

PROCESEVALUATIE KOFFIELUITJES

Eindrapport



Colofon

Auteurs:

Maria Jonker (bmmjonker@che.nl)

Jody de Blois (jhcdblois@che.nl)

in samenwerking met de coördinatoren en het bestuur van Koffieluitjes

Christelijke Hogeschool Ede, januari 2026

Uitgevoerd vanuit de Werkplaats Sociaal Domein Ouderen

Dit werk valt onder de Creative Commons Naamsvermelding 4.0-licentie (CC BY 4.0). Een kopie van deze licentie is te vinden op <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

Voorwoord

Onlangs was ik in de supermarkt en daar liep een jochie met een boodschappenbriefje. Uit zijn hele houding sprak dat hij iets niet begreep of niet kon vinden. Het ongemak van de jongen ziende, dacht ik terug aan mijn eigen kindertijd. Dat ik te bang was om hulp te vragen en tegelijkertijd thuis wilde komen met alle boodschappen – om achteloos te kunnen zeggen dat het een makkie was. Dus ik ging, alsof ik zelf ook iets zocht, peinzend naast hem staan en vroeg: ‘Kun jij het wel vinden?’ Beschroomd erkende hij dat hij de tomatenpuree niet wist. ‘O’, zei ik, ‘die weet ik’, en ik bracht hem naar het juiste vak. Verheugd pakte hij twee blikjes en opgelucht ging hij naar de kassa.

Thuisgekomen vertelde ik het verhaal en realiseerde me dat ik ongemeen blij was over zo iets kleins. Niet omdat ik iets goeds had gedaan, maar omdat er iets goeds gebeurd was. Oud, ik ben zestig, en jong die elkaar helpen en zo ontdekken dat het leven even goed is, dat we elkaar verstaan, dat er ook nog goedheid is. Het gaf mij minstens zoveel levensvreugde als dat jochie.

Het is maar een anekdote. Over iets onbenulligs en alledaags. Maar het is dit plezier dat van deze evaluatie van Koffieluitjes afspat. Door zo iets alledaags als met elkaar koffiedrinken gebeurt er zoveel, wordt er zoveel vreugde gegeven en gevonden. Het bijzondere van Koffieluitjes is dat ze dit alledaagse hebben verdiept en verrijkt met allerlei vormen die ouderen ondersteunen bij het ouder worden – zonder iets af te doen aan het plezier van ‘het met elkaar zijn’.

Door dit te onderzoeken en te beschrijven kan het anderen inspireren om aan te haken – in Ede, maar ook in andere plaatsen. En hopelijk inspireert het Koffieluitjes om vooral verder te gaan en dankbaar te zijn voor het wonderlijke van het goede doen: iedereen wordt er blij van.

Wim Dekker

Lector Informele Netwerken

Christelijke Hogeschool Ede (CHE)

Inhoud

1. Inleiding	6
1.1 Aanleiding en opdracht.....	7
1.2 Onderzoeksopzet.....	7
1.3 Leeswijzer.....	8
2. Context	9
2.1 Eenzaamheid en positieve gezondheid.....	9
2.2 Overheidsbeleid.....	10
2.3 Interventies.....	11
2.4 Samenvattend	12
3. Waardering en ervaring van de deelnemers	13
3.1 Persoonlijke situatie.....	13
3.2 Contact	13
3.3 Sfeer.....	14
3.4 Aandacht.....	14
3.5 Activiteiten.....	14
3.6 Verbeterpunten.....	15
4. Waardering en ervaring van de vrijwilligers.....	15
4.1 Betekenis voor de vrijwilligers	16
4.2 Betekenis voor de deelnemers.....	17
4.3 Rol van de vrijwilliger	17
4.4 Aandacht voor de deelnemers	17
4.5 Samenwerking en ondersteuning.....	18
4.6 Verbeterpunten.....	19
5. Waardering en ervaring van de coördinatoren.....	20
5.1 Betekenis van Koffieluitjes.....	20
5.2 Aandacht voor de deelnemers	20

5.3	Signaleren.....	21
5.4	Samenwerken met vrijwilligers	21
5.5	Sfeer.....	22
5.6	Ondersteuning bij het werk.....	23
5.7	Uitdagingen	24
6.	Plan en uitvoering.....	26
6.1	Overeenkomsten met het handboek	26
6.2	Afwijkingen van het handboek.....	26
6.3	Bereik	27
7.	Conclusie	28
7.1	Succesfactoren.....	28
7.2	Valkuilen.....	29
7.3	Overige inzichten	30
8.	Aanbevelingen	32
	Bronnenlijst	34
	Bijlage 1 Werkvorm: Dialoog over de grondhouding	35
	Bijlage 2 Model van samenhang Koffieluitjes.....	38
	Bijlage 3 Onderzoeksopzet.....	39
	Bijlage 4 Codebomen	45



1. Inleiding

In dit document zijn de uitkomsten beschreven van een procesevaluatie die van juli tot en met november 2025 is uitgevoerd met Stichting Koffieluitjes.

1.1 Aanleiding en opdracht

De doelgroep van Koffieluitjes bestaat uit mensen vanaf 55 jaar met een klein sociaal netwerk en behoefte aan sociaal contact. Voor deze groep worden op vaste momenten koffiebijeenkomsten en activiteiten georganiseerd: *“Stichting Koffieluitjes Ede zet zich in voor eenzame ouderen. Ouderen met een klein netwerk en die weinig buiten de deur komen. Wij willen deze ouderen uit hun isolement halen, ze activeren en het gevoel geven ergens bij te horen. Dit doen we door ze letterlijk aan de hand mee te nemen naar onze koffieochtenden en activiteiten”* (Stichting Koffieluitjes, z.d.).

In de praktijk blijkt dat deze werkwijze succesvol is. Er zijn vele verhalen van ouderen voor wie Koffieluitjes een belangrijke functie heeft, omdat zij verder weinig contacten hebben.

De werkwijze was echter nog niet volledig en gestructureerd beschreven. Daarom heeft stichting Koffieluitjes aan de Christelijke Hogeschool Ede gevraagd om een **handboek** op te stellen. Dit is gebeurd in 2025. Het handboek is beschikbaar als apart document.

In aanvulling op het handboek is een **procesevaluatie** uitgevoerd. Hierin zijn de ervaringen van de betrokkenen in kaart gebracht. Zo kan worden bepaald in hoeverre de beschrijving in het handboek overeenkomt met de werkelijkheid. Ook ontstaat hiermee zicht op de betekenis die Koffieluitjes heeft voor de betrokkenen. Het proces en de uitkomsten van deze procesevaluatie zijn in dit document beschreven.

Met het handboek en de uitkomsten van de procesevaluatie wordt de werkwijze van Koffieluitjes versterkt en beter overdraagbaar gemaakt. Hier kunnen uitvoerders, medewerkers en deelnemers van Koffieluitjes baat bij hebben. Ook is het in het belang van de gemeente Ede als subsidieverstrekker van Koffieluitjes. Daarnaast vormt het een startpunt voor andere gemeenten en organisaties die met deze werkwijze aan de slag willen.

De opdrachtgever van dit onderzoek is Stichting Koffieluitjes Ede. Het is uitgevoerd door Jody de Blois en Maria Jonker, onderzoekers binnen de Christelijke Hogeschool Ede.

De werkzaamheden zijn uitgevoerd binnen de Werkplaats Sociaal Domein Ouderen, waaruit ook de financiering van het onderzoek heeft plaatsgevonden.

1.2 Onderzoeksopzet

De hoofdvraag van de procesevaluatie is: *Hoe verloopt de werkwijze van Koffieluitjes in de praktijk en hoe wordt dit geëvalueerd door de betrokkenen?*

Daarbij zijn de volgende deelvragen beantwoord. Bij elke deelvraag is aangegeven op welke manier hiervoor informatie is verzameld.

1. Hoe is de waardering en ervaring van deelnemers en wat heeft het hen opgeleverd?
De deelnemers hebben samen met coördinatoren en vrijwilligers collages gemaakt over Koffieluitjes en wat er goed gaat en wat beter kan. Tijdens het maken van deze collages zijn gesprekken gevoerd met de deelnemers. Aan het eind van de activiteit zijn de collages gepresenteerd door de deelnemers. Bij dit alles zijn aantekeningen gemaakt.

2. Hoe is de waardering en ervaring van de vrijwilligers en wat heeft het hen opgeleverd?
Er zijn telefonische interviews afgenomen met één vrijwilliger van elke groep. Ook zijn tijdens het maken van de collages korte gesprekken gevoerd met vrijwilligers.

3. Hoe is de waardering en ervaring van de coördinatoren en wat heeft het hen opgeleverd?
Er is een focusgroep gehouden met drie coördinatoren. Daarbij hebben zij zelf aangegeven welke onderwerpen voor hen prioriteit hadden.

4. Is de interventie uitgevoerd volgens plan en wat is het bereik?
Hiervoor is de informatie vanuit deelvraag 1, 2 en 3 vergeleken met de tekst in het handboek. Ook is informatie vanuit Koffieluitjes benut om deze vraag te beantwoorden.

5. Wat zijn de succesfactoren en valkuilen?

6. Welke aanbevelingen kunnen er aan de hand van de procesevaluatie worden gedaan om de interventie te verbeteren?

Deze beide vragen zijn beantwoord in de conclusie en de aanbevelingen, door de informatie vanuit deelvraag 1 t/m 4 te analyseren en in samenhang te bekijken.

Het onderzoeksplan is voor aanvang gecontroleerd door de Ethische Commissie Onderzoek van de Christelijke Hogeschool Ede. Daarbij is gekeken of het onderzoek op een verantwoorde manier is opgezet. Het onderzoeksplan is goedgekeurd door deze commissie.

Een uitgebreide beschrijving van de onderzoeksopzet is te vinden in bijlage 3.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 is de context beschreven, waarbij aandacht is voor eenzaamheid onder ouderen en overheidsbeleid rondom dat thema. In hoofdstuk 3, 4 en 5 zijn de uitkomsten van de dataverzameling bij de deelnemers, vrijwilligers en coördinatoren beschreven. In hoofdstuk 6 is het handboek vergeleken met de uitvoering in de praktijk. De uitkomsten van hoofdstuk 3 t/m 6 komen bij elkaar in de conclusie in hoofdstuk 7, waarbij ook de succesfactoren en valkuilen van Koffieluitjes zijn benoemd. Tot slot zijn in hoofdstuk 8 aanbevelingen gedaan op basis van de procesevaluatie.

2. Context

In dit hoofdstuk is de maatschappelijke en beleidsmatige context geschetst waarbinnen Koffieluitjes een plaats heeft. Hiermee kan ook de relevantie van het werk van Koffieluitjes worden onderstreept.

2.1 Eenzaamheid en positieve gezondheid

Elk mens heeft behoefte aan sociale relaties. Anderen kunnen ons gedrag beoordelen, erkenning en waardering bieden, steun geven en ons het gevoel geven dat we erbij horen. Dit ‘erbij horen’ is een basisbehoefte van mensen en kan worden vervuld door persoonlijke relaties en ook door onderdeel te zijn van sociale groepen waarin we ons veilig en vertrouwd voelen. Dit schrijft Anja Machielse (2024), bijzonder hoogleraar Sociale Weerbaarheid van Ouderen.

Wanneer deze sociale behoeften niet worden vervuld, ontstaat eenzaamheid. Dit is *‘de onaangename ervaring die optreedt wanneer iemands netwerk van sociale relaties op een belangrijke manier tekortschiet; kwantitatief of kwalitatief’* (Peplau & Perlman, 1982, geciteerd in Machielse, 2024). Het gaat dus niet in de eerste plaats over hoeveel contact iemand heeft, maar over het sociaal contact dat iemand graag wil hebben. Als het sociale netwerk niet voldoet aan de behoefte van die persoon – in omvang of in kwaliteit – ontstaat er eenzaamheid (Machielse, 2024).

In 2024 gaf 46% van de volwassenen aan eenzaam te zijn. Er is sprake van een toename: in 2012 was dit percentage nog 39%. Het percentage is hoger onder 75-plussers. Van die groep voelde 51% zich eenzaam (VZinfo.nl, 2025). Ouderen hebben dus een grotere kans op eenzaamheid.

Dat heeft verschillende oorzaken. Veel ouderen krijgen te maken met het verlies van een partner en ook anderen in het netwerk vallen weg. Verder is er vaak sprake van verlies van mobiliteit, omdat men bijvoorbeeld niet meer kan of wil autorijden, met de trein reizen of fietsen. Daarbij is er ook het verlies van gezondheid: het gehoor gaat achteruit, bewegen wordt lastiger en het zicht en geheugen worden minder. Veel ouderen hebben bovendien het gevoel dat ze steeds meer buiten de samenleving staan, onder meer omdat zij geen betaald werk meer hebben. Dit alles kan bijdragen aan de ontwikkeling van gevoelens van eenzaamheid bij ouderen.

