende waardengroepen in Nederland. Daarbij komen ook verschillen tussen generaties aan de orde. Paragraaf 4.3 zet de schijnwerper op waardenoriëntaties bij ouderen rond het thema (vrijwillige) arbeid. Paragraaf 4.4 behandelt vervolgens enkele studies die vrijwillige inzet als kernwaarde bij mensen in de derde levensfase enigszins relativeren. Paragraaf 4.5 zet de belangrijkste kernwaarden die we bij de respondenten hebben gevonden op een rij: gezondheid, balans en samenwerking. Paragraaf 4.6 laat zien dat verschillende kernwaarden ten grondslag liggen aan de vier verschillende motivatietypen uit het vorige hoofdstuk. Paragraaf 4.7 plaatst enige kanttekeningen bij het idee dat jonge senioren zich altijd assertief willen opstellen en overall inspraak in willen hebben.

4.2 Waarden en waardengroepen in Nederland

Waarden in de Nederlandse samenleving

De grote generatie babyboomers heeft een belangrijk stempel gedrukt op de verschuivingen die de afgelopen veertig jaar hebben plaatsgevonden, van waarden als volgzzaamheid, traditie en materiële zekerheid naar waarden als zelfstandigheid, zelfontplooiing en emancipatie. Deze waarden zijn inmiddels gemeengoed in brede lagen van de bevolking. Opvallend is daarnaast de groeiende eensgezindheid over een goede gezondheid als de belangrijkste waarde in het leven. Ook arbeid lijkt onverminderd te worden gezien als belangrijke waarde, een hoofdroute naar maatschappelijke participatie, geld, macht, aanzien en geluk.

De laatste jaren vinden ouderen in Nederland (evenals vrouwen en hoger

opgeleiden) vaker dat er problemen zijn rond het samenleven in ons land. Het gaat daarbij niet zozeer om het idee dat oude gemeenschappen teloor zijn gegaan, maar om het gevoel dat algemene fatsoensnormen onvoldoende worden nageleefd. Zorgen nemen toe over algemene waarden als solidariteit, tolerantie, gemeenschapszin en respect. Waarden die steeds verder te zoeken zouden zijn in de huidige maatschappij. In vergelijking met de inwoners van andere landen van de Europese Unie blijken Nederlanders zich veel zorgen te maken over de bereidheid van mensen om elkaar te helpen. Een meerderheid vindt dat men zelf voldoende doet, maar de inzet van anderen zou nog wel een tandje hoger kunnen (Schnabel et al., 2008).

Waardengroepen

Waardengroepen zijn groepen burgers die eenzelfde gedachtegoed of leefwijze hebben. Op grond van een grootschalige landelijke representatieve studie, waarin sinds 1997 meer dan 8000 Nederlanders van 15 tot 80 jaar zijn geïnterviewd, onderscheidt onderzoeksbureau Motivaction acht waardengroepen in de Nederlandse bevolking (Spangenberg et al., 2000; www.motivaction.nl). Met respondenten werd gesproken over zaken als dagindeling, werk, televisie kijken, gezin, opvattingen en levensvisie. Als we kijken naar de acht waardengroepen, door Motivaction ook wel aangeduid als 'sociale milieus', dan zien we het volgende beeld:

- De *traditionele burgerij* (16% van de Nederlandse bevolking) is de moralistische, plichtsgetrouwe en op de status-quo gerichte burgerij die vasthoudt aan tradities en materiële bezittingen.
- *Gemaksgeoriënteerden* (10%) zijn impulsieve en passieve consumenten die in de eerste plaats streven naar een onbezorgd, plezierig en comfortabel leven.
- De *moderne burgerij* (22%) bestaat vooral uit conformistische, statusgevoelige burgers die het evenwicht zoeken tussen traditie en moderne waarden als consumeren en genieten.
- *Nieuwe conservatieven* (8%) vinden we vooral in een liberaal-conservatieve maatschappelijke bovenlaag die alle ruimte wil geven aan technologische ontwikkeling, maar zich verzet tegen sociale en culturele vernieuwing.
- *Kosmopolieten* (10%) zijn open en kritische wereldburgers die postmoderne waarden als ontplooiën en beleven integreren met moderne waarden als maatschappelijk succes, materialisme en genieten.
- *Opwaarts mobielen* (13%) zijn carrièrerichte individualisten met een uitgesproken fascinatie voor sociale status, nieuwe technologie, risico en spanning.
- *Postmaterialisten* (10%) zijn maatschappijkritische idealisten die zichzelf willen ontplooiën, stelling nemen tegen sociaal onrecht en opkomen voor het milieu.
- De *postmoderne hedonisten* tot slot (11%) zijn de pioniers van de beleveniscultuur, waarin experimenteren en breken met morele en sociale conventies doelen op zichzelf zijn geworden.

Generaties en waarden

Motivaction heeft onderzocht in welke mate de kenmerken van de verschillende waardengroepen teruggevonden kunnen worden bij de verschillende generaties van Becker (zie paragraaf 2.6). Tot op zekere hoogte blijkt dat het geval te zijn. Bij de protestgeneratie bevinden zich relatief meer postmaterialisten. Voor hen zijn waarden als zelfontplooiing, democratisering en milieubewustzijn belangrijk (Spangenberg et al., 2000).

Senioren die behoren tot de protestgeneratie vertegenwoordigen niet alleen andere waarden, ze hebben ten opzichte van de oudere generaties ook andere verwachtingen van het lidmaatschap van maatschappelijke organisaties. Motivaction stelt dat de protestgeneratie kan worden getypeerd als 'betrokken individualisten'. Ze zijn sterk betrokken bij de maatschappij en de overheid, maar zijn niet zo volgzzaam ingesteld als de vooroorlogse en de stille generatie. In plaats daarvan stellen zij zich individueel, kritisch en mondig op. Ze willen graag zelf hun leven vormgeven en laten zich niet gemakkelijk de wet voorschrijven. Deze jonge senioren worden niet zozeer lid van vrijwilligersorganisaties of belangenverenigingen uit gewoonte of uit sociale druk ('omdat het zo hoort'), maar omdat zij een persoonlijke bijdrage willen leveren aan de oplossing van maatschappelijke problemen (denk aan de hulpverleners en ondernemers) of omdat zij denken er persoonlijk wat mee op te schieten (zelfzorgers en zelfontplooiers).

Ook eist deze generatie recht op inspraak en verlangt zij inzicht in de effecten van beleid, waaraan zij met die inspraak heeft bijgedragen. Voor traditionele vrijwilligers- en belangenorganisaties zoals de Zonnebloem, het Rode Kruis en de ouderenbonden, die momenteel met een sterke vergrijzing te maken hebben, zijn dit belangrijke signalen. Volgens Motivaction vraagt de veranderde waardenoriëntatie van de nieuwe generatie ouderen om aanpassingen in de manier van werken, de presentatie en de cultuur van deze organisaties (Van der Lelij en Vergouw, 2004).

4.3 Hoe denken ouderen over (vrijwillige) arbeid?

In de vorige paragraaf werd gesteld dat (het verrichten van) arbeid een belangrijke kernwaarde is in de Nederlandse samenleving. Onderzoek wijst uit dat daarbij in de samenleving als geheel een verschuiving is opgetreden van een extrinsieke arbeidsmotivatie, waarbij werk primair wordt gezien als een middel om geld te verdienen, naar een intrinsieke arbeidsmotivatie waarbij plezier in werk, zelfontplooiing en sociale contacten centraal staan (Jobse et al., 1997; SCP, 1998). Vinden we deze ontwikkeling ook terug bij ouderen? Ten dele. In 2006 verrichtte Motivaction in opdracht van het project Zilveren Kracht van MOVISIE een onderzoek naar werkbeleving van 'jonge' en 'oudere' ouderen (Vergouw et al., 2006). Tabel 14 laat zien dat er verschillen bestaan

tussen de huidige senioren en de toekomstige senioren in de beleving van (vrijwilligers)werk. Onder de 'huidige senioren' verstaat Motivaction de vooroorlogse generatie. Met 'toekomstige senioren' doelt Motivaction op de generatie *babyboomers*.

Tabel 14. Verschillen in werkbeleving tussen huidige senioren en toekomstige senioren

Huidige senioren	Toekomstige senioren
Zekerheid, orde en regelmaat	Afwisseling, uitdaging
Intrinsiek gemotiveerd: zinvol werk, 'goed' product maken	Meer carrièregericht: eigen 'ik' is belangrijk, deels: zinvol werk
Groot plichtsbesef: doen wat de baas zegt (hoog arbeidsethos)	Assertief: inbreng hebben in resultaat, eigen baas zijn
Hard werken	Hard werken én veel vrije tijd
Werken bij een bedrijf met 'reputatie'	Werken bij een bedrijf dat uitdaging biedt
Vroeg met pensioen	Doorwerken, tweede carrière
Werken = inkomen, deels ook verwerven van status	Werken = inkomen, maar ook zelfontplooiing

Het overzicht maakt duidelijk dat de verschuiving naar een meer intrinsieke arbeidsmotivatie (mede) is te herleiden tot verschillen tussen beide generaties ouderen. Voor vrijwilligersorganisaties die graag gebruik willen maken van de inzet van senioren, is het volgens Motivaction belangrijk om met deze verschillen rekening te houden. De eerste 'jaargangen' *babyboomers* bereiken vanaf 2010 de pensioenge-rechtigde leeftijd en gaan dan over meer vrije tijd beschikken. De status van het 'in vaste dienst zijn' bij een grote vrijwilligersorganisatie telt voor hen minder dan voor de oudere generaties. In plaats daarvan, zo luidt de verwachting, zullen zij meer afwisseling en uitdaging zoeken, meer autonomie en zelfregie wensen en meer uit zijn op ontplooiingskansen dan hun voorgangers. Ouderen- en vrijwilligersorgani-saties zullen niet alleen als initiator van initiatieven moeten fungeren, maar vooral ook als katalysator, aldus Motivaction. Breng mensen en partijen bij elkaar die zelf ontwikkelingen in gang willen zetten. Pas op met een hiërarchische werkwijze en werk met een meer informele, netwerkgerichte aanpak. Er is sprake van een groot potentieel aan vrijwilligers. Zij zullen echter niet als vanzelfsprekend inzetbaar zijn, maar overtuigd moeten worden van het nut voor de maatschappij en voor hen zelf.

4.4 Vrijwillige inzet is niet vanzelfsprekend

Het voorafgaande maakt duidelijk dat vrijwillige inzet verschillende betekenis-heeft voor ouderen van verschillende generaties. Zijn er ook ouderen voor wie

vrijwillige inzet en betrokkenheid nauwelijks of geen betekenis heeft? We hebben twee studies gevonden die deze vraag bevestigend beantwoorden en enig licht werpen op deze groep.

Kroon op het leven?

In zijn afscheidsrede als hoogleraar sociologie brengt Kees Knipscheer het positieve beeld in herinnering dat Peter Laslett in 1991 schetste van de derde levensfase (zie paragraaf 2.8). Knipscheer heeft zijn twijfels bij de empirische houdbaarheid van het beeld van deze levensfase als 'kroon op het leven', vol zelfgekozen en bruisende maatschappelijke activiteiten. Tegenover deze positieve (en normatieve) visie op de derde levensfase plaatst Knipscheer empirische gegevens van onder meer Timmer (2000, 2003), Weiss en Bass (2002) en gegevens uit eigen onderzoek (Knipscheer, 2006).

Timmer analyseerde gegevens uit een Duits bevolkingsonderzoek bij ruim 3000 respondenten in de leeftijd van 40 tot 85 jaar. Een belangrijk onderdeel van het bevolkingsonderzoek had betrekking op toekomstverwachtingen. De onderzoekster vroeg zich af of toekomstbeelden (mede) werden ingegeven door de behoefte om iets na te laten aan jongere generaties of zich in te spannen voor het welzijn van anderen. Ze deelde de mogelijke reacties in drie categorieën in:

- toekomstbeelden waarin de belofte van winst centraal staat, in de zin van verrijking van het leven door middel van generatieve activiteiten
- toekomstbeelden waarin het vooral gaat om handhaving van de status quo (zoals behoud van de gezondheid)
- toekomstbeelden waarin wordt geanticipeerd op mogelijk verlies en achteruitgang (ingrijpende gebeurtenissen).

Van de ruim 6500 items die op één of andere manier aangaven dat de respondenten naar iets uitzagen dat een belofte inhield voor de komende jaren, verwezen slechts 165 expliciet naar bezigheden die ten goede komen aan de samenleving, zoals het ondersteunen van verenigingen of clubs, vrijwilligerswerk doen voor de buurt, in de kerk of bij belangenverenigingen. Een opvallend laag aantal, vindt Knipscheer.

Geen bewuste keuzes

Ook verwijst Knipscheer naar een Amerikaanse studie over de betekenis van de derde levensfase (Weiss en Bass, 2002). Deze onderzoekers voeren aan dat het voor een zinvol leven bij het ouder worden belangrijk is om zich in te zetten voor anderen, voor maatschappelijke projecten en in maatschappelijke verbanden. Maar deze manier van zinvol ouder worden is volgens de onderzoekers niet voor iedereen weggelegd: "Het is onze indruk dat veel mensen in de derde leeftijd hun leven

aangenaam vinden en daarmee tevreden zijn, maar zich niet meer echt betrokken voelen bij de samenleving. Zij klussen aan hun woning en zorgen voor hun kleinkinderen of gaan bij hen op bezoek. Steeds ligt de mogelijkheid van een crisissituatie om de hoek, soms een ziekte of een kwetsuur, vaker een ziekte in de familie of een echtscheiding van de kinderen. Dan gaan ze geheel op in het geven van hulp, wel vaak bozig omdat ze zich er niet aan kunnen onttrekken terwijl ze tegelijkertijd dankbaar zijn dat ze kunnen helpen. Als er geen sprake is van een crisis, dan laten velen de tijd verstrijken, uitkijkend naar een plezierige middag, een interessante avond, en dat is het dan. Men ontwikkelt een soort routine waarbij men zich prettig voelt, maar die alles behalve echt gekozen is" (Weiss en Bass, 2002).

Geen script

Aansluitend bij de bevindingen van Timmer en van Weiss en Bass plaatst Kees Knipscheer ook op basis van eigen kwalitatief onderzoek kanttekeningen bij het beeld van de maatschappelijk actieve oudere in de derde levensfase. In 2002 hield hij open interviews met 31 mensen in de derde levensfase die minstens vijf jaar met vervroegd pensioen waren. Knipscheer ondervroeg hen uitgebreid over hun wekelijkse bezigheden, over het patroon daarin, over tijdsinvestering in verschillende soorten activiteiten en over de motivatie erachter. Daarbij was hij met name benieuwd wat die activiteiten de ouderen opleverden, in hoeverre zij die als zinvol, waardevol en belangrijk ervoeren. Zeven van de 31 respondenten bleken op een stabiel hoog niveau van depressieve symptomen te zitten. Vijf van hen hadden het gevoel weinig of geen controle te hebben over hun leven. Zij vertoonden weinig initiatief en gebrek aan doelgerichtheid. Knipscheer citeert een gepensioneerde administrateur: "Ik zit nogal eens thuis gewoon wat te lummelen. 's Morgens als ik opsta, lees ik eerst op mijn gemak de krant, doe een puzzeltje en zo. Ik ben niet bezig met iets wat echt nodig is. Het is je dag op een prettige manier doorbrengen." Op Knipscheers vraag of hij nog leuke dingen ondernomen of meegemaakt had de laatste jaren, bleef het even stil. Toen zei hij: "Er schiet me niets te binnen. Ik probeer al maanden een boek te lezen, maar ik kom er niet doorheen." Was er in de voorafgaande periode nog sprake van een script voor de daginvulling, in de nieuwe periode waren deze ouderen er niet in geslaagd een nieuwe invulling aan hun leven te geven. Ook niet met vormen van vrijwillige inzet.

Even geen verplichtingen meer

Een deel van de *third agers* lijkt dus niet zo goed te weten wat zij willen met de hen resterende toekomst. Daar staat tegenover dat de meesten heel goed weten wat zij niet (meer) willen: het hectische leven en de vele verplichtingen van hun vorige levensfase. Volgens Jan Willem van de Maat is de derde levensfase het beste te kenmerken als een fase waarin het levenstempo wordt verlaagd en waarin het

vrij zijn van verplichtingen hoog wordt gewaardeerd. Van de Maat baseert deze omschrijving op diepte-interviews met 17 respondenten, mannen en vrouwen, hoger en laag opgeleiden, geboren tussen 1940 en 1945, de eerste representanten dus van de protestgeneratie (zie paragraaf 2.6). Allen hadden tot hun vut of pensioen betaalde arbeid verricht. Daarna volgde doorgaans een relatief korte periode van één of twee jaar, waarin de nieuwe situatie werd afgetast en een nieuwe balans werd gezocht. Zowel direct na, als de eerste jaren na de pensionering wordt het 'vrij zijn' en het 'niets meer moeten' bijzonder hoog gewaardeerd. Activiteiten staan in het teken van vermaak, zelfontplooiing en het op peil houden van de gezondheid en moeten vooral gedaan kunnen worden op momenten dat het zo uitkomt. Vrijwillige inzet neemt in deze fase een bescheiden plek in, zeker bij diegenen die er voor de pensionering nog weinig of geen ervaring mee hebben opgedaan.

Tijdelijk

In een handleiding voor het werven van gepensioneerde senioren wijst Ineke van de Rotte erop, dat dit meestal een tijdelijk verschijnsel is. Enkele jaren na het verlaten van de betaalde arbeidsmarkt – in Nederland vindt anno 2008 die gebeurtenis gemiddeld plaats op 61-jarige leeftijd – hebben de meeste senioren genoeg 'genoten' van hun vrije leven. Dan is de incubatietijd voorbij. Rond hun 62ste á 63ste jaar staan zij open voor nieuwe maatschappelijke activiteiten. Daarin krijgt plezier in het leven een andere invulling. Het plezier wordt dan vaker gezocht in de verbondenheid die men met anderen kan ervaren en de betekenis die men voor anderen kan hebben (Van de Rotte, 2008).

De conclusie van deze paragraaf is dat vrijwillige inzet een belangrijke waarde in het leven van mensen in de derde levensfase kán zijn. Mogelijk betreft dit vooral degenen die zich voor de pensionering al inzetten en daar in de nieuwe levensfase mee doorgaan. In het volgende hoofdstuk komen we daar op terug aan de hand van informatie over ontwikkelingspatronen bij het ouder worden. Op dit moment is het belangrijk om te constateren dat er een groep is bij wie vrijwillige inzet geen belangrijke waarde vertegenwoordigt in het huidige leven. Mogelijk is dit tijdelijk en kan dit nog veranderen door middel van de juiste manier van aanspreken. Laten we daarom te rade gaan bij de respondenten in onze verkenning. Zij hebben zich laten aanspreken of ze hebben zelf het initiatief genomen. Wat zijn voor hen de belangrijkste (kern)waarden in het leven?

4.5 Drie kernwaarden: gezondheid, balans en samenwerking

Als onderdeel van de groepsinterviews is met de respondenten van de drie projecten het Waardenspel van Siebers (2003) gespeeld. Dit Waardenspel bevat 154 kaarten

met daarop verschillende waarden. Wie het spel speelt, krijgt in korte tijd een groot aantal waarden voorgeschoteld waaruit de speler kiest: welke waarden passen het meest bij mij? Het spel maakt de deelnemers bewust van de eigen kernwaarden en persoonlijke drijfveren in het leven. Het spel is in zijn meest eenvoudige vorm gespeeld. De groepsleden hebben een keuze gemaakt voor maximaal twee kaarten, die op een grote tafel uiteen waren gelegd. Vervolgens hebben zij hun keuze toegelicht en aangegeven wat de betekenis van hun vrijwilligerswerk is in het licht van de gekozen waarden. Daarbij heeft de spelleider en onderzoeker uitsluitend verhelderende vragen gesteld. De deelnemers hebben deze sessie soms moeilijk gevonden, maar ook als verhelderend en inspirerend ervaren.

Drie kernwaarden, zes overige waarden

Drie van de 156 verschillende waarden werden zowel in Almelo als in Culemborg en Rotterdam geselecteerd: gezondheid, balans en samenwerking. In twee locaties kwamen daarnaast voldoening, waardering, respect, eenvoud, zorgzaamheid en verantwoordelijkheid naar boven. In totaal negen waarden dus, die in twee of alle drie locaties werden gekozen. Ondanks aansporingen vroegen de deelnemers in het nagesprek nauwelijks om een toelichting op deze waarden. Ze waren voor hen helder en herkenbaar. Alleen bij de waarde 'eenvoud' werd gevraagd om een toelichting. Dit bleek te maken te hebben met een afkeer van alsmat meer geld willen hebben (deelnemer in Almelo) of met de behoefte om gewoon jezelf kunnen zijn (deelnemer in Rotterdam). De conclusie lijkt gerechtvaardigd dat we een drietal kernwaarden hebben gevonden en daarnaast zes andere waarden die veelvuldig verwacht mogen worden bij actieve senioren in de derde levensfase.

4.6 Verschillende motivatietypen: verschillende (kern) waarden

Over de genoemde (kern)waarden bestond grote consensus. Daarnaast waren er veel verschillen. Respondenten van verschillende motivatietypen leggen verschillende accenten met betrekking tot waarden die zij belangrijk vinden. Het gaat om accentverschillen, niet om elkaar uitsluitende categorieën. Welke (kern)waarden treffen we aan bij de zelfzorgers, de zelfontplooiers, de hulpverleners en de ondernemers? Tabel 15 op de volgende pagina biedt een overzicht.

Zelfzorgers

Bij de zelfzorgers treffen we relatief vaak waarden aan als balans, harmonie, overzichtelijkheid, regelmaat, relaties, stabiliteit en structuur. Vrijwilligerswerk kan bijdragen aan een nieuwe balans in het leven, bijvoorbeeld bij het zoeken naar een invulling van de dag: "Ik zoek een beetje balans en overzichtelijkheid in mijn leven,

nu ik alle vrije tijd heb en kan doen en laten wat ik wil. Door hier te werken en bezig te zijn heb ik structuur in mijn leven, en kan ik thuis ook wat beter weer functioneren en daarmee omgaan. Je bent niet direct achter de geraniums geplakt, ik word 64 en dan wil je nog zoveel, en dan zit je thuis in een te kleine kring. Je komt met mensen in contact en je kunt je expansie kwijt.”

Het behoud van de gezondheid is een belangrijk levensthema bij de zelfzorgers, waarbij vooral gedacht wordt aan maatschappelijk gezond kunnen functioneren: “Mijn keuze voor gezondheid komt misschien door mijn leeftijd, dat ik blij ben dat ik nog heel gezond ben, want mensen om mij heen van dezelfde leeftijd zijn niet zo gezond meer. En als ik gezond blijf, kan ik me nog lang nuttig maken.” Sommige zelfzorgers zijn uit op een zeker behoud van hun levensritme en de vaste patronen die zij daar altijd in gekend hebben. Zij noemen motieven als regelmaat, stabiliteit en structuur: “Die regelmaat heb ik dus mijn hele leven al, dat komt misschien ook omdat ik bijna 38 jaar in een gestructureerde organisatie heb gewerkt, de luchtmacht, en dan heb je heel veel regels. Daar heb ik me altijd prettig bij gevoeld en dat vond ik bij deze stichting ook prettig, dat het in een bepaald ritme loopt.”

Hoewel relaties voor alle categorieën belangrijk zijn, zijn zelfzorgers het meest uitgesproken in wat die voor hen persoonlijk betekenen: “Die relaties, dat vind ik belangrijk op onze leeftijd, dat je goede relaties hebt met andere mensen. Het is bij ons ook zo dat steeds meer relaties weg gaan vallen, en als je dan weer met andere mensen een relatie kunt aanknopen is dat heel fijn, en hetzelfde geldt voor de relatie met de kinderen op school, dat die ook goed is.” Relaties vinden de zelfzorgers belangrijk vanwege het hebben van contacten en het deel uitmaken van netwerken. De link tussen vrijwillig actief zijn en het maken van (nieuwe) vrienden wordt echter niet vaak gelegd, niet bij de zelfzorgers en ook niet bij de andere motivatietypen.

