

# Procesevaluatie

## Grijze Koppen Orkest

### 2021



## Colofon

### In opdracht van

Judith Lodewijks, eigenaar Fort van de verbeelding  
[www.fortvandeerbeelding.nl](http://www.fortvandeerbeelding.nl)

### Opgesteld door

Sofieke Jansen, onderzoeker/adviseur  
[www.evaluatieonderzoek.nl](http://www.evaluatieonderzoek.nl)

Januari 2022

*Niets uit deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden gebruikt zonder voorafgaande toestemming van de opdrachtgever.*

# Inhoudsopgave

1. Samenvatting	4
2. Wat is het Grijze Koppen Orkest?	5
3. Evaluatievragen	6
4. Aanpak procesevaluatie	7
5. Resultaten	9

Bijlage 1	Vragenlijst ouderen
Bijlage 2	Vragenlijst uitvoerders
Bijlage 3	Itemlist interviews ouderen
Bijlage 4	Itemlist interviews coördinatoren
Bijlage 5	Itemlist focusgroep orkestleiders

# 1 Samenvatting

Grijze Koppen Orkesten bestaan sinds 2014 en zijn door Fort van de Verbeelding opgericht als nieuw aanbod om eenzaamheid bij ouderen tegen te gaan. Inmiddels zijn kinderziektes allang verholpen en de aanpak staat inmiddels goed. Deze procesevaluatie houdt de Grijze Koppen Orkesten nog eens tegen het licht om bereik, waardering en wijze van uitvoering inzichtelijk te maken. Hiervoor is gebruik gemaakt van registraties, observaties, vragenlijsten en interviews.

Met de 26 Grijze Koppen Orkesten (19 zorgorkesten en 7 wijkorkesten) zijn meer dan 1000 individuele ouderen bereikt. Het lukt goed om de doelgroep van 75 jaar en ouder met (risico op) eenzaamheid te bereiken. De uitval is zeer beperkt. Een orkest duurt tenminste twee blokken van 15 wekelijkse repetities. Elk blok wordt afgesloten met een feestelijk eindconcert met basisschoolkinderen en musici b.v. uit de wijk. In totaal 81% van de orkesten worden daarna voortgezet in de duurzaamheidsfase.

Ouderen waarderen de Grijze Koppen Orkesten gemiddeld met een 8,5. Ouderen ervaren plezier en voldoening tijdens de repetities en doen actief mee. De overgrote meerderheid van de ouderen geeft aan dat zij het gevoel hebben zinvol bezig te zijn in het orkest. Voor een derde van de ouderen geeft het orkest meer zelfvertrouwen, veel ouderen hadden al zelfvertrouwen. Een groot deel van de ouderen ervaart door het orkest meer contact en verbinding met anderen, dit lijkt sterker in het wijkorkest dan in het zorgorkest.

Uitvoerders waarderen de Grijze Koppen Orkesten gemiddeld met een 8,2. De orkestleiders zijn samen met de coördinatoren van de zorg- of buurtlocatie de belangrijkste uitvoerders. De onderlinge samenwerking met zorg- en welzijnsprofessionals, vrijwilligers en mantelzorgers wordt als goed ervaren. Uitvoerders ervaren voldoende ondersteuning door Fort van de Verbeelding. De interventie wordt uitgevoerd zoals bedoeld en beschreven in het handboek. Uitvoerders zetten een positieve benadering en (non-verbale) stimulering van de oudere centraal, conform de principes van de Fort Methode.

Grijze Koppen Orkesten zijn inclusieve orkesten, waarbij iedereen erbij hoort en iedereen meedoet. Succesfactoren zijn o.a. de enthousiaste orkestleider, de eenvoudige instrumenten, de muzikale kwaliteit, de leuke eindconcerten en dat er niet teveel van deelnemers wordt verwacht (laagdrempelig). Randvoorwaarden voor een goede uitvoering zijn veel aandacht voor werving van deelnemers, goede afspraken, een goede coördinator en betrokken vrijwilligers of collega's.