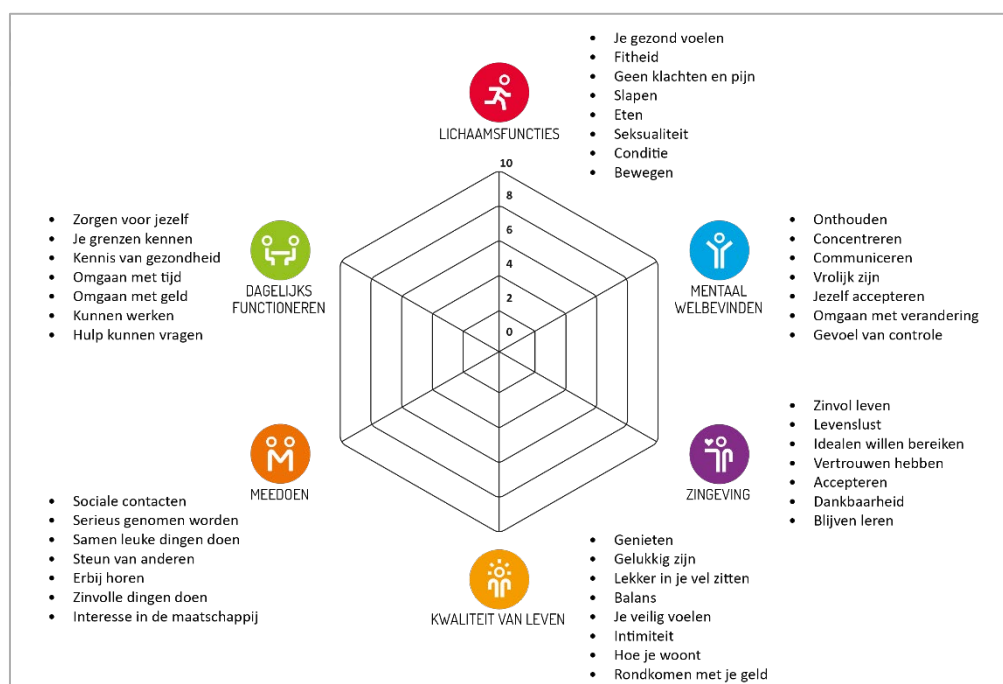
Naast deze individuele ervaringen spelen ook ontwikkelingen in de samenleving een belangrijke rol in de toename van eenzaamheid onder ouderen. Hierbij gaat het onder meer om vergrijzing, langer thuis wonen, kleinere gezinnen en meer fysieke afstand tussen ouders en kinderen. Ook digitalisering kan eenzaamheid vergroten bij mensen die niet digitaal vaardig zijn (Ministerie van VWS, 2018).

Langdurige eenzaamheid heeft aantoonbaar negatieve impact op mensen. Machielse (2024) geeft een opsomming van de schadelijke gevolgen van chronische eenzaamheid: het geeft een hogere kans op fysieke gezondheidsproblemen zoals slaapproblemen, stress en hartaandoeningen; ook is er een sterk verband met mentale problemen, depressie en suicide.

Het is dan ook logisch dat sociale aspecten onderdeel zijn van het model van positieve gezondheid (Huber, 2014). In dit model ligt de focus niet op ziekte, maar ‘op mensen zelf, op hun veerkracht en op wat hun leven betekenisvol maakt’ (Institute for Positive Health, n.d.). Er wordt onderscheid gemaakt tussen zes dimensies, zoals te zien in figuur 1. Bij de dimensie ‘meedoen’ gaat het over sociale inclusie, participatie in de samenleving, het hebben van sociale contacten en relaties, en het gevoel hebben erbij te horen. De meeste mensen die eenzaam zijn, ervaren een tekort op deze dimensie van positieve gezondheid.

Figuur 1

Web van Positieve Gezondheid (Institute for Positive Health, n.d.)



2.2 Overheidsbeleid

In het licht van wat hiervoor is beschreven, is het niet verwonderlijk dat overheidsbeleid de afgelopen jaren steeds explicieter gericht is op het bestrijden van eenzaamheid. In 2018 startte het programma *Eén tegen eenzaamheid*, gericht op ouderen¹. Dit was de eerste landelijke en centraal gecoördineerde aanpak tegen eenzaamheid. Partijen hierin zijn het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, gemeenten, maatschappelijke organisaties en bedrijven. In dit programma wordt onder meer ingezet op het versterken van bestaande initiatieven tegen eenzaamheid. Ook werd hierbij expliciet genoemd dat (lokale) bestuurders verantwoordelijkheid hebben om zich in te zetten voor het verminderen van eenzaamheid.

Dit komt opnieuw terug in het Programma Wonen, Zorg en Ondersteuning voor Ouderen (WOZO). Daarin staat dat de gemeente waar mogelijk moet zorgen dat het netwerk geactiveerd wordt voor mensen die niet beschikken over een eigen netwerk en waarbij sprake is van kwetsbaarheid (Ministerie van VWS, 2022). Preventie wordt hierbij als belangrijk doel genoemd:

¹ Enkele jaren later werd het programma verbreed naar andere leeftijdsgroepen.

“Wanneer de omgeving ouderen stimuleert om te blijven bewegen, mensen te ontmoeten en nieuwe dingen te ontdekken zorgt dit voor minder cognitieve en fysieke achteruitgang. Dit heeft een preventieve werking” (Ministerie van VWS, 2022).

De inzet is gericht op het ondersteunen en activeren van de eigen verantwoordelijkheid van de oudere inwoners: *“Er wordt geïnvesteerd om mensen te helpen zich voor te bereiden op het kwetsbaar worden, in het vermogen van mensen om te leven zoals voor henzelf gegeven hun mogelijkheden, passend is (...). De verantwoordelijkheid van ouderen voor de wijze waarop zij wonen, hun sociale contacten onderhouden en hun welzijn en gezondheid op peil houden, wordt ondersteund en zo nodig geactiveerd” (Ministerie van VWS, 2022).*

In 2023 volgt het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA). Eén van de doelen in het GALA is het *“verbeteren van de mogelijkheden voor inwoners om elkaar (laagdrempelig) te ontmoeten, zich te ontplooien, te ontspannen en elkaar te helpen. Met het oog op de vergrijzing is er specifieke aandacht voor ouderen”* Daarbij wordt een sterke nadruk gelegd op de sociale basis, waarmee bedoeld wordt op ‘de vrij toegankelijke formele en informele activiteiten en voorzieningen gericht op het elkaar ontmoeten en ondersteunen, ontplooien en ontspannen die zorgen dat mensen kunnen samenleven en meedoen’ (Ministerie van VWS, 2023). Om de kracht van de sociale basis te kunnen benutten voor mensen in kwetsbare omstandigheden, is een intensieve samenwerking nodig tussen het sociale domein en zorgverleners.

2.3 Interventies

Eenzaamheid is een complex verschijnsel. Een interventie is alleen zinvol als deze aansluit bij de specifieke situatie en behoeften van die persoon. Het is echter niet eenvoudig om te weten te komen in hoeverre iemand eenzaam is en op welke manier. Mensen vinden het vaak lastig om te verwoorden wat zij ervaren rondom eenzaamheid en er kan ook sprake zijn van schaamte en taboe. Ook heeft langdurige eenzaamheid impact op iemands zelfvertrouwen, waardoor mensen zich nog verder terugtrekken en de eenzaamheid verder toeneemt (Machielse, 2022).

Interventies tegen eenzaamheid zijn vaak gericht op de individuele kwetsbaarheid van mensen, beschrijft Machielse (2024). Mensen worden dan geholpen om beter om te gaan met hun omstandigheden, maar de sociale context wordt niet veranderd. Machielse betoogt dat het van groot belang is dat de aanpak van eenzaamheid ook gericht is op het versterken van sociale verbanden. We sluiten af met het volgende citaat: *“Om eenzaamheid in de samenleving tegen te gaan, moet de aanpak ook gericht zijn op het versterken van de sociale verbanden. Dit vereist niet alleen persoonlijke oplossingen, maar ook interventies die bijdragen aan een samenleving waarin mensen zich thuis voelen, waarin ze kunnen zijn wie ze zijn, ook als niet mee kunnen of willen doen (...) Aandacht voor de maatschappelijke achtergronden van eenzaamheid is niet alleen van belang voor de mensen die zich eenzaam voelen, maar ook voor de samenleving als geheel. Als te veel mensen niet mee kunnen doen in de samenleving is dat schadelijk voor de sociale cohesie en onderlinge solidariteit. Het tegengaan van eenzaamheid en het werken aan een samenleving waarin iedereen zich thuis voelt, is daarom niet alleen een persoonlijke, maar ook een collectieve aangelegenheid” (Machielse, 2024, p. 16).*

2.4 Samenvattend

Uit het bovenstaande blijkt het belang van initiatieven zoals Koffieluitjes. Eenzaamheid onder ouderen is veelvoorkomend en heeft serieuze gevolgen. De sociale basis wordt gezien als een belangrijke plek voor preventie en de vermindering van eenzaamheid, waarbij een belangrijke rol is weggelegd voor de gemeenten. Deze taak kunnen gemeenten in de praktijk brengen door het ondersteunen van initiatieven zoals Koffieluitjes.

Daarbij is het wel van belang om voor ogen te houden dat niet elke eenzame oudere gebaat is bij deelname aan Koffieluitjes, omdat het nodig is dat een interventie aansluit bij de concrete behoeften en situatie van die persoon.

3. Waardering en ervaring van de deelnemers

In dit hoofdstuk is beschreven hoe de deelnemers Koffieluitjes waarderen en ervaren – en wat deelname aan Koffieluitjes hen oplevert. Deze informatie is verzameld door dat verschillende groepen van Koffieluitjes collages hebben gemaakt. Daarbij zijn gesprekken gevoerd en de collages zijn gepresenteerd.

3.1 Persoonlijke situatie

Meerdere deelnemers geven aan dat zij alleen zijn. Een groot deel van de deelnemers heeft een partner verloren. Met het ouder worden vallen ook andere mensen weg, waardoor het netwerk kleiner is geworden. Sommigen hebben geen kinderen of andere familie met wie nauw contact is. Veel deelnemers hebben wel kinderen, maar die wonen ver weg of hebben hun eigen verplichtingen. De deelnemers kijken uit naar de bijeenkomsten van Koffieluitjes.

“Thuis is het stil. De deur piept wel, maar die praat niet.”

“Als je ouder wordt, vallen veel mensen weg. Dan is het nodig dat je weer nieuwe mensen leert kennen.”

3.2 Contact

Deelnemers geven aan dat zij door Koffieluitjes de deur uit komen en nieuwe mensen leren kennen. Woorden als ‘samen’, ‘saamhorigheid’ en ‘verbinding’ komen op allerlei manieren terug in de collages en de gesprekken rondom het maken daarvan. Er wordt genoemd dat samen leuke dingen doen zorgt voor saamhorigheid. Sommigen brengen dit in verband met langer gezond blijven.

“Dat ik er effe uit ben en wat gezelligheid opzoek.”

“Ik dacht dat ik het wel alleen kon, tot ik kennis maakte met de Koffieluitjes.”

Het contact met de andere deelnemers wordt zeer gewaardeerd. Deelnemers geven aan dat ze hun verhaal kwijt kunnen in de groep. Als het even niet goed gaat, wil je dat niet altijd met je kinderen delen, zo zeggen meerdere deelnemers. Zij vinden het fijn om bij Koffieluitjes dan wel hun verhaal te kunnen doen.

“Hier kan ik vertellen wat er met me is. Ik wil mijn kinderen ook niet met alle verhalen belasten. Als ik me een keer niet zo goed voel.”

Deelnemers noemen dat er naar elkaar wordt omgezien en dat men elkaar tot steun is. Ook zijn er meerdere deelnemers die elkaar opzoeken buiten de bijeenkomsten van Koffieluitjes om. Zij gaan bijvoorbeeld samen eten of op pad. Er zijn nieuwe vriendschappen ontstaan.

3.3 Sfeer

Het woord ‘gezellig’ wordt vaak genoemd. Deelnemers geven aan dat Koffieluitjes voelt als een warm bad en dat ze genieten van de bijeenkomsten. Samen lachen wordt belangrijk gevonden.

“Ik was bang dat het een groep zeurende ouderen zou zijn, maar dat is het helemaal niet, ze doen hele leuke dingen met elkaar.”

Wel heeft elke groep zijn eigen karakter. Ook is de ene groep hechter dan de andere. Onderstaand citaat komt uit één van de groepen waarvan de deelnemers al langer met elkaar optrekken en heel vertrouwd met elkaar zijn.

“Er zijn de grootste ruzies, maar uiteindelijk zijn het wel ónze ruzies.”

Ook was het voor deelnemers soms wennen wanneer een kleine groep ging uitbreiden, omdat er dan weer nieuwe gezichten bij kwamen.

3.4 Aandacht

Meerdere deelnemers benadrukken dat er bij Koffieluitjes aandacht voor hen is. Ze vertellen dat iedereen welkom is en dat zij acceptatie hebben ervaren toen zij bij de groep kwamen. Hierbij zijn veel deelnemers vol lof over de coördinator en de vrijwilligers, want zij spelen hierin een belangrijke rol.

“Ik heb lang geaarzeld of ik hierbij zou gaan. Weer onder de mensen zijn vond ik spannend. Ik ben heel hartelijk ontvangen, vanaf het begin. Echt heel hartelijk. Ik werd welkom geheten. Ik mocht er zijn. Dat is niet overal zo. Ik ben heel blij dat ik bij de Koffieluitjes zit!”

“Het is een warm bad. Ik kwam alleen binnen, maar iedereen accepteert je zoals je bent.”

“Het gaat ook om de aandacht die er is. Dit is Koffieluitjes!”

3.5 Activiteiten

In de collages staan veel afbeeldingen die verwijzen naar de verschillende activiteiten die geweest zijn. De maandelijkse uitstapjes en andere activiteiten worden zeer gewaardeerd. In de gesprekken kwam naar voren dat de deelnemers met plezier terugkijken op wat zij als groep hebben gedaan en meegemaakt.

Afbeeldingen van koffiekopjes, taarten en ander eten staan op bijna elke collage. Het samen eten en drinken is een belangrijk onderdeel voor de deelnemers.

Ook is genoemd dat deelnemers door Koffieluitjes op de hoogte worden gebracht van activiteiten in de buurt.

3.6 Verbeterpunten

Wanneer de deelnemers wordt gevraagd wat Koffieluitjes beter zou kunnen doen, komt vooral het antwoord: “niets”. Het overgrote deel van de deelnemers vindt dat alles helemaal goed gaat.