Tabel 15. Overzicht van gevonden (kern)waarden per motivatietype

Zelfzorgers	Zelfontplooiers	Hulpverleners	Ondernemers
Balans Harmonie Overzichtelijkheid Regelmaat Relaties Stabiliteit Structuur	Creativiteit Vakmanschap Kennis Leergierigheid Spiritualiteit Ruimte Wijsheid	Begrip Gemeenschapszin Gelijkheid Rechtvaardigheid Service Verantwoordelijkheid Voldoening Vriendschap Waardering Zorgzaamheid	Betrokkenheid Daadkracht Enthousiasme Klantgerichtheid Ondernemingszin Samenwerking Solidariteit

Zelfontplooiers

Waarden die bij de groep zelfontplooiers naar voren komen, zijn: creativiteit, vakmanschap, kennis, leergierigheid, spiritualiteit, ruimte en wijsheid. Creativiteit is een belangrijke waarde bij de zelfontplooiers: "Mijn hele leven, als ik iets zie dan bekijk ik het van een heleboel kanten. Als ik ergens kom dan kijk ik hier, en ik kijk daar, en dan wil ik oplossingen en creatieve dingen vinden. Dat zit op één of andere manier in mij. Ik herinner me dat toen ik op de middelbare school zat door mijn gedachten ging dat ik een vliegtuig wilde bouwen. Ik zat helemaal in die droom. Ik wilde een vliegtuig maken en ik heb allemaal tekeningen gemaakt. Ja, ik ben eigenlijk een uitvinder." Zelfontplooiers willen ergens goed in zijn, talenten (nog) verder ontplooiën. Ze streven naar kwaliteit door vakmanschap: "Als je iets doet, moet je je vakmanschap laten zien. Het beste wat je kan, niet amateuristisch. Wij werken hier eigenlijk heel professioneel."

Het opdoen en delen van kennis is voor de ontplooiers een ware lust: "Je bent nooit te oud om te leren. Het werkzame deel van mijn leven heeft een behoorlijke invloed gehad, het legt een behoorlijk beslag op je tijd, daardoor kom je aan weinig andere dingen toe. Maar ik vond techniek altijd zeer interessant, en nu kom ik erachter dat er nog veel meer interessante dingen zijn, zoals cultuur, lezen, films. Heerlijk, daar heb ik nu tijd voor."

Ook spiritualiteit en ruimte worden genoemd. Een respondent zegt daarover: "Spiritualiteit wil zeggen dat ik denk dat alles met een reden gebeurt. Dat kan ik niet uitleggen maar ik denk dat we hier niet voor niets zijn en dat dingen in je leven gebeuren met een reden. Dat wil ik onderzoeken, door dingen te doen. Ook wil ik ruimte om me heen ervaren, niet letterlijk, maar geestelijke ruimte. Mijn betrokkenheid bij de kringloopwinkel vergroot mijn ruimte." Een door zelfontplooiers gekoesterde waarde die hierbij in de buurt ligt, is wijsheid: "Ja, en wijsheid vind ik daarbij heel erg belangrijk. Ik heb in mijn jeugd jaren heel veel gemediteerd en ik ben ook heel erg geïnteresseerd geweest, en dat ben ik nog steeds, in filosofen, in verschillende religies. Filosofen die hele interessante dingen vertelden, hoe je kijkt naar het leven en hoe je dat gebruikt. Als je met een training bezig bent, met een gesprek, dan merk je dat je dingen hebt meegekregen vanuit je religie. Geen geloof, maar wel die wijsheid. Je legt het er niet dik bovenop, maar je kunt het in een paar woorden zachtjes vertellen. Het is niet zo van 'je moet het zo doen'. Nee, je moet het inpakken en met wijsheid aan mensen doorgeven. Dat vind ik heel erg belangrijk."

Hulpverleners

De hulpverleners noemen waarden als begrip, gezamenlijkheid, gelijkheid, rechtvaardigheid, service, verantwoordelijkheid, voldoening, vriendschap, waardering en

zorgzaamheid. Hulpverleners zijn vaak van huis uit zorgzame types: “Die zorgzaamheid, dat heb ik mijn hele leven gehad. Dat blijft een van de belangrijkste dingen in mijn leven denk ik, graag voor iemand willen zorgen.” Een andere helper kiest voor de waarde service: “Je doet iets voor de medemens en voor de maatschappij met service. Dan bedoel ik bijvoorbeeld gastheerschap, klantgerichtheid, dat je dan iemand kan helpen, dat je gericht behulpzaam kan zijn. Daar gaat het om.”

Tijdens het groepsgesprek komen de hulpverleners na enige aarzeling tot de bevinding dat je het ook voor jezelf doet. “Daar is niets mis mee,” merkt iemand tot zijn eigen verbazing op. De hulpverleners genieten sterk van de waardering die zij ontvangen: “Ik wilde dat kind graag iets bijbrengen, maar zij vond het eerst vervelend. Daar hebben ze even mee gepraat en nu vindt ze het hartstikke leuk om te doen, dan krijg je daar toch waardering voor. Als ik haar tegenkom op straat dan is het van leesoma, leuk!” Iets doen voor een ander geeft de hulpverleners voldoening: “Ik doe er goed mee en ik vind dat een heel fijn iets, het goed doen voor de mensen.” De behoefte aan waardering zit vaak heel diep: “Ik ben getrouwd, maar wat ik ook gedaan heb in mijn huwelijk, het is nooit gewaardeerd. Dat is altijd blijven steken. Ik wil gewoon gewaardeerd worden. Ik doe alles, ik deed alles, maar het is nooit gewaardeerd. Waardering is voor mij heel belangrijk in mijn leven. Hier vind ik waardering, daar doe ik het voor.” Bij een langdurig gebrek aan waardering en voldoening haken de meeste hulpverleners af.

Ook vriendschap is een belangrijke waarde voor de hulpverleners, hoewel het maken van nieuwe vrienden niet voorop staat bij vrijwillige inzet. Waarden als begrip en gemeenschapszin getuigen van zorg bij de hulpverleners over veranderende normen en waarden, een gevoeld gebrek aan sociale cohesie en afnemende tolerantie: “Begrip voor elkaar vind ik heel belangrijk. Maar de wereld is heel erg veranderd. Vroeger had je eerder begrip voor elkaar. De laatste tijd zie ik dat niet bij de mensen. Bij sommige mensen, ik zeg niet iedereen. Dat mis ik gewoon, dat vind ik heel belangrijk. Als ik mijn verhaal vertel dat andere mensen dan naar mij luisteren. En als andere mensen mij een verhaal vertellen dat ik dan ook naar hun luister. Maar jammer genoeg zie ik dat soms niet.”

Een vrijwilliger van Curaçaose afkomst wil andere immigranten graag wijzen op het westerse gelijkheidsbeginsel: “Het gaat mij om gelijkheid tussen man en vrouw, oud en jong. De ouderen zeggen altijd tegen de jongeren ‘jij moet mij respecteren’. Ik zeg ‘nee, dat was op Curaçao, hier in Nederland is het anders. Jij moet respect geven om het terug te kunnen krijgen’. En de meeste zeggen: ‘maar ik ben oud’. Nee mevrouw, nee oma, het is anders hier.” Een Kaapverdise vrijwilligster is gedreven door het verlangen naar rechtvaardigheid tussen mannen en vrouwen, iets wat zij zelf heeft

moeten bevechten: "Iedereen moet krijgen wat zijn of haar recht is en dat gebeurt niet vaak in onze gemeenschap. Helemaal niet voor vrouwen, want onze vrouwen worden niet rechtvaardig behandeld. Ik had een hele lage eigenwaarde. Dat is veranderd. Nu probeer ik andere vrouwen mee te krijgen, ik ben voor hen een vraagbaak."

De hulpverleners maken zich zorgen over de in hun ogen sterk afnemende maatschappelijke solidariteit: "Ik maak me wel eens zorgen, het is zo moeilijk om jonge mensen nog te inspireren om iets te doen. Die hebben het te druk, dat vind ik een grote zorg voor de toekomst, of er straks nog mensen zijn die ook iets voor ons willen doen." Van een bewuste investering in de eigen toekomst – wie nu zorgt, krijgt wellicht later zorg terug – wordt echter nergens gewag gemaakt. De ouderen maken de jongeren ook geen verwijten, eerder is sprake van acceptatie: "De maatschappij vraagt veel te veel van jongeren, die moeten van alles. Wij ouderen moeten hen helpen."

Ondernemers

Bij de ondernemers ligt het accent op waarden als betrokkenheid, daadkracht, enthousiasme, klantgerichtheid, ondernemingszin, samenwerking en solidariteit. Betrokkenheid is gericht op een concreet maatschappelijk doel, een thema, of een bepaalde doelgroep, zoals kinderen, vrouwen, of ouderen: "Het werk wat ik doe, met senioren bezig zijn, dat doe ik omdat ik me betrokken voel bij hen." Betrokkenheid is voor sommigen een levenswijze: "Voor mij is de kern betrokken bij het leven, bij iedereen, bij mijn omgeving, bij wat ik doe, bij wat ik betekenen voor een ander." Betrokkenheid en eigenbelang gaan bij deze persoon hand in hand, als ze vervolgt: "En voornamelijk voel ik me betrokken bij mezelf. Ja toch? Als ik mijn betrokkenheid bij mezelf niet voel dan kan ik de ander niets geven." De betrokkenheid van de ondernemers kent hierin overeenkomsten met die van de hulpverleners. Het verschil is dat de hulpverleners zich vaker betrokken voelen bij personen, terwijl de betrokkenheid van de ondernemers zich meer richt op groepen.

De ondernemers komen in beweging vanuit een gevoeld ideaal, een onrecht dat bestreden moet worden, een groep die in de knel zit, of een ontbrekende voorziening die desnoods door burgers zelf opgezet moet worden. Solidariteit met mensen die minder kansen hebben gehad, is een veel gehoorde waarde: "Solidariteit, dat vind ik gewoon ontzettend belangrijk, want ik zie dat het er nog wel aan schort, aan die solidariteit. Ik probeer er wel iets aan te doen maar het gaat erg moeilijk. Ik zit hier met veel mensen die geen Nederlands spreken, Indonesiërs, en dan kan ik ze met mijn kennis een beetje op de hoogte houden van wat er gebeurt."

Het blijft niet bij idealisme, er moet iets gebeuren. De ondernemers achten zichzelf daartoe in staat: "Als ik de krant lees of naar de radio luister, dan heb ik de neiging

om de telefoon te pakken of een stuk te schrijven. Daarom ben ik ook in de politiek gegaan.” Vaak beginnen de ondernemers uit puur enthousiasme, gedreven door passie. Zoals in het voorbeeld van de vrijwilligster in de kringloopwinkel: “Ik vind een winkel helemaal het einde, en ik heb daar zes jaar met het grootste plezier gewerkt. Nu zit ik in het bestuur dus nu mag ik niet meer in de uitvoering werken, maar als ik ergens ja tegen zeg dan ga ik er volledig voor.”

Ondernemers zijn doorgaans goed getraind in het denken vanuit de klant: “Ik kom uit een middenstandsmilieu dus bij ons was de klant keizer. In deze organisatie is dat ook zo. Ik zie het als een soort puzzel: wat wil die klant. Dat trekt me.” Voor sommigen is ondernemerszin een levensinstelling: “Ondernemend ben ik al van kinds af aan altijd geweest. Ik had als kind een eigen bedrijf willen starten. Dus als we als kinderen speelden met elkaar, was ik de eigenaar van de show.”

4.7 Mondig en assertief: beeld of werkelijkheid?

In paragraaf 2 van dit hoofdstuk kwam naar voren dat de nieuwe generatie ouderen kritischer, mondiger en zelfbewuster is dan de oudere generaties. Assertief zijn, voor jezelf opkomen en inspraak hebben zouden belangrijke waarden vertegenwoordigen bij deze groep. Het beeld dat naar voren komt in onze verkenning nuanceert deze stelling. De kritische en assertieve opstelling van de nieuwe generatie senioren waarover Motivaction rapporteert, vinden we wel in enige mate terug bij de zelfontplooiers en de ondernemers, maar minder bij de zelfzorgers en de hulpverleners. De zelfzorgers zoeken vooral beschutting en geborgenheid binnen de organisatie. De hulpverleners lijken zich niet zo druk te maken over de organisatie, ze focussen op de uitvoering.

Het verlangen naar formele inspraak, in de zin van bestuurlijk mee willen denken en praten over de organisatie, is maar bij een klein deel van onze respondenten aanwezig. Over de gehele linie geven de respondenten blijk van het verlangen om als mens goed behandeld te worden, op tijd geïnformeerd te worden en serieus genomen te worden in de alledaagse praktijk, zoals we eerder zagen in paragraaf 3.8 over conditionele motivatie. Opvallend is ook de wens van sommigen om inzicht te krijgen in de effecten van de activiteiten waaraan men bijdraagt. Zeer overheersend zijn wensen als ‘ertoe willen doen’ en ‘het verschil willen maken.’ In het verlengde daarvan wil men dan ook graag weten of de inspanningen inderdaad het gewenste resultaat opleveren. Niet altijd krijgen de vrijwilligers daarover stelselmatig feedback.

Anders dan het mondige beeld van Motivaction doet vermoeden, wordt kritiek lang niet altijd geuit. De ideeënbus hangt prominent in de hal maar blijft leeg. Dit

kan natuurlijk te maken hebben met tevredenheid over de organisatie, waarvan de meeste respondenten melding maken. Vrijwel alle respondenten geven blijk van een grote loyaliteit jegens de organisatie, met zinsneden als 'Deze organisatie is als een familie voor mij', "Er is overal wel wat" en "Je moet er met elkaar uit zien te komen." Er wordt wel gemopperd, maar dat gebeurt meestal in de wandelgangen. De status van het 'in vaste dienst zijn' bij een grote vrijwilligersorganisatie mag dan minder belangrijk worden, zoals Motivaction stelt, en de eigen aspiraties sterker, wanneer senioren eenmaal een organisatie hebben gevonden waarbij zij zich thuis voelen, is de loyaliteit groot en kan het *commitment* een zeer langdurig karakter hebben.

Tot slot

In dit hoofdstuk hebben we de schijnwerper gezet op de rol van (kern)waarden van mensen in de derde levensfase als onderstroom onder de in hoofdstuk drie behandelde motieven. We hebben gezien dat achter de verschillende motieven voor vrijwillige inzet ook verschillende kernwaarden schuilgaan bij de respondenten.

Een andere onderstroom die het inzicht in de gevonden motieven verder kan verdiepen, is te vinden in de literatuur over de ontwikkeling van de mens gedurende de levensloop. Daarover gaat het volgende hoofdstuk.



Karel Jan Maasbach, vrijwilliger bij Stichting Samen Verder

5 Ontwikkelings- behoefte en levensloop

5.1 Inleiding

In hoofdstuk twee hebben we gezien dat vrijwillige inzet een belangrijke context kan bieden voor persoonlijke ontwikkeling in de derde levensfase. Mensen leren nieuwe dingen, krijgen nieuwe contacten en leven zelfs langer en gezonder als zij zich 'belangeloos' inzetten. Menselijke ontwikkelingsbehoeften gedurende de levensloop vormen de tweede onderstroom die we exploreren om de motieven voor vrijwillige inzet in de derde levensfase te begrijpen. In dit hoofdstuk bespreken we enkele theorieën hierover en gaan we na welke functie vrijwillige inzet heeft voor de persoonlijke ontwikkeling van de respondenten.

Paragraaf 5.2 behandelt enkele elementen uit de klassieke ontwikkelingstheorie van Erikson, waarbij speciale aandacht wordt besteed aan het thema generativiteit in de tweede levenshelft. Paragraaf 5.3 gaat in op het belang van levensgebeurtenissen als opstap naar vrijwillige inzet. In paragraaf 5.4 worden enkele vroege sociaalgerontologische ontwikkelingstheorieën besproken aan de hand van de pensionering. Trekken mensen zich terug? Blijven zij actief? Gaan zij door met dingen die ze kennen? Of pakken ze juist nieuwe dingen op? Paragraaf 5.5 behandelt een aantal in de literatuur genoemde ontwikkelingsbehoeften die hierbij eveneens een rol kunnen spelen.

In de laatste twee paragrafen bevragen we de respondenten op deze thema's. In paragraaf 5.6 betogen we dat luisteren naar het levensverhaal van mensen een belangrijke sleutel is tot inzicht in hun motieven voor vrijwillige inzet. Tot slot laten de bevindingen in paragraaf 5.7 zien dat vrijwillige inzet voor de meeste respondenten een manier is om de rode draad in hun leven vast te houden of te hervinden.

5.2 Ontwikkelingsstadia en het belang van generativiteit

In het vorige hoofdstuk hebben we gezien dat menselijke ontwikkeling tot ver in de 20ste eeuw werd gezien als een taak voor kinderen en jongeren. Leren en ontplooiing waren het domein van de eerste box in the *three boxes of life* waarmee de levensloop werd getekend. Eén van de eerste levensloopsychologen die de menselijke ontwikkeling ook na de adolescentie heeft beschreven, is Erik Erikson (1971, 1982). Vooral de ontwikkeling van de identiteit krijgt bij hem de nadruk. Volgens Eriksons model kenmerkt ieder stadium in de menselijke levensloop zich door een specifieke ontwikkelingscrisis. Een positieve oplossing van zo'n crisis is een voorwaarde voor persoonlijke groei naar een nieuw stadium. Indien een conflict niet positief opgelost kan worden, kan dit een bron van geestelijke stilstand zijn of zelfs aanleiding geven tot psychopathologie (Visser, 2008).

Erikson onderscheidde acht ontwikkelingsstadia in de menselijke levensloop: baby (0 - 1 jaar), peuter (1 - 3 jaar), kleuter (4 - 5 jaar), schoolleeftijd (6 - 12 jaar), pubertijd en adolescentie (13 - 20 jaar), vroege volwassenheid (18 - 30 jaar), volwassenheid (30 - 60 jaar) en ouderdom (60 jaar en ouder). Deze ontwikkelingstheorie met zijn strakke leeftijdsindicaties komt in onze tijd nogal statisch over. Zij schetst opnieuw een standaard levensloop. De achterliggende gedachten rond de dynamiek van groei en stagnatie in de verschillende levensfasen zijn niettemin interessant. Zo staat het stadium van de volwassenheid (30 – 60 jaar) in het teken van het conflict tussen enerzijds generativiteit en productiviteit en anderzijds van egocentrisme en stagnatie. Generativiteit kan zich uiten in het hebben en grootbrengen van kinderen, of in de zorg voor andere mensen via een beroep of vrijwilligerswerk. Productiviteit uit zich in het voortbrengen van materieel, maar ook geestelijk bezit. Wie dit stadium niet positief doorloopt, ondervindt bijvoorbeeld de gevolgen van de zogenoemde ‘midlifecrisis’. Onopgeloste problemen uit eerdere stadia kunnen hierin opspelen. Overigens kan dit ook aanleiding zijn alsnog oude idealen te verwezenlijken.

Het begrip generativiteit is belangrijk in een studie naar motieven van mensen in de derde levensfase om zich maatschappelijk in te zetten. Het verwijst naar de diep menselijke behoefte om zorg te dragen voor de huidige en komende generaties. Het basiskenmerk van generativiteit is volgens Erikson dat groei en ontwikkeling in deze periode zich vooral manifesteren in een toenemende sociale productiviteit en creativiteit, en in een dienstbare opstelling tegenover de naaste omgeving en de samenleving. Het gevoel hebben dat je de volgende generatie iets waardevols meegeeft, is het centrale kenmerk van generativiteit. Deze wens om een materiële, culturele en/of morele erfenis achter te laten ontwikkelt zich volgens Erikson tijdens de middelbare leeftijd. Daarmee koppelt Erikson generativiteit vooral aan de fase waarin mensen volgens de standaard levensloop betaalde arbeid verrichten. Erikson beweert echter niet dat generativiteit daarna geen rol meer speelt. Zijn belangrijkste boodschap is dat er stagnatie kan optreden in de menselijke ontwikkeling als er in de school van het leven geen ervaring is opgedaan met generativiteit, of wanneer dit hooguit in de smalle, functionele betekenis heeft plaatsgevonden van werken voor het naakte bestaan.

In de ouderdom, die bij Erikson begint bij 60 jaar, staat het conflict tussen integriteit en wanhoop centraal. Integriteit is het resultaat van een gevoel van tevredenheid over wat is geweest en wat men heeft bereikt: het was goed zoals het was. Wanhoop is de onderstroom die resulteert uit kansen die men heeft laten liggen of doelen die men niet heeft bereikt. Hier zien we het belang van succes in voorafgaande fasen voor succes in de daaropvolgende fasen. Rust vinden in de laatste fase is mede afhankelijk van de mate van generativiteit in de voorafgaande fase.

5.3 Levensgebeurtenissen als ‘trigger’ voor persoonlijke ontwikkeling

Behalve conflicten die verbonden zijn met ontwikkelingsstadia worden ook ingrijpende levensgebeurtenissen vaak genoemd als aanjagers van ontwikkeling en verandering. De behoefte of de noodzaak om te veranderen en zich te ontwikkelen, voelen mensen vaak sterk naar aanleiding van ingrijpende gebeurtenissen die plaatsvinden gedurende de levensloop (Houben, 2009; Ter Steege et al., 1994). Naar aanleiding van zulke gebeurtenissen kan het systeem (de mens en zijn netwerk) uit balans raken, maar kunnen ook nieuwe mogelijkheden ontstaan voor persoonlijke groei. Levensgebeurtenissen kunnen bijzonder sterke ‘triggers’ zijn om kennis uit te breiden, nieuwe vaardigheden te oefenen of houdingen te veranderen. Op zulke momenten komen mensen in beweging.

Om welke ingrijpende levensgebeurtenissen kan het gaan?

In de levensloopspsychologie worden drie soorten belangrijke levensgebeurtenissen onderscheiden die overgangen in onze levensloop markeren, ons leven soms op zijn kop zetten, en het beginpunt kunnen zijn van nieuwe ontwikkeling. Ze worden aangeduid met de termen *leeftijdsgenormatieve gebeurtenissen*, *historisch-normatieve gebeurtenissen* en *niet-normatieve gebeurtenissen* (Baltes, 1987; Kordelaar et al., 2008).

Bij *leeftijdsgenormatieve gebeurtenissen* gaat het om het volbrengen van taken die relatief nauw gekoppeld zijn aan iemands leeftijd. Dit kan te maken hebben met biologische processen, maar ook met het feit dat in onze samenleving de chronologische leeftijd een belangrijke rol speelt in de manier waarop wij ons leven kunnen vormgeven of geacht worden dat te doen. Voorbeelden zijn de plechtige communie (volgens het ritueel bij 12 jaar), kinderen krijgen (volgens de maatschappelijke norm niet boven de 40 jaar) en de pensionering (volgens de wet vooralsnog bij 65 jaar). Bij *historisch-normatieve gebeurtenissen* gaat het om de invloeden van de cultuurhistorische omgeving. Het betreft historische gebeurtenissen, zoals een economische crisis, oorlogen en grote maatschappelijke veranderingen zoals politieke omwentelingen. In hoofdstuk 2 hebben we gezien hoe deze gebeurtenissen mensen uit een bepaald cohort op een overeenkomstige manier beïnvloeden en leiden tot verschillen tussen mensen van verschillende generaties.

Niet-normatieve gebeurtenissen zijn allerlei gebeurtenissen die persoonsgebonden zijn. Dit wil zeggen dat de ene persoon een dergelijke gebeurtenis wel en de ander zoiets nooit zal meemaken. Voorbeelden zijn onverwachte ziekten en ongevallen, een scheiding, emigratie, het grootouderschap, de beroeps carrière, enzovoort.

De verscheidenheid van levensgebeurtenissen en levensgeschiedenissen zorgt voor een grote diversiteit in de ontwikkelingsuitkomsten op latere leeftijd.

Vrijwillige inzet kan één van de uitkomsten zijn, maar is dat niet per definitie. Voor onze studie is het interessant om na te gaan welke levensgebeurtenissen mensen op het spoor brengen (of weerhouden) van vrijwillige inzet. Een voor ons onderwerp interessante levensgebeurtenis die in de literatuur goed in kaart is gebracht, is de pensionering. De volgende paragraaf beschrijft aan de hand van enkele vroege sociaalgerontologische theorieën hoe mensen daar mee omgaan.

