

Toekomstvisie op het werken met getrainde vrijwilligers in de georganiseerde informele psychosociale zorg bij kanker

Interviews en deskresearch in het kader van het door VWS gefinancierde project:
“Toekomstbestendig organiseren en financieren van informele psychosociale zorg bij
kanker” (2022-2025)

Inleiding

Tussen 2022 en 2025 is met financiering van het ministerie van VWS een driejarig project uitgevoerd dat één centrale vraag onderzocht: *hoe zorgen we ervoor dat informele psychosociale zorg bij kanker ook in de toekomst stevig en duurzaam georganiseerd en geborgd blijft?*

Deze vorm van zorg – gedragen door getrainde vrijwilligers van o.a. VPTZ, kankerpatiëntenorganisaties en IPSO centra – vormt voor veel mensen een onmisbare ondersteuning. Op meer dan 100 locaties verspreid door Nederland vinden mensen met en na kanker, hun naasten en nabestaanden in een IPSO centrum een plek voor betrouwbare informatie, een luisterend oor, verbinding met lotgenoten en activiteiten die herstel, kracht en veerkracht bevorderen. Deze ontmoetingsplekken laten elke dag zien hoe waardevol betrokken vrijwilligers zijn.

Binnen het project zijn uiteenlopende deelonderzoeken uitgevoerd, elk gericht op een cruciaal puzzelstukje om informele psychosociale zorg tot een structureel onderdeel van de zorg voor mensen met en na kanker te maken. Dit rapport zoomt in op één van de kernvragen die de toekomst van deze zorg mede zal bepalen: *hoe ziet de vrijwilliger van morgen eruit, en wat heeft hij of zij nodig om zich blijvend te verbinden aan dit betekenisvolle werk?*

Om deze toekomstvisie scherp te krijgen, is gebruik gemaakt van de volgende bronnen:

- interviews met deskundigen op het gebied van vrijwilligers actief in de informele zorg en
- deskresearch.

Interviews

Vier deskundigen op het gebied van vrijwilligerswerk in de informele zorg delen hun visie. Elk interview eindigt met de belangrijkste inzichten op een rij.

‘Vrijwilligerswerk begint bij menselijkheid’

Expert vrijwilligerswerk Willem-Jan de Gast over de toekomst van vrijwilligerswerk in de informele zorg bij kanker:

Vrijwilligers zijn onmisbaar in de zorg, zeker voor mensen die leven met of na kanker. Maar hoe ziet hun rol er in de toekomst uit? En hoe kunnen organisaties ervoor zorgen dat vrijwilligers zich blijvend betrokken voelen? Expert vrijwilligerswerk Willem-Jan de Gast deelt zijn visie op de waarde, de uitdagingen en de toekomst van het vrijwilligerswerk in de informele zorg.

Wat betekent vrijwilligerswerk voor de informele zorg bij kanker?

“Eerlijk gezegd heb ik wat moeite met de term *informele zorg*,” zegt De Gast. “We gebruiken die omdat we ergens een grens moeten trekken, maar eigenlijk gaat het over *onderlinge hulp en steun*. Dat is de basis van zorg. Zorg begint niet bij artsen en verpleegkundigen, maar bij mensen die er voor elkaar zijn.”

“In de oncologische zorg ligt de nadruk sterk op het medische traject. Pas daarna komt er aandacht voor mantelzorg of vrijwilligers. Terwijl het eigenlijk andersom zou moeten zijn: het leven van de patiënt hoort centraal te staan, niet de ziekte. Vrijwilligers helpen dat perspectief te herstellen. Ze brengen menselijkheid, tijd en nabijheid – zonder verplichting of professionele afstand. Dat maakt hun rol ook zo waardevol. Ze zijn gelijkwaardig aanwezig, luisteren, en dragen niet dagelijks het leed van de ander mee. Ze bieden ruimte aan wat ik noem: herstel van menselijkheid.”

Zijn vrijwilligers in de zorg belangrijker dan in andere sectoren?

“Dat is een interessante, maar ook gevaarlijke vraag,” waarschuwt De Gast. “Als we zeggen dat vrijwilligers ‘harder nodig zijn’ in de zorg, gaan we instrumenteel denken: er zijn tekorten, dus we moeten meer mensen richting de zorg trekken. Zo werkt het niet. Vrijwilligerswerk is geen middel om gaten in de zorg te vullen. Mensen hebben hun eigen motivatie om iets bij te dragen. Als we dat negeren, verliezen we de essentie van vrijwilligheid. Bovendien is zorg breder dan het ziekenhuis of de thuiszorg. Vanuit het idee van Positieve Gezondheid – waarbij ook zingeving, welzijn en meedoen tellen – is vrijwilligerswerk op veel meer plekken relevant: in de buurt, bij de sportclub, op school. Overal waar mensen met kanker direct of indirect mee te maken hebben, kunnen vrijwilligers een verschil maken.”

Wat hebben vrijwilligers nodig om hun werk goed en met plezier te doen?

“Het begint met het zien van de mens achter de vrijwilliger. Je werft geen handen om taken uit te voeren; je gaat een relatie aan met een persoon. De vraag is: op welke manier kan deze mens, met zijn ervaringen en talenten, van waarde zijn voor een ander?”

Een vrijwilliger is dan ook niet v n de organisatie, maar van zichzelf – en van de samenleving. De organisatie mag aansluiten bij wat iemand wil bijdragen, niet andersom.”

Mijn collega’s en ik werken met vier bouwstenen: betrokkenheid, motivatie, talent en mogelijkheden. Iemand voelt zich eerst betrokken bij een thema, bijvoorbeeld kanker. Die betrokkenheid groeit uit tot motivatie om iets te doen. Vervolgens kijk je naar iemands talenten – wat kan of wil iemand inzetten? – en ten slotte naar de ruimte die iemand in zijn leven heeft om actief te zijn. Organisaties die daarop inspelen, blijven aantrekkelijk. En waardering en aandacht blijven essentieel. Een goede coördinator is daarin goud waard.”

Wat helpt om vrijwilligers te behouden?

“Blijf meebewegen met mensen. Vaak begint het goed – met een intake en afspraken – en daarna kabbelt het voort. Maar iemands leven verandert. Het helpt om regelmatig samen te kijken: past deze rol nog bij je? Soms is het beste wat je kunt doen: iemand helpen om een volgende stap te zetten, ook als dat buiten je organisatie is. Veel organisaties willen vrijwilligers ‘boeien en binden’, maar dat is een onhandige metafoor. Vrijwilligerswerk is geen gevangenis. Het gaat niet om het behouden van elke vrijwilliger, maar om het behouden van de vrijwillige energie in de samenleving. Dat vraagt samenwerking – lokaal  n landelijk. Als organisaties elkaar gunnen dat vrijwilligers bewegen en hun energie daar inzetten waar die het best tot zijn recht komt, blijft het hele ecosysteem vitaal.”

Wat zijn de belangrijkste inzichten voor het werven van nieuwe vrijwilligers?

“Veel mensen zijn al actief op meerdere fronten. Ze combineren mantelzorg, buurtactiviteiten en werk. Werving begint dus met de vraag: hoe past vrijwilligerswerk in iemands leven?

De samenleving vergrijst, dus bij de oudere generatie vallen de meeste vrijwilligers te ‘halen’. Maar de nieuwe generatie gepensioneerden is anders dan vroeger. Zij gedragen zich juist meer als jonge vrijwilligers. Ze zorgen voor kleinkinderen, reizen, volgen cursussen. Vrijwilligerswerk is onderdeel van hun levensstijl, niet de kern ervan. Dat vraagt om flexibiliteit.

Er zijn grofweg drie effectieve manieren van werven:

1. **Traditioneel werven** – met een vaste omschrijving van taken en verantwoordelijkheden; dit werkt nog steeds, maar voor een steeds kleinere groep.
2. **Flexibel werven** – laat zien dat vrijwilligerswerk in allerlei vormen kan: projectmatig, af en toe, tijdelijk. Vertel echte verhalen van vrijwilligers; die inspireren het meest.
3. **Open werven** – zonder taakomschrijving. Nodig mensen uit voor een gesprek: ‘Dit zijn wij, wat zou u willen bijdragen?’ Zo ontstaan soms verrassende matches.

De kracht zit 'm in de combinatie van die drie. En accepteer dat niet iedereen lang blijft. Meer dan de helft van de vrijwilligers is tegenwoordig flexibel. Werving is dus geen actie, maar een continu proces.”

Welke veranderingen verwacht u de komende jaren?

“Eigenlijk gaat het heel goed met vrijwilligerswerk in Nederland,” stelt De Gast gerust. “Ongeveer de helft van de bevolking doet jaarlijks iets vrijwilligs. Dat is een enorm teken van solidariteit.

Wat wél verandert, is de tijd die mensen eraan besteden: die neemt af, terwijl de samenleving meer verwacht. Er ontstaat dus spanning tussen vraag en aanbod. Daarnaast organiseren mensen zich vaker zelf, buiten traditionele organisaties om – via buurtinitiatieven of online communities. Dat is prachtig, maar het vraagt van bestaande organisaties dat ze aansluiten bij wat er al gebeurt in plaats van alles naar zich toe te trekken.