Fort van de Verbeelding leidt opvolger-orkestleiders op zodat orkesten vanaf de duurzaamheidsfase zelfstandig kunnen draaien. Aandachtspunten liggen met name in het scharnierpunt naar de duurzaamheidsfase. Opvolger-orkestleiders kunnen nog meer ondersteuning gebruiken bij het inzetten van hun eigen muzikale vaardigheden om een orkest te begeleiden. In de terugkerende zoektocht naar financiën kunnen opgedane leerervaringen nog verder benut worden.

De Grijze Koppen Orkesten zijn continu in ontwikkeling en worden op basis van de ervaringen en nieuwe inzichten steeds bijgesteld. Als onderdeel daarvan worden ook de genoemde punten meegenomen.

## 2 Wat is het Grije Koppen Orkest?

Fort van de Verbeelding is al twintig jaar actief om via muziek mensen bij elkaar te brengen. Daarbij opereren ze op het snijvlak van de culturele sector en andere sectoren. De interventie het Grije Koppen Orkest bestaat sinds 8 jaar. Het is een groot activerend, vrolijk makend en verbindend muziek-participatieproject voor kwetsbare ouderen. Ouderen spelen en zingen al musicerend op laagdrempelige instrumenten b.v. speciaal gemaakte Fort-gitaartjes, Schellenbomen (percussie instrument) en Lap Bells (melodisch instrument).

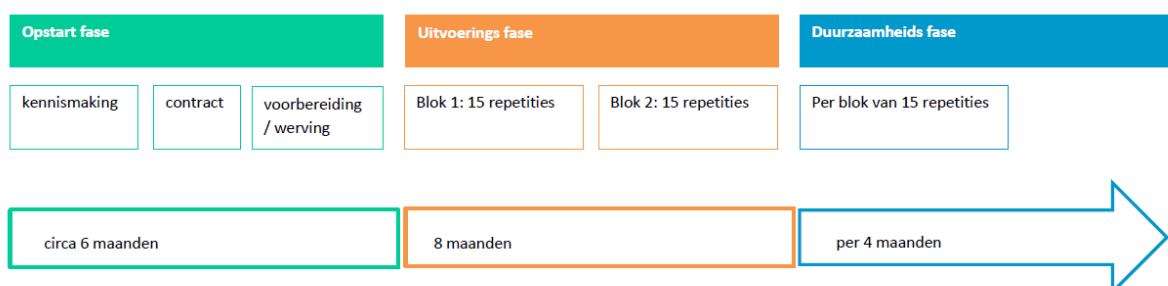
De doelgroep van Het Grije Koppen Orkest bestaat uit ouderen van 75 jaar en ouder met (een risico op) eenzaamheid. Dit zijn zowel ouderen in woonzorginstellingen, als zelfstandig wonende ouderen in de wijk (bijvoorbeeld alleenwonende ouderen, ouderen met beperkingen of ouderen met een beperkt sociaal netwerk).

Het doel van de Grije Koppen Orkesten is dat ouderen na deelname aan het Grije Koppen Orkest meer plezier en voldoening ervaren, vaker het gevoel hebben dat ze ertoe doen en meer contact en verbinding met anderen ervaren. Dit draagt er uiteindelijk aan bij dat eenzaamheid wordt voorkomen of verminderd.

De belangrijkste uitvoerders zijn de orkestleider en de coördinator op de zorg- of buurtlocatie. Vanuit de principes van de Fort Methode begeleiden zij ouderen op positieve, veelal non-verbale manieren. Daarnaast worden ook groepen om de oudere heen betrokken, denk bijvoorbeeld aan zorg- en welzijnsprofessionals, vrijwilligers en mantelzorgers. Het Grije Koppen Orkest hecht belang aan (artistieke) kwaliteit en is steeds bezig met verbetering en doorontwikkeling van het programma en de samenwerkingsrelaties.