5.4 Gepensioneerd, en dan?

Meer dan een derde van het leven van moderne burgers situeert zich in de arbeidsvrije, postactieve fase (Elchardus en Cohen, 2003). Verschillende onderzoekers hebben zich dan ook afgevraagd hoe mensen in de derde levensfase kunnen omgaan met die vrijgekomen tijd. Op basis van interviews met 200 gepensioneerden tussen 55 en 70 jaar legt Mieke van Houtte (1995) een aantal aanpassingsmechanismen bloot van mensen die na de pensionering een nieuwe levensfase tegemoet gaan. Pensionering impliceert het verlies van een betekenisvolle rol, aldus Van Houtte. Mensen die daar niet goed mee om weten te gaan, lopen een verhoogd risico op angst, depressie of ontregeld gedrag. De westerse samenleving kent een hoge status toe aan arbeid en zeker bij ouderen is het arbeidsethos over het algemeen sterk. Verlies van werk is voor sommige gepensioneerden dan ook pijnlijk en problematisch, zeker wanneer zij het gevoel hebben overbodig te zijn voor de samenleving en buiten het maatschappelijk leven te worden geplaatst.

Volgens Van Houtte kan veel psychisch en lichamelijk leed worden voorkomen wanneer men een gepaste wijze vindt om de verloren rol op te vangen. Als kapstok voor het beschrijven van verschillende aanpassingswijzen noemt zij de *disengagementtheorie*, de *activiteitentheorie* en de *continuïteitstheorie*. Ook is er de meer recente theorie van de Selectieve Optimalisatie met Compensatie, het SOC-model (zie ook Van Assel en Messelis, 2006; Baars, 2006). Deze theorieën hebben met elkaar gemeen dat ze een verband leggen tussen de activiteitsgraad van de oudere volwassene en zijn levensvoldoening. Wat zijn de verschillen tussen deze theorieën?

Disengagementtheorie

In 1961 publiceerden Cumming en Henry hun befaamde studie *Growing Old: The Process of Disengagement* (Baars, 2006). Deze auteurs stellen dat veroudering onvermijdelijk wordt gekenmerkt door een wederzijds loslaten tussen mens en samenleving. Door zich langzaam maar zeker los te maken van zijn sociale omgeving (disengagement) bereidt de oudere mens zich voor op het naderend einde. Pensionering is volgens de disengagementtheorie een maatschappelijk regelsysteem

dat ervoor moet zorgen dat ouderen op tijd stoppen met werken - voordat zij niet meer beschikken over de nodige vaardigheden - en dat jongeren op tijd en met voldoende opleiding kunnen toetreden tot de arbeidsmarkt. Daarmee is pensioering een geïnstitutionaliseerde toegangspas tot *disengagement*, gebaseerd op een negatieve kijk op de vaardigheden van oudere werknemers. Wie van daaruit doordeneert, kan niet anders dan met Cumming en Henry vaststellen dat het ideaal om zich 'nodig te voelen' of 'nuttig te zijn voor de samenleving' niet van toepassing is op de ouder wordende mens. Wanneer deze daar toch naar streeft is dat hooguit uit angst om verstoten te worden en de nodige hulp te moeten ontberen. Hoewel de disengagementtheorie nooit heeft beweerd dat ouderen zich móeten terugtrekken uit de samenleving, is er veel kritiek gekomen op het feit dat deze theorie de verwerping van ouderen uit het maatschappelijk leven een zekere wetenschappelijke onderbouwing heeft gegeven.

Activiteitentheorie

Een reactie kon niet uitblijven. Het uitgangspunt van de activiteitentheorie, onder meer verdedigd door Havighurst in de jaren zestig, is dat succesvol ouder worden betekent dat men zich verzet tegen de inkrimping van zijn sociale wereld, door zo lang mogelijk het op middelbare leeftijd ontwikkelde activiteitenpatroon in stand te houden (Havighurst, 1963, in: Van Houtte, 1995). Steeds wanneer een bepaalde rol of relatie verloren gaat, moet een nieuwe rol of relatie de plaats ervan innemen via de ontwikkeling van nieuwe interesses en contacten. Ook het verlies van de voldoening die men in het werk heeft ervaren, dient na de pensionering te worden gecompenseerd. Dit hoeft niet noodzakelijk te gebeuren door opnieuw betaald werk te gaan verrichten; erkenning, zinvolle tijdsbesteding en maatschappelijke waardering kunnen ook gevonden worden in vrijetijdsactiviteiten. Actief blijven bevordert de gezondheid en het sociaal welzijn. Ook stelt de activiteitentheorie dat mensen de betekenis van het leven vinden in interactie met anderen. Sociale activiteiten vormen aldus de kern van het menselijk leven en zijn bepalend voor 'succesvol ouder worden'. Wie actief blijft en zich nuttig maakt in de samenleving, zal een positief zelfbeeld opbouwen (of handhaven) en grotere levensvoldoening ervaren.

De activiteitentheorie sluit goed aan bij moderne noties over het leven in de netwerksamenleving, waarin het zich gemakkelijk en actief kunnen bewegen in diverse sociale netwerken een belangrijke bestaansvoorwaarde is geworden. Bij deze theorie zijn in de loop van de jaren echter ook diverse bedenkingen geformuleerd. De activiteitentheorie zou onrealistisch en idealistisch zijn omdat slechts een kleine minderheid erin zou slagen het activiteitenpatroon van de middelbare leeftijd te handhaven. Een andere kritiek stelt dat niet iedereen de behoefte heeft om zo lang mogelijk actief te blijven (Van Houtte, 1995).

Continuïteitstheorie

De continuïteitstheorie bouwt voort op de activiteitentheorie. Waar de activiteitentheorie de keuze voor een geheel vernieuwd rolrepertoire na de pensionering open houdt (als men maar zo actief mogelijk blijft), wijst de continuïteitstheorie erop dat het individu er veelal voor zal kiezen om meer tijd te besteden aan rollen die al vóór de pensionering werden beoefend. Deze theorie, gepresenteerd door Atchley (1971), kreeg veel aanhang, zeker toen studies uitwezen dat vrijetijdspatronen en -gebruiken door het leven heen een grote stabiliteit kennen. Deze theorie gaat er vanuit dat een voortzetten van het activiteitenpatroon en de leefstijl uit vroegere levensstadia, de aanpassing aan het ouder worden meer vergemakkelijkt dan het zoeken naar nieuwe rollen en nieuwe activiteiten. Mensen die bijvoorbeeld in hun jeugd actief zijn in georganiseerde verbanden, hebben veel meer kans later ook betrokken te zijn in het verenigingsleven. Op latere leeftijd hangt de levenstevredenheid daarom niet zozeer af van het niveau van het actief zijn, als wel van de mate waarin de huidige activiteiten (levensstijlen) in het verlengde liggen van de vroegere (Van Houtte, 1995; Van Assel en Messelis, 2006).

Uit de hiervoor besproken theorieën kunnen drie verschillende aanpassingwijzen aan de pensionering worden afgeleid:

- *Disengagement*: men trekt zich geleidelijk terug; na het verlies van de werkrol zijn er geen nieuwe activiteiten bijgekomen, noch besteedt men meer tijd aan een sociale activiteit die men reeds beoefende vóór de pensionering;
- *Substitutie*: men pakt iets nieuws op; men gaat een sociale activiteit beoefenen die men niet heeft beoefend toen men nog werkte en waarmee men de verloren werkrol kan vervangen;
- *Continuïteit*: men gaat door met iets wat men eerder ook al deed; men besteedt meer tijd aan bepaalde sociale activiteiten die men reeds vóór de pensionering beoefende.

Disengagement vaker bij laag opgeleiden, vrouwen en alleenstaanden

Op grond van empirisch onderzoek bij 200 (Vlaamse) gepensioneerden komt Van Houtte (1995) tot opmerkelijke bevindingen. Een meerderheid van 40% van de respondenten kenmerkt zich door *disengagement*. Continuïteit en substitutie volgen met 34%, respectievelijk 26%. Respondenten met de aanpassingsstijl substitutie scoren het hoogst op levensvoldoening, een optimistische instelling, aanvaarding van het leven en tevredenheid over de eigen prestaties. Respondenten die zich kenmerken door continuïteit ervaren het gepensioneerd zijn het meest positief.

Hoe lager het opleidingsniveau, hoe meer disengagement. Wie vóór de pensionering niet beschikte over een vrijetijdscultuur, ontwikkelt er na de pensionering meestal ook geen, tenzij men daartoe uitdrukkelijk wordt uitgenodigd. Het zoeken naar een bevredigende sociale activiteit is voor deze groep echter een relatief grote

inspanning, omdat het niet in overeenstemming is met het leven dat zij tot dan toe hebben geleid. Meer vrouwen dan mannen tonen disengagement, mogelijk als gevolg van het feit dat zij in hogere mate naast het werk volledig verantwoordelijk waren voor het huishouden. Die rol behouden zij veelal ook na de pensionering. Van de vrouwen heeft 69% voor de pensionering een vrijetijdscultuur opgebouwd, tegenover 95% van de mannen.

Tegen de verwachting in kiezen alleenstaanden vaker voor disengagement. Een mogelijke verklaring is dat samenwonenden elkaar vaker aanmoedigen om sociaal actief te blijven. Wie samenwoont met jongere mensen (bijvoorbeeld kinderen of kleinkinderen), blijft vaker sociaal actief dan wie samenwoont met leeftijdgenoten of ouderen (bijvoorbeeld de ouders, broers of zussen, de partner).

SOC-model

Vanwege hun generaliserend karakter is er veel kritiek gekomen op de vroege sociaalgerontologische theorieën (Baars, 2006). Ze gaan voorbij aan de grote diversiteit in de levenspatronen van gepensioneerden. Ook de individuele levensloop kan combinaties tonen van actief blijven (of worden) op bepaalde terreinen en afbouwen op andere terreinen. Deze invalshoek is het uitgangspunt van de theorie van de Selectieve Optimalisatie met Compensatie, ook wel het SOC-model genoemd (Baltes en Baltes, 1990, in: Van Assel en Messelis, 2006). Op grond van empirische studies wijzen Baltes en Baltes op het feit dat ouderen er vaak voor kiezen om de energie op een beperkt aantal terreinen te richten, om daaraan ontplooiing en zingeving te onttelen. Daarbij is sprake van een wisselwerking tussen de strategieën: selectie, optimalisatie en compensatie.

De strategie 'selectie' is het resultaat van het verminderen van de reservecapaciteit (kracht, energie, neurofysiologische competentie) door het ouder worden. Zo'n vermindering vereist dat men bepaalde activiteiten minder frequent onderneemt of zelfs geheel afbouwt (disengagement). De strategie 'optimalisatie' toont aan dat het mogelijk is om in sommige domeinen tot op hoge leeftijd een hoog niveau van functioneren te behouden. Men richt zich dan bijvoorbeeld op taken waarin men veel expertise heeft opgebouwd of waaraan men altijd al veel plezier heeft beleefd (continuïteit). De strategie 'compensatie' tot slot wordt relevant wanneer levensstapen een beheersingsniveau vereisen dat hoger ligt dan de huidige mogelijkheden. Dan kunnen alternatieve activiteiten om doelen te bereiken in de plaats komen van bestaande activiteiten (substitutie).

5.5 Ontwikkelingsbehoeften bij oudere volwassenen

Uit het voorafgaande zouden we kunnen concluderen dat persoonlijke ontwikkeling bij oudere volwassenen uitsluitend voortkomt uit de wens of noodzaak om zich

aan te passen aan (problematische) omstandigheden en ingrijpende gebeurtenissen zoals de pensionering. De behoeften die hiermee samenhangen, worden in de gerontologische literatuur aangeduid met *coping needs*. Daaruit kan gemakkelijk het beeld ontstaan dat ouder worden altijd een moeizame overlevingstocht is, vol ongemakken en ontberingen. Dat beeld is op zijn minst eenzijdig.

Eén van de eerste typologieën van ontwikkelingsbehoeften van ouderen is ontwikkeld door Howard McClusky (1978). Hij onderscheidde vijf basale ontwikkelingsbehoeften bij oudere volwassenen, die hij achtereenvolgens noemde: *coping needs*, *expressive needs*, *contribution needs*, *influence needs* en *transcendence needs*.

Coping needs, door McClusky ook wel *life management needs* genoemd, zijn behoeften aan vaardigheden om te overleven, om je bestaan goed te organiseren en je te kunnen aanpassen aan veranderende fysieke, psychische en sociale omstandigheden. *Coping needs* treffen we het vaakst aan bij de zelfzorgers.

Expressive needs zijn behoeften om je eigen mogelijkheden verder uit te bouwen, jezelf uit te drukken, plezier te beleven in allerlei (creatieve) uitingen en daarin je zelfbeeld te versterken. Deze ontwikkelingsbehoeften zien we het vaakst bij de zelfontplooiers.

Contribution needs zijn de behoeften om een bijdrage te leveren aan het welzijn van anderen en de behoefte om een maatschappelijke bijdrage te leveren. We zien hier een parallel met de term generativiteit van Erikson. Dit zien we het vaakst bij de hulpverleners en de ondernemers.

Influence needs zijn verbonden met wat McClusky noemt "to make a difference". Belangrijk is hier het hebben van een maatschappelijke rol die ertoe doet, aan maatschappelijke veranderingen te kunnen bijdragen, mogelijkheden hebben om de belangen van de eigen groep te behartigen en de behoefte om anderen te overtuigen van de eigen visie. Het meest kenmerkend voor de ondernemers.

Transcendence needs zijn de behoeften die voortkomen uit het verlangen naar een dieper begrijpen van het leven. Ze komen voor bij alle leeftijden maar worden sterker bij het ouder worden, aldus McClusky. Het kan gaan om zaken die met religie en levensbeschouwing te maken hebben, maar ook om het willen reflecteren op het geleefde leven. Dit komt vooral voor bij de zelfontplooiers.

Tot zover een aantal theoretische noties over de menselijke ontwikkeling in de derde levensfase. Door de in hoofdstuk drie gevonden motieven te plaatsen in de context van het levensverhaal kunnen we ze beter plaatsen; we leren waar, wanneer

en hoe ze zijn ontstaan. In de laatste twee paragrafen van dit hoofdstuk lezen we wat de respondenten daarover te zeggen hebben.

5.6 Levensverhalen: “Toen ben ik wat meer in het vrijwilligerswerk gedoken”

Wie nu vrijwillig actief is, legt daarvoor vaak al de kiem in het verleden. Luisteren naar het levensverhaal van de oudere is een sleutel tot kennis over zijn motieven voor vrijwillige inzet. Voor de goede luisteraar komen in die levensverhalen talloze ervaringen en gebeurtenissen naar boven die in verband kunnen worden gebracht met inzet in maatschappelijke verbanden. We onderscheiden:

Scharniermomenten

- leeftijdsnormatieve gebeurtenissen: kinderen die de deur uit gaan, pensionering en overlijden van de partner;
- historisch-normatieve gebeurtenissen: met de vut en met prepensioen gaan;
- niet-normatieve gebeurtenissen: arbeidsongeschikt of werkloos worden, depressie, ziekte, verhuizing en een verkeersongeval.

Deze gebeurtenissen zijn scharniermomenten, waarop het leven een andere wending nam of moest nemen. In de verhalen van deze personen was vrijwillige inzet een logisch resultaat, een antwoord op ontwikkelingen en gebeurtenissen. Welke ontwikkelingen en gebeurtenissen treffen we aan bij de respondenten? Op welke manier sorteerden zij de betrokkenen voor en brachten hen op het spoor van vrijwillige inzet? Daarover zijn we tijdens de groepsinterviews en tijdens de individuele diepte-interviews in gesprek gegaan.

Ervaringen vanuit de jeugd

Wij vroegen de respondenten dingen te noemen uit het verleden die iets te maken kunnen hebben met hun huidige keuze voor vrijwillige inzet. Veelal spelen ervaringen uit het recente verleden een rol, zoals de pensionering. Tijdens de gesprekken met onze respondenten kwamen daarnaast ook ervaringen uit het verre verleden naar boven. De kennismaking met vrijwilligerswerk heeft bij velen al plaatsgevonden in de jeugdfase. Al heette het toen nog gewoon ‘helpen’. Een respondent zegt hierover: “Helpen, dat heb ik van huis uit meegekregen. Wij hadden een bedrijf, een kwekerij, dus alle kinderen moesten in de tuin werken. Daar was weinig vrijwilligs aan, keihard werken soms, maar je leerde wel wat helpen was.” Een andere respondent, type hulpverlener, is milder over de sociale verplichtingen van vroeger: “Ik kom uit Drenthe en daar word je grootgebracht met de burens, je bent samen één. Toen mijn vader overleed, hebben de burens met zijn allen het land

bewerkt, zodat mijn moeder boerin kon blijven. Zoals het toen was, zo zou het altijd moeten zijn, je bent er voor elkaar.” Zowel de autochtone als allochtone senioren wijzen op het vanzelfsprekende karakter van elkaar helpen in de jeugdijaren. Bittere ervaringen lijken te zijn vergleden ten gunste van een positief, haast nostalgisch gevoel: “Want als je in Suriname woont, en je maakt deel uit van een groot familiesysteem, dan kun je geluk of pech hebben dat je de oudste bent in die rangorde, dan moet je alles doen. Dus dat begrip vrijwilligerswerk of mantelzorg dat wordt hier gedefinieerd, dat ben je of dat ben je niet. Maar in Suriname, wie heeft het nou over vrijwilligerswerk? Je doet het gewoon, het hoort erbij. En dat ‘wij’ gevoel is zo sterk, dus je gaat ermee door.” Een soortgelijk verhaal horen we bij een respondent, voor wie de plichten van vroeger de trots van vandaag zijn: “Dus buiten spelen was er voor mij niet bij. Ik had als oudste de verantwoordelijkheid dat mijn broertjes de taal ook leerden. Ik moest met hen huiswerk maken en lezen. Maar het zijn nu volwassen mannen. De één is docent en de ander is ingenieur geweest en is nu met pensioen. Dan zeg ik altijd ‘dat heb ik afgeleverd’.”

Voor een Surinaamse respondente vormt de geschiedenis van de slavernij in haar geboorteland nog altijd een drijfveer om zich te blijven ontwikkelen. Zij noemt dat ‘het loslaten van de zweep’: “Ik zeg altijd tegen mijn kinderen ‘als je de slavernij, als je die zweep nog voelt, dan ligt het niet aan de Nederlandse maatschappij, maar het ligt aan jou, want je moet groeien. De Nederlanders van nu waren er toen niet bij tijdens de slavernij, die moeten ook een proces doormaken. En dat gezeur horen, dat is voor hen ook niet prettig.’ Als je probeert je te ontwikkelen, want onderwijs is de basis van ontwikkeling, onderwijs geniet iedereen, dan overstijgt je een heleboel dingen. Als je je niet ontwikkelt, als je jezelf niet overstijgt, dan blijf je die zweep voelen. En als je als moeder die zweep blijft voelen dan zal je die steeds doorgeven aan je kinderen.” De vrouw is van het type zelfontplooiers. Haar levensverhaal maakt dat begrijpelijk.

Ervaringen vanuit de middenfase van het leven

Ook latere levensfasen, waarin de kinderen worden grootgebracht en de beroepsloopbaan wordt opgebouwd, bieden momenten waarin de stap naar het vrijwilligerswerk wordt gezet. “Vrijwilligerswerk dat is als je kinderen op een sportclub zitten, zoals mijn dochter bij een manege, dan krijg je bijna verplicht kantinediensten, helpen schoonmaken, dat valt dan ook onder vrijwilligerswerk.” Wie leuk werk heeft gehad, wil veelal graag de daarin ontwikkelde talenten en passies blijven inzetten. Een respondente, type zelfontplooiers, zegt: “Ik heb 34 jaar met beroepsopleiding te maken gehad, en later ook met de praktijkschool, dat is de laagste vorm van middelbaar onderwijs. Die kinderen hebben het vreselijk moeilijk, ik vind het belangrijk dat je die goed voorthelpt. Eigenlijk doe ik dat nu weer, in een andere vorm natuurlijk, maar in de grond is het toch hetzelfde.”

Ervaringen met rolmodellen

Sommige respondenten noemen ervaringen met bepaalde personen uit de jeugdfase als inspiratiebron. Ouders en grootouders waren veelal het rolmodel, die de spreekwoordelijke 'papepel' hanteerden en het voorbeeldgedrag toonden. Een 62-jarige Surinaamse vrouw, type ondernemer, die zeer actief is in het buurtleven en kinderen taallessen aan huis geeft, zegt: "Mijn vader is vroeger voorzitter geweest van een buurtvereniging in Suriname. Hij had een buurthuis opgericht en dat heette 'De Brug'. Hij heeft met steun van de overheid en andere instanties een clubhuis gemaakt. Daar is hij begonnen met alfabetisering voor mensen die niet konden lezen en schrijven. Er was naailes, kookles, volleybal, voetbal, noem maar op. Mijn vader was gewoon opbouwwerker eigenlijk. Toen ging hij met pensioen op zijn 65ste en wij dachten nou gaat hij het rustig aan doen, maar toen begon hij met geestelijk gehandicapte jongeren." Het ondernemen is deze respondente van huis uit voorgeleefd.

Een vrijwilliger bij Senioren Maken School, die daarnaast minstens zoveel tijd besteedt aan vrijwilligerswerk in een spoorwegmuseum, verwijst naar zijn grootouders: "Mijn opa en oma waren allebei werkzaam bij het spoor. Ze woonden ook aan het spoor, hier vlakbij. Wisselwachters, opa 's nachts en oma overdag. Mijn opa zei altijd: 'Eerst goed leren, dan kerel worden, wat betekende: in dienst gaan, en daarna bij de maatschappij.' Maar hij bedoelde daarmee de spoorwegmaatschappij. Ik ging altijd met hem mee, met de oliespuit liepen we dan langs het spoor. Als ik dan nu die stoomtreinen zie, dan schieten de tranen me in mijn ogen. Ook de gedachte aan mijn opa en oma, nostalgie hè?"

Goede voorbereiding op nieuwe levensfase

Overgangen tussen levensfasen en ingrijpende gebeurtenissen vragen vaak een behoorlijk regisserend vermogen en veel zelfreflectie. Bij sommigen is de vereiste stuurmanskunst aanwezig en verloopt de transitie naar een nieuwe levensfase zonder veel problemen. Een pas gepensioneerde respondent zegt: "Als je stopt met werken, dan krijg je toch een andere oriëntatie op je volgende levensfase, dan zie je overal mensen die ook gepensioneerd zijn en dat is even wennen. Je hoort toch opeens tot een andere groep. Maar je moet naar jezelf kijken, daar kwam ik al snel achter. Je moet je eigen tijd indelen, samen met je vrouw, of alleen. Wij hebben ons daar met zijn tweeën een paar maanden op voorbereid, van hoe gaan we dat doen, en toen hebben we een plan getrokken." Deze respondent ziet zichzelf als kind van de jaren zeventig, waarin hij studeerde en geleerd heeft om kritisch en eigenzinnig te zijn en vooral zijn eigen gang te gaan. Een levenshouding die ook nu weer van pas komt.

Pijn en stress

De overgang naar de derde levensfase gaat echter lang niet bij iedereen zo gemakkelijk en doordacht, ook niet bij andere kinderen van de jaren zeventig. Vooral

wanneer het afscheid van het werk gepaard gaat met negatieve gebeurtenissen, pijn en stress, zijn de 'ontwikkelingsopgaven' zwaar. Een 68-jarige vrouw, voormalig opleidingscoördinator in een ziekenhuis, vertelt: "We hebben enorm veel veranderingen gehad in het ziekenhuis, ad-interims, wat ben ik daar mee aan het vechten geweest. Die gingen zeer onrechtvaardig te werk. De helft moest dan weg of zo. Wij moesten opeens allemaal veranderen, maar niemand zei waar het naartoe moest. We hadden destijds een hoofd opleiding die helemaal niet wist waar het over ging, en dus nam ik alles op mijn schouders. Er gebeurde van alles, dus ik dacht dat moet de directie weten. Maar ja, de directie geeft natuurlijk opdracht aan zo'n interim. Dus ik zit bij die directeur, en na vijf minuten sta ik weer buiten. Ik ben overspannen geraakt, deed niks anders dan huilen. Van 1994 tot 1997 ben ik ziek geworden, en na twee jaar afgekeurd. Het was een periode van pijn en stress. Later voelde ik me alweer aardig goed, maar niet goed genoeg om te werken. Ik ging een cursus volgen bij een nichtje van mij, die heeft een organisatieadviesbureau in Arnhem. Door die cursus kwam ik weer terug bij mezelf en kreeg mijn zelfvertrouwen terug. Toen ben ik wat meer in het vrijwilligerswerk gedoken." Deze respondente heeft het motietype zelfzorg. Het vrijwilligerswerk is voor haar een stap in haar emotionele genezing. De bemiddelende rol van de adviseur was in haar geval cruciaal.