Daarnaast zijn de meest genoemde verbeterpunten:

- Deelnemers zeggen vooral dat er meer publiciteit moet komen over Koffieluitjes.
- Meerdere keren wordt genoemd dat er meer groepen in Ede zouden moeten komen, dus ook in andere wijken.
- Meerdere deelnemers willen graag elke week een bijeenkomst van Koffieluitjes, in plaats van drie keer per maand.

Andere punten die zijn genoemd zijn:

- Een informatieochtend (bijvoorbeeld over medicijngebruik of vitamines)
- Meer activiteiten om de hersenen te stimuleren (zoals puzzels en quizen)
- Aandacht voor de werving van mannen
- Deelnemers meer wijzen op de mogelijkheden bij bijvoorbeeld Malkander
- Samen lunchen
- Mensen van de groep meer mixen



4. Waardering en ervaring van de vrijwilligers

In dit hoofdstuk is beschreven hoe de vrijwilligers Koffieluitjes waarderen en ervaren – en wat deelname aan Koffieluitjes hen oplevert. Deze informatie is verzameld door het houden van interviews met een vrijwilliger van elke groep. Allen zijn een jaar of langer betrokken bij Koffieluitjes, sommigen al jarenlang. De meesten zijn EVV'er (Eerst Verantwoordelijke Vrijwilliger).

4.1 Betekenis voor de vrijwilligers

De geïnterviewde vrijwilligers zijn zonder uitzondering positief over Koffieluitjes. Allen geven aan dat ze het werk leuk vinden of er blij van worden. Ze zien dat Koffieluitjes veel betekent voor de deelnemers (zie de volgende paragraaf).

Het werken voor Koffieluitjes geeft hen voldoening en een goed gevoel. Meerdere vrijwilligers vertellen dat ze dankbaarheid ervaren van de deelnemers en dat zij merken dat ze van betekenis kunnen zijn voor hen. Het geeft hen een doel.

Ook wordt meermalen gezegd dat het werk bij Koffieluitjes (heel) veel energie geeft. Uit de antwoorden van de vrijwilligers blijkt dat ze zich thuis voelen bij 'de Koffieluitjes', zoals de groep door hen vaak wordt genoemd. De groep wordt door meerderen ervaren als een warm nest of een warme deken en men voelt zich geaccepteerd. Ook wordt het 'Koffieluitjesgevoel' genoemd als iets wat betekenisvol is.

“Of je dat Koffieluitjesgevoel ademt. Ja, ik kan dat niet uitleggen, dat is gewoon een bepaald gevoel.”

“Dan hoop ik maar dat als ik zo ver ben, dat er ook iemand voor mij is die dit doet. Als ik zie wat ik teweegbreng bij de mensen, daar word je toch gewoon blij van. [... Samen een broodje eten, samen erwtensoep eten. Het zijn simpele dingen. Ja, je moet even die soep maken, maar als ik dan zie hoe ze zitten te genieten. Dat is waar ik het voor doe. En natuurlijk doe ik het ook voor mezelf.”

“Het geeft zoveel voldoening. Blijve mensen, Praten met eenzame mensen. Ze gaan vertellen. Je bouwt een band op. Als iemand overlijdt, doet het je toch wel wat. Het geeft me heel veel. Je kunt veel betekenen, ook als ze met vragen komen. Ik ga niet meer weg. Het is geweldig. Om de mensen blij te zien. Als mensen een keer niet zijn geweest, zijn ze echt blij om weer terug te zijn.”

Ook voelen de vrijwilligers zich gewaardeerd in hun taak. Daarbij noemen zij vooral dat de coördinator waardering uitspreekt. Ook het bestuur doet dit regelmatig. Ook worden zaken genoemd zoals het jaarlijkse etentje, het bedankje en het verjaardagskaartje. Hierdoor ervaren de vrijwilligers dat zij worden gewaardeerd. Enkele vrijwilligers geven aan dat er de mogelijkheid is om cursussen te volgen.

4.2 Betekenis voor de deelnemers

De vrijwilligers zien dat Koffieluitjes veel betekent voor de deelnemers. Van de meeste deelnemers kennen zij het persoonlijke verhaal, waardoor zij weten hoe belangrijk Koffieluitjes voor hen is.

Ze zien dat de deelnemers genieten van het samen zijn en de praatjes die worden gemaakt. Deelnemers gaan vaak blij de deur uit na een bijeenkomst of activiteit, merken de vrijwilligers.

“Als je bij deze groep komt binnenvallen, dan denk je: [...] deze mensen zijn niet eenzaam. Maar als je de verhalen kent, we kennen de meeste verhalen, dan weet je wel beter.”

Ook ontstaan er verbindingen, waardoor men binnen de groep elkaar gaat ondersteunen.

“Op een gegeven moment heb je een samensmelting van mensen, omdat je zo vaak bij elkaar komt. Koffieluitjes staat echt voor verbinding. Zoals nu ook, er ligt er één in het ziekenhuis, iedereen gaat kaartjes sturen. Wat ze voorheen niet deden, maar nu wel. Er voor elkaar zijn. mensen gaan ook samen koken. Daar sta je voor, dat ze die contacten leggen en meer gaan ondernemen.”

4.3 Rol van de vrijwilliger

Meerdere vrijwilligers benadrukken dat het werk bij Koffieluitjes ‘in je moet zitten’. Het is nodig dat je hart hebt voor de mensen. Ook past niet elke vrijwilliger bij elke groep.

“Je bent Koffieluitje of je bent het niet. Als je dat gevoel niet hebt, moet je geen vrijwilliger worden. Het zit in je. Je moet empathisch zijn. Je moet kunnen luisteren – communiceren is vooral luisteren. Dat is ook waar de Koffieluitjes behoefte aan hebben.”

De vrijwilligers zien voor zichzelf een belangrijke rol, omdat de groep niet alleen door een coördinator kan worden begeleid. Dan zouden niet alle deelnemers aandacht kunnen krijgen.

Een vrijwilliger geeft aan dat deelnemers vaak bellen. Zij zien de vrijwilliger als een soort vertrouwenspersoon. Deze vrijwilliger probeert dan te helpen, in overleg met de coördinator. Enkele vrijwilligers hebben ook buiten Koffieluitjes om contact met deelnemers.

De vrijwilligers vertellen dat zij hun taken goed kunnen uitvoeren en dat zij hierbij over het algemeen voldoende ondersteuning ervaren van de coördinator.

4.4 Aandacht voor de deelnemers

De vrijwilligers geven aandacht aan de deelnemers en kijken ‘hoe iedereen erbij zit’. Meerdere vrijwilligers benadrukken dat het nodig is om goed te kijken naar de deelnemers. Een luisterend oor zijn voor de deelnemers wordt vaak genoemd. De vrijwilligers zien dit als een belangrijk onderdeel van hun taak. Sommige vrijwilligers geven een knuffel aan de deelnemers die dat willen.

De vrijwilligers zoeken contact met verschillende deelnemers en blijven niet steeds bij dezelfde persoon. Ze hebben extra aandacht voor de deelnemers met wie het niet goed lijkt te gaan of die alleen zitten. Soms leggen zij een verbinding tussen deelnemers, bijvoorbeeld door hen aan te moedigen om samen een spelletje te gaan doen.

“Dat is gewoon een kwestie van een luisterend oor. En als ze binnenkomen even de jas aanpakken. Het verzorgen van de mensen, een leuke ochtend verzorgen.”

“Aandacht geven als iemand dan aandacht wil. Met de verschillende mensen praten. Niet bij dezelfde de hele tijd. Sommige ouderen zijn eigenwijs, maar dan geef ik ze aandacht. Je ziet het wel als ze eenzaam zijn, als ze stil in een hoekje zitten.”

“Observeren is het allerbelangrijkste wat je doet! Want anders kan je niet zien hoe iemand is, hoe iemand functioneert. En daardoor leer je ze wel heel goed kennen. Iemand die altijd veel aan het praten is en die horen we niet, dan ga je toch wel denken: wat is er aan de hand, is er wat? En daar kan je dan op ingaan.”

De vrijwilligers hebben een belangrijke taak bij het zicht houden op de deelnemers. Als zij signaleren dat het niet goed gaat met een deelnemer, dan bespreken zij dit met de coördinator. Voorbeelden die worden genoemd, zijn signalen van beginnende dementie of medische problemen.

De groepen hebben een lief- en leedpot die wordt beheerd door een vrijwilliger. Deelnemers leggen regelmatig een klein bedrag in. Hiervan worden kaartjes en andere cadeautjes gekocht voor deelnemers die bijvoorbeeld ziek zijn.

4.5 Samenwerking en ondersteuning

De rol van de coördinator wordt belangrijk gevonden door de vrijwilligers. Zij geven aan dat deze ook veel werk doet achter de schermen.

Uit de antwoorden van de vrijwilligers komt naar voren dat zij zich ondersteund voelen door de coördinator en de andere vrijwilligers. Er wordt vaak geïnformeerd hoe het gaat en men helpt elkaar. Ook voor privé zaken is meestal aandacht. Als er vragen zijn van deelnemers, kunnen de vrijwilligers waar nodig terecht bij de coördinator. Uit de gesprekken lijkt naar voren te komen dat een goede bereikbaarheid van de coördinator belangrijk is voor in elk geval een deel van de vrijwilligers.

“[De coördinator] vraagt ons vaak om advies. Maar dat doen we andersom ook. Moeten we dit ermee, moeten we dat ermee? Als er iets met een deelnemer is.”

Bij de samenwerking met de coördinator is wel de juiste balans nodig, zo blijkt uit de verhalen van enkele vrijwilligers: de coördinator moet niet te veel taken naar zich toetrekken, maar moet ook niet meer aan de vrijwilliger overlaten dan deze aankan.

De samenwerking tussen de vrijwilligers wordt door de meesten beschreven als iets wat automatisch gaat. Er wordt besproken wie wat doet en dit lijkt vrij soepel te verlopen.

Na de koffieochtend bespreken de vrijwilligers eventuele bijzonderheden over de deelnemers samen met de coördinator. Waar nodig wordt gekeken welke acties nodig zijn.

“En dan kan je na de koffieochtend kijken: moeten we daar iets mee of niet? Of moeten ze dat onderling oplossen? Dat doet [de coördinator] altijd heel goed. En soms is er een ochtend helemaal niets geweest en dan zeggen we gewoon dat het een leuke ochtend was.”

In de overleggen met de coördinator en de vrijwilligers wordt besproken hoe het met de deelnemers gaat en welke acties nodig zijn. Ook wordt daar de kwartaalplanning besproken. Sommige vrijwilligers geven aan dat in deze overleggen ook wordt besproken hoe het met henzelf gaat. Een vrijwilliger geeft aan dat deze overleggen niet plaatsvinden, maar dat er wel sprake is van app- en mailcontact.

“In de overleggen spreken we elkaar wat uitgebreider. Dan kunnen we wat meer open zijn over mensen. Of we toevallig problemen zien, of mensen niet afzakken, een vorm van dementie of iets dergelijks. Dat houden we allemaal in de gaten. We zijn gewoon een luisterend oor. In zo’n overleg hebben we het er uitgebreid over: hoe gaan we het aanvliegen, hou het in de gaten, zie jij hetzelfde als ik?”

De vrijwilligers geven aan dat ze zijn ingewerkt door te gaan meedoen, waarbij de coördinator regelmatig vroeg hoe het ging.

4.6 Verbeterpunten

De vrijwilligers zien geen belangrijke verbeterpunten voor Koffieluitjes. Zij geven aan dat alles goed gaat. Wel hebben wij hen allen gevraagd om een wens voor Koffieluitjes te formuleren. Een aantal van deze wensen staan hieronder.

“Ik hoop dat Koffieluitjes nog een hele tijd mag bestaan. Ik vind het leuk dat het ook uitgerold kan worden naar andere gemeentes. Het zou me zo goed doen, dat wij het goed doen en dat een ander daar gebruik van kan maken.”

“Ik zou wensen dat Koffieluitjes altijd zou blijven bestaan en dat het toegankelijk is voor iedereen.”

“Dat het misschien niet meer nodig is. Maar dat is een wens die niet uitkomt. Ouderen worden ouder, kinderen laten ouders in de steek. Eigenlijk zou het niet nodig moeten zijn.”

“Ik hoop dat er op heel veel plekken Koffieluitjes komen! Want het is op veel plekken nodig.”

“Oooh, dan hoop ik dat er nog heel veel groepen bij komen en dat het in heel Nederland zo gaat zijn. Dat ze echt altijd gezien blijven in die vergrijzing van nu.”

5. Waardering en ervaring van de coördinatoren

In dit hoofdstuk is beschreven hoe de coördinatoren Koffieluitjes waarderen en ervaren – en wat het werk binnen Koffieluitjes hen oplevert. Deze informatie is verzameld door het houden van een focusgroep met drie coördinatoren.

5.1 Betekenis van Koffieluitjes

De betekenis van Koffieluitjes voor de coördinatoren hangt bijna volledig samen met de betekenis van Koffieluitjes voor de deelnemers. Koffieluitjes betekent veel voor de deelnemers en daarom ook voor de coördinatoren, geven zij aan. De mensen die naar de bijeenkomsten komen, hebben allemaal behoefte aan contact. Daar zijn de coördinatoren zich zeer bewust van. Ze vinden het fijn om te kunnen luisteren naar de verhalen van deze mensen. Ze zien dat de deelnemers genieten van de bijeenkomsten en blij worden.

Het geeft de coördinatoren voldoening dat Koffieluitjes een verschil kan maken voor de deelnemers. Ze zijn trots op Koffieluitjes en blij dat ze dit werk kunnen doen.