Het is van belang om je te realiseren dat vrijwilligerswerk niet alles kan oplossen. De overheid wil dat mensen meer werken, meer mantelzorgen én meer vrijwilligerswerk doen. Dat past niet allemaal. Daarom moeten we investeren in de infrastructuur: goede begeleiding, scholing, waardering en samenwerking. Vrijwillige energie is niet oneindig; die moet je koesteren.”

Is het realistisch dat de overheid blijft rekenen op vrijwilligers?

“Dat kan, maar alleen als er óók in wordt geïnvesteerd. Vrijwilligerswerk kost misschien geen loon, maar het kost wél geld om het goed te organiseren. Coördinatie, opleiding, samenwerking – dat zijn essentiële randvoorwaarden.

Al zeker vijftien jaar ligt het aantal actieve vrijwilligers in Nederland op zo'n 50 procent. Dat lijkt een natuurlijke grens. Je kunt niet verwachten dat dat ineens 70 procent wordt. Wat wél kan, is het makkelijker maken om iets te doen. Sommige werkgevers geven hun mensen een paar dagen per jaar vrij om zich maatschappelijk in te zetten. Zulke initiatieven helpen enorm. Maar dan moet de overheid dat wel stimuleren. Verwachten zonder investeren is niet realistisch.”

Hoe kijkt u aan tegen vooroordelen van beroepskrachten over vrijwilligers?

“Dat wantrouwen is begrijpelijk. Als beroepskracht ben je opgeleid om zorg te verlenen. Het voelt dan vreemd als een vrijwilliger taken overneemt die dicht bij jouw werk liggen. Er is soms angst: *gaat dit ten koste van mijn werk of kwaliteit?*

Maar het is raar dat een mantelzorger wél mag helpen met dagelijkse handelingen en een vrijwilliger niet. De grens is niet zwart-wit. Het gaat om duidelijkheid, goede begeleiding en respect voor elkaars rol. Als dat goed geregeld is, mag er veel meer dan vaak gedacht wordt.

En ja, dat betekent dat beroepskrachten een andere rol krijgen: meer coachend, meer netwerkgericht. Niet iedereen vindt dat makkelijk. Maar als we echt samen willen werken – patiënt, mantelzorger, vrijwilliger en beroepskracht – dan vraagt dat vertrouwen in plaats van angst.”

Hoe kunnen landelijke organisaties samen de vrijwillige zorg versterken?

“De belangrijkste stap is: niet concurreren, maar samenwerken. Organisaties als NFK, VPTZ, IPSO en KWF werken allemaal aan hetzelfde doel: kwaliteit van leven voor mensen met kanker. Het zou niet moeten uitmaken via welke organisatie iemand vrijwilliger wordt.

Ik zie dat iedereen zijn eigen trainingen en kennisplatforms heeft. Dat is logisch, maar ook versnipperd. Stel je voor dat we landelijk één opleidingsprogramma ontwikkelen voor coördinatoren en vrijwilligers die met kankerpatiënten werken – ongeacht hun organisatie. Dat zou enorm krachtig zijn.

Elke organisatie kan daarin uiteraard haar eigen identiteit houden, maar op het gebied van infrastructuur, opleiding en gezamenlijke belangenbehartiging liggen grote kansen. De toekomst van de informele zorg bij kanker vraagt om een verenigde, lerende gemeenschap van organisaties die elkaar versterken.

Vrijwilligerswerk begint niet bij structuren of beleid, maar bij menselijkheid. Bij de bereidheid van mensen om er voor elkaar te zijn. Als we dat uitgangspunt vasthouden – en de samenleving zo organiseren dat die bereidheid ruimte krijgt – dan heeft vrijwilligerswerk een sterke toekomst.”

De belangrijkste inzichten uit dit interview – voor organisaties die met vrijwilligers werken – op een rij:

1. Kijk anders naar vrijwilligers en zorg

- **Zorg begint bij mensen, niet bij systemen**
Informele zorg – of liever gezegd: *onderlinge hulp en steun* – vormt de basis. De formele zorg vult dat aan, niet andersom.
- **Vrijwilligers brengen menselijkheid**
Ze hebben een unieke mix van nabijheid en afstand, waardoor ze op een gelijkwaardige manier steun kunnen bieden.
- **Zie vrijwilligers niet als verlengstuk van de formele zorg**
Hun waarde ligt juist in het persoonlijke contact en het centraal stellen van het leven, niet de ziekte.

2. Koester de vrijwillige energie – maak het niet instrumenteel

- **Vrijwilligerswerk is geen middel om tekorten op te vullen**
Als je vanuit schaarste denkt (“we hebben meer handen nodig”), verlies je de intrinsieke motivatie van mensen.

- **Sluit juist aan bij de motivatie van mensen**
Vrijwilligers willen bijdragen vanuit betrokkenheid, niet vanuit noodzaak.
- **Er is genoeg vrijwillige energie in de samenleving**, maar die komt pas tot bloei als organisaties daarop durven vertrouwen – niet door te sturen of te forceren.

3. Zie de ‘mens’, niet de ‘functie’

- **Begin elk contact met een echt gesprek**
Vraag niet: “Welke taken kun je doen?”, maar: “Wat zou jij willen betekenen?”
- **De vrijwilliger is niet van de organisatie, maar van zichzelf.**
De organisatie mag faciliteren, ondersteunen en verbinden.
- **Gebruik de vier bouwstenen van vrijwillige betrokkenheid:**
 1. **Betrokkenheid** – bij een thema of doelgroep.
 2. **Motivatie** – de wil om daar iets mee te doen.
 3. **Talent** – wat iemand kan of wil leren.
 4. **Mogelijkheden** – tijd, energie en levensfase.

Organisaties die op al deze niveaus aansluiten, trekken vanzelf de juiste mensen aan.

4. Behoud vrijwilligers door mee te bewegen

- **Blijf in gesprek**
Motivaties en omstandigheden veranderen – check regelmatig of de match nog klopt.
- **Durf los te laten**
Vrijwilligers ‘vasthouden’ werkt averechts; het gaat om het behouden van vrijwillige energie in de samenleving.
- **Stimuleer doorstromen**
Help vrijwilligers eventueel naar een andere plek waar ze beter tot hun recht komen.
- **Werk samen met andere organisaties**
Een sterk ecosysteem zorgt dat energie blijft stromen – van, naar en tussen organisaties.
- **Vrijwilligerswerk moet passen in het leven van nu**
Veel mensen combineren het met werk, mantelzorg of kleinkinderen.
- **Bied verschillende vormen van inzet:**
structureel, tijdelijk, projectmatig of eenmalig.
- **Accepteer kortere betrokkenheid**
Meer dan de helft van de vrijwilligers is tegenwoordig flexibel actief.
- **Werving is een continu proces**
Gebruik verhalen van vrijwilligers zelf; die inspireren het meest.

5. Werk aan vertrouwen tussen vrijwilligers en beroepskrachten

- **Overbrug vooroordelen**
Beroepskrachten kunnen bang zijn dat vrijwilligers taken overnemen; dat vraagt om helderheid en vertrouwen.
- **Zorg voor duidelijke rollen en begeleiding**
Vrijwilligers mogen veel meer dan vaak gedacht wordt – mits goed ondersteund.
- **Zie samenwerking als partnerschap**
Vrijwilliger, mantelzorger en beroepskracht hebben elk een eigen, waardevolle rol.

6. Bouw samen aan een lerend netwerk

- **Werk niet naast elkaar, maar mét elkaar**
Landelijke en lokale organisaties rond kankerzorg kunnen kennis, training en infrastructuur delen. Denk hierbij ook aan een landelijke database.
- **Ontwikkel gezamenlijke opleidingen en standaarden**
Een landelijke aanpak versterkt kwaliteit en herkenbaarheid.
- **Spreek met één stem**
Samen val je op en word je een serieuze gesprekspartner.
- **Denk in ecosystemen, niet in merken**
Vrijwilligers moeten eenvoudig kunnen bewegen tussen organisaties zonder drempels.

7. Investeer als maatschappij in de basisvoorwaarden

- **Vrijwilligerswerk is niet gratis**
Goede coördinatie, training, begeleiding en waardering vragen structurele investering vanuit de maatschappij.
- **Beleid vanuit overheid moet realistisch zijn**
Verwachten dat mensen méér werken, mantelzorgen én vrijwilligerswerk doen, is niet realistisch.

‘Ervaringsdeskundigheid is de sleutel tot zorginnovatie’

NFK over vrijwilligerswerk in de informele zorg:

“Vrijwilligers zijn de essentie van wat we doen,” zegt Tilly Bouma van de Nederlandse Federatie van Kankerpatiëntenorganisaties (NFK) zonder aarzeling. “Zonder hen zouden we eigenlijk geen bestaansrecht hebben. Vrijwilligers vormen het kloppend hart van de kankerpatiëntenorganisaties (KPO’s) die bij NFK zijn aangesloten. Ze zitten in besturen, organiseren lotgenotencontact, verzorgen informatiebijeenkomsten en brengen hun ervaringsdeskundigheid in bij beleid en onderzoek.”