Oude verlangens alsnog verwezenlijkt

Soms brengt het vrijwilligerswerk iemand gevoelsmatig weer in contact met een vroegere levensfase, zoals bij een vrijwilligster voor het project Senioren Maken School. Voor haar was de beroepsperiode geen inspiratiebron om op voort te bouwen, het was eerder een oponthoud: "Ik heb jarenlang in de meubels gezeten. Maar meubels verkopen was niet mijn ding. Ik wil iets overbrengen, mensen echt iets leren, net zolang tot ze het begrijpen. Zoals in die korte periode daarvoor dat ik kleuterleidster was. Bij Senioren Maken School vind ik dat weer terug. Het seniorenproject brengt me terug naar mijn roots." Deze respondente pakt een oude draad weer op en komt als het ware weer thuis bij zichzelf. Dit vasthouden aan of weer terugpakken van de rode draad, van datgene wat blijvend en belangrijk is, datgene wat soms op de achtergrond is geraakt maar nooit helemaal is weggeweest, komt terug in vrijwel alle verhalen.

5.7 "Ik heb weer een podium": Op zoek naar de rode draad in je leven

In paragraaf 5.4 werden drie manieren van omgaan met de pensionering besproken aan de hand van theorieën over ouder worden: disengagement (men trekt zich terug uit maatschappelijke activiteiten), substitutie (men pakt nieuwe activiteiten op) en continuïteit (men gaat door met bestaande activiteiten). Veelal zouden

combinaties voorkomen: men trekt zich terug uit sommige activiteiten om te kunnen investeren in andere, nieuwe of al bekende activiteiten. Vinden we deze beelden ook terug bij de respondenten?

Selectieve disengagement: "ik kan thuis ook enorm veel doen"

In de gerontologische literatuur bestaat over disengagement, het terugtrekken uit de samenleving, redelijk veel overeenstemming als empirisch feit bij vooral *oudere* ouderen. Van disengagement is bij onze respondenten dan ook weinig te merken. Een wekelijkse inzet van 20 of meer uren vormt geen uitzondering. Toch komen sommigen tijdens de rit in de problemen. Opnieuw blijken ingrijpende levensgebeurtenissen een rol te spelen, maar dit keer leiden die weg van het pad naar vrij-willige inzet. Vaak beginnen gezondheidsproblemen hun tol te eisen, zoals bij een respondent uit Rotterdam die steeds meer moeite heeft met lopen. Geestelijk en sociaal zit zij in de derde levensfase, maar fysiek heeft zij meer kenmerken van de vierde levensfase. Zij is een vraagbaak voor vrouwen uit haar culturele groep, maar in plaats van deze vrouwen op te zoeken heeft zij steeds vaker telefonisch contact. Fysiek trekt ze zich terug, maar haar betrokkenheid geeft ze op een andere manier vorm.

Ook problemen met de partner kunnen de plannen doorkruisen, zoals bij een medewerker van Stichting Samen Verder: "Ik zit nu in het spanningsveld van wat ik zelf wil en wat mijn vrouw wil. Zij begint te dementeren, en dat geeft veel spanning. En ik moet dus nu ook voor haar gaan denken, en dat vraagt een enorme omschakeling. Dus nu zit ik in de knijperd, ik wil mijn hobby hier uitbreiden maar ik word geremd omdat ik ook het huishouden bij moet houden. Ik heb rust nodig voor mijn werk hier, maar dat kan niet, zij eist alle aandacht op. Dan zegt ze: 'ga je daar nou weer heen? Hoe lang ben je daar?'" Gevraagd of er dan niets anders op zit dan afbouwen is de reactie: "Nee, dat wil ik per se niet. Stel je voor. Ik ga proberen een deel van mijn activiteiten voor de stichting naar mijn huis te verplaatsen. Ik kan thuis ook enorm veel doen."

Continuïteit in bezigheden

Voor de meeste respondenten is vrijwillige inzet een manier om door te gaan met dingen die men eerder ook deed, oude passies weer op te pakken, hobby's verder uit te bouwen. Velen willen graag in een ontspannen sfeer doorgaan met activiteiten uit het beroepsleven. De projectleider van het project Senioren Maken School merkt op dat een groot deel van de vrijwilligers een beroepsmatige achtergrond heeft in het onderwijs. Kinderen helpen is hun lust en hun leven. Een vrijwilligster bij Senioren maken school: "Je gaat iets doen waar je je prettig bij voelt, wat bij je hoort. Ik heb ooit iets in het kleuteronderwijs gedaan, dat blijft trekken. Het zal best eens leuk zijn om een jaar te gaan wielrennen of zo, maar dat is dan niet van jezelf, dat is een experiment." De projectleider ziet hetzelfde bij een

ander project van Scoop, het Senioren Advies Team. Ook daar gaan oudere vrijwilligers door met iets wat ze tijdens hun werkzame periode al deden. Voorheen waren zij medewerkers van de belastingdienst. Nu helpen ze andere ouderen met hun thuisadministratie.

Continuïteit in eigen kracht

Mensen die altijd met hun handen bezig zijn geweest, blijven dat vaak ook later doen. Een gepensioneerde onderhoudsmonteur: "Mijn broers en ik, we hadden allemaal de handicap van dyslexie. En dat zorgt dat je je handen moet gebruiken, we hadden wel technisch inzicht. Na de LTS wou ik altijd elektricien worden, dat was mijn streven. Ik speelde daarmee en knutselde veel. Nu repareer ik klokken voor de stichting. Dat gaat me goed af, dat vind ik leuk."

Continuïteit in sociale sfeer

Terwijl veel respondenten opgelucht aangeven dat zij "bevrijd" zijn van de hectiek en de prestatiedrang van het werk, is soms ook het behoud van de vertrouwde werksfeer een motief. Zoals bij dezelfde onderhoudsmonteur, die nu in de kringloopwinkel werkt: "Hier ben ik weer opnieuw onder de mannen, lekker koffie drinken. Je collega's, dat zijn op dat moment je vriendenclub, je maten. Niet dat ze op bezoek komen of zo. Meer die sfeer. Je hebt nu weer nieuwe maten en daar trek je dan weer mee op."

Continuïteit in status

Eén van de respondenten was vroeger een bekende popmuzikant in Turkije. In Nederland heeft hij lange tijd onder zijn niveau gewerkt. Nu vertelt hij verhalen en zingt hij zijn *ballads* op Nederlandse scholen en in verzorgingshuizen: "Ik ben altijd een podiummens geweest, altijd opgetreden, altijd voor zalen gestaan. Nu heb ik mijn podium weer terug."

Ogenschijnlijke substitutie

De respondenten die nadrukkelijk kiezen voor het opzoeken van nieuwe activiteiten zijn in de minderheid. Een medewerker van de kringloopwinkel: "Ik wilde wel iets doen, maar iets heel anders. Ik wilde 's avonds niet meer vergaderen, maar wel overdag lekker bezig zijn." Maar hoe nieuw is de nieuwe activiteit? Dat is soms de vraag. Iemand zegt: "Ik heb altijd met ouderen gewerkt, dus nu een keer met kinderen vond ik ook wel eens leuk." Iemand anders: "Ik heb altijd gewerkt met jong volwassenen, daarom vond ik het heel erg leuk om met kinderen te gaan werken, omdat het een heel andere groep is." Switchen van doelgroep is verfrissend voor deze respondenten, maar het blijft werken met mensen. Een respondent maakt na de pensionering de overstap van de detailhandel naar het project Senioren Maken

School. Het lijkt een sprong, maar: "Ik ben opgeleid als kleuterleidster en ben toen vrij snel in de horeca en daarna in de detailhandel terecht gekomen, en nu wil ik eindelijk wel eens kijken hoe het gaat op school." Zij begint aan iets nieuws, maar ze grijpt ook terug op haar oorspronkelijke opleiding. Slechts een enkele keer lijkt er sprake van een echte *switch* naar een nieuw en onbekend terrein voor enige tijd. Zoals bij de ex-wethouder, die spullen gaat verkopen in de kringloopwinkel: "Ik vond winkels altijd al enig. Ik heb zo genoten van dat werk in die kringloopwinkel. Maar na een tijdje was het nieuwtje van de winkel eraf, ik had ervan geproefd en genoten. En wat er dan toch gebeurt na zoveel jaar, dan wil ik toch weer iets anders. En ik viel toen terug op mijn oude vak, het bestuur."

Tot slot

Zo speelt de één wat meer met variaties in zijn activiteitenpakket dan de ander, maar vrijwel altijd zijn het variaties op of toevoegingen aan bekende thema's. Belangrijk blijkt steeds weer het verlangen om een gevoelsmatige verbinding te ervaren tussen de verschillende levensfasen, om daarin een zekere eenheid te ervaren of de eenheid te herstellen. Vanuit die behoefte zoeken mensen in de derde levensfase activiteiten. Ze doen waar ze goed in zijn, wat ze leuk vinden, wat ze altijd al belangrijk en zinvol hebben gevonden. Daarmee zijn we beland bij de derde onderstroom onder de motivaties voor vrijwillige inzet bij mensen in de derde levensfase: de alledaagse zoektocht naar zingeving. Dat is het onderwerp van het volgende hoofdstuk.



Dhr Bak, vrijwilliger bij basisschool De Toermalijn

6 Zingeving

6.1 Inleiding

Bij de ouderen die hebben meegedaan aan de groeps gesprekken en de interviews, staat het motief 'iets zinvol doen' hoog genoteerd in de top tien van motivaties voor vrijwillige inzet. Maar wat betekent dat: iets zinvol doen? Wanneer vinden mensen iets zinvol? En wat is de betekenis van vrijwillige inzet voor het verlangen naar zingeving? Deze vragen staan centraal in dit hoofdstuk.

Al sinds de oudheid buigen filosofen zich over de vraag wat zinvol ouder worden nu eigenlijk inhoudt, zo stelt Frits de Lange in zijn publicatie *De mythe van het voltooide leven. Over de oude dag van morgen* (De Lange, 2007). De antwoorden op deze vraag variëren met de historische tijden, maar een aantal rode draden zijn wel aan te wijzen. Eén van de belangrijkste opgaven van goed ouder worden is de opgave om het leven betekenis te geven, aldus De Lange. Dat kan via godsdienstbeoefening, levensovertuiging, introspectie of remiscentie (terugblikken op het geleefde leven). Deze vormen van zingeving komen in dit hoofdstuk zijdelings aan de orde. De aandacht gaat vooral naar vormen van praktische, alledaagse zingeving, waarbij mensen in sociale verbanden contacten aangaan met anderen, iets doen voor elkaar en in die actie iets voor elkaar willen en kunnen betekenen.

Bronnen van zingeving in de tweede levenshelft komen aan de orde in paragraaf 6.2. Dat vrijwillige inzet 'verhaalcomponenten' biedt voor het samenstellen van een coherent levensverhaal, zien we in paragraaf 6.3. Na deze theoretische noties zetten we in de daaropvolgende paragrafen uiteen wat we bij de respondenten in onze verkenning gevonden hebben over zingeving als 'onderstroom' van motivaties voor vrijwillige inzet. Achtereenvolgens gaan we in op de zingevingsbronnen gezondheid en balans (paragraaf 6.4), sociale relaties (paragraaf 6.5), wederkerigheid (paragraaf 6.6), deel zijn van een groter geheel (paragraaf 6.7) en het hebben van een coherent levensverhaal (paragraaf 6.8). In de afsluitende paragraaf 6.9 komen de grenzen in beeld van vrijwillige inzet als 'zingevingsproject' in de derde levensfase.

6.2 Bronnen van zingeving

In de literatuur over zingeving in de tweede levenshelft worden doorgaans vier bronnen van zingeving genoemd: sociale relaties, een coherent waardensysteem, competenties en gezondheid (Timmer en Stevens, 2003). Wat wordt daarmee bedoeld?

Sociale relaties

In relaties met anderen ontwikkelen wij onze sociale identiteit, leren wij onszelf kennen en leren anderen ons kennen als partner, ouder, grootouder, vriend(in), buur,

collega, enzovoort. Het opgenomen zijn in een web van sociale relaties bevestigt ons bestaan. Ook ontwikkelen wij hierin richtlijnen voor ons gedrag. Via anderen doen wij nieuwe kennis op; ook leren wij in het contact met anderen om te gaan met ingrijpende gebeurtenissen. De doelen die mensen op latere leeftijd stellen zijn sterk gerelateerd aan hun sociale relaties. Belangrijk zijn het beleven van harmonie in de familie, tijd hebben voor elkaar, veel kunnen betekenen voor kinderen en kleinkinderen, iets waardevols aan hen doorgeven en een bijdrage leveren aan hun welzijn en hun ontwikkeling. Hetzelfde geldt voor mensen buiten de eigen familiekring.

Moeilijk is voor velen het zin geven aan het leven na het overlijden van de partner. Als resultaat van een geslaagd rouwproces worden na verloop van tijd nieuwe doelen gesteld die betrekking hebben op ouderschap en grootouderschap, vriendschappen, eventueel nieuw partnerschap, vrijetijdsbesteding en vrijwilligerswerk. Vrienden kunnen belangrijke bondgenoten zijn in het proces van zingeving op latere leeftijd. Vaak zijn dat leeftijdgenoten. Zij delen ervaringen in het proces van ouder worden en ondernemen gezamenlijk plezierige activiteiten. Ruim de helft van de huidige ouderen heeft echter geen vrienden; zij richten zich voor belangrijke sociale contacten uitsluitend op familieleden (Timmer en Stevens, 2003). Onderzoek van Motivaction (2001) wijst uit dat voor de toekomstige ouderen vrienden en kennissen een steeds belangrijker rol zullen spelen in het sociale netwerk. Ook zal het omgaan met interessegenoten belangrijker worden dan het omgaan met leeftijdgenoten. Het gezamenlijk verrichten van maatschappelijke activiteiten is één van de manieren waarop ouderen contacten kunnen leggen en onderhouden met vrienden, kennissen en interessegenoten.

Waardensystemen

Een andere belangrijke bron van zingeving is het hebben van een coherent waardensysteem. Mensen willen overtuigingen naleven en zich hiervoor inzetten, bijvoorbeeld op het gebied van geloof, ethiek en politiek. Tegelijkertijd hebben mensen er behoefte aan dat hun handelen als moreel en rechtvaardig beoordeeld wordt (Timmer en Stevens, 2003). Door het wegvallen van gevestigde morele waardensystemen (kerk, staat en zuil), wordt het zoeken naar nieuwe morele oriëntatiekaders belangrijker. In de derde levensfase valt ook het contact met collega's op de werkvloer weg als oriëntatiepunt en spiegel voor het eigen handelen. Ook hierin kunnen vrijwillige verbanden, waarin het gaat om het gezamenlijk realiseren van gedeelde waarden, een belangrijke bron van zingeving zijn.

Competenties

Een derde belangrijke bron van zingeving is het kunnen gebruiken van competenties en het realiseren van talenten. Daardoor is men in staat het waardensysteem

om te zetten in praktisch handelen. Drie factoren spelen hierin een rol: zelfregie, zelfontplooiing en wederkerigheid (Penninx, 1996; Houben, 2002; De Lange, 2007). Bij zelfregie gaat het om het invloed hebben op de dingen: sta je zelf aan het stuur van je leven? Heb je voldoende grip op je bestaan? Bij zelfontplooiing gaat het om het formuleren van concrete leerdoelen, het ontwerpen van een inspirerend toekomstbeeld, het kiezen van activiteiten en het daadwerkelijk kunnen inzetten van levenservaring. Bij het ouder worden blijkt ook wederkerigheid in sociale relaties een blijvende bron van zingeving te zijn: minstens zo belangrijk als het kunnen krijgen van hulp is het kunnen geven van hulp, juist ook in de latere levensfasen. Bij wederkerigheid hoort ook wederkerige verantwoordelijkheid. Dat wil zeggen dat de samenleving ouderen vraagt: 'Wat kunt u bijdragen?' Deze zingevingsbron dreigt verloren te raken onder motto's als de 'welverdiende rust' en 'nu zijn de jongeren aan de beurt' (De Lange, 2007).

Gezondheid

De vierde bron van zingeving is een goede gezondheid. Objectief gemeten is de gezondheid van oudere bevolkingsgroepen slechter dan die van jongeren. Toch is het verschil in de subjectieve beoordeling van de gezondheid niet zo groot: ouderen passen hun verwachtingen aan aan datgene aan wat ze als normaal beschouwen. Met chronische aandoeningen hebben zij vaak al veel langer te maken, ziekten worden opgevat als een normaal verschijnsel dat de ouderdom begeleidt. Om gezond te blijven, worden ouderen op allerlei manieren gestimuleerd: om veel te sporten, te wandelen, te dansen of andere vormen van lichaamsbeweging te beoefenen, gezond te eten, niet te roken, enzovoort. Minder aandacht is er voor de impliciete gezondheidswinst voor lichaam en geest door verschillende vormen van vrijwillige inzet. Wie als penningmeester actief is voor de voetbalvereniging, houdt de hersens scherp. Wie meehelpt in de kringloopwinkel en wie het wijkblad rondbrengt, is 's avonds niet alleen moe en voldaan maar heeft ook zijn spieren getraind en zijn lichamelijke conditie verbeterd.

6.3 Verhalen van verbinding

Mensen kunnen pas een goed leven leiden als ze in staat zijn zich te verhouden tot grotere, hen overstijgende samenhangen waarin zij als individu zijn ingebed, aldus De Lange (2007). Zonder een 'duidende inbedding' van het individuele leven in iets wat dit leven overstijgt, is dit zonder zin of betekenis. Die inbedding kan in een religieus geduide kosmos liggen – De Lange spreekt hier van 'verticale zingeving' – maar kan ook de gestalte krijgen van een maatschappelijke beweging, een generatie, een familie of een filosofische stroming, door De Lange 'kaders voor horizontale zingeving' genoemd. Inbedding duidt ook op verbinding. Verbinding

met iets hogers (verticaal), verbinding met anderen (horizontaal). Hoe meer de levensloop tot individueel keuzeproject wordt (zie hoofdstuk 2 over de opkomst van de keuzebiografie), des te meer zal de behoefte ontstaan om het eigen zoeken naar zin te delen met anderen.

Het grote belang van verbinding als voorwaarde voor menselijke zingeving treffen we ook aan in een beschouwing over menselijke zingeving en eindigheid van Peter Derkx (2009). Deze auteur baseert zich onder meer op de zingevingstheorie van Roy Baumeister (1991). Mensen hebben de basale behoefte om dingen, acties en projecten in een bredere context te plaatsen waarmee zij zich verbonden weten. Mensen willen verbinding voelen, niet alleen met andere mensen, maar ook met doelen, morele waarden en met zichzelf. In dit licht spelen de volgende zingevingbehoef-ten een rol.

- *De behoefte aan een doel in het leven*: de behoefte aan het hebben en stellen van doelen, waardoor mensen hun huidige activiteiten kunnen verbinden met in de toekomst gelegen wensen, dromen, idealen en streefbeelden.
- *De behoefte aan morele waarde*: mensen willen dat hun leven een positieve waarde en betekenis heeft, waarbij ze hun activiteiten als moreel juist en rechtvaardig kunnen interpreteren.
- *De behoefte aan competentie en controle*: mensen willen zich ook capabel voelen om hun doelen en morele waarden daadwerkelijk te realiseren; ze willen 'het verschil kunnen maken' en daarop kunnen sturen; zelfs de illusie van stuurcompetentie prefereren mensen boven een gevoel van machteloosheid, aldus Baumeister.
- *De behoefte aan erkenning en zelfrespect*: mensen willen niet alleen zelfrespect ervaren in een leven met positieve doelen en waarden, zij willen hierin ook de erkenning van anderen ervaren, bijvoorbeeld door iets beter te kunnen dan anderen.

Andere auteurs hebben de zingevingstheorie van Baumeister aangevuld met:

- *De behoefte aan begrijpen*: mensen willen de wereld waarin zij leven begrijpen, ze willen kunnen verklaren wat er om hen heen gebeurt en begrijpen wat zij meemaken; ze willen dit kunnen opnemen in een 'coherent narratief', ofwel een samenhangend levensverhaal (Mooren, 1998, in: Derkx, 2009).
- *De behoefte aan '(comm)unity'*: mensen willen niet alleen controleren, maar ook kunnen loslaten, een gevoel hebben dat niet alles van henzelf afhangt maar onderdeel is van een grotere gemeenschap, waarin ook anderen een rol spelen en waarmee zij zich verbonden voelen (Smaling, ongepubliceerd, in: Derkx, 2009).

Volgens Baumeister is er niet één volledige en eeuwig vaststaande zin van het leven, niet tussen mensen en ook niet binnen een mensenleven. Het leven bevat meerdere zingevingslagen en is ook vol met triviale, betekenisloze fragmenten. Betekenissen

die mensen toedichten aan het leven, kunnen conflicteren en veranderen. Toch, zo stelt Baumeister, blijven mensen zoeken naar zingeving en betekenis, waarbij ze de verschillende verhaallijnen in hun leven proberen te verweven in een coherent, verbindend narratief. Het hebben van zo'n levensverhaal, door Baumeister aangeduid als 'a story to live by', is een belangrijk instrument waarmee mensen stabiliteit, continuïteit en identiteit verwerven in hun leven. Het draagt bij aan hun persoonlijk welbevinden. Derkx voegt hieraan toe dat de kans op het hebben van zo'n coherent levensverhaal of zinvol leven niet in gelijke mate binnen ieders handbereik ligt. Allerlei sociale omstandigheden spelen een rol. Voor onze verkenning is het interessant om na te gaan of vrijwillige inzet een rol speelt als leverancier van 'verhaalcomponenten' die het leven van mensen in de derde levensfase coherentie en betekenis geven.

De literatuur over zingeving heeft ons op het spoor gezet van een breed scala van bronnen waaruit (ouder wordende) mensen kunnen putten om een zinvol leven te kunnen leiden. Alle genoemde bronnen zijn uiteindelijk te herleiden tot het ervaren van eenheid en verbinding: verbinding met het eigen levensverhaal en verbinding met iets dat groter is en dat verder reikt dan het eigen ik. In de volgende paragrafen gaan we na welke zingevingbronnen de respondenten in onze verkenning noemen en wat de functie daarbij is (of was) van vrijwillige inzet. De volgende zingevingbronnen sprongen er uit: gezondheid en balans, sociale relaties, wederkerigheid, ertoe doen, verantwoordelijkheid voelen, een groter geheel ervaren en de behoefte aan een coherent positief levensverhaal.

6.4 Gezondheid en balans: "Pillen niet nodig"

In paragraaf 6.2 werd gezondheid een belangrijke zingevingbron genoemd. Ook in hoofdstuk vijf kwam gezondheid naar voren als een van de drie kernwaarden in het leven bij de respondenten. Kijken we in hoofdstuk drie naar de motivatie top tien, dan blijkt gezondheid niet zo hoog te scoren. Op de negende plaats in het 'algemeen klassement' staat het gezondheidsitem 'hierdoor houd ik mijn hersens fit'. Bij de mannen staat het item gezondheid op de tiende plaats; bij de allochtone ouderen op de vijfde plaats. Tijdens de interviews brengen de respondenten dit thema veel nadrukkelijker naar voren, zij het niet zonder enige twijfel of ambivalentie. Vrijwillige inzet is goed voor je gezondheid, maar kan de gezondheid ook bedreigen, vinden zij. Gezondheid kan zeker de opbrengst zijn, maar er moet altijd sprake zijn van balans.

Pillen niet nodig

Sommige respondenten vinden het vrijwillig actief zijn een goede remedie tegen allerlei kwalen. Een medewerker van de kringloopwinkel: "Voor mij is dit heel

gezond, misschien wel iets tegen een hoge bloeddruk, ik weet het niet. Ik kan niet stil zitten, dan zit ik me op te vreten. Nu is het anders, nu kan ik 's avonds wel lekker zitten, met mijn vrouw en mijn dochter. Dat is uitrusten van een activiteit, en niet verplicht stilzitten." Een vrijwilligster van Senioren Maken School: "Je blijft er gezond en vitaal bij. Die kinderen doen een beroep op je, je moet blijven denken, waar zitten ze nou, waar hebben ze het over." Iemand vult aan: "Ik heb er over nagedacht, en het is niet het hoofddoel, maar ik denk dat het toch bijdraagt aan je lichamelijke en geestelijke gezondheid, omdat je actief bent en in beweging. In onze directe omgeving hebben we al verschillende eindes van het leven meegeemaakt. Kanker, dementie. Je wordt over het algemeen keurig verzorgd, maar het is zo ontluisterend. Ja, ook in die zin zou je kunnen zeggen, laat ik ervoor zorgen dat ik mijn hersenen blijf slijpen. Je kan het nooit voorkomen, maar misschien wel iets van je afduwen op die manier."