“Ik vind het wel heel erg goed dat wij zo'n klein druppeltje kunnen zijn op die gloeiende plaat in eenzaamheid en gewoon je gehoord voelen. [...] Ik ben er eigenlijk super trots op als ik dat mezelf hoor vertellen, denk ik: oh, ik mag dat doen. Zo fijn.”

“Ik geniet er heel erg van, van het werk, van de mensen. Ik ga ze steeds beter leren kennen en ik zie iedere keer weer dat iedereen een rugzak heeft, een verleden, een verhaal dat-ie ook graag kwijt wil, waar wij dan ook oren voor zijn. En dat vind ik mooi, om daarnaar te luisteren.”

“Mensen kunnen zich in een hele donkere periode heel erg alleen voelen. Maar daar is dan Koffieluitjes met weer een lichtpuntje. [...] Dat heb ik ook echt gezien bij mensen die in het gaatje zaten en die ik nou weer zie lachen. Ja, dan lacht mijn eigen hart ook mee. En dan ben ik ook trots dat ik dit mag doen. En het werk bij Koffieluitjes is niet: ik ga naar mijn werk, maar het is eigenlijk veel meer dan dat. Het geeft zo'n diepere betekenis.”

5.2 Aandacht voor de deelnemers

De deelnemers staan centraal voor de coördinatoren. Het geven van aandacht aan de deelnemers wordt door de coördinatoren als hun belangrijkste taak gezien. Zij doen dit samen met de vrijwilligers. Zij vinden het belangrijk om elke deelnemer echt te zien. Iemand die binnenkomt, wordt persoonlijk begroet. Sommige ouders hebben behoefte aan fysiek contact. Zij krijgen bij binnenkomst ook een knuffel van de coördinator en de vrijwilligers.

“Niet dat ik bij iedereen om de nek hang, ik weet wel bij wie ik het niet kan doen - maar je weet vooral ook bij de mensen die het nodig hebben.”

Wanneer bij iemand iets speelt, zorgen de coördinatoren dat ze dit onthouden, zodat ze er bij die deelnemer op kunnen terugkomen.

“En ook dat ik onthoud: oh ja, er is iets gebeurd, dus dan weet ik oh, daar kan ik even op terugkomen. Want daar ligt de kracht.”

Het ‘Koffieluitjesgevoel’ wordt heel belangrijk gevonden door de coördinatoren. Daarbij gaat het om het echt zien van de deelnemers, een besef van de diepe betekenis die Koffieluitjes voor hen heeft en de dankbaarheid om het werk te mogen doen.

“Soms zitten mensen echt van: zie je mij? En dat zijn vaak ook mensen die zich niet meer gezien voelen of gehoord. En wij als Koffieluitjes zien de mens. [...] We hebben geen plan, maar wij zoomen in op ieder individu en op ieder mens. En dan zijn we soms wel die ene hand die nog even reikt, van: kom maar, ik zie jou echt en ik kan het niet oplossen, maar ik zie je wel en ik hoor jou. En ik denk dat daar ook de kracht zit van ons werk.”

Wanneer Koffieluitjes zou uitbreiden naar meer groepen en eventueel naar andere plaatsen is de uitdaging ook om dit niet te verliezen, want het ‘Koffieluitjesgevoel’ is onmisbaar. De coördinatoren zijn blij met de manier waarop zij dit tot nu toe hebben kunnen vasthouden. Ze benadrukken dat dit bij verdere uitbreiding van Koffieluitjes zeker niet mag verdwijnen.

“We zijn er nog steeds, maar we dragen ook nog steeds uit waar we voor staan en we kunnen hiermee ook uitbreiden.”

5.3 Signaleren

De coördinatoren signaleren wanneer er iets aan de hand is met een deelnemer. Hierin zien zij ook een rol voor de vrijwilligers. Na afloop van de bijeenkomsten en ook tijdens de vaste overlegmomenten bespreekt de coördinator met de vrijwilligers wat hen is opgevallen bij de deelnemers.

Met elkaar geven zij deelnemers een steuntje in de rug, maar hier zitten wel grenzen aan. Waar nodig wordt contact gezocht met familie of andere betrokkenen. Waar nodig worden deelnemers ook gewezen op andere partijen die iets voor hen kunnen betekenen.

“Dus mijn rol was alleen maar signalerend. En dat was ook goed, want meer hoef ik ook niet, daar ben ik ook niet voor aangenomen. Maar dat moet ik me wel bewust zijn.”

5.4 Samenwerken met vrijwilligers

De vrijwilligers zijn nodig bij elke groep van Koffieluitjes. Zij ondersteunen de coördinator bij het voorbereiden van de bijeenkomsten en tijdens de uitvoering zijn zij er voor de deelnemers. Het voeren van gesprekken met de deelnemers is te veel voor alleen de coördinator.

De coördinatoren houden ook rekening met de behoeften van de vrijwilligers. Sommigen hebben hun eigen problematiek en hebben ook aandacht nodig van de coördinator. Hierin is het zoeken naar een balans tussen wat de deelnemers nodig hebben en wat de vrijwilliger nodig heeft.

“We zijn eigenlijk altijd aan het balanceren, van: wat hebben de vrijwilligers nodig nu en wat hebben de deelnemers nodig? En dat is elke week weer een beetje anders.”

Beslissingen worden genomen door de coördinator, maar deze raadpleegt meestal wel de vrijwilligers.

“Ik zie mezelf niet erboven staan, maar ik voel me echt ertussen staan. Maar ik neem wel de leiding en ik neem beslissingen. Maar ik geef ze alle ruimte tot meedenken. Vrijwilligerswerk moet leuk zijn en doe waar jij je fijn bij voelt, maar waar je ook energie van krijgt en waar je talent ligt. En als iedereen op de juiste plek zit, ja, dan kun je vliegen met elkaar.”

Als een coördinator start bij een bestaande groep, vraagt het tijd en inzet om een goede samenwerking met de vrijwilligers op te bouwen. Die zijn dan al gewend aan een bepaalde manier van werken en de coördinator voegt daarbij in.

“Als je op een andere groep binnenkomt die een ander heeft opgezet, dat dat toch weer altijd anders is dan dat je denkt of dat je het zelf misschien had gedaan, dat er dan al bepaalde culturen zijn ontstaan binnen een vrijwilligersteam en dat het nog wel eens lastig is om dat dan terug te draaien. En de vraag is dan ook: wil je dat? Want het loopt gewoon.”

5.5 Sfeer

De groepen van Koffieluitjes hebben een diverse samenstelling. Veel deelnemers hebben fysieke en/of psychische beperkingen. De coördinatoren benadrukken dat ze willen dat iedereen zich welkom voelt. Hiervoor is wel vertrouwdsheid nodig in de groep. Daarom is het belangrijk dat er bij Koffieluitjes geen vrije inloop is. De coördinator gaat eerst op huisbezoek bij nieuwe deelnemers, daarna komen zij voor het eerst bij een bijeenkomst.

“De één krijgt het niet helemaal mee omdat hij met het gehoor zit, de ander heeft beginnende dementie, dus eigenlijk vraag je van de hele groep begrip voor elkaar te hebben, maar dat is natuurlijk soms best lastig om op te brengen als je heel erg in je eigen problematiek zit. En daar ligt voor ons wel een rol, van: hoe ga je daar op in? Dat je iedereen hoort, maar dat je ook die groepsdynamiek positief houdt.”

De coördinator zet zich in voor een positief groepsklimaat, waarin deelnemers en vrijwilligers zich veilig voelen. Dit botst soms met wat individuele deelnemers of vrijwilligers nodig hebben. De coördinator zoekt ook daarin steeds naar een balans. Er wordt door de coördinator meebewogen met wat zich in de groep aandient.

“Wij laten ons eigenlijk leiden door de mensen zelf. Dus: wij hebben geen plan, zij zijn ons plan. [...] Ik gebruik mezelf dan als instrument. Dus gewoon door te observeren, te voelen en daarin mee te bewegen [...] met de behoefte van de mens.”

Dit betekent ook dat de coördinator eventuele spanningen in de groep signaleert en dit bespreekbaar maakt in de groep, waarbij de deelnemers steeds medeverantwoordelijk worden gemaakt voor de sfeer.

“Ik denk, als we [spanningen in de groep] altijd het gelijk aan de oppervlak bij de kop pakken, dan blijft het ook heel transparant. En dan maak je het ook een dingetje van de groep. Wij zijn een groep, of: jullie zijn een groep. Ik ben daar ook onderdeel van. Hoe willen jullie het? Welk klimaat willen jullie? Dat vinden we zo fijn aan Koffieluitjes. Ja, dat doen jullie zelf. Jullie maken dat dit zo'n fijn klimaat is, maar dan moeten we daar ook met elkaar aan blijven werken.”

Voor de sfeer is het belangrijk om positief te blijven. Dit betekent onder meer dat de coördinatoren de deelnemers aanmoedigen om ook positieve gesprekken te voeren en niet alleen te bespreken wat er tegen zit.

“Een groep waar mensen binnenkomen, van: joh, hoe was met je bloeddruk vorige week en hoe was het met jouw cholesterol? Daar gaan we het even niet over hebben, dat doen we weer een andere keer. We gaan het wel over fijne dingen hebben. [...] Natuurlijk, als er iets ernstigs is, mag je dat best delen, maar daar blijven we niet in hangen.”

Ook wanneer het gaat over de sfeer in de groepen, wordt het ‘Koffieluitjesgevoel’ genoemd in verband met het zorgen voor een positieve groepsdynamiek.

“Of je dat Koffieluitjesgevoel ademt. Ja, ik kan dat niet uitleggen, dat is gewoon een bepaald gevoel. Want ik denk dat dit soort dingen, als we het dan over de groepsdynamiek hebben, dat leer je niet uit een boekje. Want dat heb je, of dat heb je niet [...]. Je kunt wel van elkaar leren, maar merendeels moet het toch een beetje ook in je natuur zitten om het eigen te maken.”

5.6 Ondersteuning bij het werk

Het werken voor Koffieluitjes is een veelzijdige baan die veel vraagt van de coördinatoren. De taken kunnen niet worden afgerond binnen een vast aantal uren op vaste momenten. Juist ook beschikbaarheid buiten de bijeenkomsten is belangrijk.

“Het is wel een uitdaging, want je hebt de neiging om... Het is niet klaar, dus je... Het is moeilijk om dan te stoppen.”

De coördinatoren beschrijven Koffieluitjes als een voorliggende voorziening, waarbij vergeleken met de geïndiceerde zorg minder vanuit protocollen wordt gewerkt. De coördinatoren vertellen dat er nog vaak situaties zijn waarbij zij zich afvragen hoe je daar goed mee kunt omgaan, omdat ze het niet eerder hebben meegemaakt en het nergens beschreven staat. Daarom starten zij binnenkort met intervisiebijeenkomsten.

De coördinatoren ervaren veel steun aan elkaar. De samenwerking is positief en wordt door allen gewaardeerd. Ze kunnen elkaar bellen of mailen voor overleg of advies.

“We zijn denk ik eerlijk naar elkaar. Ja, onze neuzen staan dezelfde kant op. We willen echt hetzelfde doel bereiken. De deelnemer, het belang van de deelnemers en de vrijwilligers staat voorop, maar ook ons eigen... dat we rechtop blijven staan.”

Het bestuur wordt door de coördinatoren gezien als een belangrijk onderdeel van Koffieluitjes. De coördinatoren kunnen daar terecht als het nodig is. Ze kunnen hun verhaal bij de bestuursleden kwijt. Ook ervaren ze dat ze de ruimte krijgen om hun werk te doen.

Er zijn recent wel wat wisselingen van bestuursleden geweest. De coördinatoren ervaren duidelijkheid doordat het bestuur recent de functies heeft afgebakend. Zij zouden graag willen dat deze lijn wordt doorgezet en dat het bestuur nog meer gestructureerd gaat werken in het begeleiden en ondersteunen van de coördinatoren. Tegelijkertijd zijn zij zich ervan bewust dat het bestuur bestaat uit vrijwilligers op afstand en dat ze hierop wellicht hun verwachtingen moeten aanpassen. De coördinatoren werken tot op zekere hoogte zelfsturend.

“Als je ze [het bestuur] nodig hebt, zijn ze er echt. Dat kan ik uit praktijkervaring wel zeggen, je kan altijd op ze leunen, kan ook altijd je verhaal bij ze kwijt.”

“Het bestuur doet echt heel veel: bij hen gaat het [...] zeer zeker ook in uren, want het is bijna geen vrijwilligersbaan.”

“Ik krijg wel de ruimte en de vrijheid en het vertrouwen [van het bestuur]. En dat vertrouwen doet mij gewoon ook wel heel erg goed.”

“We missen denk ik nog toch die professionaliseringsslag, helderheid in communicatie tussen coördinatoren en bestuur en andersom. [...] Ik denk wel dat [...] het nodig is dat gewoon één vaste contactpersoon daar een beetje tussen schippert. En dan heb je ook één contactpersoon, bijvoorbeeld vanuit bestuur, die ook de communicatie doet naar beneden.”

5.7 Uitdagingen

Uit de verhalen van de coördinatoren komen een aantal uitdagingen voor Koffieluitjes naar voren.

- De coördinatoren zien dat er nog veel meer mensen zijn voor wie Koffieluitjes een goede plek zou zijn. Ze zouden graag zien dat er meer groepen komen. Daarbij is het wel belangrijk dat het ‘Koffieluitjesgevoel’ niet verloren gaat.
- De coördinatoren hebben behoefte aan meer kennis om hun werk goed te kunnen blijven doen. Binnen de groepen is bijvoorbeeld steeds vaker sprake van psychische problematiek en daarover zouden zij graag meer leren. Het is alleen lastig om daar de tijd voor te vinden.