Een orkest bestaat meestal uit ongeveer 30 deelnemers (variërend van 15-60 deelnemers). Na elk blok van 15 repetities is er een feestelijk eindconcert waarin samen met kinderen van basisscholen en (amateur of professioneel) musici uit de wijk wordt opgetreden. Naast de repetities met ouderen zijn er trainingen/ ontmoetingen voor lokale professionals, vrijwilligers, mantelzorgers en/of deelnemers.

Na twee blokken (ong. 8 maanden) gaat een orkest over in de duurzaamheidsfase. Hier wordt naartoe gewerkt o.a. door procesgesprekken te voeren met dragende personen uit zorg- en buurtinstellingen. Ook wordt een opvolger-orkestleider opgeleid en verwerven de locaties een eigen instrumenten set. In de duurzaamheidsfase is de projectleiding door Fort van de Verbeelding (bijna) volledig afgebouwd en kan het orkest zelfstandig verder.



Figuur 1. Schematisch overzicht Grije Koppen Orkest

### 3 Evaluatievragen

In deze procesevaluatie worden het bereik, de waardering en de wijze van uitvoering van het Grije Koppen Orkest onderzocht. Voor deze procesevaluatie zijn de volgende evaluatievragen geformuleerd:

- a. Wat is het bereik van het Grije Koppen Orkest?
- b. Hoe is de waardering en ervaring van orkestdeelnemers en wat heeft het hen opgeleverd?
- c. Hoe is de waardering en ervaring van uitvoerders?
- d. Is de interventie uitgevoerd volgens plan?
- e. Wat zijn de succes- en faalfactoren?
- f. Welke acties zijn ondernomen ter verbetering van het Grije Koppen Orkest?

In Hoofdstuk 4 wordt besproken op welke wijze onderzoek is gedaan naar deze vragen. Vervolgens worden de vragen beantwoord in Hoofdstuk 5.

## 4 Aanpak procesevaluatie

Om antwoord te geven op de evaluatievragen is gebruik gemaakt van registraties, observaties, vragenlijsten en interviews. In tabel 1 zijn de details vermeld.

Tabel 1. Overzicht evaluatie Grijze Koppen Orkest

Periode	Doelgroep	Evaluatie methode	Deelnemers
juli 2021	wijkorkest Vleuten de Meern	<ul style="list-style-type: none"><li>• observatie</li><li>• vragenlijst ouderen</li><li>• interviews ouderen</li><li>• vragenlijst + interview coördinator</li></ul>	15 ouderen 7 ouderen 1 coördinator
sept 2021	zorgorkest Den Haag	<ul style="list-style-type: none"><li>• observatie</li><li>• vragenlijst ouderen</li><li>• vragenlijst uitvoerders</li><li>• vragenlijst + interview coördinator</li></ul>	23 ouderen 5 zorg/welzijnprofessionals 1 vrijwilliger 1 mantelzorger 1 coördinator
nov 2021	orkestleiders directie Fort van de Verbeelding	<ul style="list-style-type: none"><li>• focusgroep</li><li>• gesprekken</li></ul>	3 orkestleiders 1 projectleider 1 muzikaal leider

### Registraties

Fort van de Verbeelding houdt bij hoeveel orkesten starten, hoeveel orkesten na de eerste twee blokken overgaan in de duurzaamheidsfase en het aantal deelnemers per orkest.

### Observaties

De onderzoeker heeft geobserveerd bij twee orkesten die representatief zijn voor Grijze Koppen Orkesten. Dit betrof een repetitie van een wijkorkest en een zorgorkest. Bij de observatie is gebruik gemaakt van een itemlist. Hiermee is informatie verkregen over de uitvoering, sfeer, onderdelen, interacties, mate van activiteit/deelname van ouderen etc.

### Vragenlijsten

- **Vragenlijsten voor ouderen**

Bij twee orkesten zijn vragenlijsten uitgedeeld aan ouderen na afloop van de repetitie. Dit betrof een wijkorkest (De Schakel) en een zorgorkest (Wijndaelercentrum), welke representatief zijn voor Grijze Koppen Orkesten. De vragenlijst is te vinden in bijlage 1. Hiermee is informatie verkregen hoe ouderen de orkesten beleven, welke onderdelen ze vooral waarderen, wat ze eraan hebben en welke verbeterpunten ze zien.