Iemand anders verkiest vrijwillig actief zijn boven kalmerende medicijnen om tot rust te komen: "Ik ben wel tien keer naar een psycholoog geweest, maar mijn karakter is toch van ik doe het zelf wel. En de dokter is begonnen met antidepressiva, maar na een week vond ik dat het niks voor mij was. Ze zijn daar veel te makkelijk in. Je krijgt er ook lichamelijke klachten van, hartkloppingen. Ik ben geen pil-lensliker. Maar ja, als je geen pillen en geen psycholoog wil, moet er iets anders gebeuren. En toen zei het UWV dus van nou, vrijwilligerswerk, dat mag ook. Ach ja waarom niet, wat kan ik doen? Zo ben ik hier terecht gekomen. Het is beter zo. Ik heb die pillen niet meer nodig."

Minder doen, meer beleven

Veel respondenten geven aan dat zij (of hun partner) steeds vaker geconfronteerd worden met fysieke beperkingen. Daarom is balans zo belangrijk voor hen. Zij vinden dat vrijwilligerswerk goed kan zijn voor een gezonde balans, maar het kan de balans ook verstoren. Tijdens het waardenspel zei iemand: "Ik heb de kaarten verantwoordelijkheid en balans gekozen. Ik neem altijd te veel verantwoordelijkheid op me en ik moet meer in balans blijven. Het zijn twee complementaire kaartjes. Ik dacht dat het minder zou worden als ik niet meer werkte, maar nee. Ik wil niet meer teveel op mijn schouders hebben, dus dat is een waakzaam punt voor mij." In die lijn redeneert ook een vrijwilligster bij Pluspunt, die graag selectief is in wat ze oppakt en wat niet: "Ik heb gekozen voor gezondheid en balans. Ik vind dat er hele leuke dingen op me af komen, omdat ik niet meer werk. Ontzettend veel dingen, maar ik waak er voor om alleen maar leuke dingen te doen en om in balans te blijven met de dingen die ik doe. Want als ik teveel dingen doe, dan weet ik zeker dat ik met een Franse slag een aantal dingen doe zonder de intense beleving. Zo heb ik ook geleerd om 'nee' te zeggen. Ik wil minder doen, maar wel meer beleven bij de

dingen die ik nog doe. Ik ben geen 20 meer. Ik heb een bepaalde leeftijd waarop ik hele leuke dingen wil doen, ik wil ze ook overdragen aan anderen, maar ik moet in balans blijven.”

Terug naar vastigheid

Soms is vrijwillige inzet op vaste momenten in de week een manier om de balans in het levensritme te herstellen. Een vrijwilligster die na een arbeidsconflict, ontslag en een echtscheiding in een depressie raakte, zegt hierover: “Eerst ben je puur op de lichamelijke basisprincipes bezig. Wat deed ik dan de hele dag? Zorgen dat ik mijn eten binnen kreeg, je huis aan kant houden, een beetje op de automatisch piloot. Je moeder, je dochter verzorgen. Die dingen gaan automatisch, daar hoef je niet voor te solliciteren, niks. Zo blijf je dan toch wel in een ritme en pas als dat ook wegvalt, en je hebt die scheiding gehad, en je zit in je eentje in die kamer, dan denk je ja, en nu? En dan roept iedereen o heerlijk, je hebt vakantie. Maar zo voelt het niet, want als je niet werkt heb je ook geen vakantie, dus hoe halen ze het in hun hoofd? Zo’n zondag wel, maar de rest niet, dat is niet van je bent lekker thuis en je kunt leuke dingen doen. Dat is een heel vreemde situatie. Een soort leegte. En dan merk je, ik moet punten gaan stellen, op maandag dit, op dinsdag dat. Anders doe je helemaal niets meer, beetje tv kijken, afleiding zoeken, boekje lezen. En dan moet je gewoon terug naar vastigheid.”

6.5 Sociale relaties: “Even een praatje”

Een tweede belangrijke zingevingsbron die we aantreffen in de literatuur is verbinding via sociale relaties. Dit lijkt op het eerste gezicht geen belangrijk motief te zijn, als we afgaan op de motivatie top tien. Ook in het hoofdstuk over (kern)waarden kwamen sociale relaties niet breed naar voren, het was vooral een kenmerk van de zelfzorgers. Tijdens de interviews kwam dit thema wel sterk naar voren.

Warm bad

Het hebben van relaties is voor veel respondenten een belangrijke opbrengst van vrijwillige inzet: “Dat is natuurlijk hoofdzaak nummer 1, dat je hier ook je dingen kwijt kan. Sociale contacten, met collega’s, met de mensen.” In Culemborg en Rotterdam ervaren velen het als een ‘warm bad’ waarin men steun van anderen ervaart: “Mijn ervaring is ook dat het hier een warm bad is. We komen allemaal in de leeftijdsfase dat we mensen gaan verliezen, de opvang is hier geweldig, de zieken worden opgevangen. Er zijn hier nog dames van in de 80 die hier in de winkel werken. Die rijden we met Klaartje naar Bartje. Die mensen zijn alleen en hier komen ze mensen tegen.” Het ‘warm bad’-gevoel lijkt vooral te gaan om het ervaren van een vriendschappelijke, ondersteunende sfeer en het gevoel dat men deel uitmaakt van

de gemeenschap. Het maken van nieuwe intieme vrienden is zeldzaam; men blijft 'collega's' van elkaar: "Ik kom hier met veel mensen in aanraking. Leuke collega's, ze zijn allemaal gemotiveerd, anders doen ze het niet. Je bent iets aangegaan, dus iedereen komt ook altijd. Daar hou ik van." Leidt het ook tot vriendschappen? "Nee, dat niet. Ik heb met geen enkele collega vriendschap, maar wel steeds meer mensen zeggen je gedag. Die herkennen je dan. Even een hand omhoog, even een praatje."

Een Rotterdamse respondente beaamt: "Echte vrienden en kennissen, nee, iedere dag bellen of met elkaar koffie en thee drinken ook niet, maar we bellen elkaar. Ik ken er een heleboel. Of als er wat gebeurt dan bellen we elkaar, al tien jaar. Je krijgt vooral een grotere kring van kennissen. Een groter netwerk zeg maar."

Erkenning als mens

Ook erkenning en acceptatie blijken belangrijke opbrengsten van vrijwillige inzet. Samenwerken in een groep gelijkgestemden of collega's die hetzelfde doel nastreven, kan de erkenning brengen waarop soms een leven lang is gewacht. Soms moet de erkenning bevochten worden, ook in het vrijwilligerswerk. Een steuntje in de rug van iemand anders kan doorslaggevend zijn. Een Turkse vrouw vertelt: "Ik kan best goed handwerken. Er kwam een buurtwerker naar me toe en die zei 'mag ik wat vragen?' Er was een leraar ziek geworden of overleden. 'Wil jij die handwerkles overnemen?' Ik was een beetje bang, ik dacht die accepteren me niet omdat ik buitenlands ben. Ik heb een paar keer meegedraaid, nou die gezichten. Ik heb achteraf gehoord dat sommigen hadden gezegd 'moet ik van haar les hebben?' Maar R. zei: 'Je moet niet stoppen, gewoon doorgaan. Als je van hun schrikt en bang bent, dan doet de volgende keer een ander het. Dat moet je niet doen, je doet alles goed, wij kennen jou goed, je taal is ook redelijk. Niet stoppen, gewoon doorgaan. Dan zie je dat de mensen aan je wennen en wij willen je niet kwijt.' Die man gaf een goed advies. Langzaam ontdooiden ze. Nu zit ik met die vrouwen te praten: wat zijn Turkse gewoonten, wat zijn Nederlandse gewoonten. Als Kerstmis komt dan vraag ik: wat is een kerstboom en dan vragen zij: wat is Ramadan. Met praten kom je heel ver hoor."

6.6 Wederkerigheid: "Je geeft en je krijgt"

Staan 'sociale relaties' niet in de top tien, indirect zijn ze wel aanwezig in hoog scorende motieven als 'iets voor anderen kunnen betekenen', 'mezelf nuttig maken' en 'mijn kennis en vaardigheden inzetten'. Op de vraag of men liever werkt in een ouderenorganisatie of in een naar leeftijd gemengde organisatie, antwoordde iemand: "Ik kies liever voor een gemengde groep vrijwilligers in leeftijd, want ik vind dat het generatieverschil mooi is. Invalshoeken zijn anders, je leert ervan, je geeft en je krijgt."

Geen kassaopbrengst, maar beloning van binnen

Iets betekenen voor anderen is voor de meeste respondenten een belangrijke bron van zingeving: "Schilderen is ook zinvol, maar alleen voor mezelf. Lezen met kinderen is ook voor een ander. Daar word ik vrolijk van." Soms komt het gevoel echt iets te kunnen betekenen voor anderen pas na de beroepsperiode tot bloei: "Toen ik nog werkte, vond ik het best leuk als een vrouwtje blij was met haar nieuwe bank, maar dat begint toch te wringen, ik zoek een ander soort voldoening. Geen hoge kassaopbrengst, maar een beloning die je van binnen ook nog een beetje voelt."

Sommigen zien hun huidige levensfase als de fase bij uitstek waarin men kan geven: "O nee, ik ben geen carrière meer aan het maken. Ik wil juist proberen om te geven. Omdat ik 62 ben, ben ik toch ook aan het afbouwen, ook emotioneel, ook als mens. Het grootste deel van mijn leven heb ik gehad. Ik heb geen haast meer, ik moet dingen gaan overdragen. Ik moet dingen ook laten, ik moet genieten, ik moet delen. In die fase ben ik." Voor deze respondent lijkt het kunnen geven juist in haar huidige levensfase een diepere betekenis te krijgen, omdat het niet meer verbonden is aan de sturingsmechanismen van de beroepswereld. Het geven toont juist nu zijn waarde, zijn immanente betekenis voor de persoon. Het wezenlijke van vrijwillige arbeid – onbetaald en onverplicht – komt erin naar boven.

Ertoe doen

Onder de noemer 'ertoe doen' kan een aantal zingevingbronnen bij elkaar worden gebracht die te maken hebben met zich nuttig en nodig voelen, status en verantwoordelijkheid hebben, waardering krijgen en meetellen. Het gevoel van geen nut hebben, niet nodig zijn, is voor velen een spookbeeld. Een vrijwilligster uit Culemborg: "Ik heb de woorden nut en gezondheid gekozen. Nut omdat ik me hier nuttig voel en dat vind ik leuk, dat is belangrijk voor mij. En gezondheid, dat komt misschien door mijn leeftijd, dat ik blij ben dat ik nog heel gezond ben, want mensen om mij heen van dezelfde leeftijd zijn niet zo gezond meer. En als ik gezond blijf, kan ik me nog lang nuttig maken."

Als de gezondheid achteruit gaat, lijkt het verlangen om nodig te zijn soms zelfs sterker te worden. Een vrijwilligster met een achtergrond in het onderwijs: "Ik had een hematoom gehad, dus ik had veel last van hoofdpijn. Ik had een hele lichte vorm van afasie. Dus dat ik woorden soms moeilijk kon uitspreken. Daar heb ik mee leren omgaan, maar ik heb het nog wel een beetje hoor. Het onderwijs was heel gecompliceerd, dus dat zou een beetje veel voor me worden. Op den duur heb ik erin berust. Maar ik mocht nog op de school komen om met kleine groepen te werken en mijn adviezen werden nog gevraagd. Ik correspondeer nog met drie kinderen."

Ik kan mijzelf promoten

Je vrijwillig inzetten kan soms ook betekenen dat je ergens over mee kunt praten,

dat je net als anderen – net als jongeren! – een verhaal hebt om trots op te zijn. Een vrijwilliger uit Almelo: “Mijn vrienden zijn jonger en hebben het vaak over werk, en daar heb ik ook belangstelling voor hoor. Maar ja, ik ben gepensioneerd en ik heb dan niet altijd iets te vertellen. Maar toch, we zijn allemaal met het werk bezig, ik ook dus, op deze manier. Ja, dat speelt wel.”

Een man die actief is in Samen Verder over zijn mannelijke collega’s: “Er zitten hier veel mensen die met de vut gegaan zijn of in de WAO zitten. Sommigen zaten in de put, of ze liepen met hun arm onder hun ziel. En als je ze dan hier ziet dan denk je nou, die had ook wel door kunnen werken. Die zijn hier helemaal opgebloeid.” Waar zou dat aan liggen? “Persoonlijke benadering, en niet onder druk staan, niet afgerekend worden en vooral, ze voelen zich weer belangrijk, ze tellen mee.”

Een Turkse verhalenverteller speelt met de gedachte om ooit weer professioneel op te gaan treden: “Ik ben beroepsmuzikant en verhalenverteller. Als mensen mij als professionele verhalenverteller willen hebben, dan kan dat, maar dan wel via Pluspunt. Hier hebben ze mij cursussen gegeven, daar heb ik van geprofiteerd. Daar vraag ik niets voor. Stel je nou voor dat het verhalen vertellen hier afgelopen zou zijn, dan kan ik ook zelf zeggen ‘ik ben professioneel verhalenverteller’. Dan kan ik mijzelf gaan promoten.”

Verantwoordelijkheid voelen

Bij de meeste respondenten, met name bij de helpers en de maatschappelijk ondernemers, leeft het besef dat je je hoort in te zetten voor de samenleving. Een vrijwilliger in Almelo: “Die onderwijzers hebben het ontzettend druk. Ik vind dat er vanuit de maatschappij best meegewerkt kan worden. Ik noem het wel eens een sociale dienstplicht, je moet gewoon af en toe iets op je nemen, je bijdrage leveren. Mensen vinden dat de overheid overal voor moet zorgen. Maar je hebt ook zelf je verantwoordelijkheden. Je kunt toch je eigen stoep schoonmaken, daar heeft de overheid niets mee te maken.” Een Turkse vrijwilligster uit Rotterdam vult aan: “Je hoort in deze maatschappij, dan moet je ook een beetje bijdragen. Nemen en geven. Als je altijd neemt, dat is ook niks.”

Sommigen schrijven het verantwoordelijkheidsgevoel toe aan hun eigen opvoeding: “Ik heb er altijd wel iets bij gedaan. Bij de school of kerk, dat kreeg je mee. Het hoort erbij, dat vind ik nog steeds.” Iemand wijst op de kerkelijke achtergrond van zijn ouderlijk milieu: “Iets voor een ander doen, dat zit al in je opvoeding. Je bent er niet alleen voor jezelf, je bent er ook voor je naasten. Dat is er bij ons wel ingepompt.” Ook een sterk ontwikkeld arbeidsethos kan het gevoel van verantwoordelijkheid voeden: “Ik was gestopt met werken, ik kreeg wachtgeld en ik wilde met liefde van alles doen voor mijn wachtgeld. Niet geld krijgen voor thuis zitten.” Een vrijwilliger die soms 32 uur per week actief is in de kringloopwinkel zegt: “Of

ik hier over tien jaar nog werk? Misschien dat het iets minder wordt, wat minder uren, dan kan ik meer leuke dingen doen met mijn vrouw. Maar veel minder... nee ik denk het niet."

6.7 Deel zijn van een groter geheel: "Je komt en je gaat"

In paragraaf 6.3 werd het ervaren van verbinding met een groter geheel genoemd als één van de belangrijkste zingevingbronnen. Als motief voor vrijwillige inzet bekleedt 'me ergens bij betrokken voelen' de zevende plaats. Deel uitmaken van iets was ook tijdens de interviews een regelmatig terugkerend thema. Bijvoorbeeld deel uitmaken van een organisatie: "Ik denk dat die school het geweldig onder controle heeft, dat is een geweldige school. Ze hebben respect voor elkaar, het is geweldig. Het is heel fijn om bij zo'n school te horen."

Religieuze inspiratie

Het deel uitmaken van het geloof speelt bij de respondenten in deze verkenning nauwelijks een rol als motivator, zoals we in hoofdstuk drie hebben gezien. In het gesprek blijkt dat velen hierbij de associatie hebben met de kerk of de moskee als instituut. Als we hierover doorpraten, dan blijkt een religieus getinte achtergrond of inspiratie vaak wel degelijk een rol te spelen: "Ik geloof in het woord, maar ik geloof niet zo zeer meer in wat kerk is, wat een instituut is. Omdat ik vind dat het instituut kerk ons van dingen weerhoudt, het houdt een bepaald systeem in tact en komt bijna aan onze vrijheid." Een ander vult aan: "Islam is voor mij belangrijk, maar dan vooral in het alledaagse leven. Zo beleef ik religie. Het is niet alleen religie omdat het zondag is of zaterdag. Het is de hele dag door."

Kosmische inspiratie

Het gevoel dat het werk bijdraagt aan 'iets veel groters' is sterk aanwezig bij sommige respondenten. Iemand verwijst naar de kosmos en de natuur: "Ik hou van natuur, ik ben er gek op. Ik ben daar een onderdeel van. Je moet bewust zorgen dat je het niet kapot maakt, steeds verbeteren, steeds aangenamer maken. Altijd kom je ergens in en dan ga je er weer uit. In de zin van je komt op deze aarde: in, en dan ga je dood: uit. En dan komt er weer iets in en gaat er weer iets uit." Bedoel je te zeggen je bent deel van een groter geheel? "Ja, dat is de werkelijkheid. Je blijft geen eeuwen op deze aarde. Dus dat betekent dat je zegt, je moet er ook nu iets van maken. En genieten van het leven."

Idealen

Het grotere geheel waartoe men behoort, kan ook bestaan uit een set van specifieke idealen die men in het vrijwilligerswerk wil verwezenlijken.

“De kringloopgedachte spreekt mij aan,” zegt menigeen in Culemborg. Men noemt het ideaal van een samenleving die goed is voor ouderen: “Hier is plaats voor mensen die dolgraag iets voor ouderen willen doen.” In Rotterdam worden veel vrijwilligers gedreven door het ideaal van een samenleving waarin verschillende culturen elkaar begrijpen. Ook het ideaal van begrip tussen de generaties is hier sterk aanwezig. Een vrijwilligster in Rotterdam maakt zich zorgen om het welzijn van kinderen. Zij wil bijdragen aan een samenleving waarin gezinnen warmte bieden aan kinderen: “Ik vind dat die kinderen die warme sfeer missen. Ik denk dat die kinderen een beetje teveel op zichzelf zijn. De ouders van nu, van deze generatie, hebben het druk, zij willen ook carrière maken. Ze hebben soms twee of drie banen in de omgeving waar ik woon of ze hebben geen baan. En het is voor hun makkelijk om de kinderen buiten de deur te hebben, ‘ga maar spelen op het speelveldje’. Maar kinderen hebben die geborgenheid nog nodig. Ook vanuit de kinderen kan je de geborgenheid brengen. Kinderen kunnen zeggen ‘mam, we hebben bij juf N. pannenkoeken gebakken, zullen we ook een keer pannenkoeken bakken? Dan kunnen we gezellig met elkaar eten’. Anders verliezen kinderen de plaats in het gezin.”

6.8 ‘A story to live by’: het gekoesterde levensverhaal

Een veel gehoorde uitspraak onder 60-plussers is: “Sinds ik gepensioneerd ben, heb ik het nog nooit zo druk gehad.” De vraag is wat men daar nu precies mee wil zeggen. Kiest men bewust voor een volle agenda? Stuur men daarin vanuit een bewuste, actieve levenspolitiek, met duidelijke opvattingen over wat men wel en niet wil doen en in welke mate men dingen wil doen? En is die agenda dan werkelijk zo vol, of *voelt* zij vooral vol, bijvoorbeeld omdat men, anders dan in de periode waarin men nog werkte, nu veel bewuster moet nadenken over een passende dagbesteding?

Het beeld dat de correspondenten hierover geven is niet eenduidig. Er zijn veel verschillen in persoonlijkheid: de één is meer proactief ingesteld, is meer gericht op planning dan de ander. Ook zijn er verschillen in hulpbronnen: de één krijgt meer informatie over mogelijkheden rond actieve tijdsbesteding dan de ander en wordt daardoor meer aan het denken gezet. Ook zijn er verschillen in de ervaren noodzaak om vanuit een actieve levenspolitiek een eigen script te ontwikkelen (zie ook paragraaf 4.4). Mensen die zich vroeger uitsluitend of hoofdzakelijk met één levens-taak, zoals werk of opvoeding, hebben bezig gehouden, zijn meer genooddaakt om over een nieuwe levensinvulling na te denken.

De zelf geregisseerde, zelfbewuste en proactieve (op de toekomst gerichte) constructie van het leven lijkt slechts aan weinigen voorbehouden. Veel sterker zien we bij een aantal respondenten de behoefte om het levensverhaal *achteraf*,

terugblikkend op het geleefde leven, te reconstrueren. Een beroemde uitspraak van de Hongaarse schrijver György Konrád luidt: "Op de vraag naar de zin van het leven antwoordt iedereen met zijn levensloop." Zoals we ook bij Derkx en Baumeister zagen: mensen hebben behoefte aan een samenhangend levensverhaal, dat men koestert en waarin de afzonderlijke verhaallijnen met elkaar worden verbonden. Misschien is die 'overvolle' agenda daar een voorbeeld van: "Ik ben altijd een druk bezet mens geweest, werd veel gevraagd, verveelde me nooit; de pensionering doet daar niets aan af."

Uit de gesprekken met de respondenten blijkt dat zij inderdaad verschillende verhaallijnen in hun leven proberen samen te brengen in een beeld, een samenhangend en verbindend narratief over zichzelf. Hun vrijwillige inzet vervult daarin twee functies. In de eerste plaats verschaft zij het verhaal een titel en een openingsalinea: vanuit deze rol kijkt men terug en gaat men het pad op van de reconstructie. Ervaringen die passen binnen het gekoesterde verhaal treden naar voren, ervaringen die er haaks op staan of die niet relevant zijn raken op de achtergrond. Een vrijwilligster die telefonische hulp biedt aan jonge vrouwen zegt: "Ik ben altijd een voorvechtster van vrouwenemancipatie geweest." Een vrijwilliger in het spoorwegmuseum zegt: "Vroeger was ik ook al een treinenman." Een vrouw die op eigen initiatief kinderen uit de buurt taallessen geeft zegt: "Mijn vader was in zijn dorp ook een opbouwwerker."

De tweede functie van vrijwillige inzet is dat men daarmee de coherentie in het verhaal nog verder kan opvoeren door er nieuwe, passende verhaalcomponenten aan toe te voegen. Daardoor kan men de samenhang en eenheid van verhaallijnen nog verder modelleren. De activiteiten zijn vrijwillig, maar niet willekeurig gekozen. Hun functie is om nieuwe verhaalcomponenten te verschaffen, waarmee zij het eigen narratief verder inkleuren. Ook nieuwe activiteiten dragen bij aan het verder spinnen van de rode draad in het leven. In paragraaf 5.4 kwam dit al naar voren bij het ontwikkelingspatroon 'continuïteit'. Mensen gaan na de pensionering eerder door met dingen die op de één of andere manier al in hun levensverhaal besloten lagen, dan dat zij beginnen met voor hen geheel nieuwe, onbekende dingen. Wellicht het mooiste voorbeeld is de Turkse musicus die in zijn geboorteland de nationale podia bespeelde, die na zijn komst in Nederland een onbekende werd en die nu verhalen vertelt op scholen en in verzorgingshuizen: "Ik ben altijd een podiummens geweest." Dit compacte beeld verschaft hem nog altijd zijn 'story to live by'. Het is een belangrijk instrument waarmee hij continuïteit en identiteit verwerft in zijn leven. Hij leeft niet zozeer vanuit een 'bedacht' en op de toekomst gericht script, maar werkt onbewust wel verder aan zijn in het verleden opgebouwde narratief. Dat draagt bij aan zijn welbevinden en verschaft een gevoel van zin en richting in het leven.