“Zo zijn er heel veel facetten van ons werk waar we eigenlijk wel eens wat meer verdieping in willen, van kennis. Want er wordt eigenlijk best wel veel van ons gevraagd en ook heel breed. Van dementie tot aansturing van mensen met autisme, ADHD, depressiviteit. [...] Ik vind dat we daar meer aandacht aan mogen besteden en onze eigen ontwikkeling daarin.”

“Er kunnen heel veel dingen anders. [...] Maar we zijn altijd in die rijdende trein geweest, dus je gaat gewoon door. Want je denkt: ik moet nu niet dingen gaan veranderen, want dan wordt het nog meer, en ingewikkeld. [...] Dus ik denk dat er echt nog wel een hele mooie weg ligt in kennis, maar ook in de verandering van bepaalde werkzaamheden waar we nu helemaal in zitten, om dat op een andere manier met elkaar in te gaan zetten.”

- Koffieluitjes was de afgelopen jaren heel kwetsbaar: er was verloop van coördinatoren, terwijl Koffieluitjes tegelijkertijd groeide in omvang en een professionaliseringslag aan het maken was.
- De coördinatoren zien het grote belang van meer continuïteit en ze zijn blij dat ze nu met drie personen en straks met vier personen zijn. Dit maakt Koffieluitjes minder kwetsbaar.

6. Plan en uitvoering

Zoals vermeld in de inleiding, is voor Koffieluitjes een handboek opgesteld, voorafgaand aan de procesevaluatie. In dit hoofdstuk is de informatie uit het handboek vergeleken met de praktijk zoals die naar voren kwam uit de procesevaluatie. Ook is informatie gegeven over het bereik van Koffieluitjes.

6.1 Overeenkomsten met het handboek

Uit de procesevaluatie blijkt dat de werkwijze bij Koffieluitjes grotendeels wordt uitgevoerd zoals staat in het handboek. In het handboek start de beschrijving van de werkwijze met het belang van de grondhouding:

Deelnemers en vrijwilligers worden gezien, gehoord en gekend. Aandacht voor elkaar is van groot belang bij Koffieluitjes. Daarbij gaat het om de coördinatoren en vrijwilligers richting de deelnemers, maar ook onderling tussen de coördinatoren, vrijwilligers en het bestuur. Het is belangrijk dat mensen zich op een positieve manier onderdeel voelen van Koffieluitjes: 'Je bent een Koffieluitje.'

Dit komt duidelijk terug in de ervaring en waardering van de betrokkenen. Wel zou deze grondhouding een nog duidelijkere plek kunnen krijgen in het handboek, waarbij ook concrete voorbeelden worden genoemd van deze grondhouding in het contact met deelnemers en vrijwilligers.

Ook de meeste praktische zaken verlopen zoals beschreven in het handboek, bijvoorbeeld de organisatie en indeling van de bijeenkomsten, de omgang met nieuwe deelnemers, enzovoorts.

Geconcludeerd kan worden dat de uitvoering grotendeels verloopt volgens plan.

6.2 Afwijkingen van het handboek

Hieronder zijn enkele (kleine) afwijkingen van het handboek beschreven, evenals mogelijke aanvullingen voor de beschrijving van de werkwijze.

- In het handboek staat bij de taken van de coördinator niet dat zij ook onderling contact houden. Het is goed om expliciet te vermelden op welke manier er wordt afgestemd tussen de coördinatoren en de groepen.
- In handboek staat dat er contact is tussen bestuur en coördinatoren: maandelijks intervisie, tweemaandelijks werkoverleg en jaarlijks een ontwikkelgesprek. De invulling van deze momenten is echter niet concreet gemaakt. Het zou goed zijn om in het handboek te vermelden wat het doel is van deze verschillende momenten, wat hierbinnen besproken zou moeten worden en welke taken en verantwoordelijkheden de coördinator en het bestuur daarin hebben.

- In het handboek staat dat na een bijeenkomst altijd overleg plaatsvindt tussen de vrijwilligers en de coördinator, maar dit is niet altijd het geval.
- In het handboek staat dat er elk kwartaal een vrijwilligersoverleg is, maar dit is bij één groep niet het geval. Er zijn geen signalen dat dit gemist wordt door vrijwilligers of de coördinator.
- De coördinatoren geven aan dat het soms zoeken is naar een balans tussen wat de vrijwilligers nodig hebben en wat de deelnemers nodig hebben. Wellicht kan hierover nog iets worden opgenomen in het handboek, als handreiking voor nieuwe coördinatoren.
- In het handboek is het onderdeel ‘netwerken’ heel beknopt. In de procesevaluatie is weinig gesproken over netwerken. Speelt dit geen grote rol of is het onderwerp wel van belang, maar onderbelicht gebleven?
- Sommige vrijwilligers hebben ook buiten Koffieluitjes om contact met de deelnemers. Dit kan veel van de vrijwilliger vragen. In het handboek staat hier niets over vermeld. Wellicht is het zinvol om nog te beschrijven op welke manier de vrijwilligers hierin worden begeleid door de coördinator.

6.3 Bereik

In 2025 zijn er in Ede-stad 15.035 inwoners van 65 jaar en ouder (Gemeente Ede, 2025). Precieze cijfers over eenzaamheid in dit gebied zijn niet bekend, maar het percentage zal tussen de 40 en 50% liggen. Dit betekent dat er 6.000 tot 7.500 eenzame 65-plussers zijn in Ede-stad.

Er zijn op dit moment zes groepen van Koffieluitjes. Elke groep heeft tussen de 20 en 25 deelnemers en tussen de 4 en 6 vrijwilligers. De groep Kazerneterrein is kortgeleden gestart en daardoor momenteel nog iets kleiner, maar deze is groeiend naar de 20 deelnemers. Koffieluitjes bereikt dus zo’n 120 mensen van deze groep.

Er zijn op dit moment veel meer vrouwen dan mannen onderdeel van Koffieluitjes: er zijn in totaal zo’n 10 mannelijke deelnemers. Dit is (deels) te verklaren op basis van de landelijke cijfers: vrouwen krijgen bijna twee keer zo vaak als mannen te maken met het verlies van hun partner. Dit heeft te maken met het gegeven dat vrouwen gemiddeld ouder worden dan mannen en vaak ook jonger zijn dan hun echtgenoot (CBS, 2025).

Daarnaast bereikt Koffieluitjes vooral ouderen zonder migratieachtergrond. Redenen zijn wellicht dat het aanbod van Koffieluitjes niet aansluit op de behoeften van ouderen met een migratieachtergrond of dat zij niet op de hoogte zijn van het aanbod van Koffieluitjes. Voor deze procesevaluatie is dat echter niet onderzocht, dus hierover kunnen geen conclusies worden getrokken.

7. Conclusie

Uit de resultaten van de procesevaluatie komen factoren naar voren die belangrijk lijken te zijn voor het succes van Koffieluitjes. Ook zijn er enkele valkuilen aan te wijzen. Dit alles is in dit hoofdstuk beschreven.

7.1 Succesfactoren

De hieronder genoemde succesfactoren zijn niet los van elkaar te zien. Veel heeft te maken met de sfeer en het groepsproces – en de rol die de betrokkenen daarin hebben. Om hierin een aantal thema's uit te lichten, zijn onderstaande punten opgesteld.

- **Voorzien in een behoefte.** Koffieluitjes voorziet duidelijk in de behoefte van de deelnemers. De deelnemers zijn onverdeeld positief over Koffieluitjes en de betekenis die het heeft in hun leven. Ze wensen dat nog veel meer ouderen kunnen ervaren hoe het is om onderdeel van Koffieluitjes te zijn.
- **Aandacht geven.** De aandacht die gegeven wordt aan deelnemers is misschien wel de belangrijkste kwaliteit van Koffieluitjes. Aandacht geven is de grondhouding van de coördinatoren en de vrijwilligers en dit is bepalend bij alles wat zij doen binnen Koffieluitjes. Dit wordt zeker ook opgemerkt door de deelnemers. Ook de vrijwilligers ervaren dat er aandacht voor hen is en zij waarderen dit.
- **Rol van de coördinator.** De rol van de coördinator is van groot belang voor de sfeer en een positieve groepsdynamiek, want dit alles komt niet vanzelf tot stand. De coördinator heeft de complexe taak om de groep te leiden, waarbij rekening wordt gehouden met de verschillende behoeften van zowel de deelnemers als de vrijwilligers – en met het belang van de groep als geheel.
- **Besloten groep.** De bijeenkomsten van Koffieluitjes zijn niet vrij toegankelijk. De coördinator gaat eerst op huisbezoek bij nieuwe leden. Als iemand onderdeel wordt van Koffieluitjes, is het de bedoeling dat die persoon zoveel mogelijk aanwezig is. Dit alles draagt eraan bij dat binnen de groepen een vertrouwelijke sfeer ontstaat waarin mensen elkaar kennen. Ook zorgt dit ervoor dat de coördinator en de vrijwilligers zicht kunnen houden op de deelnemers: als iemand niet aanwezig is, wordt er contact gezocht.
- **Wederkerigheid.** Deelnemers zijn onderdeel van de groep en dragen bij. Dit uit zich onder meer in het omzien naar elkaar binnen de groep, het meedenken over het programma en het samen vullen van de lief- en leedpot. Ook legt de coördinator thema's die spelen weer terug bij de groep, bijvoorbeeld: als er onrust is, probeert de coördinator zoveel mogelijk samen met de groep tot een oplossing te komen.
- **Gezamenlijke activiteiten.** De deelnemers waarderen de uitjes en de activiteiten die ze met Koffieluitjes doen. De uitjes zorgen voor saamhorigheid en deelnemers hebben er veelal positieve herinneringen aan. Het lijkt erop dat het 'samen iets beleven' belangrijk is en dat deze vorm van saamhorigheid niet zou kunnen ontstaan wanneer er alleen maar koffiebijeenkomsten zouden zijn.

- **Verbindingen leggen.** De coördinator en de vrijwilligers zetten zich actief in om verbindingen te leggen in de groep. Deelnemers worden aangemoedigd om samen op te trekken en elkaar te leren kennen. Ook buiten Koffieluitjes om worden samen dingen ondernomen door deelnemers en soms ook met vrijwilligers. Er ontstaat saamhorigheid en dat beperkt zich niet alleen tot de bijeenkomsten van Koffieluitjes.
- **Gedrevenheid medewerkers.** Uit de woorden van de coördinatoren en vrijwilligers spreekt een grote gedrevenheid. Ze zijn zich bewust van de behoeften van de deelnemers en ze willen zich graag voor hen inzetten. Het geeft hen voldoening om te zien wat Koffieluitjes betekent voor de deelnemers. Ze gaan regelmatig de extra mijl in hun werk.
- **Samenwerking vrijwilligers en coördinator.** De combinatie van vrijwilligers en een coördinator per groep is van belang. Een coördinator alleen zou niet in staat zijn om voor alle deelnemers aandacht te hebben.
- **Enthousiaste vrijwilligers.** De vrijwilligers voelen zich onderdeel van Koffieluitjes. Ze zijn enthousiast over Koffieluitjes en ze ervaren dankbaarheid van de deelnemers. Het levert henzelf dus ook iets op. Vrijwilligers zouden willen dat er nog meer groepen van Koffieluitjes komen.

7.2 Valkuilen

Uit de verzamelde informatie komen ook een aantal uitdagingen voor Koffieluitjes naar voren. Dit zijn zaken die de werkwijze van Koffieluitjes kunnen verzwakken.

- **Afbakenen.** Het werk kan veel vragen van de coördinatoren. Er wordt gewerkt vanuit bezieling en persoonlijke betrokkenheid – en er is sprake van een doelgroep met serieuze behoeften en vrijwilligers die graag willen dat je voor hen beschikbaar bent. Deze combinatie maakt dat het lastig kan zijn om het werk af te bakenen. We zien geen redenen om aan te nemen dat dit nu niet goed gaat bij Koffieluitjes, maar het is wel een aandachtspunt bij deze rol.
- **Taakverdeling.** Het samenwerken tussen een coördinator en vrijwilligers vraagt om een heldere taakverdeling. Uit de gesprekken blijkt dat dit voor de betrokkenen meestal duidelijk is, maar er zijn ook signalen dat de coördinator soms te veel of juist te weinig taken bij de vrijwilliger legde. Wellicht is het zinvol om per groep (half)jaarlijks samen met de vrijwilligers de taken te bekijken en te evalueren of de verdeling nog goed is. In elk geval is dit van belang wanneer een coördinator start bij een groep of wanneer er een nieuwe vrijwilliger bij komt.
- **Grondhouding en groei.** De grondhouding van Koffieluitjes is hierboven beschreven als een belangrijke succesfactor. Het kan een uitdaging zijn om dit ‘Koffieluitjesgevoel’ over te brengen wanneer er nieuwe groepen bij komen of wanneer een soortgelijk initiatief wordt opgestart in een andere plaats. In hoeverre kan het Edese initiatief worden gekopieerd? Het borgen van deze grondhouding moet hoge prioriteit hebben wanneer Koffieluitjes groeit of uitbreidt.

- **Kwetsbaarheid.** Het team is kwetsbaar, omdat het klein is. Het afgelopen jaar is opnieuw het belang gebleken van een stabiel team van coördinatoren voor het voortbestaan van Koffieluitjes. Met het aantrekken van nieuwe coördinatoren lijkt nu een periode van stabiliteit te zijn aangebroken.
- **Vrijwilligers.** Vrijwilligers hebben hun eigen behoeften en kunnen daarmee een beroep doen op de coördinator en soms ook op de groep. Hun plek in de groep vraagt soms aansturing van de coördinator. Dit heeft echter wel grenzen. Een goede combinatie van verschillende vrijwilligers is belangrijk, zodat er genoeg aandacht overblijft voor de deelnemers.

7.3 Overige inzichten

Hieronder staan andere inzichten die uit de procesevaluatie naar voren komen.