- **Vragenlijsten voor uitvoerders**

De coördinatoren op de zorg- of wijklocatie zijn de belangrijkste uitvoerders. Zij hebben een vragenlijst (bijlage 2) ingevuld over de uitvoering van het Grijze Koppen Orkest, hoe ze de samenwerking beleven, en welke succes- en verbeterpunten ze zien. Ook zorg- en welzijnsprofessionals hebben deze vragenlijst ingevuld. Voor vrijwilligers en mantelzorgers is een licht aangepaste vragenlijst gebruikt.

## Interviews

- **Interviews met ouderen**

In de week na de repetitie zijn ouderen uit het wijkorkest nagebeld om door te praten over hun ingevulde vragenlijst. Ouderen konden op de vragenlijst aangeven of ze hieraan wilden meewerken. In de telefonische interviews is doorgevraagd op hun beleving van de Grijsse Koppen Orkesten en wat ze eraan hebben. De interview lijst is te vinden in bijlage 3.

- **Interviews met coördinatoren**

Aanvullend op de vragenlijst zijn één-op-één telefonische interviews gehouden met de coördinatoren op de zorg- of wijklocatie. Hierbij is doorgevraagd op hun ervaringen met de Grijsse Koppen Orkesten, of de uitvoering volgens plan is verlopen, wat goed ging en wat beter kan en de randvoorwaarden voor duurzame Grijsse Koppen Orkesten. De interview lijst is te vinden in bijlage 4.

- **Focusgroep met orkestleiders**

Met de orkestleiders is een focusgroep interview gehouden. In de focusgroep is gevraagd naar hun ervaringen over de jaren met diverse orkesten, hoe ze de opleiding en ondersteuning door Fort van de Verbeelding ervaren, welke succes- en verbeterpunten ze zijn, hoe de samenwerking met wijk- en zorglocaties wordt ervaren etc. Hiervoor is gebruik gemaakt van een itemlijst (bijlage 5).

- **Gesprekken met directie Fort van de Verbeelding**

Met de projectleider en de muzikaal leider van Fort van de Verbeelding zijn diverse gesprekken gevoerd om informatie op te halen, bevindingen te duiden en in een kader te plaatsen, en zicht te krijgen op ontbrekende informatie.

## Analyse

De deelname registratie is geraadpleegd. De ingevulde vragenlijsten van ouderen en uitvoerders zijn verzameld en de antwoorden zijn samengevat en beschreven. De aantekeningen van de observaties en de interviews met ouderen en uitvoerders zijn geraadpleegd en de hoofdpunten zijn benoemd en weergegeven. Deze informatie is verder aangevuld op basis van gesprekken met de directie.



## 5 Resultaten

### 5.1 Wat is het bereik van de interventie?

Sinds de Grije Koppen Orkesten bestaan (2014), zijn er 26 orkesten gestart. Hiervan zijn 19 zorgorkesten en 7 wijkorkesten, de variant 'wijkorkest' bestaat vanaf 2017. De orkesten vinden plaats op verschillende locaties in de gemeenten Eindhoven, Utrecht, Den Haag, Roosendaal, Den Bosch en Maarssen.

In totaal zijn ruim 1000 unieke deelnemers bereikt. Een orkest bestaat meestal uit ongeveer 30 deelnemers, maar de omvang kan variëren (15-60 deelnemers). De orkesten in de zorg hebben gemiddeld zo'n 35-40 deelnemers (met uitschieters naar 60) en die in de buurt 15-20 (met uitschieters naar 30).

De coördinatoren op de zorg- of wijklocatie houden deelnemerslijsten bij. Ouderen die op de vaste lijst staan, zijn bijna elke repetitie aanwezig. Afwezigen worden nagebeld (wijkorkest) of er wordt navraag gedaan en ze worden evt. alsnog opgehaald (woonzorgcentrum).