Activerend interview

Een goede manier om iemands 'story to live by' op tafel te krijgen en daarin aanknopingspunten te zoeken voor een gesprek over vrijwillige inzet, is het activerend interview. Dit interview is gericht op het in beeld brengen van het 'eigen participatieperspectief' van de gesprekspartner. Deze krijgt door het interview inzicht in zijn behoeften en mogelijkheden, maar ook in eventuele belemmeringen. Kenmerken van de methode zijn: respect voor het perspectief van de gesprekspartner, uitgaan van kwaliteiten in plaats van tekorten, diepgang – ruim de tijd nemen voor het vormen van een betrouwbaar beeld van mogelijkheden en belemmeringen – en een systematische aanpak waarbij de deelnemer zelf medeverantwoordelijk is voor het traject dat in gang wordt gezet. Waar gewone interviews doorgaans gericht zijn op het verzamelen van informatie, is het doel van het activerend interview dus a priori het activeren van de geïnterviewde (Lammerts, 2000).

6.9 Grenzen aan vrijwillige inzet

Vrijwillige inzet biedt velen een boeiend 'zingevingsproject' in de derde levensfase. Maar het kent ook zijn grenzen. De grenzen kunnen zich aandienen in het leven van de vrijwilliger en in het leven van de cliënten waarvoor zij zich inzetten.

Tweede pensionering

In de gesprekken maken de respondenten melding van situaties waarin gezondheidsproblemen dermate toenemen, dat de vrijwilliger zijn taak niet meer kan verrichten. Een bestuurslid van Samen Verder: "We hebben hier mensen die er al tientallen jaren zitten. Die zijn begonnen toen ze 50 waren en die zijn nu zelf bijna de doelgroep geworden. De automatisering, de website, de telefoon, alles is gemoderniseerd. Daar hebben mensen problemen mee; die automatisering is voor sommigen een ramp. De e-mail is voor sommige ouderen al te lastig. We bieden een cursus om daar bekend mee te raken, maar daar hebben mensen weinig trek in." Niet alleen op het kantoor, ook in de kringloopwinkel stuiten vrijwilligers op grenzen: "We hebben in de kringloop een paar keer iemand gehad, waarvan iedereen dacht, dat kan niet meer, die kan de bonnetjes niet meer schrijven. En dan zetten we er stiekem iemand naast. Er wordt heel lang gezocht naar een plek waar je nog mee kan draaien. Zo hebben we heel lang iemand van 90+ gehad in de koffiecorner. Die kon niet goed meer zien, en dan zet je er iemand bij. Maar ja, op een gegeven moment houdt het echt op."

Sommige senioren nemen anderen in bescherming, zoals een medewerker van de kringloopwinkel: "Ik help al een tijdje iemand die het allemaal niet meer alleen kan en ik laat hem gewoon de baas spelen, dan kwets je hem niet." Een 89-jarige vrijwilligster bij Pluspunt is verhalenvertelster. De directeur: "Die kan je zo opbellen

en die gaat overal heen. Maar we nemen haar wel eens een heel klein beetje in bescherming. Tot op zekere hoogte, want als zij niets om handen zou hebben dan zou ze bij wijze van spreken eerder dood gaan, dus dat is ook haar levenslijn zeg maar.”

Het zijn vaak pijnlijke situaties. Geen van de drie betrokken organisaties kent duidelijke richtlijnen over hoe om te gaan met deze ‘tweede pensionering’ van oudere vrijwilligers.

Vrijwilligerswerk geen oplossing meer

Niet alleen achteruitgang van de eigen gezondheid brengt sommige vrijwilligers in grenssituaties. Ook veranderingen bij de cliënten voor wie zij zich inzetten kunnen de situatie op scherp zetten. Dit speelt soms in Culemborg, waar de meeste cliënten tot de ouderen behoren. Steeds vaker hebben vrijwilligers hier het gevoel dat ze er helemaal alleen voor staan. Dat ondermijnt hun energie en hun motivatie: “We hebben mensen die al jaren een oudere bezoeken, en die zien die oudere al heel lang aftakelen, die wordt dan dement. Dan herkennen ze de vrijwilliger niet meer en dat is niet leuk voor een vrijwilliger. De lol van het vrijwilligerswerk gaat er dan af. Dan ga je omdat je moet gaan. Maar eigenlijk gaat het gewoon niet meer. Vaak vinden we dat de kinderen dan meer moeten doen. Dan proberen we te overleggen met een kind dat daar nog wel komt, dat de vrijwilliger elke keer uit moet leggen wie hij is en wat hij komt doen. Dan groeit het boven onze pet. Dat kunnen we met vrijwilligerswerk niet meer oplossen.”



Nico Peek, vrijwilliger bij Stichting Samen Verder

7 Conclusies en aanbevelingen

7.1 Inleiding

De studie *Zin in meedoen* is gericht op het benoemen van werkzame principes waarmee het *human capital* van mensen in de derde levensfase kan worden gemobiliseerd ten behoeve van de kwaliteit van de lokale samenleving en het welzijn van kwetsbare groepen.

Voor het vinden en binden van deze groep vrijwilligers is het belangrijk om hun persoonlijke motieven te kennen. Door hierover met actieve ouderen in gesprek te gaan is getracht een aantal werkzame principes naar boven te krijgen. De motieven die mensen noemen als antwoord op vragenlijsten, zijn in deze verkenning opgevat als een bovenlaag. Deze krijgt pas werkelijk betekenis als we de eronder gelegen diepere onderstromen kennen. Drie onderstromen zijn in kaart gebracht: de (kern) waarden van mensen in de derde levensfase, hun ontwikkelingsbehoeften en hun ervaringen op het gebied van persoonlijke zingeving.

De resultaten zijn bestemd voor sociale professionals, besturen van vrijwilligersorganisaties en vertegenwoordigers van burgerinitiatieven die mensen in de derde levensfase willen betrekken bij hun maatschappelijke doelen. De verkenning beperkt zich tot de (groeierende) groep mensen in de derde levensfase die actief *kan en wil* zijn, maar die de weg naar vrijwillige inzet nog niet heeft gevonden, die meer wil doen of die een overstap wil maken naar andere activiteiten. We verwachten dat maatschappelijke organisaties, gewapend met deze kennis, beter in staat zullen zijn het vrijwillig meedoen in de samenleving van deze sterk groeiende groep competente *third agers* te stimuleren.

Dit hoofdstuk bevat de belangrijkste conclusies en aanbevelingen uit de verkenning. Per hoofdstuk passeren de belangrijkste bevindingen de revue en formuleren we een aantal daaruit voortvloeiende aanbevelingen.

7.2 Het veranderende maatschappelijk decor

Een ambivalent beeld

De verkenning heeft veel aanwijzingen opgeleverd voor de stelling dat vrijwillige inzet door mensen in de derde levensfase positief is, zowel voor de kwaliteit van de samenleving als voor de gezondheid en het welzijn van de actieve ouderen zelf. Hun vrijwillige inzet levert niet alleen veel maatschappelijke meerwaarde, mensen in de derde levensfase ervaren het ook als plezierig en verrijkend om in de weer te zijn met een aangename en zinvolle vorm van tijdsbesteding. Toch is het allerminst vanzelfsprekend dat vrijwillige inzet het dominante levensthema zal zijn in het nieuwe ouder worden. Er zijn indicaties, maar ook contra-indicaties voor groei van het totale volume vrijwillige inzet door de grote nieuwe generatie ouderen. Het absolute aantal ouderen dat zich de komende jaren zal inzetten, neemt toe. Hun

gestegen gemiddelde opleidingsniveau en hun verbeterde inkomenspositie zijn gunstige ontwikkelingen, waaruit een stijgende lijn mag worden verwacht in de participatie van *third agers* in allerlei vormen van vrijwillige inzet. Desgevraagd blijken velen nog tijd in hun agenda te hebben voor vrijwilligerswerk. Hier tegenover staat een dalende trend in het feitelijk gemiddeld aantal uren vrijwilligerswerk per persoon per week door 65-plussers. In hun vrijetijdsbesteding is sprake van toenemende concurrentie met andere bezigheden: meer betaalde arbeid, meer mediagebruik, meer mantelzorg en de keuze voor intensieve zorg voor de kleinkinderen. Ook zien we dat de *babyboomers* minder gezond leven dan hun voorgangers, hetgeen hun participatiemogelijkheden vermindert. Tot slot veroorzaakt ook de afgenomen kerkelijkheid een afvlakking van de stijgende lijn in de vrijwillige inzet door ouderen. Daarmee is het beeld eerder ambivalent dan eenduidig rooskleurig en positief.

Aanbeveling

Maatschappelijke organisaties die hun oog hebben laten vallen op het groeiende potentieel van vitale *babyboomers* die momenteel het arbeidsproces verlaten, moeten niet afwachten tot deze groep hun kant opkomt. Dat gebeurt niet vanzelf. De jonge senioren vormen een veelbelovende, maar ook kritische en zelfbewuste groep mensen wier harten actief veroverd moeten worden. Verdiep u in hun motieven en achtergronden. Vertrouw niet alleen op uw mooie *flyer* maar ga met hen in gesprek.

Grotere diversiteit

Willen overheden en maatschappelijke organisaties effectief sturen op vrijwillige inzet van mensen in de derde levensfase, dan zullen zij bovenal rekening moeten houden met de toegenomen diversiteit onder oudere volwassenen. 'De oudere' bestaat niet. Ook in de derde levensfase laten mensen de keuzebiografie niet langer aan zich voorbij gaan. In alle levensfasen zien we de opkomst van het fenomeen 'taakcombinerders'. Mensen vragen naar de menukaart van het leven opdat zij kunnen kiezen uit gerechten als leren, werken, zorgen, rusten en reflecteren. De verscheidenheid in patronen van ouder worden is mede terug te voeren op verschillen tussen generaties ouderen, tussen mannen en vrouwen, tussen hoger en lager opgeleiden en tussen mensen met verschillende competenties. De diversiteit wordt nog eens versterkt door de groeiende groep allochtonen die in Nederland oud zal worden.

Aanbeveling

De vraagzin "Bent u al wat ouder en krijgt u meer tijd?" is als uitnodiging gedoemd te mislukken. Senioren in de derde levensfase laten zich niet aanspreken op de noemer 'ouderen.' Het is slimmer om te vragen wat iemand leuk vindt om te doen, wat hij of zij zoal gedaan heeft en waar hij of zij goed

in is. Bied een keur aan interessante taken aan en wijs op gunstige organisatorische randvoorwaarden als een ontspannen sfeer, goede faciliteiten en, indien gewenst, goede mogelijkheden om een eigen creatieve invulling te geven aan het werk.

Levenservaring: goed voor alle generaties

In het debat over de toekomst van de ouderenzorg klinkt steeds vaker de opvatting dat ouderen in de toekomst meer voor elkaar moeten gaan zorgen. Ouderen-voor-ouderen is de gedachte van veel beleidsmakers. Zij gaan daarbij voorbij aan generatieverschillen: boven 65 jaar is sprake van drie generaties. Het is niet vanzelfsprekend dat jonge generaties senioren zich willen inzetten voor oudere, meer zorgbehoevende generaties. Jonge senioren identificeren zich doorgaans sterker met jongere generaties. De meeste omschrijvingen van het *human capital* van ouderen wijzen in de richting van jongere generaties. Vooral de grotere levenservaring van ouderen ten opzichte van jongere generaties springt in het oog. Jongeren verwerven nieuwe kennis via boeken, hoorcolleges en internet. Door er hun alledaagse levenservaring aan toe te voegen, kunnen ouderen het geleerde een praktische verdieping geven. Nieuwe kennis wordt zo geplaatst in een maatschappelijk en historisch kader. Als levende getuigen van belangrijke historische gebeurtenissen hebben ouderen heel wat interessante ervaringen te delen. Ook kunnen ouderen getuigen van de vele technologische veranderingen die gedurende de afgelopen decennia hebben plaatsgevonden. Zij kunnen aan jongeren overbrengen wat bij alle veranderingen het belangrijkste blijft.

Aanbeveling

Het *human capital* van mensen in de derde levensfase vertegenwoordigt een grote maatschappelijke waarde. Het vertrekpunt voor het aanboren van dit menselijk kapitaal zou niet alleen gezocht moeten worden in de noden van de groep zorgbehoevende ouderen voor wie professionele zorg en mantelzorg schaarser worden. Het belang van goede zorg voor deze groep is onbetwist, maar er zullen meer senioren in de derde levensfase kunnen worden bereikt, indien ook gewezen wordt op hetgeen zij jongere generaties kunnen bieden. Ontwikkel activiteiten waarin contact met jongere generaties mogelijk is. Voorbeelden zijn activiteiten in de sfeer van opvoeding, onderwijs en sociaal mentoraat.

7.3 De bovenlaag: motieven voor vrijwillige inzet

Het belang van verleidingskracht

Voor mensen in de derde levensfase is vrijwillige inzet niet verplicht en ook niet

vanzelfsprekend. Er bestaat geen maatschappelijke stage of dienstplicht voor senioren. Vrijwilligersorganisaties moeten hen 'verleiden' om zich actief in te zetten voor het maatschappelijk doel. Belangrijk is daarbij de bevinding dat vrijwillige inzet bij veel mensen in de derde levensfase een nieuwe betekenis heeft: voor velen is het de hoofdschotel van het levensmenu geworden en niet langer een bijgerecht.

Aanbeveling

Vrijwilligersorganisaties zouden zichzelf van tijd tot tijd de vraag kunnen stellen hoe groot hun verleidingskracht is voor mensen in de derde levensfase. Enkele hulpvragen daarbij: hoeveel mensen in deze levensfase zijn al actief lid van onze organisatie? Weten we waarom zij lid zijn geworden? Waarom zijn zij lid gebleven? Waarom haken mensen af? Hebben wij contact met organisaties die het goed doen bij mensen in deze levensfase? Wat kunnen wij van deze organisaties leren? Welke *tone of voice* hanteren zij in hun weringsboodschappen? Welke sfeer ademt hun website?

Leuke werkzaamheden a.u.b.!

De verkenning laat zien dat de respondenten bovenal gemotiveerd worden door aantrekkelijke werkzaamheden. Vrijwilligers willen er plezier aan beleven en zich erin kunnen ontplooiën. Aantrekkelijk zijn ook taken die een positieve betekenis hebben voor anderen, waarin men de eigen talenten nuttig kan inzetten en waarin men zijn betrokkenheid kan tonen. Het moet 'sexy' zijn om op verjaardagen te kunnen praten over de werkzaamheden. Ook de normatieve stelling dat je je hoort in te zetten voor de samenleving wordt relatief vaak betrokken. Tot slot krijgen ook motivaties als afwisseling in het leven, geestelijk fit blijven en het deel uitmaken van de organisatie vrij hoge scores.

Aanbeveling

Bied *third agers* maatschappelijk relevante en interessante taken. Bied niet één taak aan, maar een scala van mogelijkheden waaruit men kan kiezen en waarin men de eigen talenten kan inzetten en verder ontwikkelen. Wijs op persoonlijke voordelen als: veel beleven, ontplooiën, lichaam en geest soepel houden, nodig zijn, waardering krijgen. Maar maak er geen glad verkooppraatje van; u heeft te maken met een ervaren, kritische partij die daar snel doorheen prikt. Bombardeer de ander niet meteen met informatie, maar begin met het tonen van oprechte belangstelling.

Organisaties met een professionele uitstraling hebben een pre

Opvallend is de extreem lage waardering voor het motief 'samenwerken met professionals'. Hierop doorvragend blijkt dat de respondenten het mogen meewerken in

een door professionals gestuurde organisatie niet als motief hebben. Veel ouderen hebben zelf een professionele achtergrond en soms een hoger professioneel niveau dan de betaalde krachten. Niet de aanwezigheid van professionals als zodanig is doorslaggevend, maar een sterke professionele uitstraling. Het duidelijkst kwam dit naar voren bij Stichting Samen Verder, een professioneel gerunde organisatie van uitsluitend vrijwilligers. Het horen bij deze organisatie is voor de respondenten een belangrijk motief. Als redenen geven zij aan dat het een goed lopend bedrijf is waarin de zaken op professionele wijze zijn georganiseerd. De organisatie heeft bovendien een sympathiek maatschappelijk doel en is een ontmoetingsplaats voor gelijkgestemden.

Aanbeveling

Benadruk de professionele aanpak van uw organisatie; de doelgroep heeft een hekel aan amateurisme. Zorg ervoor dat de organisatiestructuur functioneel en transparant is, regel de dingen die geregeld moeten worden voor vrijwilligers adequaat. Zorg dat er eenvoudige, maar effectieve procedures zijn voor de stroomlijning van het werk en geef ruimte om daarover mee te denken, indien men dat wenst. Dit laatste is niet voor iedereen belangrijk, men wil vooral het gevoel hebben dat de organisatie een goed platform biedt om de eigen doelen te kunnen realiseren.

Geen gaten vullen

Even opvallend is de lage score voor het motief 'werk doen waar professionals niet meer aan toekomen'. Het (vervangend) inschakelen van senioren voor werkzaamheden waar professionals niet meer aan toekomen is een afrader. Een meerderheid heeft daar weerstand tegen, omdat het geassocieerd wordt met bezuinigingen. Deze generatie identificeert zich met de verworvenheden van de verzorgingsstaat en is daar zeer gevoelig voor. Men beschouwt dit als een ongewenste vorm van gaten vullen. Men wil de professionals het brood niet uit de mond stoten. Er is wel discussie: een aantal respondenten vindt dat burgers ook zelf de handen uit de mouwen moeten steken en eigen verantwoordelijkheid moeten tonen. Niet alles hoeft van de gemeente te komen. Een hoge zevende plaats krijgt het motief 'je hoort je in te zetten voor de samenleving.' Maar dat is nog altijd wat anders dan weggevallen taken van de overheid overnemen.

Aanbeveling

In het kader van de Wmo wordt voortdurend gesproken over de zelfredzaamheid van de burger en het primaat van zorg van burgers voor elkaar. Het is verstandig om open te zijn wanneer men deze ontwikkeling wil aanvoeren als legitimatie voor het mobiliseren van het *human capital* van mensen in de

derde levensfase. Bij onduidelijkheid schiet dit onderwerp snel in het verkeerde keelgat. Een open en eerlijk debat over het belang, de mogelijkheden en de grenzen van eigen verantwoordelijkheid kan bij veel jonge senioren behulpzaam zijn om de eigen positie ten opzichte van vrijwillige inzet te verhelderen en keuzes te maken.

Verschillen tussen groepen

Mannen en vrouwen. Bekend is dat mannen wat vaker kiezen voor bestuurlijke taken en vrouwen wat meer te vinden zijn in verzorgende en hulpverlenende rollen. Daarop aanvullend zijn onze bevindingen dat mannen als belangrijkste motief aanvoeren 'iets voor anderen kunnen betekenen, terwijl vrouwen 'werk dat leuk is om te doen' de hoogste score geven. Mannen hechten vaker aan motieven als het huis uit zijn, werkervaring opdoen, aanzien verwerven en samenwerken met professionals.

Autochtone en allochtone respondenten. Enkele verschillen tussen autochtone en allochtone respondenten springen in het oog. Het motief dat men zich puur voor eigen plezier inzet, staat bij de autochtone respondenten hoog in de top tien, terwijl het bij de allochtone respondenten in de onderste regionen is beland. Allochtone respondenten zijn sterker van mening dat je je hoort in te zetten voor de samenleving. Ook hechten zij beduidend meer aan het motief om iets door te geven aan de volgende generaties. Nog een belangrijk verschil betreft 'anderen inspireren': allochtone respondenten vinden dit veel belangrijker dan autochtone respondenten. Veel waarde hechten allochtone deelnemers aan het gevoel dat zij iets kunnen bereiken door zich maatschappelijk in te zetten; dit motief scoort bij de autochtone deelnemers veel lager. Voor allochtone respondenten zijn ook de geestelijke en lichamelijke gezondheid en het versterken van het zelfvertrouwen belangrijker motieven dan voor autochtone respondenten.

Opleiding. Enkele verschillen vonden we ook tussen middelbaar en hoger opgeleiden. De middelbaar opgeleiden hechten meer belang aan altruïstische motieven als betrokkenheid op anderen, op zinvolle en nuttige inzet, die ook vanuit een zeker plichtsbefef plaatsvindt. De motieven van de hoger opgeleiden staan meer in het teken van het inzetten van eigen kennis, vaardigheden en talenten en persoonlijke winst in de zin van ontplooiing, afwisseling in het leven en geestelijke fitheid.

Aanbeveling

De gevonden verschillen tussen verschillende categorieën respondenten bevestigen eens te meer het belang van oog hebben voor motieven van verschillende groepen. Neem geen genoegen met gangbare beelden over mannen en vrouwen, autochtone en allochtone ouderen. De voorkeuren op het gebied van vrijwillige inzet zijn soms anders dan men op het eerste gezicht zou denken.

Vier motivatietypen

De verkenning heeft sterke aanwijzingen opgeleverd voor het bestaan van vier typen motivatie voor vrijwillige inzet bij mensen in de derde levensfase. De typologie is gebaseerd op twee dimensies: zelfgericht versus omgevingsgericht zijn en behoudend versus vernieuwend zijn.

- Type 1: *zelfzorgers*. Zelfgericht / behoudend. Zelfzorgers zijn vooral gericht op het behoud van eigen welzijn en vitaliteit: lichamelijke en geestelijke gezondheid, zelfredzaamheid en sociale contacten.
- Type 2: *zelfontplooiers*. Zelfgericht / vernieuwend. Zelfontplooiers zijn sterk gericht op persoonlijke ontwikkeling, horizonverbreding, nieuwe kennis en vaardigheden opdoen, persoonlijke zingeving en transcendentie. Deze groep heeft een sterke oriëntatie op persoonlijke groei via kennis, kunst, cultuur, reizen, lezen, studeren, discussiëren.
- Type 3: *hulpverleners*. Omgevingsgericht / behoudend. Hulpverleners worden vooral gedreven door het willen helpen van andere mensen die problemen hebben, die arm of minder bedeeld zijn, eenzaam zijn, de taal niet spreken of wonen in een buurt met veel problemen. De hulpverleners zijn vaak gericht op behoud van zelfredzaamheid van anderen en leefbaarheid van buurten.
- Type 4: *ondernemers*. Omgevingsgericht / vernieuwend. Zij willen sociaal ondernemen, werken aan maatschappelijke veranderingen en verbeteringen; hun talent inzetten in innovatieve praktijken, een eigen geluid laten horen in het maatschappelijk debat en invloed uitoefenen in de politieke arena.

De vier motivatietypen zijn vrijwel gelijk verdeeld over de respondenten. Het gaat om accentverschillen, niet om elkaar uitsluitende categorieën. Motieven zijn niet statisch, ze kunnen veranderen. Zo kunnen mensen met een bepaald motief binnenkomen, bijvoorbeeld zelfzorg ("het is goed voor mij om wat aan vrijwilligerswerk te gaan doen") en, eenmaal opgenomen in de werkzaamheden, na verloop van tijd andere motieven gaan ontwikkelen.

Aanbeveling

Houd niet alleen bij het vinden, maar vooral ook bij het binden van vrijwilligers rekening met de vier verschillende typen motieven van senioren in de derde levensfase. Bied mensen met verschillende motieven verschillende taken en randvoorwaarden.

- Bied de zelfzorgers een gezonde werkomgeving met veel licht, lucht en ruimte. Bied een prettig en ontspannen werkklimaat. Stel niet voortdurend hoge eisen. Bied veel mogelijkheden om nieuwe contacten op te doen, een omgeving waarin mensen elkaar helpen en steunen als het nodig is. Ook activiteiten waarvoor veel lichaamsbeweging of hersengymnastiek is vereist, doen het goed bij de

zelfzorgers. Activiteiten in de sport, het meer bewegen voor ouderen, maar ook assisterende taken in het onderwijs slaan aan bij de zelfzorgers. Mogelijk zijn de ouderenbonden en patiënten- en consumentenorganisaties een goede omgeving waarin veel zelfzorgers hun draai zullen vinden.