De stem van de patiënt

Eén van de kerntaken van NFK is het inbrengen van de stem van de patiënt in alles wat de federatie doet aan belangenbehartiging. “Het inbrengen van de stem van de patiënt doen we door intensief samen te werken met de KPO's, door peilingen onder (ex-)kankerpatiënten uit te voeren - en door samen met vrijwilligers op verschillende manieren hun stem hoorbaar en zichtbaar te maken”, legt Bouma uit. “Juist hun eigen ervaring met kanker maakt dat ze zich met overtuiging willen inzetten. Ze weten wat het is om patiënt te zijn – en juist daarom zijn ze van onschatbare waarde.”

Hoewel NFK zelf geen vrijwilligers in dienst heeft, ondersteunt de organisatie de 22 aangesloten kankerpatiëntenorganisaties intensief. Daarbij ligt de nadruk steeds meer op professionalisering. “We bieden de IPSO basistraining aan voor vrijwilligers, en we brengen de coördinatoren van de verschillende organisaties samen zodat ze ervaringen kunnen uitwisselen,” vertelt Bouma. “We faciliteren, maar het echte werk gebeurt lokaal – door de vrijwilligers zelf.”

Ondersteuning en scholing

De ondersteuning van vrijwilligers verschilt per rol. Wie zich inzet voor lotgenotencontact volgt bijvoorbeeld een basistraining, terwijl vrijwilligers die aan belangenbehartiging doen daarnaast gevoed moeten worden met actuele kennis en data.

“Wij hebben vanuit onze Doneer Je Ervaring-peilingen veel informatie over wat patiënten ervaren en nodig hebben”, zegt Bouma. “Die kennis stellen we beschikbaar, zodat vrijwilligers goed beslagen ten ijs komen.”

Hechte samenwerking met de KPO's is essentieel. “De patiëntenorganisaties zijn de basis van alles wat er gebeurt. Wij kunnen faciliteren en samenbrengen, maar de kracht zit in de ervaringsdeskundigheid van de mensen in het veld.”

Kwetsbaarheid en verbondenheid

Vrijwilligers die zelf kanker hebben gehad, zijn vaak zeer gemotiveerd – maar ook kwetsbaar. “Hun gezondheid kan wisselen, en soms willen mensen na verloop van tijd niets meer met de ‘kankerwereld’ te maken hebben. Daarnaast zijn er vrijwilligers die zó enthousiast zijn dat ze zichzelf voorbijlopen. Daarom is het belangrijk om hen te helpen grenzen te bewaken.”

Binding ontstaat volgens haar vooral door inhoudelijke betrokkenheid en gemeenschapsgevoel. “Vrijwilligers blijven, als ze voelen dat ze bij een club horen. Dit geeft een enorm gevoel van saamhorigheid. Dit community-gevoel is het belangrijkste om vrijwilligers aan je organisatie te binden. Niet door het geven van cadeautjes, maar door te laten merken dat hun inzet ertoe doet. Dat er naar ze geluisterd wordt, dat hun ervaringen iets in beweging zetten.”

Werving: persoonlijk contact werkt

Nieuwe vrijwilligers vinden blijft een uitdaging. “Het aantal vrijwilligers is landelijk wel weer op peil na corona, maar werven blijft een uitdaging”, zegt Bouma. “Een advertentie plaatsen werkt niet. Persoonlijk contact wel – bijvoorbeeld bij informatiebijeenkomsten in ziekenhuizen. Mensen moeten het zien, horen of ervaren om te denken: dit is iets voor mij.”

Volgens Bouma speelt uitstraling ook een rol: “Waar het goed gaat, blijven mensen komen. Positieve verhalen trekken nieuwe vrijwilligers aan. Het moet iets zijn waar je bij wilt horen – een gemeenschap met zingeving.”

De toekomst van de informele zorg

Bouma ziet een belangrijke rol weggelegd voor vrijwilligers in de toekomst van de zorg. “Ervaringsdeskundigheid is de sleutel tot innovatie in de zorg. Door te vertellen wat patiënten doormaken kunnen we de zorg verbeteren. Daarnaast kan de ervaringsdeskundigheid ingezet worden in de informele zorg. Zo kan de formele zorg enorm ontlast worden. En ik denk dat die zorg het beste gegeven kan worden door mensen die (persoonlijk) eenzelfde ervaring hebben gehad. Het aantal kankerpatiënten wordt alleen maar groter; dus we hebben iedereen nodig. Mensen hebben verschillende behoeften. Het wordt de kunst om naar de juiste hulpverlener te verwijzen. Vanuit de formele zorg moet een duidelijkere link komen naar de informele zorg. Dit kan de (na)zorg enorm verbeteren.”

Bouma schetst een herkenbaar voorbeeld: “Een patiënt met slokdarmkanker die bang is nooit meer te kunnen praten, kan ongelooflijk veel steun ervaren als iemand naast zijn bed zit die zegt: ‘Ik heb het ook gehad – en het gaat goed met me.’ Dat is van onschatbare waarde.”

Samenwerking en professionalisering

Voor de toekomst pleit Bouma voor meer samenwerking tussen de verschillende organisaties in de informele zorg, zonder dat hun eigen identiteit verloren gaat. “We hoeven niet allemaal hetzelfde vrijwilligersbeleid te voeren, maar we kunnen wel beter inzicht krijgen in wie wat doet, zodat we elkaar kunnen aanvullen en versterken in plaats van concurreren.”

Concrete voorbeelden daarvan zijn er al: gezamenlijke trainingen van IPSO en NFK, kennisdeling en soms zelfs het ‘promoveren’ van vrijwilligers die beter passen bij een andere organisatie. “Het is zonde om de energie van een vrijwilliger te verliezen”, zegt Bouma. “Soms is iemand gewoon beter op zijn plek bij een andere KPO of bij een IPSO centrum. Dan moet je elkaar weten te vinden.”

Randvoorwaarden en erkenning

“De informele zorg is zo groot en zo enorm belangrijk dat het een duidelijke plek zou moeten krijgen binnen het zorgpad. Daar hoort ook financiële ondersteuning bij – voor de coördinatie, scholing en begeleiding. Het zou slim zijn als de overheid zijn rol daarin zou pakken.”

Tot slot vindt Bouma het belangrijk om het begrip ‘vrijwilliger’ breed te blijven zien. “Er zijn zóveel vormen van inzet,” zegt ze. “Iemand die vijf keer per jaar een vragenlijst invult of iemand die een focusgroep bijwoont, is voor mij even belangrijk. Al die mensen dragen bij aan de stem van de patiënt. En dat is precies waar het bij NFK om draait.”

Belangrijkste inzichten uit het interview met Tilly Bouma (NFK):

1. Ervaringsdeskundigheid is onmisbaar in de informele zorg

Vrijwilligers met eigen ervaring met kanker brengen unieke kennis en empathie in. Hun betrokkenheid is de sleutel tot zorginnovatie en betere aansluiting tussen formele en informele zorg.

2. Investeer in scholing en ondersteuning

Goede begeleiding en trainingen, zoals de IPSO basistraining, zorgen dat vrijwilligers professioneel en duurzaam kunnen bijdragen zonder zichzelf te overbelasten.

3. Zorg voor binding door betekenis en gemeenschap

Vrijwilligers blijven betrokken als ze zich gezien en gehoord voelen. Een sterk community-gevoel werkt beter dan materiële waardering.

4. Werving vraagt om persoonlijk contact en een positieve uitstraling

Nieuwe vrijwilligers worden vooral enthousiast via directe ontmoeting en inspirerende verhalen – niet via algemene oproepen of advertenties.

5. Stimuleer samenwerking en structurele ondersteuning

Organisaties in de informele zorg kunnen elkaar versterken door kennis te delen, vrijwilligers door te verwijzen en door gezamenlijk op te trekken.

‘Vrijwilligerswerk als structureel onderdeel van zorg en welzijn’

René Edinga (VPTZ Nederland) deelt zijn visie:

“Vrijwilligerswerk in de zorg heeft een unieke waarde. Niet alleen voor degenen die zorg ontvangen, maar ook voor de vrijwilligers zelf én voor de samenleving als geheel.” Dat zegt René Edinga, beleidsadviseur bij VPTZ Nederland.

“Vrijwilligerswerk heeft drie soorten waarde. Het voegt allereerst iets toe voor de cliënt of gast en diens naasten: aandacht, tijd of nabijheid. Daarnaast geeft het betekenis aan de vrijwilliger zelf, die ervaart dat hij of zij iets voor een ander kan betekenen. En tenslotte heeft het een maatschappelijke waarde, omdat het kosten bespaart en de sociale cohesie versterkt.” Volgens Edinga draait het wezen van vrijwillige inzet om zingeving en relaties. “Het gaat uiteindelijk om verbinding. Aan beide kanten — tussen vrijwilliger en cliënt met naasten, maar ook binnen het netwerk van vrijwilligers zelf.”

Wat vrijwilligers nodig hebben: erkenning en ondersteuning

Wat hebben vrijwilligers nodig om hun werk goed te kunnen doen? Edinga hoeft er niet lang over na te denken: “In eerste instantie erkenning: gezien worden voor wat je doet. Dat klinkt eenvoudig, maar het is cruciaal en ook individueel verschillend.” Erkenning kan vele vormen aannemen, legt hij uit. “Dat kan een bedankje zijn, een onkostenvergoeding, een moment van waardering op een podium. Maar zeker ook ontwikkelmogelijkheden zijn belangrijk: training, intervisie, opleidingen. Dat maakt het vrijwilligerswerk rijker en duurzamer.”