- **Minder mannelijke deelnemers.** Er zijn bij Koffieluitjes meer vrouwen dan mannen. Deels is dat te verklaren door het gegeven dat meer vrouwen alleen achterblijven, omdat de man vaak eerder overlijdt. Echter, ook als dat in beschouwing wordt genomen, zijn er nog steeds minder mannen bij Koffieluitjes dan op basis van de landelijke cijfers de verwachting zou zijn.
- **Ontlasten mantelzorgers.** Het lijkt erop dat Koffieluitjes de druk op mantelzorgers vermindert. Dit is in deze evaluatie niet gericht onderzocht, maar uit de resultaten blijkt bijvoorbeeld dat deelnemers bij elkaar hun verhaal kwijt kunnen. Dit wijst erop dat zij emotionele steun bij elkaar vinden en daarvoor dus minder op eventuele mantelzorgers hoeven te leunen.
- **Ontwikkeling organisatie.** Uit de ervaringen van de coördinatoren blijkt dat Koffieluitjes uit de pioniersfase komt en naar een volgende fase gaat met nieuwe uitdagingen. Dit betekent bijvoorbeeld dat bepaalde processen anders kunnen worden ingericht en dat de rol van het bestuur wellicht opnieuw moet worden bekeken en vastgesteld.
- **Signalerende rol.** Het lijkt erop dat men bij Koffieluitjes soms kennis heeft over de deelnemers die de familie niet heeft, onder meer omdat deelnemers binnen Koffieluitjes vertellen over persoonlijke zaken die niet op andere plekken worden gedeeld. Bij Koffieluitjes is daardoor wellicht sprake van een realistischer en completer beeld van de situatie van een deelnemer dan de familie heeft. Daaruit blijkt het belang van de signalerende rol die de coördinatoren en vrijwilligers van Koffieluitjes kunnen hebben.
- **Positieve gezondheid.** De resultaten wijzen erop dat Koffieluitjes bijdraagt aan verschillende pijlers van positieve gezondheid (Huber, 2014). Met name de pijler Meedoen komt terug in de antwoorden: dankzij Koffieluitjes hebben deelnemers sociale contacten, worden ze serieus genomen, doen ze samen leuke dingen, krijgen ze steun van anderen en hebben ze het gevoel dat ze erbij horen – allemaal elementen van deze pijler. Ook de pijler Kwaliteit van leven komt terug: deelnemers geven aan dat zij genieten bij Koffieluitjes en geluk ervaren. Verder komt ook de pijler Zingeving terug in de resultaten: de deelnemers lijken levenslust te hebben door Koffieluitjes en ook dankbaarheid wordt regelmatig genoemd.

- **Invulling van WOZO en GALA.** Bij Koffieluitjes ontmoeten deelnemers elkaar, ervaart men onderlinge steun en wordt naar elkaar omgezien. Ook worden eventuele problemen bij deelnemers gesignaleerd. Hiermee geeft Koffieluitjes concreet invulling aan doelen uit het Programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO, Ministerie van VWS, 2022) en het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA, Ministerie van VWS, 2023), zoals beschreven in paragraaf 2.2.

8. Aanbevelingen

Hieronder staan de aanbevelingen vanuit de procesevaluatie. Het advies is dat het bestuur en de coördinatoren in onderling overleg kijken op welke manier deze aanbevelingen verder concreet gemaakt kunnen worden.

‘Koffieluitjesgevoel’ en grondhouding

1. Het ‘Koffieluitjesgevoel’ is een onmisbaar element. Houd dit dus vast. Dat betekent ook: alleen groeien of uitbreiden wanneer deze succesfactor geborgd kan worden in de nieuwe situatie.
2. Een belangrijke factor voor het ‘Koffieluitjesgevoel’ is de grondhouding van de coördinator. Deze grondhouding bestaat uit het nastreven van een aantal kernwaarden. Voer daarom regelmatig de dialoog over deze kernwaarden en de invulling daarvan. Een concrete werkvorm daarvoor is te vinden in bijlage 1. Daarmee kunnen coördinatoren en eventueel het bestuur met elkaar delen hoe zij de verschillende kernwaarden in de praktijk brengen. Daarbij is ook van belang om met elkaar te delen hoe ver je wilt gaan in het naleven van deze kernwaarden, zoals betrokkenheid, en waar de grens ligt.

Ondersteuning coördinatoren

Koffieluitjes wordt zeer positief geëvalueerd door de betrokkenen. Tegelijk ligt er een complexe taak voor de coördinatoren. Zij kunnen echter alleen terugvallen op elkaar of op het bestuur. Maar het bestuur zet zich al veel in voor Koffieluitjes en bestaat ook uit vrijwilligers, waardoor de ondersteuning van de coördinatoren niet altijd voldoende is.

3. Evalueer de rol van het bestuur. Stel daarbij vragen als: Wat kunnen de bestuursleden bieden aan de coördinatoren? Wordt hiermee tegemoetgekomen aan de behoeften van de coördinatoren en is het voldoende om hen langdurig inzetbaar te houden? Zorg dat duidelijk is wat wel en niet van de bestuursleden verwacht kan worden.
4. Zoek een manier om te zorgen dat ook de coördinatoren voldoende gezien, gehoord en gekend worden. Enkele ideeën om dit concreet te maken:
 - a. Eén coördinator krijgt uren voor de begeleiding van de andere coördinatoren; die coördinator wordt zelf structureel begeleid door iemand van het bestuur.
 - b. Iemand van het bestuur krijgt extra (betaalde) uren om coördinatoren te ondersteunen. Dit gebeurt dan structureel en is afgestemd op de behoeften van de coördinatoren.
 - c. Er wordt een externe supervisor ingehuurd die voor een aantal uur per maand beschikbaar is voor de coördinatoren.
 - d. Er wordt een gekwalificeerde vrijwilliger gezocht die de coördinatoren kan begeleiden. Dit moet iemand zijn die affiniteit heeft met de doelgroep en de werkwijze van Koffieluitjes. Ook is het nodig dat deze vrijwilliger ervaring heeft met het coachen/begeleiden van medewerkers.

Organisatie

5. De coördinatoren hebben allerlei kleinere en grotere taken, waarbij de vraag gesteld kan worden of het nodig is dat zij dit allemaal doen. Neem de tijd om te kijken hoe de rol van de coördinatoren verlicht kan worden. Stel daarbij vragen als: Waarin gaat de tijd en energie van de coördinatoren zitten? Hoe kunnen processen worden versimpeld? Kan de samenwerking met de EVV'ers strakker en duidelijker, zodat de coördinatoren misschien meer kunnen loslaten?
6. Wees een lerende organisatie. Kijk naar het verleden en probeer scherp te krijgen waardoor er veel verloop van coördinatoren is geweest en waardoor onrust ontstond. Bepaal op basis daarvan hoe uitval onder de coördinatoren kan worden voorkomen.

Bereik

7. Evalueer de publiciteit die aan Koffieluitjes wordt gegeven en de manieren waarop nieuwe deelnemers bij Koffieluitjes komen. Is hier wellicht een oorzaak te vinden van het lagere aantal mannen en de afwezigheid van ouderen met een migratieachtergrond?
8. Misschien sluit de werkwijze van Koffieluitjes beter aan bij vrouwen. Het is mogelijk dat mannen aansluiting vinden bij een ander initiatief dat al aanwezig is in Ede. Maar het zou ook kunnen dat in Ede behoefte is aan een ander initiatief dat specifiek is gericht op mannen met een klein sociaal netwerk. Hetzelfde geldt voor ouderen met een migratieachtergrond. Dit zou in gesprek met de gemeente Ede kunnen worden genoemd, zodat dit verder onderzocht kan worden.

Bijdrage aan beleidsdoelen

9. Koffieluitjes is van betekenis voor ouderen met een klein sociaal netwerk. Hiermee wordt gewerkt aan meerdere pijlers van positieve gezondheid. Ook wordt concreet invulling geven aan doelen van het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA). Blijf benadrukken dat Koffieluitjes een bijdrage levert aan lokale en landelijke beleidsdoelen.

Bijstellen handboek

10. In hoofdstuk 6 is te lezen dat veel onderdelen en aspecten van de werkwijze al zijn beschreven in het handboek. Daarnaast zijn in paragraaf 6.2 een aantal zaken genoemd die wellicht nog duidelijker een plek kunnen krijgen in het handboek. Stem hierover samen af en verwerk waar nodig aanpassingen en aanvullingen in het handboek.

Bronnenlijst

CBS (2025). *Levensloop*. Geraadpleegd op 1 december 2025 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-bevolking/levensloop/verweduwen>.

Gemeente Ede (2025). *Ede in cijfers*. Geraadpleegd op 1 december 2025 via <https://ede.incijfers.nl/jive/>.

Huber, M. A. S. (2014). *Towards a new, dynamic concept of health : Its operationalisation and use in public health and healthcare and in evaluating health effects of food*. [Doctoral Thesis, Maastricht University]. Maastricht University.

Institute for Positive Health (n.d.). *Er is zoveel meer mogelijk met Positieve Gezondheid*. Geraadpleegd op 18 november 2025 via <https://www.iph.nl/>

Machielse, A. (2022). 'She shouldn't cross the line': Experiential effectivity of social guidance trajectories for socially isolated older adults with complex problems. *Ageing & Society*, 42(7), 1686-1709.

Machielse, A. (2024). Versterk de sociale verbanden. *Vakblad Sociaal Werk*, 2, 13-16.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (2018). *Actieprogramma Eén tegen eenzaamheid*. Rijksoverheid.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2022). *Programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO)*. Rijksoverheid.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2023). *Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA)*. Rijksoverheid.

Stichting Koffieluitjes (z.d.). *Stichting Koffieluitjes Ede*. Geraadpleegd op 6 februari 2025 via <https://koffieluitjes.nl/>.

VZinfo.nl (2025). *Eenzaamheid | Leeftijd en geslacht*. Geraadpleegd op 4 november 2025 via <https://www.vzinfo.nl/eenzaamheid/leeftijd-en-geslacht>.

Bijlagen

1. Werkvorm: Dialoog over de grondhouding
2. Model van samenhang Koffieluitjes
3. Onderzoeksopzet
4. Codebomen

Bijlage 1 | Werkvorm: Dialoog over de grondhouding

Uit de procesevaluatie blijkt dat de grondhouding van de coördinator belangrijk is voor het succes van Koffieluitjes. Deelnemers, vrijwilligers en coördinatoren spreken over ‘het Koffieluitjesgevoel’ als een onmisbaar element.

Deze grondhouding van de coördinatoren laat zich niet goed vangen in praktische aanwijzingen. In de procesevaluatie komen wel elementen aan bod, zoals de waarden die hieronder genoemd staan. Maar om hiermee echt aan de slag te gaan, is vooral de dialoog met en tussen de coördinatoren van belang. Om dit gesprek te voeden is deze werkvorm opgesteld.

De coördinatoren kunnen hiermee aan de slag in bijvoorbeeld intervisiebijeenkomsten of als vast onderdeel van de overleggen. Ook kan gekeken worden welke rol de bestuursleden kunnen hebben in deze dialoog.

Waarden

Een aantal waarden die belangrijk zijn voor de grondhouding van de coördinator komen duidelijk naar voren uit de procesevaluatie. Deze staan hieronder.

Bij elke waarde is een korte toelichting gegeven. Deze is echter nog niet volledig. Het is aan jullie om de waarden verdere invulling te geven in de gesprekken.

Bezieling

Werken met deelnemers en vrijwilligers vanuit je hart

Betrokkenheid

Concreet laten zien van betrokkenheid bij deelnemers en vrijwilligers

Aandacht en zorg voor de hele organisatie, dus breder kijken dan alleen de eigen directe taak

Aandacht

Oog hebben voor de deelnemers en de vrijwilligers – en ook voor de mede-coördinatoren

Gedrevenheid

Inzet tonen en het werk niet te strak afbakenen – waar nodig de extra mijl gaan

Verbinding

Gericht zijn op het stimuleren van verbindingen tussen deelnemers

Zelf verbinding maken met deelnemers en vrijwilligers

Mogelijk is dit rijtje niet compleet. Bepaal samen of er nog andere waarden zijn die jullie belangrijk vinden om met elkaar te bespreken.

Dialogoog

Ga met elkaar in gesprek over de verschillende waarden. Waarschijnlijk zullen daarvoor meerdere momenten nodig zijn.

In dit gesprek kunnen de volgende vragen samen worden verkend:

1. Wat betekent deze waarde voor jou?
2. Hoe ziet dat er uit in de praktijk bij Koffieluitjes? Deel voorbeelden met elkaar.
3. Wat levert het werken vanuit deze waarde op voor alle betrokkenen bij Koffieluitjes?
4. Welke uitdagingen ervaar jij bij het werken vanuit deze waarde?
5. Hoe ver kan en wil je gaan in het werken vanuit deze waarde?
6. Willen we deze waarde verder versterken binnen ons team? Hoe kunnen we doen?

Hoe verder?

De volgende adviezen willen we jullie graag meegeven:

- Houd de dialoog over deze waarden gaande. Zorg dus dat het op vaste momenten terugkomt, want op die manier blijft het Koffieluitjesgevoel levend.
- Maak de aanwezigheid van deze waarden ook zichtbaar binnen Koffieluitjes en vier de successen op dat gebied.

Bijlage 2 | Model van samenhang Koffieluitjes

Dit model van samenhang is opgesteld samen met een bestuurslid en coördinatoren van Koffieluitjes. Het ingevulde model diende als startpunt voor het schrijven van het handboek.