- Bied de ontplooiers leerzame en verrijkende ervaringen in een op kennis en ontdekken gerichte organisatiecultuur. Bied afwisseling in activiteiten en onderwerpen, maar geef mensen ook ruimte om zich steeds verder te verdiepen en te specialiseren. Geef mogelijkheden om eigen talenten te ontdekken, in te zetten en verder te ontwikkelen. Bied ook mogelijkheden om kennis over te dragen. Doe veel aan training en deskundigheidsbevordering, intervisie en uitwisseling van kennis en ervaring. Bied moderne kennisfaciliteiten, zoals internet en een digitale leeromgeving. Op educatie gerichte organisaties als onderwijs, kunst en cultuur, musea en bibliotheken zijn in trek bij de ontplooiers, mits ze niet alleen kennis hoeven te consumeren maar deze ook kunnen produceren en overdragen.
- Bied de hulpverleners taken waarin zij goed kunnen doen voor anderen, zoals praktische assistentie, huisbezoekwerk, voorlichtingswerk en maatjesprojecten. Benadruk dat zij zich hierin zeer nuttig en verdienstelijk kunnen maken, dat de cliënt er werkelijk baat bij heeft en dat men er veel voor terug krijgt, zoals dankbaarheid en waardering. Bied duidelijkheid over wat er wordt verwacht (concrete taken). Bied inzicht in de behoeften van de doelgroep, bied kennis van methoden en inzicht in de resultaten van het werk. Bied goede faciliteiten om de taak uit te voeren (ruimte, materialen) en belast de hulpverleners niet teveel met organisatie en randvoorwaarden. De hulpverleners gedijen goed in organisaties voor zorg en welzijn, vrijwillige hulpdiensten en vrijwilligersorganisaties als het Rode Kruis en de Zonnebloem.
- Bied de ondernemers een werkomgeving waarin zij kunnen creëren, dingen tot stand brengen. Laat hen werken aan creatieve oplossingen voor problemen in de lokale samenleving of voor tekorten bij bepaalde groepen. Daag hen uit om zelf nieuwe projecten te bedenken. Benadruk dat de samenleving nieuwe oplossingen nodig heeft en dat zij deze kunnen helpen realiseren. Vermijd de bureaucratie en de vergadercultuur; geef ondernemers veel ruimte om naar eigen inzicht te werk te gaan; geef faciliteiten en eventueel ook een eigen budget. Burgerinitiatieven en projectmatig werkende vrijwilligersorganisaties zijn een goede omgeving voor de ondernemers.

Conditionele motivatie

Omdat de inhoud van het werk zo bepalend is, worden de condities waaronder het werk wordt uitgevoerd gemakkelijk over het hoofd gezien. Dat blijkt bij mensen in de derde levensfase een cruciale fout te zijn. Deze groep heeft vaak al het nodige meegemaakt in de sfeer van arbeidsorganisaties en het verenigingsleven.

Conditionele motivatie is het resultaat van goede werkomstandigheden. Niet alleen *waaraan* men wil werken, maar ook *hoe* men wil werken, is bepalend voor de keuzes die men maakt. In het bijzonder dient de aandacht uit te gaan naar drie condities: het bieden van een goed georganiseerde werkomgeving met een welgemeend oog voor de behoeften van de vrijwilligers, het zorgvuldig omgaan met elkaar (omgangsvormen) en het voorkomen van het gevoel dat men ergens voor 'gebruikt' wordt. Veel respondenten gaven aan af te haken als deze factoren in hun organisatie systematisch zouden worden verwaarloosd.

Aanbeveling

Zorg voor een goede introductie voor nieuwe vrijwilligers en geef hen het gevoel dat ze welkom zijn. Zorg voor een rustige, toegankelijke werkomgeving met veel licht en ruimte. Zorg voor sfeer en gezelligheid. Houd rekening met praktische wensen op het gebied van werk- en rusttijden, meubilair, kwaliteit van materialen, lichamelijke beperkingen en dieetwensen. Laat mensen in hun eigen tempo werken. Geef af en toe een schouderklopje, maar ook eerlijke en tijdige *feedback* als het functioneren van de vrijwilliger te wensen overlaat. Weet dat de één verlangt naar duidelijke opdrachten en dat de ander veel ruimte en vrijheid wenst. Schenk vertrouwen. Ga zorgvuldig met elkaar om: kom afspraken na, onthoud de namen van mensen en weet of zij met hun voor- of achternaam willen worden aangesproken. Geef regelmatig informatie over de organisatie en voorkom dat vrijwilligers altijd overal zelf achteraan moeten gaan. Vermijd bureaucratie en regelzucht. U mag flexibeliteit vragen, maar u moet zelf ook flexibel zijn. Daag mensen uit, maar help indien nodig ook bij het bewaken van grenzen.

7.4 Eerste onderstroom: kernwaarden derde levensfase

Deze verkenning maakt onderscheid tussen een bovenlaag van motieven voor vrijwillige inzet die mensen in de derde levensfase noemen in antwoord op vragenlijsten en een drietal diepere onderstromen, waarmee we de aangevoerde motieven beter kunnen begrijpen. De eerste onderstroom is de persoonlijke waardenoriëntatie van mensen in de derde levensfase. Waarden zijn diep verankerde fundamentele maatstaven met behulp waarvan mensen hun eigen gedrag en dat van anderen beoordelen. Kernwaarden zijn de belangrijkste waarden van een persoon, een groep of samenleving.

What's in it for me?

De grote naoorlogse generatie *babyboomers* heeft een belangrijk stempel gedrukt op de verschuivingen in waardenoriëntaties die de afgelopen 40 jaar hebben

plaatsgevonden. Waarden als volgzzaamheid, traditie en streven naar materiële zekerheid maakten (deels) plaats voor waarden als autonomie, zelfontplooiing en emancipatie. De naoorlogse generatie vertegenwoordigt niet alleen andere waarden, ze heeft ten opzichte van de oudere generaties ook andere verwachtingen van het lidmaatschap van maatschappelijke organisaties. De babyboomers willen niet alleen ergens bijhoren, ze willen ook een eigen stempel zetten. Ze willen een persoonlijke bijdrage leveren aan de oplossing van maatschappelijke problemen en willen er ook zelf baat bij hebben. In het werk zoeken zij afwisseling, uitdaging en ontplooiings-kansen; ook willen zij inzicht hebben in de resultaten van hun inspanningen. Als eerste generatie stellen zij de vraag: *'What's in it for me?'*

Aanbeveling

De veranderde waardenoriëntatie van de naoorlogse generatie babyboomers vraagt om aanpassingen in de manier van werken, de presentatie en de cultuur van veel vrijwilligersorganisaties. Vooral de organisaties die groot zijn geworden dankzij de vooroorlogse generaties, zoals ouderenbonden, een aantal patiënten- en consumentenorganisaties en de grote en vergrijpsde vrijwilligersorganisaties op het gebied van zorg en welzijn, moeten zich afvragen of zij voldoende aansluiten bij de kernwaarden van de nieuwe generatie senioren.

Twijfelaars, zoekers en slecht geïnformeerden

In weerwil van dit kritische en geëmancipeerde beeld van de nieuwe ouderen maakt de literatuur ook melding van een groep twijfelaars en zoekers, mensen die juist niet zo goed weten wat zij willen en slecht geïnformeerd zijn over de mogelijkheden van vrijwillige inzet in de derde levensfase. Ook is er een groep bij wie vrijwillige inzet geen belangrijke waarde vertegenwoordigt in het huidige leven. Ze maken geen bewuste keuzes, hebben geen toekomstplan of zitten in een periode waarin ze even geen verplichtingen willen. Bij een deel van deze groep is dit tijdelijk en kan dit nog veranderen door middel van de juiste manier van aanspreken.

Aanbeveling

Voorlichting aan senioren over vrijwillige inzet moet tijdig gegeven worden; bij voorkeur al tijdens de beroepsfase. Later wordt het moeilijker een vrijwilligerscarrière op te bouwen. Voorlichting aan gepensioneerden kan het beste plaatsvinden één á twee jaar na de pensionering. Dan hebben veel senioren genoeg 'genoten' van hun vrije leven. Arbeid, in welke vorm dan ook, blijft ook bij hen een belangrijke waarde. Wij troffen bij een aantal respondenten een sterk arbeidsethos en een groot gevoel van maatschappelijke verantwoordelijkheid aan. Rond hun 62ste à 63ste jaar staan zij open voor nieuwe

maatschappelijke activiteiten. Campagnes die op deze groep zijn gericht kunnen zeer effectief zijn. Ook een lokaal georganiseerde oriëntatiecursus vrijwillige inzet voor jonge senioren rond vragen als: wat wil ik, wat kan ik en wat ga ik doen in de nieuwe levensfase, zou aangeboden kunnen worden in het kader van de ontwikkeling van lokaal vrijwilligersbeleid (prestatievelde 4 van de Wmo). Als onderdeel van deze cursus zouden diverse stagemogelijkheden aangeboden kunnen worden die helpen bij het maken van keuzes.

Gezondheid, balans en samenwerking

De verkenning heeft geleid tot het formuleren van de drie belangrijkste waarden, de kernwaarden van de respondenten: gezondheid, balans en samenwerking. Daarnaast kwamen voldoening, waardering, respect, eenvoud, zorgzaamheid en verantwoordelijkheid naar boven als belangrijke andere waarden. De drie kernwaarden gezondheid, balans en samenwerking duiden op het verlangen in de nieuwe levensfase naar een nieuw evenwicht in het geheel van geestelijk, lichamelijk en sociaal-maatschappelijk functioneren. Uitdaging, ontwikkeling en prestatie blijven belangrijk, maar zij mogen niet leiden tot overbelasting die ten koste gaat van andere levensgebieden als lichamelijke en geestelijke gezondheid, sociale relaties en spirituele inspiratie.

Aanbeveling

Een goede balans tussen inspanning en ontspanning is cruciaal voor vrijwilligers in de derde levensfase. Bied een uitnodigende, stimulerende omgeving en daag vrijwilligers uit hun eigen passie, ambitie en doelen te formuleren. Bied veel mogelijkheden om concrete doelen samen met anderen te realiseren; samenwerking is een kernwaarde op zich. Belangrijke waarden zijn ook waardering, respect en verantwoordelijkheid. Die kunnen het bewaken van grenzen soms bemoeilijken. Ondersteun vrijwilligers daarom óók in het bewaken van grenzen: overbelasting is een veel voorkomende demotiverende kracht.

De hiervoor geschetste motivatietypen kennen elk een eigen preferente waardenset, die informatie geeft over het waarom van de gekozen motivaties.

- Type 1 waarden: achter de motieven van de zelfzorgers treffen we relatief vaak waarden aan als balans, harmonie, overzichtelijkheid, regelmaat, relaties, stabiliteit en structuur.
- Type 2 waarden: achterliggende waarden bij de zelfontplooiers zijn creativiteit, vakmanschap, kennis, leergierigheid, spiritualiteit, ruimte en wijsheid.
- Type 3 waarden: achter de motieven van de hulpverleners vinden we waarden als begrip, gemeenschapszin, gelijkheid, rechtvaardigheid, service, verantwoordelijkheid, voldoening, vriendschap, waardering en zorgzaamheid.

- Type 4 waarden: de waarden van de ondernemers kenmerken zich vooral door maatschappelijke betrokkenheid, daadkracht, enthousiasme, klantgerichtheid, ondernemingszin, samenwerking en solidariteit.

Aanbeveling

Maak met behulp van de typologie en de daaraan gekoppelde (kern)waarden een analyse van uw 'personeelsbestand' vrijwilligers. Zet dit af tegen de doelen die u nu en in de toekomst wilt realiseren. Ga vervolgens na op welk type (of typen) u de focus in de wervingsactiviteiten wilt richten. Benoem de bijbehorende (kern)waarden expliciet in de communicatie met (potentiële) vrijwilligers. Zij vormen de persoonlijke opbrengst waar de kandidaten naar verlangen.

Tot slot hebben we gezien dat een kritische opstelling bij onze respondenten niet leidt tot veelvuldig zap- en shopgedrag van de zogenoemde 'nieuwe vrijwilliger'. We vonden meer aanwijzingen voor waarden als trouw, loyaliteit en toewijding. 'Het is vrijwillig, maar niet vrijblijvend' leek het motto van ieder (groeps)interview. Wanneer senioren eenmaal een organisatie hebben gevonden waarbij zij zich thuis voelen, een organisatie die hun motieven en (kern)waarden ondersteunt, kan hun *commitment* een zeer langdurig karakter hebben.

7.5 Tweede onderstroom: ontwikkelingsbehoeften en levensloop

De tweede onderstroom, die het inzicht in de motieven voor vrijwillige inzet door mensen in de derde levensfase verder kan verdiepen, is gevonden in de patronen van menselijke ontwikkeling en de veranderende ontwikkelingsbehoeften gedurende de levensloop.

Generativiteit

Zowel in de literatuur als bij de respondenten zijn sterke aanwijzingen gevonden voor het belang van generativiteit in de tweede levenshelft. Het gevoel hebben dat je andere generaties iets waardevols meegeeft, is het centrale kenmerk van generativiteit. Generativiteit kan zich uiten in het hebben en grootbrengen van kinderen, of in de zorg voor andere mensen via een beroep of vrijwilligerswerk. Er kan stagnatie optreden in de menselijke ontwikkeling, als er in de school van het leven geen ervaring is opgedaan met generativiteit, of wanneer dit hooguit in de smalle, functionele betekenis heeft plaatsgevonden van werken voor het naakte bestaan.

Aanbeveling

Vrijwillige inzet kan een waardevolle omgeving bieden voor het beoefenen van generativiteit. Als boodschap voor beleidsmakers heeft dit begrip grote

relevantie. Als wervende boodschap voor vrijwilligers is het nogal abstract. Voor vrijwilligersorganisaties is hier het adagium: niet praten maar doen. Bied activiteiten aan waarin oudere vrijwilligers hun kennis en levenservaring op een concrete manier kunnen overdragen op andere generaties. Hoewel de voorkeur vaak uitgaat naar contact met jongere generaties, kan generativiteit gepraktiseerd worden in contact met jongere én oudere generaties.

Levensgebeurtenissen

Wie nu vrijwillig actief is, heeft daarvoor vaak al de kiem gelegd in het verleden. Luisteren naar het levensverhaal van de oudere volwassene is een sleutel tot kennis over diens motieven voor vrijwillige inzet. Voor de goede luisteraar komen in die levensverhalen talloze ervaringen en gebeurtenissen naar boven die in verband kunnen worden gebracht met inzet in maatschappelijke verbanden. Veelgenoemde overgangen en gebeurtenissen uit het recente verleden zijn: kinderen die de deur uit gaan, vut en prepensionering, arbeidsongeschikt of werkloos worden, overlijden van de partner, depressie, ziekte, verhuizing en een verkeersongeval. Deze ervaringen vormen een directe aanleiding voor verandering. Er ontstaat behoefte aan een nieuw evenwicht. Deze behoefte brengt mensen in beweging. Vrijwillige inzet biedt hier nieuwe contacten en activiteiten waarmee men het leven een nieuwe invulling kan geven. Daarnaast worden ervaringen uit de jeugd genoemd ("Helpen heb ik van huis uit meegekregen") en uit de middenfase van het leven ("Via de sportclub van je kinderen rolde je erin"). Ook rolmodellen zijn belangrijk. Vooral ouders en grootouders die vrijwillige inzet hebben voorgeleefd, zijn belangrijke inspiratiebronnen. Soms pakt iemand een ideaal of een ambitie uit een vroegere levensfase weer op. Wanneer de basis voor vrijwillige inzet in het verleden is gelegd, kan vrijwilligerswerk een omgeving bieden waarin men kan doorgaan met dingen die men heeft geleerd of waarin men de eigen kernwaarden kan blijven realiseren.

Aanbeveling

Voor veel mensen in de derde levensfase is de huidige vrijwillige inzet een vanzelfsprekend onderdeel van een doorgaande lijn. Ingrijpende gebeurtenissen kunnen een onderbreking vormen. Op zulke momenten staat men open voor nieuwe mogelijkheden om levenservaring en persoonlijke waarden opnieuw vorm te geven. Deze groep heeft soms niet meer nodig dan een duwtje in de rug, zoals duidelijke en goed getimede informatie. Daarnaast is er een groep bij wie recente levensgebeurtenissen als pensionering of het verlies van een dierbare gepaard gaan met pijn en stress. Ook is er een groep die pas op latere leeftijd voor het eerst in aanraking komt met vrijwillige inzet. Deze groepen hebben meer voorbereiding nodig: bijvoorbeeld in de vorm van een persoonlijk gesprek.

Ingrijpende levensgebeurtenissen vinden ook plaats bij het bestaande, actieve vrijwilligerscorps. Zij kunnen grote veranderingen teweegbrengen in de inzet en de motivatie. Ook hier kan een persoonlijk gesprek helpen bij het zoeken naar een nieuwe *match* tussen de veranderde wensen en mogelijkheden van de vrijwilliger en de mogelijkheden van de organisatie. Voorkom teleurstellingen en laat dit niet op zijn beloop. Maak er een gewoonte van om met iedere vrijwilliger af en toe terug te kijken en vooruit te blikken.

Ontwikkelingsbehoeften en motivatietypen

In de literatuur wordt melding gemaakt van verschillende ontwikkelingsbehoeften bij ouderen, die de verschillen in motivatietypen helpen begrijpen. *Coping needs* (willen aanpassen aan veranderingen) treffen we het vaakst aan bij de zelfzorgers. *Expressive needs* (behoefte aan creatieve zelfexpressie) en *transcendence needs* (reflecteren over de diepere betekenis van dingen) zien we het vaakst bij de zelfontplooiers. *Contribution needs* (een zinvolle bijdrage willen leveren) zijn dominant bij de hulpverleners en de ondernemers. *Influence needs* (willen sturen en invloed uitoefenen) zijn het meest kenmerkend voor de ondernemers.

Aanbeveling

Probeer te ontdekken welke ontwikkelingsbehoeften dominant zijn bij de vrijwilligers in uw organisatie. Biedt u voldoende activiteiten en een organisatiecultuur waarin deze behoeften kunnen worden bevredigd? U kunt ook starten bij de vaststelling dat u meer mensen van een bepaald motivatietype zoekt. Zoekt u bijvoorbeeld meer ondernemers? Verdiep u dan in de ontwikkelingsbehoeften van deze groep. U zult beter weten waarop u hen kunt aanspreken.

Op zoek naar de rode draad

In de literatuur zijn drie manieren gevonden waarop mensen in de derde levensfase omgaan met belangrijke levensgebeurtenissen, zoals de pensionering:

- disengagement: men trekt zich terug uit maatschappelijke activiteiten;
- substitutie: men pakt nieuwe activiteiten op;
- continuïteit: men gaat door met bekende en bestaande activiteiten.

De verkenning levert de meeste aanwijzingen op voor continuïteit. De meeste respondenten zoeken in hun nieuwe levensfase een zekere continuïteit in bezigheden, in eigen kracht, in sociale sfeer of in verworven status. Vrijwillige inzet is een manier om deze verworvenheden te koesteren. Een 180 graden draai naar iets totaal nieuws komt nauwelijks voor. Steeds blijkt het verlangen om een gevoelsmatige

verbinding te ervaren tussen de verschillende levensfasen, om daarin een zekere eenheid te ervaren of de eenheid te herstellen.

Aanbeveling

Motivatie ontstaat eerder in het stellen van vragen dan in het geven van oplossingen. Ga op zoek naar effectieve vragen. De vraag: Waarin ligt uw kracht? bleek voor de respondenten een inspirerende vraag te zijn die hen motiveerde om na te denken over zichzelf en hun rol in het vrijwilligerswerk. Andere mensen hebben wellicht meer moeite om deze vraag te beantwoorden. Dan kunnen vragen gesteld worden als: Wat heeft u hiervoor zoal gedaan? Welke bezigheden lopen als een rode draad door uw leven? Is er iets dat u altijd al hebt willen oppakken? In wat voor sfeer of werkomgeving voelt u zich prettig? Welke kennis of ervaring zou u willen inbrengen?

7.6 Derde onderstroom: zingeving

De derde onderstroom die in deze verkenning is geëxploreerd, is de behoefte aan zingeving. Wat is de betekenis van vrijwillige inzet voor het verlangen naar zingeving bij mensen in de derde levensfase? Het motief 'iets zinvol doen' staat hoog genoteerd in de top tien van motivaties voor vrijwillige inzet. Maar wat betekent dat: iets zinvol doen? Wanneer vinden mensen iets zinvol?

Bronnen van zingeving

In de literatuur en ook bij de respondenten vinden we vier belangrijke bronnen van zingeving in de derde levensfase. In de sfeer van vrijwillige inzet hoopt men deze bronnen aan te kunnen boren.

- *Gezondheid en balans*: vrijwillige inzet wordt ervaren als goed voor de eigen gezondheid; van een leuke activiteit word je vrolijker dan van een doosje pillen. Een belangrijke voorwaarde is balans. Liever niet alsmaar meer activiteiten, liever kwaliteit en verdieping in (minder) activiteiten. Herstel van levensritme kan een belangrijke motivator zijn. Overvraging kan leiden tot disbalans. Dan kan vrijwillige inzet schadelijk zijn voor de gezondheid.
- *Sociale relaties*: het gezamenlijk verrichten van maatschappelijke activiteiten is één van de manieren waarop mensen in de derde levensfase contacten kunnen leggen met vrienden, kennissen en interessegenoten. De vrijwilligersorganisatie kan fungeren als warm bad, waarin men erkenning vindt als mens. Men kan daar 'ertoe doen': zich nuttig en nodig voelen, status en verantwoordelijkheid hebben, waardering krijgen en meetellen: "Je voelt je weer belangrijk; je telt weer mee." Als de gezondheid achteruit gaat, wordt het verlangen om nodig te zijn soms nog sterker.

- Een *coherent waardensysteem*: vrijwillige verbanden, waarin het gaat om het gezamenlijk realiseren van gedeelde doelen en waarden, kunnen een belangrijke hulpbron zijn in het koesteren van een coherent waardensysteem. Vooral vrijwilligersorganisaties met een duidelijke maatschappelijke missie hebben hierin iets te bieden. Het kunnen verzamelplaatsen voor gelijkgestemden zijn, maar ook fora voor het ontmoeten van andersdenkenden, aan wie men het eigen waardensysteem kan toetsen of overdragen.
- *competenties*: het kunnen gebruiken van competenties en het realiseren van talenten. Daardoor is men in staat het eigen waardensysteem om te zetten in praktisch handelen. Ook wederkerigheid is een bron van zingeving bij het ouder worden: minstens zo belangrijk als het kunnen krijgen van hulp is het kunnen geven van hulp, juist ook in de latere levensfasen.

Verbinding met iets dat groter is dan jezelf

Eerder kwam het verlangen ter sprake om een gevoelsmatige verbinding of eenheid te ervaren tussen de verschillende levensfasen. In de literatuur over zingeving in de derde levensfase vinden we nog andere voorbeelden van het verlangen naar verbinding. Mensen zoeken verbinding met iets dat groter is dan zichzelf: verticale verbinding met iets hogers, of horizontale verbinding met groepen, met een beweging, een ideaal. In deze verbindingen kunnen mensen de verschillende verhaallijnen in hun leven aaneensmeden tot een coherent, verbindend narratief of levensverhaal. Het hebben van zo'n levensverhaal, zo'n *story to live by*, is een belangrijk instrument waarmee mensen stabiliteit, continuïteit en identiteit verwerven in hun leven. Het draagt bij aan hun persoonlijk welbevinden. Vrijwillige inzet kan een belangrijke rol spelen als leverancier van 'verhaalcomponenten' die het levensverhaal aanvullen en heel maken en zo het leven van mensen in de derde levensfase coherentie en betekenis geven.

Aanbeveling

Ga werken met *scouts* en *headhunters*. Er zijn zeker senioren te vinden voor wie dit een interessante taak is. Leid deze mensen op tot luisteraars van levensverhalen. Zij zijn in staat om met een open vizier het contact aan te gaan, het vertellen van de ander op gang te brengen, verhelderende vragen te stellen en in het levensverhaal aanknopingspunten te vinden die de gesprekspartner in zijn kracht brengen en activeren. De beproefde methode van het activerend interview kan hierbij goede diensten bewijzen.

Grenzen in zicht

Vrijwillige inzet biedt velen een boeiend 'zingevingproject' in de derde levensfase. Maar het kent ook zijn grenzen. De grenzen komen in zicht als gezondheidsproblemen

dermate toenemen, dat de vrijwilliger zijn taak niet meer als gewoonlijk kan verrichten. Ook achteruitgang in de gezondheid van cliënten kan de situatie op scherp zetten. Dit gebeurt wanneer de vrijwilliger het niet meer aankan en het gevoel heeft er alleen voor te staan. In deze grenssituaties komen existentiële vragen naar boven. Voor de meeste respondenten die wij spraken, stopt het hier. Voor andere vrijwilligers, mensen met een ander levensverhaal, andere achtergronden en daardoor ook andere mogelijkheden, ligt hier wellicht juist een uitdaging.