Uitval is zeer beperkt. Een enkele keer besluit een oudere na de eerste keer dat het Grije Koppen Orkest 'niets voor hem/haar is'. Vanwege de doelgroep op hoge leeftijd komt het ook voor dat deelnemers overlijden. Het is dus onvermijdelijk dat orkesten gedurende de looptijd worden aangevuld met nieuwe ouderen.

Veruit de meeste deelnemers zijn 75 jaar of ouder, naar schatting bestaat een zorgorkest gemiddeld voor 85% uit deelnemers van 75 jaar of ouder en een wijkorkest voor 70%.

In totaal 17 van de tot nu toe 21 orkesten die de eerste twee blokken hebben afgerond, zijn daarna daadwerkelijk voortgezet in de duurzaamheidsfase (81%). Zie tabel 1.

Tabel 1. Overzicht Grije Koppen Orkesten

Locatie	Organisatie	Gemeente	Wijk of zorg	Duurzaam?
<b>Gestart 2014</b>				
Berckelhof	Vitalis	Eindhoven	zorg	ja
Kronehoef	Vitalis	Eindhoven	zorg	nee
Tamarinde	Careyn	Utrecht	zorg	ja
Swellengrebel	Careyn	Utrecht	zorg	ja
<b>Gestart 2016</b>				
Gulden Huis	Florence	Den Haag	zorg	ja
<b>Gestart 2017</b>				
Bijnkershoek	AxionContinu	Utrecht	zorg	ja
Transwijk	Vecht en IJssel	Utrecht	zorg	ja
Wijkcentrum Moerwijk	Stichting Mooi	Den Haag	wijk	ja
<b>Gestart 2018</b>				
Theresia	Vitalis	Eindhoven	zorg	ja
Vonderhof	Vitalis	Eindhoven	zorg	nee
Wilgenhof	Vitalis	Eindhoven	zorg	ja
Jean Sibelius	Vitalis	Eindhoven	zorg	nee
Buurtcentrum Oase	Stichting Asha	Utrecht	wijk	ja

Zuylenstede	Vecht en IJssel	Utrecht	zorg	ja
Loosduinen	Bibliotheek Nieuw Waldeck/Amadeus	Den Haag	wijk	ja
Houthaghe	Florence	Den Haag	zorg	ja
<b>Gestart in 2019</b>				
Bibliotheek Zuilen	Ouderen in de Wijk	Utrecht	wijk	n.v.t.
Rosendaal	Careyn/Ouderen in de Wijk	Utrecht	zorg	n.v.t.
Champetter	Groenhuysen	Roosendaal	zorg	ja
De Taling	Van Neynsel	Den Bosch	zorg	n.v.t.
Antoniegaard	Van Neynsel	Den Bosch	zorg	n.v.t.
Bij de Buren	DOCK	Utrecht	wijk	ja
De Schakel	DOCK	Utrecht	wijk	ja
<b>Gestart in 2020</b>				
Wijndaelercentrum	Florence	Den Haag	zorg	ja
Ontmoetingscentrum Randveen	Saffier	Den Haag	wijk	nee
Merenhoef	Leger des Heils	Maarsssen	zorg	n.v.t.

n.v.t.: dit betrof een pilot met een light-variant van het Grijs Koppen Orkest

## 5.2 Hoe is de waardering en ervaring van orkestdeelnemers en wat heeft het hen opgeleverd?

### Respons

Onderstaande resultaten zijn gebaseerd op 38 ingevulde vragenlijsten en 7 interviews. De resultaten worden ondersteund door de observaties.

- In totaal 23 ingevulde vragenlijsten van deelnemers aan het **zorgorkest**. In totaal 86% van hen is 75 jaar of ouder. De gemiddelde leeftijd is 85 jaar. De meesten (55%) hebben bij het invullen van de vragenlijst hulp gehad van een mantelzorger, vrijwilliger of zorgprofessional.
- Daarnaast 15 ingevulde vragenlijsten van deelnemers aan het **wijkorkest**. Het merendeel van hen is 75 jaar of ouder (70%). Ook woont het merendeel alleen (70%), wat een risicofactor voor eenzaamheid is. Zeven van deze deelnemers hebben ook meegewerkt aan het telefonisch interview.
- De observaties in het zorgorkest en wijkorkest wijzen in dezelfde richting. Waar relevant wordt in de tekst een aanvulling op basis van de observaties gegeven.