Model van samenhang





Juni '25

INTERVENTIE: Koffieluitjes		
<p>Wat is het probleem of vraagstuk?</p> <p><small>Wat zijn de kenmerken? Wat zijn de symptomen? Hoe groot is het probleem? Wanneer en waar speelt het probleem zich af? Waarom is het een probleem? Wat zijn de gevolgen?</small></p> <p>Een deel van de ouderen in Ede voelt zich eenzaam en/of leeft in een sociaal isolement. Dit vinden we niet acceptabel. Bovendien verhoogt eenzaamheid het risico op fysieke gezondheidsproblemen. Ook is er een sterk verband tussen eenzaamheid en mentale problemen, depressie en suïcide.</p>	<p>Welke factoren veroorzaken het probleem of houden dit in stand?</p> <p><small>Wat, wie en/of welk gedrag draagt bij aan het probleem? Wat zorgt of welke omstandigheden zorgen ervoor dat het probleem blijft bestaan of verergert? Onderstreep welke factoren je beïnvloedt met de interventie.</small></p> <p>Eenzaamheid is "de onaangename ervaring die optreedt wanneer iemands <u>netwerk van sociale relaties</u> op een belangrijke manier tekortschiet; <u>kwantitatief of kwalitatief</u>" (Peplau & Perlman, 1982). Gevoelens van eenzaamheid kunnen een <u>belemmering zijn in het aangaan van sociale contacten</u>, waardoor de eenzaamheid blijft bestaan of zelfs verergert.</p>	<p>Welke doelgroep(en) wil je bereiken?</p> <p><small>(Voor) wie wil je dat er iets gaat veranderen? Welke kenmerken heeft deze groep mensen? Denk aan leeftijd, sociaaleconomische status, type kwetsbaarheid, geslacht, achtergrond, etc.). Zijn er intermediaire doelgroepen?</small></p> <p>Mensen (50+) met een beperkt sociaal netwerk en behoefte aan sociaal contact.</p>
<p>Wat is het hoofddoel van de interventie?</p> <p><small>Wat wil je bereiken voor de doelgroep? Welke concrete verandering brengt de interventie teweeg? Wat is de gewenste eindstaat ie van de doelgroep?</small></p> <p>Ouderen hebben een sociaal netwerk en ervaren een geringer gevoel van sociale eenzaamheid.</p>		
<p>Wat zijn de subdoelen van de interventie?</p> <p><small>Wat is er nodig om het hoofddoel te bereiken? Wat draagt bij aan de oplossing van het probleem? Wat zorgt voor de gewenste verandering? Wat moet de doelgroep hiervoor doen, weten, vinden, ervaren, kunnen of voelen?</small></p> <ul style="list-style-type: none"> Deelnemers ervaren een positief groepsklimaat en onderlinge verbondenheid. Deelnemers krijgen persoonlijke aandacht en worden gezien door de coördinatoren, vrijwilligers en groepsgenoten. Deelnemers leren elkaar kennen, zodat ook buiten Koffieluitjes ontmoetingen kunnen plaatsvinden. Deelnemers krijgen informatie voor het vinden van hun weg in de Edese samenleving. Hulpvragen van deelnemers worden gesignaleerd, waarbij wordt doorverwezen naar de juiste samenwerkingspartner. Deelnemers worden betrokken bij het programma: zij dragen bij aan de sfeer en inhoud van de activiteiten. 	<p>Wat is de aanpak van de interventie?</p> <p><small>Wat zijn de belangrijkste activiteiten die je inzet om de (sub)doelen te bereiken? Wat doe je tijdens de interventie met of voor de doelgroep? Wat zijn de belangrijkste stappen en in welke volgorde worden ze uitgevoerd?</small></p> <ul style="list-style-type: none"> Koffiebijeenkomsten Activiteiten Creatieve activiteiten <p>Verder: zie werkwijze</p>	

Bijlage 3 | Onderzoeksopzet

Inleiding

De werkwijze van Koffieluitjes is beschreven in een handboek. Ook is het verband tussen de doelen en de werkwijze toegelicht. Vervolgens is een procesevaluatie uitgevoerd van de werkwijze van Koffieluitjes. Daarin zijn de ervaringen van de coördinatoren, de vrijwilligers en de deelnemers verzameld. Deze stappen zijn ontleend aan de publicatie *Bouwstenen voor een effectieve sociale interventie* (Movisie, 2017).

Voor het opzetten van de procesevaluatie is gebruik gemaakt van het *Informatieblad procesevaluatie* (Movisie, 2020). De onderzoeksvragen zijn daarop gebaseerd en ook bij de voorbereiding van de dataverzameling zal deze publicatie worden benut.

De werkwijze van Koffieluitjes was nog niet gestructureerd beschreven en de doelen waaraan wordt gewerkt waren nog niet concreet en meetbaar. Ook waren de ervaringen van de uitvoerders en de deelnemers nog niet geëvalueerd in het licht van de doelen van Koffieluitjes. Dit maakte dat het succes van Koffieluitjes beperkt onderbouwd kon worden. Ook was de werkwijze nog niet eenvoudig overdraagbaar.

De doelen van dit onderzoek zijn:

- de werkwijze van Koffieluitjes is beschreven en onderbouwd in een handboek
- de werkwijze van Koffieluitjes is geëvalueerd met betrokkenen

Vraagstelling

Hoofdvraag A: Wat kenmerkt de werkwijze van Koffieluitjes en hoe wordt deze onderbouwd?

- Wat houdt de werkwijze van Koffieluitjes concreet in?
- Hoe kan de werkwijze van Koffieluitjes leiden tot de gewenste doelen?

Om deze vraag te beantwoorden, zijn bijeenkomsten van Koffieluitjes bezocht en zijn meerdere gesprekken gevoerd met uitvoerders van Koffieluitjes. Tijdens de gesprekken is eerst een ‘model van samenhang’ opgesteld. Dit is een overzicht waarin kort en bondig de hoofdlijnen van de interventie zijn verwoord. Zie bijlage 2. Vervolgens is het handboek opgesteld dat meermalen is voorgelegd aan de uitvoerders voor schriftelijke feedback. Op deze manier is een beschrijving van de werkwijze opgesteld die zoveel mogelijk recht doet aan de praktijk.

Hoofdvraag B: Hoe verloopt de werkwijze van Koffieluitjes in de praktijk en hoe wordt dit geëvalueerd door de betrokkenen?

Daarbij zijn de volgende deelvragen beantwoord. Bij elke deelvraag is aangegeven op welke manier hiervoor informatie is verzameld.

1. Hoe is de waardering en ervaring van deelnemers en wat heeft het hen opgeleverd?

Zie 'Methode: deelnemers' hieronder.

2. Hoe is de waardering en ervaring van de vrijwilligers en wat heeft het hen opgeleverd?

Zie 'Methode: vrijwilligers' hieronder

3. Hoe is de waardering en ervaring van de coördinatoren en wat heeft het hen opgeleverd?

Zie 'Methode: coördinatoren' hieronder.

4. Is de interventie uitgevoerd volgens plan en wat is het bereik?

Hiervoor is de informatie vanuit deelvraag 1, 2 en 3 vergeleken met de tekst in het handboek.

Ook is informatie vanuit Koffieluitjes benut om deze vraag te beantwoorden.

5. Wat zijn de succesfactoren en valkuilen?
6. Welke aanbevelingen kunnen er aan de hand van de procesevaluatie worden gedaan om de interventie te verbeteren?

Deze beide vragen zijn beantwoord in de conclusie en de aanbevelingen, door de informatie vanuit deelvraag 1 t/m 4 te analyseren en in samenhang te bekijken.

Methode: deelnemers

Er zijn zes groepen van Koffieluitjes. We wilden achterhalen wat de waardering en ervaring van de deelnemers is met Koffieluitjes en wat Koffieluitjes hen heeft opgeleverd. De wens vanuit onszelf en vanuit Koffieluitjes was dat het moment van dataverzameling ook voor de deelnemers zelf relevant is. Daarom is gekozen om hen in groepen te laten werken aan een collage, waarbij zij ervaringen uitwisselen en de onderlinge verbinding kan worden versterkt. Dit is passend, aangezien deelnemers bij Koffieluitjes komen omdat zij behoefte hebben aan sociaal contact.

De verwachting was dat het werken vanuit beelden voor de deelnemers helpend is om te verwoorden wat hun waardering en ervaring is en wat Koffieluitjes hen heeft opgeleverd. Ook is dit een vorm die volgens de coördinator aansluit bij de meeste deelnemers.

Respondenten

- Inclusiecriteria: deelnemer van Koffieluitjes
- Exclusiecriteria: als een groep of persoon niet wil deelnemen

De coördinator heeft de vraag om deel te nemen voorgelegd aan de groepen, zodat de deelnemers samen kunnen besluiten of zij willen deelnemen. Ook stond het individuele groepsleden vrij om niet deel te nemen, ook als de groep wel deelneemt. Dit is vermeld in de informatiebrief en is ook gemeld voordat de activiteit start.

Twee groepen van Koffieluitjes hebben recent meegewerkt aan een ander onderzoek, waarbij vragen aan de deelnemers zijn gesteld. De coördinator gaf vooraf aan dat in deze groepen waarschijnlijk geen animo zou zijn om opnieuw deel te nemen aan een onderzoek. Om deze reden heeft bij de groep Rietkampen slechts een klein deel van de groep meegedaan met het onderzoek. De groep Beatrixpark heeft niet deelgenomen, omdat dit door omstandigheden niet meer paste.

De overige vier groepen hebben deelgenomen aan het onderzoek: Kazerneterrein, Indische Buurt, De Velder en Centrum.

Dataverzameling

Deze activiteit vond plaats tijdens één van de vaste bijeenkomsten die de groepen van Koffieluitjes wekelijks hebben.

- 1) *Start met koffie. Daarbij ook nagaan of er mensen zijn die de informatiebrief de week ervoor niet hebben gekregen. Deze waar nodig nog uitdelen.*
- 2) *Welkom door de coördinator en uitleg van de activiteit*
- 3) *De deelnemers vormen subgroepen van 4 tot 6 personen.*

Voor elke subgroep is er een vel A3-papier met daarop de zinnen:

- Eenzaamheid verminderen - dit doet Koffieluitjes daarin goed:
- Eenzaamheid verminderen - dit kan Koffieluitjes daarin beter doen:

Elke subgroep maakte een collage, waarbij de deelnemers konden schrijven en afbeeldingen toevoegen uit tijdschriften.

Tijdens het maken hiervan zijn zij begeleid door de onderzoeker, de coördinator en/of de vrijwilligers van Koffieluitjes. De onderzoeker maakte ook aantekeningen van het gesprek. De activiteit duurde ongeveer drie kwartier.

- 4) *In het laatste kwartier presenteert elke groep de gemaakte collage aan de hele groep. Ook daarvan worden aantekeningen gemaakt.*

Van elke collage is achteraf een foto gemaakt als data voor het onderzoek.

Methode: vrijwilligers

Bij elke groep zijn 3 tot 4 vrijwilligers actief. Zij hebben een belangrijke rol binnen Koffieluitjes. Ook hun ervaring en waardering was van belang om mee te nemen in de procesevaluatie.

Respondenten

Bij elke groep van Koffieluitjes is een Eerst Verantwoordelijke Vrijwilliger (EVV'er). Op één na hebben alle EVV'ers deelgenomen aan dit onderzoek. Van één groep heeft een reguliere vrijwilliger deelgenomen, omdat de EVV'er niet kon deelnemen.

Dataverzameling

De vrijwilligers zijn telefonisch geïnterviewd. Daarbij zijn vragen gesteld over hun rol en taken bij Koffieluitjes, waarbij de nadruk lag hun ervaring en waardering.

Methode: coördinatoren

Elke coördinator begeleidt één of meer groepen en stuurt ook de vrijwilligers aan.

Repondenten

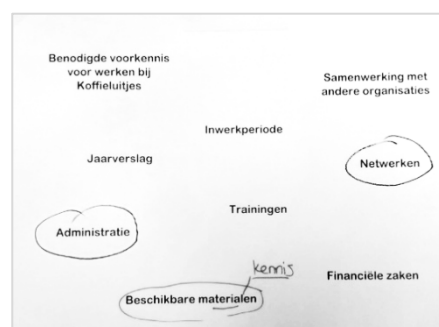
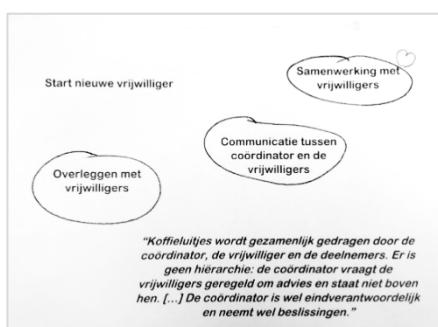
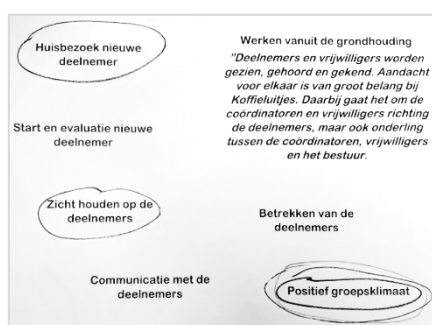
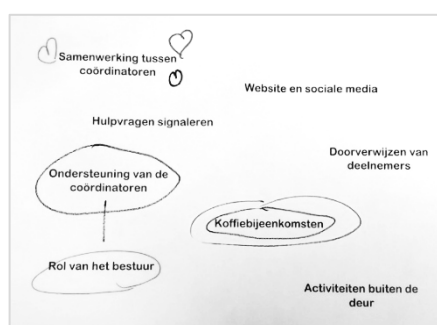
Er zijn op dit moment drie coördinatoren. Zij hebben allen deelgenomen aan de procesevaluatie.