Aanbeveling

Ondersteun vrijwilligers met gezondheidsproblemen. Voor hen hoeft de inzet niet direct op te houden. Heb oog voor deze problemen, bied een vraagbaak, laat mensen werken in duo's, zoek naar aangepaste werkzaamheden en wees openhartig over grenzen. Met wederzijdse aanpassingen kan een nieuw evenwicht ontstaan dat zowel voor de vrijwilliger als voor de organisatie nog lange tijd bevredigend kan zijn. Doorbreek het taboe op de naderende 'tweede pensionering'. Wacht er niet mee deze bespreekbaar te maken tot het moment waarop stoppen in uw ogen nog de enige optie is.

7.7 Slotbeschouwing: het einde van de derde levensfase?

In deze verkenning hebben we gezien dat het hebben van een inspirerend toekomstbeeld bij mensen in de derde levensfase bijdraagt aan hun welbevinden, hun stuurkracht en hun ondernemingszin. De meerderheid van de senioren waarmee we hebben gesproken, beschikt over zo'n toekomstbeeld. Vrijwillige inzet speelt er een belangrijke rol in. Niet alle mensen in de derde levensfase hebben echter zo'n inspirerend toekomstbeeld. Velen hebben geen idee hoe ze de vrijkomende tijd gaan doorbrengen. Ze hebben geen eigenhandig geschreven *script* dat in deze levensfase inspiratie of enig houvast biedt. Soms heeft dat te maken met persoonlijke omstandigheden en eigenschappen. Maar ook ziet men weinig inspirerende voorbeelden. Of men krijgt te horen: "Moet jij op jouw leeftijd nog zo nodig?"

Mensen in de derde levensfase moeten het participatiewiel zelf uitvinden, veelal roeiend tegen de stroom van maatschappelijke beeldvorming in. Daarin treffen we de oudere vooral aan in de rol van consument of patiënt en zelden als producent van maatschappelijk relevante goederen en diensten. De betekenis van de derde levensfase voor het publieke domein is niet geprofileerd. Deze levensfase is ontstaan uit twee ontwikkelingen: het decennia lang fixeren van de pensioengerechtigde leeftijd op 65 jaar en het aanmerkelijk langer in goede gezondheid leven van de oudere bevolking. Zo is een periode van gemiddeld zo'n 20 jaar ontstaan met veel individuele vrijheid om de tijd naar eigen inzicht door te brengen. Sommigen vinden

zo'n vrijgestelde periode positief; men is nu eindelijk vrij om zelf te kiezen wat men wil doen en óf men iets wil doen. Zij beschouwen dat als een verworven recht. Anderen vinden deze positie te vrijblijvend. Niet alleen wordt een groot maatschappelijk potentieel onderbenut. Het gebrek aan maatschappelijke rollen en verwachtingen snijdt ook een hele generatie af van een belangrijke bron van contacten, levensvreugde en zingeving. Is dit wat de samenleving wil? Is dit wat mensen in de derde levensfase willen?

De vraag is wat de grote naoorlogse generatie *babyboomers* gaat doen met de vrijkomende tijd, nu zij de derde levensfase heeft bereikt. Heeft deze relatief vrijgestelde levensfase een zelfstandige betekenis, of is zij niet meer dan een historisch toeval, een onbestemd vacuüm en een vrijblijvend 'in-between' tussen andere levensfasen met meer maatschappelijk profiel en grotere bekendheid? De in deze publicatie genoemde verschillende motivatietypen voor vrijwillige inzet brengen verschillende drijfveren aan het licht, van waaruit mensen in de derde levensfase erin zijn geslaagd om voor zichzelf een publieke rol en betekenis te creëren. Zij tonen ook uiteenlopende competenties die alle een grote maatschappelijke relevantie hebben. Zuinig zijn op je gezondheid en balans houden in het leven door maatschappelijk engagement is wat de zelfzorgers demonstreren. De zelfontplooiers laten zien dat je met nieuwsgierigheid naar andere culturele waarden en moderne ontwikkelingen verder komt en dat leeftijd geen belemmering voor permanent leren hoeft te zijn. De eeuwige deugd van warme betrokkenheid bij het welzijn van kwetsbare groepen is het handelsmerk van de hulpverleners. De drang om grensverleggende, maatschappelijk relevante projecten te realiseren, desnoods buiten de bestaande kaders, is de kracht van de ondernemers.

Deze vier vormen van publieke betekenisverlening op microniveau kunnen fungeren als inspiratie voor een meer collectief gedefinieerde publieke betekenis van de derde levensfase. Een opstapje daarvoor bieden de woorden van de architect Rem Koolhaas in een interview in de Volkskrant van 15 augustus 2009 (Tromp, 2009). Volgens Koolhaas heeft de huidige economische crisis blootgelegd, dat er in de wereld centra zijn ontstaan waar fundamentele waarden als zorg voor de ander, verbondenheid met jongere generaties en respect voor onze natuurlijke hulpbronnen geen enkele rol meer spelen. Onze samenleving heeft dringend behoefte aan nieuwe centra, waar deze fundamentele waarden bewaard, bewaakt, gekoesterd, geoefend, voorgeleefd en overgedragen kunnen worden.

Bijdragen aan de ontwikkeling van deze nieuwe centra zou de publieke opdracht van de derde levensfase kunnen zijn, een opdracht die deze levensfase een zelfstandig publiek profiel aanreikt. De levenservaring van senioren dient dan niet

opgesloten te worden in projecten waarin zij uitsluitend met leeftijdgenoten recreëren, fitnessen, culturele evenementen bezoeken en boeken bespreken. Hun rijpe levenservaring dient indringend gekoppeld te worden aan de maatschappelijke leefsferen en behoeften van andere generaties. De passieve, vrijblijvende, op consumptie en 'aangenaam verpozen' gerichte rol van senioren zou fundamenteel herzien moeten worden. Het gebrek aan maatschappelijke verwachtingen en uitdagingen, dat mensen in de derde levensfase nu nog ten deel valt, is in essentie een vorm van collectieve verwaarlozing. Nodig is het indringend uitnodigen, het aanhoudend aanspreken en het effectief ondersteunen van senioren die zin hebben en zin vinden in het leveren van een bijdrage aan dit nieuwe project.

Macht- en dwangstrategieën zijn daarbij niet productief. Wat in vrijheid is bedacht, heeft een intrinsieke meerwaarde. De vrijheid van de derde levensfase kan een podium bieden aan waarachtige verantwoordelijkheid, creativiteit en kritische reflectie. Ervaren volwassenen – zelf los van de waan van de dag maar wel nauw verbonden met andere generaties – kunnen zo werk maken van het vervullen van de genoemde publieke opdracht. Op dit moment ontbreekt hierover ieder maatschappelijk debat. "Met pensioen? Ga lekker uitrusten en genieten van het leven", is de meest gehoorde boodschap die mensen meekrijgen als zij de derde levensfase hebben bereikt. Het onduidelijke, haast ontbrekende maatschappelijke profiel van het leven in de derde levensfase kan er in de toekomst toe leiden dat deze, ooit als "kroon op het leven" gemunte fase, wordt geëlimineerd. Doorwerken tot het niet meer gaat en daarna snel sterven, wordt dan weer de norm.

Literatuur

Al, C. (2008). *Tijd om te kiezen. De keuzes die je maakt tussen je 55^e en 70^e levensjaar*. Utrecht: A.W. Bruna Uitgevers B.V.

Alblas, M. & Penninx, K. (2007). *De zilveren kracht van Schiedam. Onderzoeksrapport over mogelijkheden om de senioren van Schiedam vrijwillig actief te krijgen en te houden*. Utrecht: MOVISIE.

Alblas, M. en Penninx, K. (2008). *De zilveren kracht van Amersfoort. Over de mogelijkheden om de maatschappelijke inzet van Amersfoortse senioren te behouden en te versterken*. Utrecht: MOVISIE.

Andreoli, P., Gennip, T. van en Pannevis, M. (2008). *Midlife Resourcing. Behoud van 45+ talent*. Rotterdam: Stichting Vrije Levensloop Academie.

Assel, A. van en Messelis, E. (2006). Visie op ouder worden en levenslang leren, in: Assel, A. van & Messelis, E. (red.), *Groepswork met ouderen: een vak apart?*, 21-37. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.

Atchley, R.C. (1971). Retirement and leisure participation: Continuity or crisis? *The Gerontologist*, 11, 13-17.

Baars, J. (2006). *Het nieuwe ouder worden. Paradoxen en perspectieven van leven in de tijd*. Amsterdam: Humanistics University Press.

Baltes, P.B. (1987). Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline. *Developmental Psychology*, 23, 611-626.

Barlow, J. en Hainsworth, J. (2001). Volunteerism among older people with arthritis. *Ageing and Society*, 21, 203-217.

Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of Life*. New York: Guilford Press.

Becker, H. (1992). *Generaties en hun kansen*. Amsterdam: Meulenhoff.

Bekkers, R. (1998). *Individualisering en vrijwilligerswerk*. Paper landelijke sociologendag 9 juni 1998.

Blumer, H. (1969). *Symbolic interactionism: Perspective and method*. Englewood Cliffs (NJ): Prentice Hall.

Boer, A. de (red.) (2006). *Rapportage ouderen 2006. Veranderingen in de leefsituatie en levensloop*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Breedveld K., Klerk, M. de en Hart, J. de (2004). *Ouderen en maatschappelijke inzet*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Breedveld, K., et al. (2006). *De tijd als spiegel. Hoe Nederlanders hun tijd besteden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Breedveld, K. (2006). Tijdsbesteding, in: *Rapportage ouderen 2006. Veranderingen in de leefsituatie en levensloop*, 66-82. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Brink, G. van den (2002). *Mondiger of moeilijker. Een studie naar de politieke habitus van hedendaagse burgers*. Den Haag: Sdu Uitgevers.

Broese van Groenou, M. (2006). Sociale participatie van 55-64-jarigen: is de huidige generatie actiever dan de vorige? *Tijdschrift voor Gerontologie en Geriatrie*, 6, 218-225.

Brown, S.L., Nesse, M., Smith, D.M. en Vinokur, A.D. (2003). Providing social support may be more beneficial than receiving it: results from a prospective study of mortality. *Psychological Science*, 14, 320-327.

Derckx, P. (2009). Substantial life extension and meanings of life, in: W.B. Drees (Ed.). *Technology, Trust and Religion. Roles of Religions in Controversies on Ecology and the Modification of Life*, 197-220. Amsterdam: Leiden University Press.

Diepstraten, I., Ester, P. en Vinken, H. (1999). *Mijn generatie. Zelfbeelden, jeugdervaringen en lotgevallen van generaties in de twintigste eeuw*. Tilburg: Syntax Publishers.

Doorn, J.A.A. van en Lammers, C. (1976). *Moderne sociologie. Een systematische inleiding*. Utrecht/Antwerpen: Uitgeverij Het Spectrum.

Elchardus, M. en Cohen, J. (2003). *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan. Eindrapport*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel, Vakgroep Sociologie, Onderzoeksgroep TOR.

Erikson, E. H. (1971). *Identiteit, jeugd en crisis*. Utrecht/Antwerpen: Uitgeverij Het Spectrum.

Erikson, E.H. (1982). *The life cycle completed, a review*. New York/London: Norton.

Evenhuis, C.H.S. (2002). *Verkenning Levensloop. Achtergronddeel: analyses van trends en knelpunten*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Gils, C. van, Jongh, B.J. de, et al. (2004). *Vrijwilligerswerk: Van aanvulling naar invulling*. Culemborg: Stichting Samen Verder.

Hortulanus, R., Machielse, A. en Meeuwesen, L. (2003). *Sociaal isolement. Een studie over sociale contacten en sociaal isolement in Nederland*. Den Haag: Elsevier Overheid.

Houben, P. (2002). *Levensloopbeleid. Interactief levensloopbeleid ontwerpen in de tweede levenshelft*. Maarssen: Elsevier.

Houben, P. (2009). *Interactief levensloopbeleid. Vensters en gereedschap om de tweede levenshelft vorm te geven*. Amsterdam: SWP.

Houtte, M. van (1995). Disengagement-, continuïteits- en activiteitstheorie. De relatie tussen activiteitsgraad en levensvoldoening bij jong-gepensioneerden, in: *Tijdschrift voor Sociologie*, 16(2), 1996, 143-161.

Jobse, R., Kempen, R. van, et al. (1997). *Sociaal-culturele ontwikkelingen en perspectieven. Achtergrondstudie bij de nota Woonverkenningen MMXXX. Wonen in 2030*. Zoetermeer: VROM.

Jungmann, H. (2003). Senior hopt van golfbaan naar golfbaan de winter door. *De Volkskrant*, 12 maart 2003.

Knipscheer, K. (2006). *De uitdaging van de tweede adolescentie*. Nijmegen/Boskoop: Macula BV.

Koenen (1981). *Woordenboek Nederlands*.

Kordelaar, K. van, Vlak, A., Kuin, Y. & Westerhof, G. (2008). *Groen en grijs. Jong en oud met elkaar in gesprek*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Kuiper, C. (2008). *De Zilveren Kracht in Beeld. Handleiding portrettenreeks actieve ouderen van Nederland*. Utrecht: MOVISIE.

Lammerts, R. (2000). *Samen actief. De methode activerend interview*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Lange, F. de (2007). *De mythe van het voltooide leven. Over de oude dag van morgen*. Zoetermeer: Uitgeverij Meinema.

Laslett, P. (1991). *A fresh map of life. The Emergence of the Third Age*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Lee, Y. en Brudney, J.L. (2008). The impact of volunteering on successful ageing: a review with implications for programme design. *VoluntaryAction, The Journal of the Institute for Volunteering Research*, 9(1), 21-35.

Lelij, B. van der en Vergouw, J. (2004). *De toekomst van ouderenorganisaties. Een onderzoek naar de w 3*, 59-83. Washington: Hemisphere Pub. Corp.

Maat, J.W. van de (2008). *Maatschappelijke participatie in de derde levensfase. "Je wilt nog wel wat, maar je wilt je niet meer binden."* Doctoraalscriptie. Amsterdam: Vrije Universiteit.

McClusky, H. (1991). The community of generations: a goal and a context for the education of persons in the later years, in: Sherron, R.H., en Lumsden, D.B. (Eds.). *Introduction to educational gerontology*, 3, 59-83. Washington: Hemisphere Pub. Corp.

Motivaction (2001). *Burgerschapstijlen en overheidscommunicatie*. Amsterdam: Motivaction.

Musick, M. en Wilson, J. (2003). Volunteering and depression: the role of psychological and social resources in different age groups. *Social Science & Medicine*, 56, 259-269.

Nies, H. (2001). *Zin in de toekomst!* Lezing tijdens het congres 'Een levende toekomst'. georganiseerd door de Stichting Verpleging en Verzorging Eindhoven. Eindhoven: SVVE.

Nieuwenhuis, M.A. (2008). *The Art of Management*, geraadpleegd 17 maart 2009, <http://www.the-art.nl>.

Nio, I. (2000). Leefstijlen: nieuwe dilemma's voor de ruimtelijke ordening. www.platformgras.nl.

Okamoto, K. en Tanaka, Y. (2004). Subjective Usefulness and 6-Year Mortality Risks Among Elderly Persons in Japan. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 59(5), 245-249.

Ormel, J., Lindenberg, S.M., Steverink, N. en Verbrugge, L.M. (1996). Welbevinden en de theorie van de sociale productiefuncties, in: G. Kempen en J. Ormel (red.), *Dagelijks functioneren van ouderen*. Assen: Van Gorkum.

Ormel, J. (2002). Social Production Function (SPV) Theory as heuristic for understanding developmental trajectories and outcomes, in: Pulkinen, L. en Caspi, A. (Eds.). *Paths to successful development: Personality in the life course*. New York: Cambridge University Press.

Penninx, K. (1996). *Ongekend talent. Mobiliseren van het human capital van ouderen*. Utrecht: NIZW.

Penninx, K. (1999). *De buurt voor alle leeftijden. Intergenerationele buurtontwikkeling in het kader van sociaal beleid*. Utrecht: NIZW.

Penninx, K. (2008). *De zilveren kracht in cijfers. Factsheet maatschappelijke inzet door ouderen*. Utrecht: MOVISIE.

Penninx, K. (2008). Zilveren motor vraagt permanent onderhoud, in: *Geron, Tijdschrift over ouder worden en maatschappij*, 4, 31-35). Utrecht: Urban and Regional research centre.

Plemper, E., Wentink, M. en Broenink, N. (2005). *Vrijwillig beloond. Een onderzoek naar het erkennen en waarderen van vrijwilligers*. Utrecht: Civiq, Instituut Vrijwillige Inzet.

Poldermans, M.W.E. (2008). *Wie dan leeft...wie dan zorgt?* Delft: Eburon academic Publishers.

Post, S. en Neimark, J. (2008). *Why good things happen to good people. How to live a longer, healthier, happier life by the simple fact of giving.* Portland, OR: Broadway Books.

ReVelle, S. (1989). Young adulthood to old age: looking at intergenerational possibilities from a human development perspective, in: Newman, S. & Brummel, S., *Intergenerational programs: Imperatives, Strategies, Impacts, Trends*, 119-135. New York/London: The Haworth Press.

Riley, M.A., Kahn, R.L. en Foner, A. (Eds.) (1994). *Age and structural lag: Society's Failure to Provide Meaningful Opportunities in Work, Family and Leisure.* New York: John Wiley & Sons, Inc.

Rook, K. en Sorkin, D. (2003). Fostering social ties through a volunteer role: implications for older adults' psychological health. *International Journal of Aging and Human development*, 57(4), 313-337.

Rotte, I. van de (2008). *Senioren voor Zuid-Holland. Praktische handleiding voor bijeenkomsten Senioren voor.... Uw gemeente.* Sliedrecht: IVO Vereniging van Instellingen voor Ouderenwerk in Zuid-Holland.

Schellingerhout, R. (red.) (2004). *Gezondheid en welzijn van allochtone ouderen.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Schnabel, P., Bijl, R. en Hart, J. de (red.) (2008). *Betrekkelijke betrokkenheid. Studies in sociale cohesie. Sociaal en Cultureel Rapport 2008.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Scholten, C., Daru, S. & Elferink, J. (2008). Mevrouw ter Beek. Wat is de toekomst van oudere en cliëntvrijwilligers? in: *MO Samenlevingsopbouw*, 216, 12-14.

Siebers, H. (2003). *Waardenspel. Een praktisch hulpmiddel voor het onderzoeken van persoonlijke kernwaarden.* Uitgave: H. Siebers, www.waardenspel.nl.

Sociaal en Cultureel Planbureau (1998). *Sociaal en Cultureel Rapport 1998.* Den Haag: SCP.

Spangenberg, F., Lampert, M.A. & Peeck, V.H. (2000). *'Een goede buur'. Socioconsult-onderzoek naar woonwensen van senioren en toekomstige senioren.* Amsterdam: Motivaction.

Steege, G. ter, Penninx, K. en Rögels, N. (1994). *Uitkijken naar het dessert. Levensloopmethoden in educatief werk met ouderen*. Utrecht: NIZW.

Stevens-Ratchford, R. (2005). Occupational engagement: motivation for older adult participation. *Topics in Geriatric Rehabilitation*, 21(3), pp 171-181.

Suanet, B.A. en Broese van Groenou, M.I. (2008). *Waarom participeren jonge ouderen in 2002 vaker actief in vrijwillige organisaties dan hun voorgangers in 1992?* Abstract ingediend bij 9e Nationaal Gerontologiecongres NVG te Ede, 3 oktober 2008. Internet: <http://www.nvgerontologie.nl/imagebank/Definitief%20voor%20drukker%20NVG-abstracts-totaal.pdf>.

Thomae, H. (1989). Persoonlijkheidsdynamiek en patronen van ouder worden, in: Munnichs, J. en Uildriks, G. *Psychogerontologie, een inleidend leerboek*, 143-149). Deventer: Van Loghum Slaterus.

Timmer, E. (2000). *Antizipationen von Gewinn, Fortsetzung des Status Quo und Verlust. Eine Untersuchung über persönliche Zukunftsbezüge in der zweiten Lebenshälfte*. Proefschrift. Nijmegen: University of Nijmegen.

Timmer, E. (2003). Mastery Beliefs and productive Leisure Activities in the Third Age. *Social Behavior and Personality*, 31(7), (pp. 643-656).

Timmer, E. en Stevens, N. (2003). Zingeving en zinervaring, in: *Handboek Lokaal Ouderenwerk*. Maarssen: Elsevier Gezondheidszorg.

Tromp, J. (2009). Koolhaas over crisis: "Moment om alles te herzien." *De Volkskrant*, 15 augustus 2009.

Vergouw, J., Lelij, B. van der en Lampert, M. (2006). *Senioren en vrijwilligerswerk*. Presentatie, www.zilverenkracht.nl.

Visser, W. (2008). Levensloopsychologie. <http://psycholog.web-log.nl/psycholog/ontwikkelingspsychologie>.

Weiss, R.S. en Bass, A.A. (Eds.) (2002). *Challenges of the third age, meaning and purpose in later life*. New York: Oxford University Press.

Zijderveld, A.C. (2003). De opkomst van de gerontocratie, in: *De parvenucultuur en andere essays*. Kampen/Kapellen: Uitgeverij Kok Agora.

MOVISIE werkt aan een krachtige samenleving

MOVISIE is hét landelijke kennisinstituut en adviesbureau voor maatschappelijke ontwikkeling. We bieden toepasbare kennis, adviezen en oplossingen bij de aanpak van sociale vraagstukken op het terrein van welzijn, participatie, zorg en sociale veiligheid. In ons werk staan vijf actuele thema's centraal: huiselijk & seksueel geweld, kwetsbare groepen, leefbaarheid, mantelzorg en vrijwillige inzet.

We investeren in de kracht en de onderlinge verbinding van burgers. We doen dit door maatschappelijke organisaties, overheden, maatschappelijk betrokken bedrijven en burgerinitiatieven te ondersteunen, te adviseren én met hen samen te werken. Lokaal of landelijk, toegesneden op het vraagstuk en de organisatie. Zo kunnen deze organisaties en hun professionals hun werk voor de samenleving zo goed mogelijk doen.



Deel 4 in de serie publicaties vanuit het onderzoeksprogramma 'Inzicht in sociale interventies' van kennisinstituut MOVISIE.

Nu de grote naoorlogse generatie babyboomers de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, dringt de vraag zich op wat zij in hun zogenoemde 'derde levensfase' gaan doen met de vrijkomende tijd. Nooit eerder was een generatie als geheel zo omvangrijk, zo rijk en zo hoog opgeleid. Toch maakt de samenleving nauwelijks systematisch gebruik van deze rijke hulpbron. Vrijwilligersorganisaties hebben nog weinig kennis van effectieve manieren om dit potentieel aan te boren.

De studie 'Zin in meedoen' is een speurtocht naar werkzame principes waarmee vrijwilligersorganisaties het human capital van mensen in de derde levensfase kunnen mobiliseren ten behoeve van de kwaliteit van de lokale samenleving en het welzijn van kwetsbare groepen. Op grond van gesprekken met mensen in de derde levensfase die vrijwillig actief zijn, is inzicht ontstaan in hun motieven voor vrijwillige inzet, in hun (kern)waarden, hun ontwikkelingsbehoeften en hun patronen van zingeving. Van daaruit zijn werkzame principes voor de praktijk geformuleerd, waarmee ook andere mensen in deze levensfase kunnen worden geïnteresseerd voor vrijwillige inzet.

Het afgelopen decennium is de noodzaak onderkend om na te gaan wat werkt in de sociale sector. Om de kennis over dit onderwerp te vergroten heeft MOVISIE universiteiten, hogescholen en kennisinstututen uitgenodigd deel te nemen aan het onderzoeksprogramma 'Inzicht in sociale interventies'. Vragen die in dit programma gesteld worden, zijn: Wat zijn de werkzame bestanddelen van in de sociale sector toegepaste methoden? En welke vormen van onderzoek lenen zich het beste om te weten te komen wat wel of niet werkt? Binnen het programma zijn studies in voorbereiding op het terrein van leefbaarheid in de buurt, mantelzorg, vrijwilligerswerk, activering en het tegengaan van radicalisering. Het onderzoeksprogramma 'Inzicht in sociale interventies' is onderdeel van het project 'Effectieve interventies in de sociale sector'. Dit project valt onder het programma 'Beter in Meedoen' van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.