### Rapportcijfer

Orkestdeelnemers geven de repetitie gemiddeld een 8,5 (range 7-10). Het zorgorkest scoort gemiddeld een 8 en het wijkorkest zelfs gemiddeld een 9.

### Onderdelen van het orkest

De belangrijkste activiteiten tijdens de Grijs Koppen repetities zijn volgens ouderen zingen en een instrument bespelen. Daarnaast is een groot deel van de ouderen ook actief bezig met het contact met andere deelnemers.

Alle onderdelen van het Grijsje Koppen Orkest worden goed gewaardeerd. De orkestleider en de organisatie scoren het hoogste.

Ouderen kunnen geen verbeterpunten bedenken voor het Grijsje Koppen Orkest.

### **Redenen om mee te doen**

Uit het interview met deelnemers van het wijkorkest blijkt, dat ze bij het orkest zijn gekomen omdat ze het in de krant of online hadden gezien, door informatie in het buurthuis of omdat ze werden uitgenodigd door anderen. Op de open vraag waarom ze meedoen aan het Grijsje Koppen Orkest, worden zowel “de muziek” als “de sociale contacten” als redenen genoemd.

### **Waardering repetities**

Op de open vraag hoe men het vindt om mee te doen aan het Grijsje Koppen Orkest wordt enthousiast gereageerd. Ouderen vinden het heel leuk en gezellig. Ook hier wordt zowel (het hoge niveau van) de muziek als het samenzijn genoemd. Dit geldt zowel voor het zorgorkest als het wijkorkest. Enkele quotes:

*“Gezellig, om blij van te worden.”*  
*“Erg leuk, het is gezellig om allemaal samen te komen.”*  
*“Hier knapt een oud mens van op!”*  
*“Ontzettend leuk en leerzaam.”*  
*“Leuk, het klinkt bijna als professioneel.”*  
*“Heerlijk! Muziek doet goed!”*

### **Zinvol en actief bezig zijn**

De overgrote meerderheid van de ouderen geeft aan dat zij het gevoel hebben zinvol bezig te zijn in het orkest (86%). Dit geldt zowel in het zorgorkest als in het wijkorkest. Voor de overige 14% geldt dit ‘een beetje’.

Deelnemers van het wijkorkest lichten dit als volgt toe in het interview:

*“Ik ben afgekeurd / met pensioen, je zoekt dingen om samen te doen. Anders zit je maar alleen thuis.”*  
*“Je bent lekker bezig, je zet samen wat neer.”*  
*“Er is bijna elke week applaus voor elkaar.”*  
*“Je doet eraan mee, en dan klinkt het mooi.”*  
*“Je ziet dat mensen zonder muzikale ervaring het goed doen. Mooi dat ik daar onderdeel van ben.”*  
*“Ik heb nooit aan muziek gedaan, maar nu speelt het een grote rol in mijn leven.”*  
*“Ik hou ontzettend van muziek, daar word ik rustig en blij van.”*

Het gevoel van zinvolheid wordt dus ervaren in de muziek zelf, maar ook in het samenzijn, de waardering die er voor elkaar is en het gevoel dat je in staat bent als groep (orkest) wat neer te zetten.

Uit de observaties blijkt dat ouderen zeer actief meedoen met het orkest. In het wijkorkest waren veelal vitale ouderen aanwezig, werd meegedanst en aan body percussie gedaan. Een enkele oudere die vanwege beperkingen tot minder in staat was, deed toch mee op zijn/haar eigen niveau (zittend, met het schudeitje). In het zorgorkest kwamen de meeste deelnemers met rollator of rolstoel. Toch lukte het hen goed om de schellenbomen, schudeieren en gitaartjes te bedienen of op z’n minst om mee te zingen. Sommige ouderen ‘zakten’ af en toe weg, maar leefden weer op bij een volgend

couplet. Ook het actief aanspreken, rondlopen en meedoen door de orkestleider en coördinator, vrijwilliger en zorg- en welzijnsprofessionals droeg bij aan actieve deelname van ouderen.

