

Een nieuw project van Gilde Nederland

POWER Veerkracht op leeftijd

ROSELINDE VAN RAVESTEIN

POWER Veerkracht op leeftijd is een project voor senioren die elkaar willen inspireren om het ouder worden op een positieve manier te beleven. In dit artikel wordt het concept van POWER belicht en worden de belangrijkste uitkomsten besproken uit de inventarisatie van de ervaringen die lokale projectgroepen hebben opgedaan.

Vragen na je 55-ste levensjaar

Vanaf ons vijfenvijftigste levensjaar verandert langzaam maar zeker onze positie op de arbeidsmarkt en onze rol in het gezin of de huishouding. Verantwoordelijkheden en verplichtingen worden anders. We krijgen meer vrije tijd en ruimte voor onszelf. Tegelijkertijd beseffen we ook dat we ouder worden. We zien kansen, uitdagingen en mogelijk ook beperkingen. Er zijn geen algemene spelregels voor het ouder worden, wel enkele gemeenschappelijke vragen: Wat wil ik? Wat kan ik? Wat vind ik belangrijk? Met wie voel ik me verbonden? Waarvoor ga ik me inzetten? POWER biedt senioren de mogelijkheid om de zoektocht naar de antwoorden op deze vragen samen met anderen te ondernemen.

Levensloopbenadering

Het concept is gebaseerd op de theorie die in Nederland bekend is geworden onder de naam levensloopbenadering (Houben, 2002). Deze theorie gaat er vanuit dat ontwikkeling niet stopt op een zekere leeftijd, zoals vroeger werd gedacht, maar mogelijk is in iedere fase en in alle domeinen van het leven. De levens-



POWER Veerkracht op leeftijd

POWER is een landelijk project, geïnitieerd door Gilde Nederland, en ontwikkeld met inhoudelijke ondersteuning van bureau Activ-Age. Het is ontwikkeld en getest in pilots in Zutphen, Zeist en Borne. Eind 2017 hebben al meer dan 300 ouderen in veertien gemeenten aan de workshops deelgenomen.

loopbenadering onderscheidt vijf levensdomeinen: Lichaam en geest – Sociale relaties – Materiële zekerheid – Arbeid en presteren – Waarden en inspiraties. Mensen ervaren kwaliteit van leven als er een balans is tussen deze domeinen. Volgens de levensloopbenadering hebben mensen zelf de verantwoordelijkheid om de gewenste kwaliteit van leven en de eigen levensloop te plannen en te sturen. De stuurvaardigheden die hiervoor nodig zijn komen pas in de tweede levenshelft tot

volle wasdom. Het gaat om het tijdens de levensloop te ontwikkelen vermogen om adequaat met eigen emoties, behoeften en uitdagingen van de omgeving om te gaan. Om deze stuurvaardigheden te ontwikkelen en op peil te houden, is een stimulerende omgeving nodig die mensen uitnodigt om mee te doen en uitdaagt om 'scherp' te blijven en zich te *blijven* ontwikkelen. Door gebruik te maken van de inzichten uit de levensloopbenadering stimuleert POWER deelnemers in een inspirerende omgeving om zo breed mogelijk na te denken over de eigen levensloop en waar nodig actief bij te sturen, zodat zij de nieuwe levensfasen op een positieve manier kunnen beleven.

De manier van werken

In een serie van vijf inspiratiewerkshops gaan deelnemers met elkaar in gesprek over hoe zij in het leven staan en waar op dit moment hun interesses of behoeften liggen. Geschoolde, vrijwillige begeleiders reiken thema's aan voor de workshops die betrekking hebben op de vijf levensdomeinen. Om vertrouwd te raken met het gedachtegoed, de werkwijze en materialen van POWER hebben de begeleiders een driedaagse training gevolgd. Aan de hand van een Handreiking (Penninx, 2015) bieden zij verschillende werkvormen en een omgeving die uitdaagt en stimuleert om een persoonlijke balans te vinden, eigen kracht en talent te ontdekken, het sociale netwerk te versterken en zinvolle activiteiten te vinden. Voor wie dat wil, zijn de workshops de opstap naar een POWER-kring. Dat is een kleine, zelfsturende groep die zelfstandig activiteiten opzet.

POWER-kringen kunnen zich als lerende gemeenschap verder verdiepen in een onderwerp dat tijdens de workshops aan de orde is geweest of zich buigen over een bepaald thema. Anderen willen misschien de mogelijkheden van vrijwilligerswerk onderzoeken of bij elkaar blijven komen, gewoon voor de gezelligheid. De deelnemers kunnen elkaar blijven ontmoeten door middel van een bij het project behorende terugkomdag, een halfjaar tot een jaar na de workshops, al dan niet met introducees. Het netwerk ontwikkelt zich volgens het zwaan-kleef-aan principe. Op deze manier sti-

muleert POWER community building (gemeenschapsvorming) voor en door senioren.

Inventarisatie van ervaringen uit de praktijk

POWER Nederland heeft in 2017 een intern kwalitatief onderzoek (Knip & Vonk, 2017) uitgevoerd om de ervaringen bij het voorbereiden en begeleiden van workshops te inventariseren. In dit onderzoek hebben dertien begeleiders van POWER-groepen uit vijf gemeenten een vragenlijst ingevuld, waarbij ze ook gereflecteerd hebben op de evaluaties van de deelnemers. In deze vragenlijst stonden de volgende thema's centraal: de Handreiking, de inhoud en opzet van de workshops, de POWER kringen, werving en PR.