Dataverzameling

Met de coördinatoren is een focusgroep gehouden. Deze vorm is geschikt, omdat zij elkaars uitspraken konden aanvullen en nuanceren. In de focusgroep stonden de volgende vragen centraal:

- Hoe ervaren jullie de werkwijze van Koffieluitjes?
- Hoe waarderen jullie de werkwijze van Koffieluitjes?
- Wat levert het werken bij Koffieluitjes jullie op?

Voorafgaand aan de focusgroep hebben de onderzoekers een aantal mogelijke onderwerpen opgesteld. Tijdens de focusgroep konden de coördinatoren zelf aangeven welke onderwerpen zij belangrijk vonden om te bespreken. Zie de posters hieronder.



Data-analyse

De opgehaalde informatie voor deelvraag A is direct verwerkt in het model van samenhang en in het te schrijven handboek. Daarvoor is geen verdere analyse nodig. Het opgestelde model en handboek is meermalen voorgelegd aan de coördinatoren.

De informatie voor deelvraag B is als volgt vastgelegd:

- Er zijn aantekeningen gemaakt van de gesprekken en de presentaties bij het maken van de collages door de deelnemers. Er zijn foto's gemaakt van de collages.
- Er zijn aantekeningen gemaakt tijdens de telefonische interviews met de vrijwilligers.
- Er is een opname gemaakt van de focusgroep met de coördinatoren. Deze opname is getranscribeerd met behulp van Amberscript

Deze resultaten zijn vervolgens geanalyseerd in Atlas TI, waarbij de stappen zijn doorlopen van open, axiaal en selectief coderen. Zie de codebomen in bijlage 4 voor een overzicht van de open codes en de groeperingen die daarin zijn aangebracht.

De conceptresultaten zijn voorgelegd aan de coördinatoren, zodat de uitkomsten van de focusgroep die met hen was gehouden waar nodig konden worden aangevuld.

Ethische evaluatie onderzoeksmethode

Dit onderzoek is passend bij het doel van Koffieluitjes en houdt rekening met de belangen van de betrokkenen. Deelnemers, vrijwilligers en coördinatoren krijgen de kans om hun perspectief in te brengen. De belasting van de deelnemers is acceptabel, want voor vrijwilligers en deelnemers gaat het om slechts één gesprek of activiteit. De verwachting is niet dat zij schade ondervinden van het onderzoek.

De betrokkenen zijn geïnformeerd via de coördinatoren van Koffieluitjes. Er is een informatiebrief over het onderzoek gemaakt voor deelnemers en vrijwilligers. Deze hebben zij ruim voor het onderzoek ontvangen en kunnen lezen. Op het moment van de dataverzameling wordt aangegeven dat deelnemers die niet willen deelnemen aan een aparte tafel kunnen plaatsnemen om daar een andere activiteit te doen die niet met het onderzoek te maken heeft.

De informatiebrief voor de deelnemers is bewust kort gehouden, omdat de verwachting was dat een lange informatiebrief een onnodige zwaarte zal geven aan de activiteit voor de dataverzameling. Aangezien geen persoonsgegevens worden geregistreerd, is deze brief passend bij de vorm van dataverzameling. Er is een groot lettertype gebruikt, omdat veel ouderen anders moeite hebben met het lezen ervan.

De coördinator gaf aan dat voor enkele deelnemers met beginnende dementie de informatiebrief waarschijnlijk verwarrend is. Aan deze deelnemers is daarom mondeling uitgelegd wat het onderzoek inhoudt, waarna zij konden aangeven of ze willen deelnemen.

Er is voor gekozen om geen toestemmingsformulier per deelnemer te laten invullen, omdat deelnemers ter plekke hun keuze laten zien. Dit staat ook duidelijk in de informatiebrief.

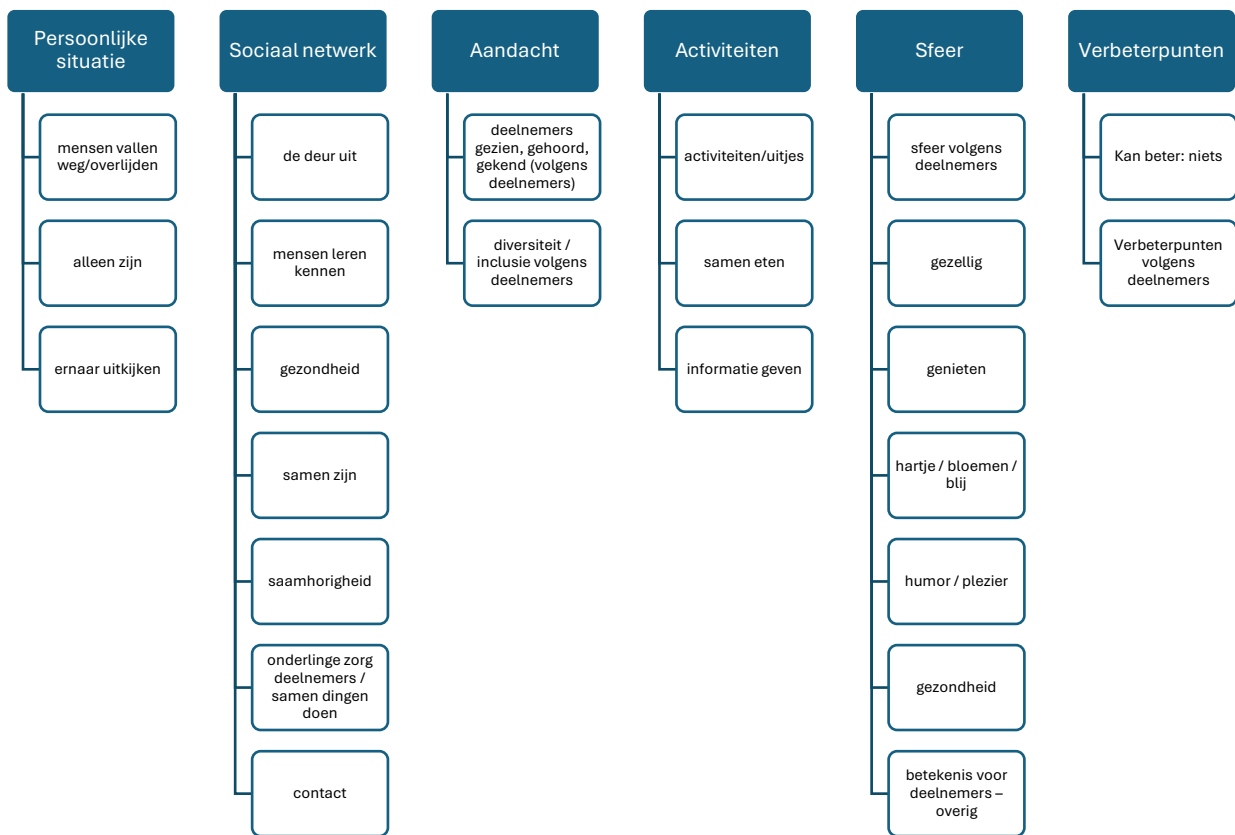
Daarnaast worden in het onderzoek geen namen geregistreerd, maar dit zou wel nodig zijn op de toestemmingsformulieren. Dat betekent dus dat er onnodig persoonsgegevens worden verzameld.

Er is mogelijk een vorm van afhankelijkheid van de deelnemers ten opzichte van de coördinator. De informatiebrief met het verzoek om mee te doen is daarom vanuit de onderzoekers geschreven. De verwachting is dat dit de deelnemers meer ruimte gaf om bij de coördinator of bij de onderzoekers te melden dat zij niet willen meedoen.

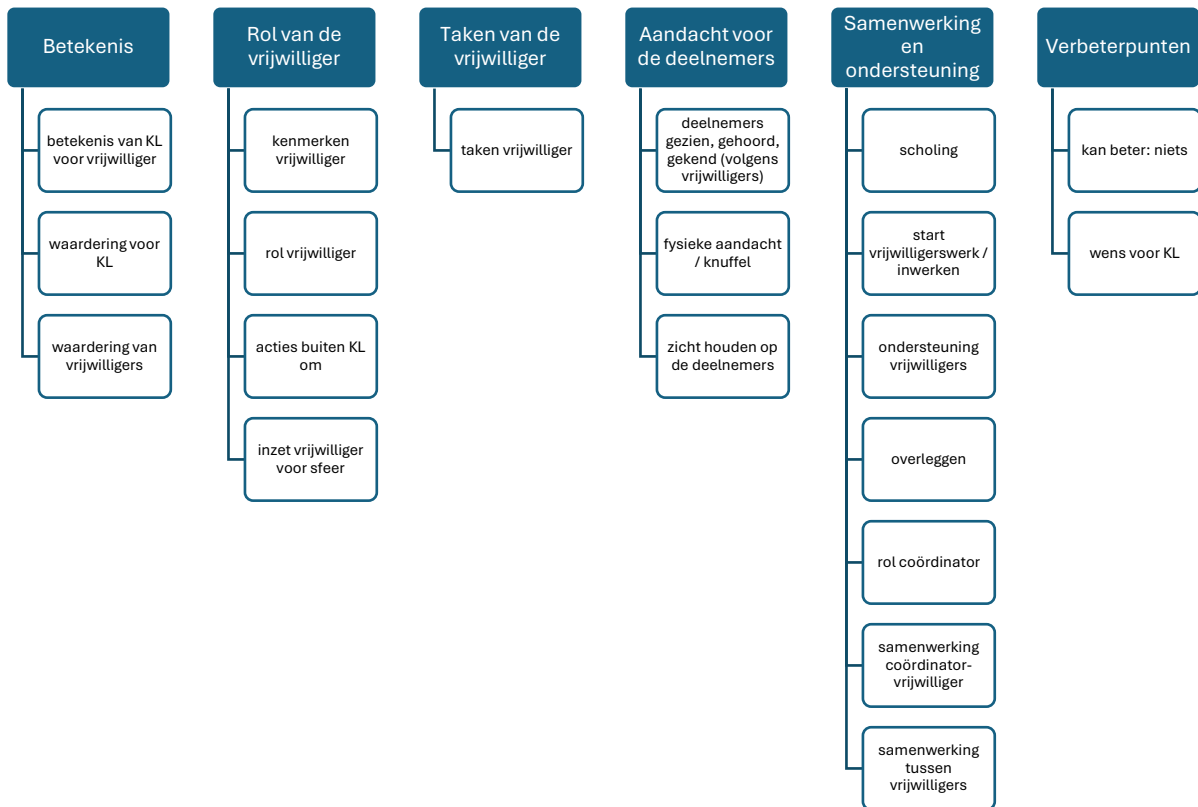
Bijlage 4 | Codebomen

Hieronder staan in de witte vakken de codes die zijn gegeven aan afzonderlijke fragmenten uit de verzamelde data. Deze codes zijn vervolgens gegroepeerd, waarbij de naam van de codegroep in het blauwe vak is weergegeven. Deze ordening is gebruikt bij het beschrijven van de resultaten.

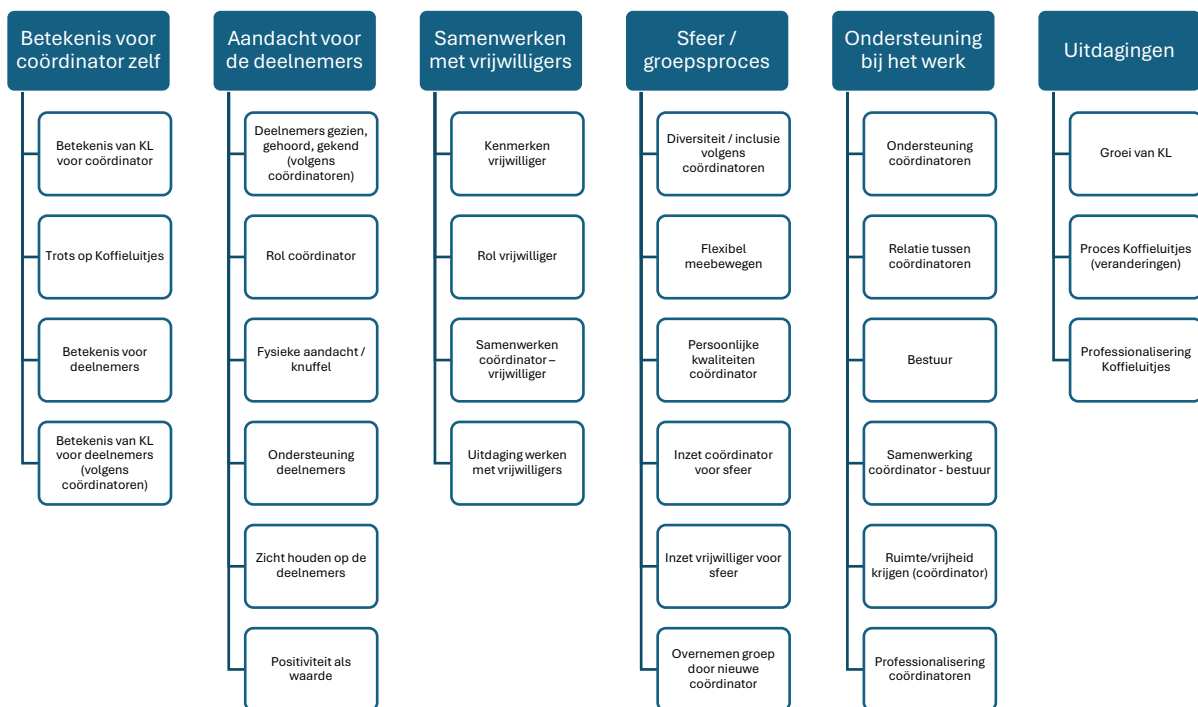
a. Ervaring en beleving deelnemers



b. Ervaring en beleving vrijwilligers



c. Ervaring en beleving coördinatoren



Christelijke Hogeschool Ede

Oude Kerkweg 100, 6717 JS Ede

0318 696 300

onderzoek@che.nl

www.che.nl