Daarnaast benadrukt Edinga het belang van goede coördinatie. “Vrijwilligerswerk in de zorg kan niet zonder deskundige begeleiding. Een coördinator – vaak betaald - of bestuurder is onmisbaar om te faciliteren, te verbinden en te waken over de kwaliteit. En om vrijwilligersorganisaties onderling ook te verbinden.”

Vrijwillige motivatie mag niet verstikken

Een belangrijke waarschuwing van Edinga betreft de instrumentalisering van vrijwilligers. “Vrijwilligers doen dit vanuit een intrinsieke motivatie. Maar zodra het te veel lijkt op betaald werk, met regels, protocollen en bureaucratie, loopt de energie eruit. Dan lopen de vrijwilligers weg en dat is een groot maatschappelijk verlies.”

Hij ziet hoe beleidsmakers en financiers proberen om vrijwillige inzet in het keurslijf van formele zorgsystemen te persen. “Er gebeurt veel vanzelf in de vrijwillige zorg, maar het systeem probeert dat vaak in te kaderen. Financiering en beleid moeten niet de dynamiek van vrijwilligerswerk kapot reguleren.”

Strijd om gelijkwaardigheid in beleid en financiering

VPTZ Nederland probeert al jaren een gelijkwaardige stem te krijgen aan beleidstafels. “Dat blijft lastige materie,” erkent Edinga. “Wij willen niet het lijdend voorwerp zijn van beleid, maar een meewerkend voorwerp. Daarvoor is erkenning nodig én structurele betrokkenheid bij besluitvorming en bij het verdelen van beschikbare middelen.”

Die strijd speelt zich af op verschillende niveaus: landelijk, maar steeds vaker ook regionaal. “We merken dat veel transities en transformaties nu regionaal worden vormgegeven. Daarom zoeken de leden bijvoorbeeld ook contact met regionale zorgverzekeraars en thuiszorgorganisaties. Daar moeten we aan tafel zitten.”

Een concreet voorbeeld is de actuele discussie rond de typering en financiering van *bijna-thuis-huizen* — kleinschalige hospices. “Er ligt nu een adviesrapport dat probeert dit type hospices in bestaande zorgsystemen te passen. Maar daarmee dwing je vrijwilligers en besturen om zich aan te passen aan regels die niet bij hun aard passen. Dat werkt geheel averechts.”

Vrijwilligers behouden: investeren in relatie en ontwikkeling

Vrijwilligers behouden begint bij relaties, benadrukt Edinga. “Het sociale element is de kern. Tijdens corona konden vrijwilligers soms niet ingezet worden, maar de coördinatoren bleven contact houden. Dat heeft veel betekend.”

Daarnaast is er continu aandacht voor ontwikkeling. “Onze leden bieden trainingen, intervisies, casuïstiekbesprekingen en voorlichtingsavonden. Wij ondersteunen dat via de VPTZ Academie en organiseren soms landelijke webinars over actuele thema’s, zoals ‘bewust stoppen met eten en drinken’ of ‘de rol van de vrijwilliger als ambassadeur’. Leden doen ook zelf veel aan deskundigheidsbevordering, ”

Ook het kwartaalblad *Antenne*, dat al 25 jaar verschijnt, is bedoeld om binding te houden. “Het blad is voor en door vrijwilligers gemaakt, met verhalen die inspireren en herkenning geven.”

Werving: vol inzetten op aantrekkingskracht

Op de vraag hoe nieuwe vrijwilligers worden geworven, reageert Edinga beslist: “Het gaat niet om werven, het gaat om aantrekkingskracht. Organisaties moeten inspirerende verhalen vertellen over wat ze doen en wat zij betekenen voor de mensen en de samenleving als geheel. Mensen raken, dáár gaat het om.”

Een advertentie met de tekst ‘*Vrijwilligers gezocht*’ werkt niet, meent hij. “Dat straalt schaarste uit, alsof je tekortkomt. Terwijl het moet gaan over de betekenis van wat je doet en voor elkaar krijgt.”

Tegelijkertijd is de beschikbaarheid van vrijwilligers aan het veranderen. “Mensen zijn flexibeler, werken projectmatig, combineren rollen — werknemer, ouder, mantelzorger. Dat vraagt om nieuwe vormen van betrokkenheid.”

Daarbij komt de vergrijzing. “Veel vrijwilligers zijn 60-plus. Dat is waardevol, maar betekent ook dat we straks afscheid moeten gaan nemen van zeer ervaren vrijwilligers. Tegelijk zullen we nieuwe (jongere) vrijwilligers moet aantrekken die voldoende levenservaring hebben en ook met rouw en verlies kunnen omgaan. Dat is al met al wel een uitdaging voor de komende jaren.”

Vrijwillige energie als sectorbelang

VPTZ Nederland ziet het als haar rol om die ‘vrijwillige energie’ te bewaken. “Vrijwilligers zijn geen bezit van één organisatie, maar een bron van energie voor de hele samenleving,” zegt Edinga. “Als iemand afhaakt bij de ene organisatie, raakt dit uiteindelijk ook andere organisaties. We moeten als sector aantrekkelijk blijven, gezamenlijk.”

Hij pleit daarom voor meer samenwerking tussen informele zorgorganisaties, zoals bijvoorbeeld IPSO, NFK en Humanitas. “We hebben eerder geprobeerd met steun van KWF een gezamenlijke visie te ontwikkelen op vrijwillige inzet binnen de oncologische zorg. Dat proces is destijds gestopt, maar de behoefte en waarde ervan blijft.”

Financiering: zoeken naar passende structuren

Een structureel pijnpunt blijft de financiering van informele zorg. “Wij hebben als VPTZ Nederland een instellingssubsidie: de leden krijgen subsidie via een regeling van VWS. Maar dat is geen vanzelfsprekendheid, het blijft een subsidieregeling die in de basis tijdelijk is. Er zijn verschillende regimes die als alternatief al vaker zijn genoemd — de Zorgverzekeringswet, de Wet Langdurige Zorg, de Wmo — maar geen daarvan past echt bij vrijwilligerswerk. Zo zou de Wmo 350 lokale regelingen betekenen, en dat is onwerkbaar.”

Hij ziet het belang in de samenwerking met andere organisaties om bij de overheid een financieringsmodel te bepleiten dat optimaal past bij de aard van vrijwillige inzet.

“Vrijwilligerswerk moet niet gedwongen worden in een systeem dat uitgaat van beheersbaarheid, marktwerking e.d. Er moet uitgegaan worden van actief burgerschap en van het karakter van vrijwilligersorganisaties. Dat betekent ruimte bieden en tegelijkertijd die vrijwillige inzet ook echt mogelijk maken.”

De toekomst: omgaan met de zorgkloof

Kijkend naar de toekomst maakt Edinga zich zorgen over de zorgkloof die zich nog verder doorzet. “De vraag naar zorg stijgt door vergrijzing en complexere aandoeningen, terwijl het aantal professionals daalt. Ook het aantal vrijwilligers en het aantal uren dat zij actief willen zijn is niet onbeperkt; daar ligt echt wel een uitdaging. Mantelzorgers raken overbelast of wonen ver weg. Dit alles creëert spanning.”

Volgens hem is het belangrijk om ook de verwachtingen bij te stellen. “We moeten ziekte, lijden en sterven niet te veel medicaliseren of problematiseren. Niet alles hoeft ‘complex’ te worden genoemd. Vaak is nabijheid passend en genoeg.”

Kwaliteit en vertrouwen

Een ander thema is het werken aan en borgen van kwaliteit. VPTZ werkt daarvoor met een eigen *Kwaliteitskompas*, vooral gericht op leren en verbeteren in plaats van alleen maar protocollen. “We hebben expliciet gekozen voor geen keurmerk en geen externe audits,” zegt Edinga. “Ons kwaliteitssysteem bestaat uit zes bouwstenen waarmee organisaties kunnen laten zien dat ze kwaliteit leveren, op het gebied van bijvoorbeeld de selectie en scholing van de vrijwilligers, de bedrijfsvoering en feedback van cliënten.”

Dat continu werken aan kwaliteit helpt richting de formele zorgaanbieders en instanties, die soms terughoudend zijn ten opzichte van het vrijwilligerswerk en het doorverwijzen van cliënten. “Er is nog steeds beeldvorming dat vrijwilligers niet of minder deskundig zijn. Vertrouwen groeit door zichtbaar te maken hoe zorgvuldig wij werken.”

Samen optrekken richting beleid

Tot slot kijkt Edinga vooruit naar wat nodig is om de vrijwillige inzet toekomstbestendig te maken. “We moeten als informele zorgsector één stem laten horen,” zegt hij. “Er zijn landelijke overleggen met grote organisaties als Present Nederland, Humanitas en het Rode Kruis. Ik zou willen dat het vrijwilligerswerk een structureel onderdeel is van zorg en welzijn, en bijvoorbeeld in een zorgpad is opgenomen — dat professionals standaard moeten afwegen of vrijwillige zorg kan bijdragen, vóórdat ze beroepsmatige zorg inzetten.”