### **Plezier en voldoening**

In het interview met deelnemers van het wijkorkest is gevraagd in welke mate het orkest hen plezier en voldoening geeft. Ouderen geven zonder uitzondering aan dat zij door het orkest veel plezier en voldoening ervaren. Dit werkt ook door in de verdere dag en week.

*“Als ik er geen plezier aan had, dan bleef ik wel thuis.”*  
*“Het orkest geeft mij zoveel plezier dat ik nu muziekinstrumenten heb aangeschaft / op muziekles ben gegaan.”*  
*“De vrolijkheid blijft de hele dag bij je.”*  
*“Ik zet de radio aan, ik zing mee. Dat deed ik vroeger nooit.”*  
*“We treden ook op, dat doe je voor de buitenwereld. Je doet anderen een plezier.”*  
*“Ik ben zo trots op het geheel.”*

Uit de observaties blijkt ook dat ouderen zowel in het wijkorkest als het zorgorkest veel plezier ervaren tijdens de repetities. Dit werd duidelijk door blijde gezichten, (glim)lachen, knikken, spontane uitroepen e.d. Tijdens de repetitie zijn ouderen oplettend en luisteren aandachtig. Na afloop van een lied of als er complimenten worden gemaakt, reageren ouderen voldaan en trots. Dit werd duidelijk door trotse gezichten, applaus, spontane reacties zoals het inzetten van een solo e.d. Ouderen reageren op grapjes en vragen en komen zelf ook met initiatieven.

### **Verbinding met anderen**

In het **wijkorkest** ervaren bijna alle deelnemers door het orkest meer contact/ verbinding met anderen (92%). In het interview lichten zij dit als volgt toe:

*“Ze zijn me allemaal goedgezind, ik heb aanspraak.”*  
*“Het is anders dan in de supermarkt. Je praat snel over dingen die normaal privé zijn.”*  
*“Normaal stap ik niet gauw op anderen af. Ik vind het heel fijn dat ik nu mensen heb om fijne gesprekken mee te voeren, om samen te lachen.”*  
*“Toen ik ziek werd, hielden ze contact met mij. Ze hebben mij steeds bezocht.”*

Op de vraag of men duurzame contacten heeft opgedaan bij het wijkorkest, wordt vooral genoemd dat men elkaar in de wandelgangen (b.v. in de buurt, bij het buurthuis) wel eens tegenkomt. Een enkeling spreekt ook buiten de repetities wel eens af met andere orkestleden.

In het **zorgorkest** ervaart een kleine helft van de deelnemers (45%) meer verbinding met anderen. Voor de andere helft geldt dit ‘een beetje’ (40%) en voor een klein deel niet (15%). In de open vraag (vragenlijst) lichten zij dit toe.

- Degenen die meer contact met anderen ervaren, geven aan dat zij door het orkest meer mensen kunnen ontmoeten. Ook de ervaring dat ze in het orkest, ondanks hun beperkingen, goed mee kunnen doen geeft hen een gevoel van verbinding met anderen.

*“Tijd met anderen doorbrengen op een leuke manier.”*  
*“Ik zie heel slecht. Nu ik meedoe met het orkest heb ik het idee dat ik nog deel kan nemen.”*  
*“Ik ontmoet meer mensen.”*

- Degenen die ‘een beetje’ of niet meer contact met anderen ervaren noemen in de toelichting dat ze al goede contacten hadden, of dat ze in het orkest veel zelfstandig bezig zijn.