Het algemene beeld dat de meeste begeleiders van de Handreiking schetsen is positief. De beschreven leidende principes, didactische uitgangspunten en werkplannen bieden workshopbegeleiders voldoende houvast bij de organisatie van een lokaal POWER-project. De Handreiking wordt gebruikt als een gids, niet als een blauwdruk. De structuur staat, maar de invulling en de vorm zijn afhankelijk van de workshopbegeleiders en de deelnemersgroep. Uit de evaluatie blijkt dat de workshopbegeleiders ten aanzien van alle onderwerpen van de Handreiking pleiten voor meer interlokale uitwisseling. En voor meer interactie en communicatie tussen de landelijke en de lokale projectgroep.

Uit de deelnemerevaluatie blijkt dat de verschillende workshops in het algemeen positief tot zeer positief gewaardeerd worden. De levensdomeinen worden goede kapstokken genoemd en de werkvormen voldoende passend voor de doelstelling. Hoewel de begeleiders in elke gemeente hun eigen stempel drukken op POWER, is er weinig verschil in invulling, volgorde etc. van de workshops. Wel benoemen de workshopbegeleiders het spanningsveld tussen de geplande inhoud enerzijds (opdrachten e.d.) en zaken die vanuit de groep naar voren komen. Het is een uitdaging voor begeleiders het evenwicht hiertussen goed te hanteren. De groepssamenstelling en groepsgrootte zijn hierbij behoorlijk bepalend.

Een belangrijke constatering bij de deelnemersevaluatie is dat veel deelnemers 'persoonlijke ontwikkeling' als resultaat van de workshops benadrukken. Men zoekt naar inzicht, (her)oriëntatie en inspiratie en is minder actiegericht dan van te voren verwacht. Wat opvalt is dat de deelnemers vooral positief zijn over het samen van gedachten wisselen en uitwisselen van ervaringen. De meeste workshopbegeleiders herkennen zich in het beeld dat de deelnemers schetsen. Wat betreft het aantal bijeenkomsten is een meerderheid van de deelnemers tevreden. Geen enkele deelnemer wil minder bijeenkomsten.

POWER Kringen

In de praktijk blijkt dat POWER kringen een zinvolle aanvulling kunnen zijn op de workshops. Zo is POWER Zutphen inmiddels dé lokale broedkamer van diverse nieuwe initiatieven, zoals een seniorencafé, een kookgroep, een lees-, wandel- en museumkring en nog verschillende andere themakringen. Uit de inventarisatie blijkt echter dat op de meeste locaties de workshopbegeleiders nog weinig zicht hebben op hoe het de kringen vergaat. Er zijn nog betrekkelijk weinig POWER kringen gevormd en daarvoor dragen begeleiders verschillende redenen aan. Zo sluiten deelnemers zich aan bij bestaande plaatselijke activiteiten, een uitkomst die ook gezien mag worden als winst. Daarnaast is er de overweging dat het volgen van de workshops op zich voldoende is, zeker voor de deelnemers die gericht zijn op zelfontplooiing. Een deel van de deelnemers heeft in vervolgvacatures geen zin, geen tijd of heeft andere prioriteiten.

Opgaven voor de toekomst

Werving blijkt voor de meeste lokale projectgroepen een heikel punt. Soms lukt het niet voldoende deelnemers te krijgen. Uit de evaluatie blijkt dat door de lokale projectgroepen een variëteit aan wervingsmethoden en kanalen wordt ingezet. Verbetering van het wervingsrendement lijkt dan ook niet in de eerste plaats gezocht te moeten worden in het bedenken van nog weer andere methoden. Om beter inzicht te krijgen in het 'wervingspro-

bleem' lijkt het wel zinnig om meer aandacht en onderzoek te besteden aan 'achter- of onderliggende' oorzaken. Begeleiders geven aan dat de communicatie over doelstellingen, doelgroep en opbrengst effectiever kan.

POWER Nederland voelt zich door het onderzoek gesterkt. De Handreiking biedt vrijwillige begeleiders een handvat en inspiratie om inspiratiewerkshops te organiseren. Ook is duidelijk geworden welke knelpunten zij ervaren, en aan welke ondersteuning behoefte is. Deelnemers hebben met POWER een instrument in handen dat hen helpt bij de zoektocht naar antwoorden voor hun nieuwe levensfase. POWER Nederland gaat verder met het ontwikkelen en implementeren van de workshops.

Literatuur

- Houben, P. (2002). *Levensloopbeleid. Interactief levensloopbeleid ontwerpen in de tweede levenshelft*. Maarssen: Elsevier.
- Penninx, Kees (2015). *Handreiking POWER Veerkracht op leeftijd, conceptontwikkeling*. Hoge Zwaluwe: Gilde Nederland. De Handreiking is alleen beschikbaar voor aangesloten organisaties bij project POWER Veerkracht op leeftijd.
- Knip, H & Vonk, R (2017). *POWER, een oriëntatie op een nieuwe levensfase. Inventarisatie van ervaringen van begeleiders met de Handreiking POWER*. Dit onderzoek is op aanvraag verkrijgbaar bij power@gilde-nederland.nl.

Over de auteur en de organisatie

Roseline van Ravestein is zelfstandig toegepast gerontoloog. Met haar projectbureau Zinnovia heeft ze zich gespecialiseerd in preventieve programma's rond vitaal, verbonden en betekenisvol ouder worden (www.zinnovia.nl). De auteur is niet verbonden aan POWER Nederland. Contact: roseline@zinnovia.nl

POWER Nederland is een projectgroep van Gilde Nederland (www.powernederland.nl) Contact: power@gilde-nederland.nl Het project POWER is naast inbreng van Gilde Nederland financieel ondersteund door het Fonds Sluyterman van Loo, Skanfonds en Stichting RCOAK.