Dat vraagt niet alleen inzet van de organisaties zelf, maar ook van ambassadeurs binnen overheid en financiers. “We hebben mensen nodig bij VWS, de VNG en andere landelijke partijen die dit verhaal echt ondersteunen en zich daarvoor inzetten. Wij kunnen onze inbreng geven, maar het moet ook gehoord en gedragen worden. Alleen dan blijft de vrijwillige energie in onze samenleving levend en standhouden.”

Negen belangrijkste inzichten van VPTZ voor toekomstbestendige vrijwillige inzet in de informele zorg:

1. Erkenning is de basis voor duurzame vrijwillige inzet

Vrijwilligers willen gezien worden — niet alleen met dankwoorden, maar via structurele aandacht, opleiding, intervisie en waardering.

2. Goede coördinatie vraagt professionele ondersteuning

Vrijwilligerswerk floreert niet vanzelf. Een professionele coördinator (vaak

betaald) die zorgt voor matching, begeleiding en kwaliteitsbewaking is essentieel.

3. Bewaak de intrinsieke motivatie — voorkom bureaucrativering

Vrijwilligerswerk werkt vanuit betekenis en verbondenheid, niet vanuit regels en productie. Te veel sturing of formalisering haalt de motivatie tot inzet onderuit.

4. Gelijkwaardigheid met formele zorg is cruciaal

Informele zorg moet niet worden gezien als aanvulling “achteraf”, maar als gelijkwaardige partner in het zorgcontinuüm.

5. Ontwikkel een passend financieringsmodel voor informele zorg

De huidige stelsels (Zvw, Wlz, Wmo) sluiten niet goed aan bij het karakter van vrijwilligerswerk.

6. Investeer in sectorbrede samenwerking en een gezamenlijke stem

De kracht van informele zorg groeit als informele zorgorganisaties als VPTZ, IPSO, Humanitas e.a. samen optrekken.

7. Werk aan een sterk en divers vrijwilligersbestand

Vrijwilligers worden ouder en schaarser. Nieuwe generaties hebben andere motivaties en tijdspatronen. Maak wervingscampagnes die focussen op betekenis, flexibiliteit en maatschappelijke impact — en niet op tekorten.

8. Maak kwaliteit zichtbaar zonder te vervallen in protocollen

Vertrouwen van de formele zorg in de informele zorg groeit door transparantie over het werken aan kwaliteit - niet door keurmerken.

9. Zet in op beleidsambassadeurs en structurele verankering

De toekomst van vrijwillige zorg hangt voor een groot deel af van VWS, VNG en bijv. zorgverzekeraars die het belang ervan actief uitdragen. Vind daarom ambassadeurs en “kartrekkers” binnen die organisaties om vrijwillige inzet te borgen in beleid, financiering en uitvoering.

‘Vrijwillige inzet als fundament voor psychosociale zorg bij kanker’

Sonja Robben (IPSO) over erkenning, borging en toekomstbestendigheid

“Wie de impact van kanker wil begrijpen, moet verder kijken dan het medische traject. De ziekte raakt werk, relaties, het gezin en de mentale balans — vaak nog lang nadat de behandeling is afgerond. Juist in die fase blijkt vrijwillige inzet van grote waarde”, zegt Sonja Robben, directeur van brancheorganisatie IPSO. “Onze vrijwilligers bieden iets wat in het formele zorgsysteem een zeldzaamheid is: tijd, nabijheid en onverdeelde aandacht.”

De essentie: menselijke nabijheid

Op ruim 100 locaties in Nederland staan 4.500 getrainde vrijwilligers klaar voor mensen die leven met en na kanker, hun naasten en nabestaanden. “Mensen kunnen bij de IPSO centra gewoon zichzelf zijn,” zegt Robben. “Daar zijn ze even niet de patiënt en er is niemand die op de klok kijkt.”

Ze ziet hoe hoog de drempel soms kan zijn. “Een vrouw vertelde me dat ze wel honderd keer langs het centrum fietste voordat ze naar binnen durfde te gaan. Toen ze eenmaal binnen was, zei ze: ‘Het voelt als een huiskamer. Het gevoel dat anderen er voor mij zijn als ik ze nodig heb, is onbetaalbaar.’ Dat is precies wat vrijwilligers mogelijk maken.”

“In het ziekenhuis draait het om behandelen en genezen. Heel belangrijk. Maar het omgaan met angst, onzekerheid en verlies is een proces dat meestal pas daarna begint. Vrijwilligers ondersteunen juist op dat vlak. Hier kan iemand zijn emoties de vrije loop laten, zodat hij of zij thuis weer vader, moeder of partner kan zijn.”

Waarde voor mensen én voor de zorg

De maatschappelijke impact van vrijwillige inzet is groot, benadrukt Robben. “Uit onderzoek blijkt dat IPSO centra jaarlijks 150.000 tot 200.000 zorgconsulten voorkomen en dat onze ondersteuning de terugkeer naar werk bevordert. De economische baten lopen op tot wel 30 miljoen euro per jaar. Dat is geen bijvangst, maar een cruciale bijdrage aan een zorgsysteem dat onder druk staat.”

Toch verwijst slechts 10% van de medisch specialisten structureel door naar IPSO. “Dat komt door onbekendheid, tijdgebrek of soms wat wantrouwen,” zegt Robben. “Maar wij gaan niet op de stoel van de arts zitten. We bieden psychosociale ondersteuning waar het ziekenhuis simpelweg te weinig tijd voor heeft. Samenwerking tussen formeel en informeel is echt noodzakelijk als we passende zorg willen leveren. Gelukkig werken steeds meer ziekenhuizen nauw samen met het lokale IPSO centrum.”

Vrijwillige inzet vraagt om professionele organisatie

De vrijwilligers van IPSO zijn geen toevallige voorbijgangers die “iets goeds willen doen”, benadrukt Robben. “Ze krijgen een driedaagse training waarin we veel aandacht besteden aan grenzen, luisteren, geestelijke verzorging en het vermijden van medicalisering. Vrijwilligers kunnen enorm veel — juist omdat ze niet in de behandelstand zitten. We borgen hoe we werken met vrijwilligers en coördinatoren, hoe we signaleren, hoe we samenwerken en doorverwijzen binnen de sociale kaart. Dat geeft vertrouwen, ook richting de formele zorg.”

De toekomst: vrijwillige inzet is noodzakelijk

Met de dubbele vergrijzing, groeiende krapte op de arbeidsmarkt en steeds meer mensen die leven met en na kanker, ziet Robben vrijwillige inzet als een essentieel onderdeel van de oncologische zorg van morgen. “We moeten gebruikmaken van de kracht van vitale gepensioneerden en andere mensen die maatschappelijk willen bijdragen. Niet om gaten te dichten, maar omdat psychosociale zorg vaak veel beter past bij wat mensen daadwerkelijk nodig hebben.”

Volgens haar is dat niet alleen wenselijk, maar noodzakelijk. “De zorg is nu al overbelast. Niet alle vragen hoeven beantwoord te worden door professionals. Veel gaat over leven, verlies, identiteit, relaties, werk. Dat zijn geen medische vragen. Daar zijn onze vrijwilligers juist ongelooflijk goed in.”

Onbenut potentieel door gebrek aan structurele inbedding

Dat potentieel wordt nu nog onvoldoende benut, zegt Robben. “Zolang wij geen vaste plek hebben in het zorgpad, blijft veel waarde onbenut. En zolang de financiering afhankelijk is van fondsen en giften, kunnen we niet duurzaam investeren. De kwaliteit die wij leveren is hoog, maar zonder structurele financiering is dat op de langere termijn niet houdbaar.

Passende zorg betekent dat een patiënt vanaf dag één toegang heeft tot zowel medische als psychosociale ondersteuning. Daar hoort een structureel gefinancierde plek in het zorgpad bij.”

Samen optrekken voor toekomstbestendige zorg

Wat volgens Robben nodig is, is een fundamentele omslag. “We moeten psychosociale zorg niet langer zien als iets ‘extra’s’. Het is een onmisbaar onderdeel van herstel. Vrijwillige inzet moet daarom vanzelfsprekend onderdeel worden van integrale oncologische zorg, met duidelijke afgebakende taken en verantwoordelijkheden voor formele en informele zorg.”

Ze ziet dat er veel te winnen is. “Als we het potentieel van vrijwilligerswerk echt benutten, maken we de zorg menselijker, betaalbaarder en toekomstbestendiger. De opbrengsten zijn evident. De vraag is niet óf we vrijwillige inzet moeten inbedden, maar wanneer we dat eindelijk structureel gaan doen.”

6 inzichten over vrijwillige inzet bij kanker

1. Vrijwillige inzet voorziet in een unieke vorm van zorg: tijd, nabijheid en onverdeelde aandacht.

Vrijwilligers kunnen iets bieden wat in de formele zorg schaars is: onverdeelde aandacht zonder tijdsdruk, een luisterend oor en een veilige plek om emoties te uiten.

2. Vrijwilligers ontlasten de formele zorg op grote schaal.

IPSO centra voorkomen jaarlijks zo'n 200.000 consulten en dragen bij aan snellere en duurzamere werkhervatting — goed voor zowel patiënten als het zorgsysteem.

3. Vrijwilligerswerk is professioneel georganiseerd en vraagt om scholing en coördinatie.

IPSO biedt trainingen, werkt volgens een kwaliteitsstandaard en heeft professionele coördinatoren. Vrijwillige inzet betekent niet vrijblijvend werken, maar goed begeleid, deskundig handelen.

4. Vrijwillige inzet is noodzakelijk om de oncologische zorg toekomstbestendig te maken.

Door dubbele vergrijzing, stijgende zorgvraag en een tekort aan professionals is vrijwillige inzet geen luxe, maar een randvoorwaarde om passende zorg te kunnen blijven leveren.

5. De waarde van vrijwilligers blijft onbenut door gebrek aan structurele inbedding in het zorgpad.

Maar 10% van de specialisten verwijst door naar de IPSO centra. Onbekendheid en gebrek aan vaste financiering maken dat de potentie van vrijwilligers niet volledig wordt benut.

6. Structurele financiering is cruciaal om vrijwillige inzet duurzaam te borgen.

Huidige financiering via fondsen is kwetsbaar. Brancheorganisatie IPSO pleit voor een vaste plek in het zorgpad én een structurele financiering om vrijwillige inzet toekomstbestendig te maken.

Deskresearch

Verschillende onderzoeken geven waardevolle informatie over vrijwillige inzet. In dit deel van het rapport vermelden we de belangrijkste bevindingen uit de literatuur.

Kantelpunt vrijwillige inzet

De corona-periode (2020-2022) is een soort kantelpunt in vrijwillige inzet geweest. Veel gangbaar vrijwilligerswerk kwam plotseling tot een halt, waardoor veel bestaande vrijwilligers zich beraadden op hun inzet en besloten te stoppen. Aan de andere kant meldden zich heel veel mensen op het thema 'eenzaamheidsbestrijding'. Veel mensen wilden op afstand anderen helpen met gesprekjes, boodschappen, e.d.

<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2025/19/helft-15-plussers-deed-in-2024-vrijwilligerswerk>

Deze periode is voor veel vrijwilligersorganisaties een lastige geweest. Hoe konden ze hun doelstellingen halen? Wat wilden en konden vrijwilligers in die periode? Hoe konden ze aan de nieuwe behoeften van hun doelgroepen voldoen?

Deze thema's komen duidelijk naar voren uit de rapportages van de Erasmus Universiteit i.s.m. NLvoorelkaar (e-book 2023 en e-book 2025). Er is de afgelopen jaren een verandering van inzet gestart, van structurele inzet naar inzet op thema/activiteit.

Het CBS peilt jaarlijks de vrijwillige inzet. In 2024 verrichte de helft van de 15-plussers vrijwillige inzet.

<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2025/19/helft-15-plussers-deed-in-2024-vrijwilligerswerk>
Veruit de meesten deden dat het vaakst bij een sportvereniging (16%). Sociale hulpverlening (waar de informele psychosociale zorg onder valt) staat op de 11e plaats (3,7%). Terwijl er zich alleen al bij de IPSO centra ongeveer 4500 mensen vrijwillig inzetten.

Over het algemeen is de bereidheid van mensen om zich vrijwillig in te zetten niet afgenomen, maar heeft die zich verplaatst naar andere leeftijden en naar een andere manier van zich inzetten voor de maatschappij.

Ook hoogleraar Vrijwilligerswerk Lucas Meijs zegt dat vrijwillige inzet niet minder is geworden, maar dat we anders op de toekomst moeten voorsorteren. Ook zegt hij dat vrijwilligers niet uniek voor één vrijwilligersorganisatie hoeven te zijn en dat vrijwillige inzet een brede maatschappelijke (of maatschappelijk brede) verantwoordelijkheid is. Niet alleen van de vrijwilligersorganisaties, maar ook van het bedrijfsleven én de overheid. Vrijwillige inzet zou mede door deze partijen gefaciliteerd moeten worden. Dit alles met als doel om de vrijwillige inzet in onze maatschappij levend en bewaard te houden.

De maatschappelijke en economische waarde van vrijwilligerswerk

Lucas Meijs onderkent de economische waarde van vrijwillige inzet. De economische waarde van het vrijwilligerswerk in totaliteit is bijna € 8 miljard. Daarbij is uitgegaan van een uurtarief van € 5 en een totaal aantal uren vrijwillige inzet van 45-plussers ter hoogte van € 5.299.060.000 en van 65-plussers ter hoogte van € 2.057.640.000. Een waarde die ten goede komt aan iedereen in Nederland, of je nu overheid, bedrijfsleven of vrijwilligersorganisatie bent. Dit wijst op de brede maatschappelijke verantwoordelijkheid van alle partijen.

<https://www.movisie.nl/publicatie/oudere-vrijwilliger-beschouwd>

Ook de VrijwilligerswerkNL (koepel van vrijwilligersorganisaties en gesubsidieerd door het ministerie van VWS) onderschrijft en stimuleert deze brede maatschappelijke betrokkenheid. Dit komt tot uiting in hun programma's Good Work en Good Busy, waarin samenwerking tussen vrijwilligersorganisaties en bedrijfsleven wordt gestimuleerd én gefaciliteerd, voor zowel het bedrijfsleven als voor vrijwilligersorganisaties. Indirect wordt deze brede maatschappelijke verantwoordelijkheid voor vrijwillige inzet derhalve ook onderschreven door het ministerie van VWS.

In het verlengde hiervan heeft Paul Iske (Professor of Open Innovation and Business Venturing aan de Universiteit Maastricht) zijn verbazing uitgesproken over "het feit dat de informele psychosociale zorg niet is geïntegreerd in de formele zorg". Waarbij hij het advies meegeeft "om alternatieve financieringsmodellen te onderzoeken en te re-framen als 'impact investors', want deze investeerders leveren dan de maatschappelijke waarde. Maak de meerwaarde van de investering duidelijk."

De waarde van informele psychosociale zorg bij kanker door getrainde vrijwilligers is onderzocht door Ecorys [Eindrapport-Maatschappelijke-waarde-van-informele-zorg-bij-kanker-2024.pdf](#) Op basis van de kosten van het next-best alternatief is de vervangingswaarde van de informele psychosociale zorg, die de IPSO centra en kankerpatiëntenorganisaties leveren, geraamd op € 16 miljoen per jaar (range: € 13 tot € 22 miljoen per jaar). Aan de hand van een maatschappelijke kosten-batenanalyse (MKBA) is in kaart gebracht welke baten de IPSO centra genereren, en welke kosten daar tegenover staan. De belangrijkste baten van de centra betreffen de bijdrage die de centra op alle dimensies van Positieve Gezondheid bieden aan patiënten en hun naasten. Ruim 70% van de bezoekers van IPSO centra ervaart op alle dimensies van Positieve Gezondheid een grote tot zeer

grote verbetering. Gebaseerd op de alternatieven, die bezoekers naar eigen zeggen zouden kiezen in afwezigheid van IPSO centra, blijkt dat zij dan vaker een beroep op formele zorg zouden doen. In totaal gaat het om naar schatting 150.000 tot 200.000 consulten per jaar bij zorgverleners zoals huisartsen, verpleegkundig specialisten en wijkverpleging. Naast een ontlasting van de formele zorg, leveren IPSO centra daarmee jaarlijks een besparing van € 8 tot € 11 miljoen aan zorgkosten. Een tweede baat vormt de besparing voor patiënten en hun naasten op kosten voor commerciële aanbieders (van met name beweging- of creatieve activiteiten). De waarde hiervan is geraamd op € 1,7 miljoen per jaar. Tot slot is er een verwacht positief effect op re-integratie in het arbeidsproces. Op basis van data over min of meer vergelijkbare interventies uit de literatuur en expert opinion, schat Ecorys de waarde van dit effect tussen € 0 en € 30 miljoen per jaar.

Wat brengt mensen ertoe om vrijwilliger te worden?

Het CBS houdt jaarlijks een onderzoek naar vrijwilligerswerk (dat valt onder het onderzoek Sociale Samenhang en Welzijn (SSW)). Het meest recente onderzoek is uit [2023](#). In 2023 werden, naast de vragen uit het reguliere deel van het onderzoek, ook de volgende vier aspecten van vrijwilligerswerk belicht:

- 1) motieven om vrijwilligerswerk te doen;
- 2) eerste contact;
- 3) wat de organisatie moet doen voor vrijwilligers;
- 4) redenen om te stoppen met vrijwilligerswerk.

Een aantal opmerkelijke cijfers uit dit CBS-onderzoek:

- De reguliere vrijwillige inzet is na de corona-periode weer iets toegenomen en juist afgenomen op incidentele inzet (tabel 2.2.1).
- Verzorging/gezondheidszorg heeft daarbij het grootste aandeel op vrijwillige inzet (tabel 2.2.2).
- Het aantal uren besteed aan vrijwillige inzet is door de jaren heen gegroeid op incidentele inzet (de grootste groep) en vrij stabiel gebleven op reguliere inzet (8 tot meer dan 20 uur per week) (tabel 2.2.3).
- Dit valt dan weer te verklaren door naar de leeftijdsopbouw i.c.m. vrijwillige inzet te kijken. De groepen 35-45, 45-55 en 65-75 zijn het meest vertegenwoordigd door de jaren heen (tabel 2.3.1).
- Mannen en vrouwen hebben zich in 2023 ongeveer even vaak vrijwillig ingezet (2.3.1).
- 48% tot 58% van de vrijwilligers is van MBO en hoger niveau (daarbeneden nauwelijks) (2.3.3).

Als we deze cijfers afzetten tegen de situatie bij de vrijwilligers van de IPSO centra, zien we het volgende: de gemiddelde vrijwilliger bij een IPSO centrum is een 60-plusser, die zich gemiddeld tussen de 8 en 20 uur per week voor een IPSO centrum inzet en is van mbo/hbo-niveau. Maar daarentegen is 75% van de vrijwilligers bij IPSO vrouwelijk.

IPSO is actief in de informele psychosociale ondersteuning, wat onder de noemer 'gezondheidszorg' valt. Wel merken de IPSO centra dat het lastig is om jongere vrijwilligers aan te trekken.

Kijk je verder naar de toegevoegde vragen in dit onderzoek m.b.t. de motivatie van vrijwilligers, dan zijn de volgende cijfers interessant:

- De meest genoemde motieven zijn 'het fijn vinden om iets voor een ander te doen' (54%, meer door vrouwen dan door mannen) en 'het zelf leuk vinden om vrijwilligerswerk te doen' (53%, meer door mannen dan door vrouwen), daarna gevolgd door 'zinnvolle tijdsbesteding' (34%) (tabel 3.1.1 + 3.1.2).
- Juist 'het fijn vinden je voor een ander in te zetten' wordt het meest genoemd door vrijwilligers in verzorging/gezondheidszorg (tabel 3.1.1).
- Veruit de meeste vrijwilligers hoorden van het vrijwilligerswerk via familie/vrienden/bekenden (tabel 3.2.1).
- 47% van de vrijwilligers vindt waardering vanuit de organisatie het belangrijkste, gevolgd met 27% door vrijheid om werk naar eigen inzicht in te vullen (tabel 3.3.1).
- 33% is gestopt met vrijwilligerswerk en heeft daar een andere reden voor dan de opgesomde redenen (geen zin meer, werk, gezondheid, gezin, e.d.). Dit is niet verder in het onderzoek uitgewerkt (tabel 3.4.1).

Ook dit beeld wordt vanuit IPSO grotendeels herkend. Uit het vrijwilligerstevredenheidsonderzoek uit 2024 blijkt dat vrijwilligers die zich in een IPSO centrum inzetten dit vanuit intrinsieke motivatie doen, omdat ze zelf of hun naaste(n) kanker hebben gehad. Vaak hebben ze van het vrijwilligerswerk bij een IPSO centrum gehoord van familie of vrienden. Zij doen dit graag omdat de centra een warm bad bieden, niet alleen aan de gasten maar ook aan de vrijwilligers. Dankbaarheid voor hun inzet is groot. De meest genoemde reden om te stoppen met de vrijwillige inzet bij een IPSO centrum is de eigen gezondheid of de zorg voor een andere naaste. De vrijwilliger bij een IPSO centrum zet zich over het algemeen vele jaren in. Uit het tevredenheidsonderzoek onder de vrijwilligers van IPSO blijkt dat de meeste van hen tussen 41 en 67 jaar oud zijn, vrouw, en 1 dagdeel per week als vrijwilliger bij een IPSO centrum werken. De rol die het meest vervuld wordt is die van gastvrouw of gastheer en begeleider van workshops, activiteiten en lotgenotengroepen. Opvallend is dat 40% van deze mensen ook nog ergens anders als vrijwilliger werkzaam is. De meeste IPSO vrijwilligers zetten zich langdurig in.

Werving en behoud van vrijwilligers

Afstemming vraag-aanbod (werven)

Veel organisaties denken in functies. Daar zit een verschil in vraag en aanbod op vrijwillige inzet. Uit alle onderzoeken blijkt dat er steeds meer een mismatch ontstaat. Voor organisaties is het daarom de uitdaging om meer vanuit de beleveniswereld en de motieven van de vrijwilligers te gaan denken.

In 'Vrijwillige inzet Trends 2023' (3) is de vraag gesteld: 'Welke dingen zijn belangrijk om je te blijven inzetten in 2024?'. Daarop waren de meest gegeven antwoorden:

- kunnen kiezen (ruim aanbod);
- een duidelijke tijdsinvestering;
- flexibele inzet;
- kennis en ervaring (kunnen inbrengen en opdoen);
- makkelijk kunnen stoppen als het niet meer past;
- duidelijk nut en impact;
- nieuwe mensen ontmoeten.

Behouden vrijwilligers

Een duidelijk vrijwilligersbeleid van alle betrokken organisaties is belangrijk voor het behouden van vrijwilligers. De volgende stappen staan daarin centraal:

1. *Strategische basis*

De eerste stap is een strategische basis waarin de visie & missie wordt beschreven en bepaald wordt wie in het partnerschap deelneemt. Een gezamenlijke visie & missie voor vrijwillige inzet binnen kankerorganisaties zou bijvoorbeeld kunnen zijn: "Samen zorgen voor mensgerichte informele ondersteuning voor en door betrokken vrijwilligers en hun organisaties." Tevens wordt in deze strategische basis gezorgd voor een partnerschap, waarin een samenwerkingsverband wordt aangegaan en een gedeelde werkgroep wordt gecreëerd met vertegenwoordigers uit elke organisatie.

2. *Het gezamenlijk opzetten van een wervingsstrategie*, met daarbinnen een doelgroep analyse (identificeren van de diverse mogelijke doelgroepen) en het kiezen van de bijpassende wervingskanalen.

Angelique de Rijk, professor en hoogleraar 'Arbeid en Gezondheid, in het bijzonder arbeidsre-integratie' aan de Faculty of Health Universiteit Maastricht: "Kijk niet alleen naar vrijwillige inzet van vrouwen, maar zeker ook naar die van mannen. Want vrouwen komen meer onder druk te staan, gaan meer werken, kinderopvang is vaak nog niet voldoende en zorgcentra vragen steeds meer inzet van mantelzorgers. Sluit bovendien 70-plussers niet uit, want die zijn veel vitaler dan vroeger. Een andere suggestie is om mensen met een uitkering in te zetten, in samenspraak met de gemeente. Kijk daarbij vooral niet naar functies, maar naar taken."

Willem-Jan de Gast (schrijver van het boek Vrijwilligersmanagement en eerder in dit rapport geïnterviewd) heeft een onderzoek bij Present Rotterdam gedaan naar de vraag 'Hoe willen 55-plussers vrijwillig actief zijn?'

De belangrijkste voorwaarden bleken: voldoende tijd, een goede gezondheid, flexibele inzet en het leveren van een betekenisvolle bijdrage. “Deze vier kernpunten sluiten aan bij eerder onderzoek binnen het programma *Samen Ouder Worden*. Daaruit bleek eveneens het belang van flexibele tijdsbesteding en een zinvolle bijdrage. Ook kwam naar voren dat een verslechterde gezondheid - zowel van oudere vrijwilligers zelf als van hun partners - vaak een reden is om te stoppen. Dit vraagt van organisaties niet alleen een breed en flexibel aanbod, maar ook de bereidheid om mee te bewegen met de veranderende behoeften en mogelijkheden van ouder wordende vrijwilligers.

De groeiende groep werkende ouderen biedt een enorme kans voor de samenleving. Onder de noemer ‘sociaal pensioen’ willen we ouderen zelf, hun werkgevers en maatschappelijke organisaties inspireren en praktische handvatten bieden. Sociaal pensioen verwijst naar de vele vaardigheden, ervaringen, netwerken en kennis die 60-plussers gedurende hun loopbaan hebben opgebouwd. Hier tijdig aandacht voor vragen, zorgt zowel voor nieuwe energie en richting in het heden, als voor een soepele overgang naar de volgende levensfase. Voor 60-plussers betekent een goed sociaal pensioen niet alleen een blijvend gevoel van eigenwaarde, maar ook een positieve kijk op de volgende levensfase waarin ze een waardevolle bijdrage kunnen blijven leveren. Maatschappelijke organisaties kunnen profiteren van een enorm potentieel aan vrijwillige energie. Tegelijkertijd kunnen bedrijven en ondernemingen oudere medewerkers passende taken en functies aanbieden. Dit is een win-winsituatie die zowel de werknemer als de organisatie ten goede komt, en bijdraagt aan een betrokken en vitaal personeelsbestand.”

Naast een doelgroep analyse is het kiezen van de juiste wervingskanalen en het hebben van een aansprekende boodschap voor de diverse doelgroepen ook van belang.

3. *Selectie en Intake*

Bij het selecteren van nieuwe vrijwilligers is het zaak om een gezamenlijk globaal profiel op te stellen, al dan niet aangevuld met specifieke eisen van de samenwerkende organisaties. Vervolgens is het raadzaam om een gezamenlijk intakeformulier en gesprekprotocol te ontwikkelen. Let daarbij op motivatie, beschikbaarheid, persoonlijke ervaringen en emotionele draagkracht. Maak daarbij ook eventueel ruimte voor kennismaking met bestaande vrijwilligers.

4. *Opleiding en Begeleiding*

Opleiding en begeleiding zijn belangrijke motivatoren voor vrijwilligers om zich voor een organisatie te blijven inzetten. Vrijwilligers willen zich ook blijven ontwikkelen, zowel binnen als buiten de organisatie.

Een basistraining is een mooie start. Deze wordt bij de centra van IPSO en leden van de NFK als uiterst waardevol gezien. Niet alleen voor het kwaliteitsniveau, maar zeker ook naar de gasten/bezoekers/patiënten als ook voor de vrijwilligers zelf. Ze krijgen veel waardevolle competenties aangereikt.

Voor een gezamenlijke kader zou gezien kunnen worden of deze IPSO basistraining uitgerold kan worden naar de overige organisaties binnen het samenwerkingsverband.

Daarnaast worden binnen IPSO vervolgmodes aangeboden. Vrijwilligers kunnen zich op thema's verdiepen, wat weer ten goede komt aan het contact met de gasten en de uitstraling van het centrum. In samenspraak met de overige organisaties kunnen deze naar behoefte worden uitgebreid.

Natuurlijk blijft begeleiding van de vrijwilligers een continu proces. Nieuwe vrijwilligers kunnen aan een mentor gekoppeld worden. Organiseer intervisiemomenten en terugkomdagen. Zet coördinatoren of vrijwilligersbegeleiders in per centrum of per regio. De IPSO centra hebben vrijwel allemaal een coördinator in dienst. Zij hebben inmiddels hun onbetaalbare meerwaarde bewezen en bijgedragen aan een kwaliteitsverbetering binnen de centra.

5. *Behoud en Waardering*

Vrijwilligers behoud je door de waardering voor ze uit te spreken en dit te laten blijken, door ze te erkennen. Voorbeelden daarvan zijn certificaten, persoonlijke waardering, in de schijnwerpers op sociale media, vrijwilligersdag, e.d.

Zoals uit de onderzoeken van NLvoorelkaar en het CBS al bleek, is het voor vrijwilligers ook belangrijk dat zij ontwikkelmogelijkheden krijgen aangereikt, zoals trainingen.

Daarnaast is regelmatig evalueren met de vrijwilligers via feedbackgesprekken aan te raden. Verzamel bijvoorbeeld verbetervoorstellen via enquêtes.

6. *Monitoring en Samenwerking*

Het is belangrijk om als samenwerkende partners jaarlijks evaluatiebijeenkomsten te plannen, de best practices te delen en een gezamenlijke digitale omgeving te ontwikkelen, waar de inzet, tevredenheid en het verloop van de vrijwilligers bijgehouden kan worden. Dit bevordert duurzame vrijwillige inzet door duidelijke structuur, samenwerking en aandacht voor de mens achter de vrijwilliger. Zo kunnen kankerorganisaties gezamenlijk bouwen aan een warme en stabiele basis van betrokken vrijwilligers.

Experts zeggen hierover:

Willem-Jan de Gast: "Maak in de vrijwilligersreis duidelijk wat verschillende rollen van de vrijwilliger kunnen zijn én zeker ook wat er voor de vrijwilliger zelf in zit (betekenisvol). Benut elk moment om een maximaal aantal contactmomenten met de vrijwilliger te hebben en maak dit in die vrijwilligersreis ook duidelijk."

Jan Berndsen van iPH: "Positieve Gezondheid voegt daarom echt iets toe, je voert het 'andere' gesprek, er is van mens tot mens contact, waardoor iedereen zich beter gehoord/gezien voelt en dus ook gemotiveerder is."

Willem-Jan de Gast: "Het ontwikkelen van een vrijwilligersreis-document helpt organisaties om uit de oude manier van doen te komen. Het document wordt door de vrijwilliger zelf ingevuld en is aanleiding voor gesprek. De organisatie moet dan moeite doen om de vrijwilliger te begrijpen en dus dwingt het de organisatie ook om na te denken over de eigen rol en inzet naar vrijwilligers."

Angelique de Rijk, hoogleraar Universiteit Maastricht: "Werk een vrijwilligersreis uit, organiseer per organisatie goed het eigen vrijwilligersbeleid, rekening houdend met de huidige wensen van vrijwilligers."

Hoogleraar Paul Iske: "Werk aan een marktplaats voor partners, zodat vrijwilligers behouden blijven en van de ene naar de andere organisatie kunnen overstappen. Ga het gewoon proberen, focus daarbij niet te veel op de techniek, zoek de 'common good', behoud de balans tussen de partijen. Lukt het niet helemaal, probeer het dan anders opnieuw! Waarbij je er wel voor moet waken dat gasten/patiënten niet lijden onder experimenteer drang."

Dit leidt dan bijna automatisch tot een gezamenlijk systeem van vrijwilligers bij de diverse informele psychosociale zorgorganisaties in de oncologie, zodat uitwisselbaarheid van vrijwillige inzet georganiseerd en ingezet kan worden. Te denken valt aan een vergelijkbaar systeem zoals reeds bij gemeentelijke vrijwilligerscentrales wordt gebruikt.

Conclusies

Uit dit deskresearch blijkt dat samenwerking op werving en behoud van vrijwilligers voor de diverse informele psychosociale zorgorganisaties in de oncologie als een meerwaarde wordt gezien. Niet alleen vanuit het oogpunt van de vrijwilliger zelf, maar zeker ook vanuit de organisaties, omdat vrijwillige inzet dan mogelijk minder snel verloren gaat voor het onderwerp 'vrijwillig inzetten op het thema kanker'. De belangrijkste inzichten op een rij:

1. Brede collectieve verantwoordelijkheid van alle partijen (overheid, bedrijfsleven, vrijwilligersorganisaties) voor vrijwillige inzet is essentieel.
2. Maak de meerwaarde van het integreren van informele psychosociale oncologische zorg in de formele zorg duidelijk (professor Paul Iske).
3. Structurele financiële ondersteuning van informele psychosociale zorg vanuit lokale/regionale/landelijke overheid is noodzakelijk.
4. Ontwikkel een duidelijk eigen vrijwilligersbeleid per informele zorgorganisatie.

5. Maak een gezamenlijk stappenplan op het werven en behoud van vrijwilligers.
6. Ontwikkel een vrijwilligersreis per organisatie en een gezamenlijke vrijwilligersreis.
7. Creëer een gezamenlijke database van alle vrijwilligers van betrokken organisaties.

Literatuurlijst

1. Platform Vrijwillige Inzet (VrijwilligerswerkNL) "Cijfers & Feiten van vóór 2020", 8-12-2020
2. "Vrijwilligerswerk 2021", Judith Arends/Maartje Tummers, 15-9-2022
<https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2022/vrijwilligerswerk-2021>
3. "E-book trends vrijwillige inzet 2023", NLvoorelkaar i.s.m. prof. dr. Lucas Meijs
<https://zakelijk.nlvoorelkaar.nl/9720-e-book-trends-vrijwillige-inzet-2023-free-download/>
4. "E-book trends vrijwillige inzet 2024"
<https://zakelijk.nlvoorelkaar.nl/10004-e-book-trends-vrijwillige-inzet-2024/>
5. "E-book trends vrijwillige inzet 2025"
<https://zakelijk.nlvoorelkaar.nl/10234-e-book-trends-vrijwillige-inzet-2025-free-download/>
6. "Toolkit jongerenproof vrijwilligers werven", NLvoorelkaar
<https://zakelijk.nlvoorelkaar.nl/8348-toolkit-jongeren-werven-vrijwilligerswerk/>
7. "De oudere vrijwilliger beschouwd", Movisie, Lucas Meijs/Kirsten Parren/Frans-Joseph Simons, vakgroep Business-Society Management van Rotterdam School of Management, Erasmus Universiteit, 2017
<https://www.movisie.nl/publicatie/oudere-vrijwilliger-beschouwd>
8. "Vrijwilligerswerk heroverwogen als een natuurlijke hulpbron: een conceptuele typologie", Stephanie A. Koolen-Maas/Lucas Meijs, 2022
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/08997640221127947>
9. "Inclusie in vrijwilligerswerk", Movisie
<https://www.movisie.nl/artikel/inclusief-vrijwilligerswerk-hoe-besteden-organisaties-aandacht-aan-inclusie> (deel 1)
<https://www.movisie.nl/artikel/vrijwilligersorganisaties-staan-uitdagingen-om-inclusief-te-zijn> (deel 2)
10. "Presentiemethodiek", Andries Baart, 2004 <https://www.presentie.nl/>
11. "Inspiratiewaaier Inclusiever Vrijwilligerswerk", Movisie, Jolinde Dermaux/Evelien Damhuis/Els Hofman/Krista van Mourik, december 2021
<https://www.movisie.nl/publicatie/inspiratiewaaier-inclusiever-vrijwilligerswerk>
12. "Vrijwilligers werven volgens een goed plan: de wervingscirkel", Movisie, 2016
<https://www.movisie.nl/tool/vrijwilligers-werven-volgens-goed-plan>
13. Ecorys 2024 (["Maatschappelijke businesscase informele psychosociale zorg bij kanker", 2024](#))
14. Vrijwilligerswerk 2023 (Judith Arends, 2024)
<https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2024/vrijwilligerswerk-2023?onpage=true#:~:text=Zes%20procent%20van%20de%20bevolking,%C3%A0%204%20procent%20mensen%20vrijwilligerswerk>