*“Ik heb al goede contacten.”*  
*“Niet anders dan normaal.”*  
*“Je bent voornamelijk zelfstandig bezig.”*

Hier is dus een verschil te zien tussen het wijkorkest en het zorgorkest. In het wijkorkest ervaren **bijna alle** ouderen door het orkest meer contact en verbinding met anderen, in het zorgorkest **de helft** van de ouderen. Een achterliggende reden zou kunnen zijn dat deelnemers van een wijkorkest veelal alleen wonen, het orkest is soms één van de weinige plekken waar zij anderen ontmoeten. Het orkest voegt dan veel extra toe. Dit terwijl deelnemers van een zorgorkest in een woonzorgcentrum wonen en al dagelijks anderen (kunnen) ontmoeten.

## Zelfvertrouwen

Zowel in het zorgorkest als in het wijkorkest geldt dat ongeveer een derde (32%) van de ouderen aangeeft door het orkest meer zelfvertrouwen te hebben gekregen. Voor de rest geldt dit 'een beetje' (26%) of helemaal niet (41%).

In het interview lichten deelnemers van het wijkorkest dit als volgt toe:

- Degenen die meer zelfvertrouwen hebben gekregen, geven duidelijk aan welke rol het orkest daarin heeft gespeeld:

*"Ik zit thuis, het schort bij mij aan zelfvertrouwen. Hier kan ik wat betekenen, mensen hebben wat aan mijn muziek."*

*"Ik heb een minderwaardigheidscomplex gehad, maar ik durf nu veel meer, ik doe veel meer. Dat is gekomen doordat je met die muziek bezig was, met die mensen om je heen."*

- Degenen die door het orkest 'een beetje' of niet meer zelfvertrouwen hebben gekregen, geven aan dat ze al zelfvertrouwen hadden en dat dit niet afhankelijk is van het orkest.

*"Je merkt dat mensen het leuk vinden dat je er bent, maar ik kan niet zeggen dat mijn zelfvertrouwen daardoor is gegroeid. Ik maakte al muziek."*

*"Wat een onzinnige vraag. Zelfvertrouwen staat los van welke cursus dan ook. Het gaat over hoe je in het leven staat."*

*"Ik had al zelfvertrouwen. Het orkest draagt daar niet persé aan bij."*

Aanvullend is in het interview met deelnemers van het wijkorkest gevraagd, in welke mate het orkest hen het gevoel geeft dat ze ertoe doen en erbij horen. Op beide vragen is met een duidelijk ja geantwoord. Enkele quotes:

*"In het samenspel met anderen doet mijn bijdrage ertoe."*

*"Je doet er al toe als je er gewoon bent."*

*"Ik voel me daar helemaal thuis. Ik hoor er echt bij."*

*"Ik zei dat ik beter thuis kon blijven, maar toen zeiden ze allemaal: niks ervan, jij komt."*

*"Als je een keer niet bent geweest, krijg je van de andere deelnemers te horen: dat doen we niet meer hè. Volgende week ben je er weer."*

## Wat betekent het orkest voor ouderen

Aan de ouderen is de open vraag gesteld wat het orkest voor hen betekent, wat ze eraan hebben. Uit de antwoorden blijkt dat het Grijs Koppen Orkest hen veel brengt. Ouderen noemen zowel de muziek als het samenzijn en het plezier. Dit geldt zowel voor het zorgorkest als het wijkorkest. Enkele quotes:

*"Ik vind het leuk om mee te zingen."*

*"Afleiding. Zingen maakt vrolijk!"*

*"Veel plezier, gezelligheid, samen muziek maken!"*

*"Heel, heel erg fijn. Het is het enige wat ik heb, sinds mijn man overleed."*

*"Ik kijk er altijd naar uit."*

*"Het betekent heel veel voor me. Dat je zoiets kan meemaken op je oude dag."*

*“Het is mijn wekelijkse vitamine.”*  
*“Samen plezier maken. Plezier hebben.”*  
*“Het betekent heel veel voor mij. Ik heb heel veel plezier en het geeft mij een goed gevoel.”*  
*“Ik vind het ideaal om hier te zijn tussen de mensen.”*  
*“Dat het mij dichterbij de mensen brengt.”*

Aanvullend is in het interview met deelnemers van het wijkorkest gevraagd of ze het Grije Koppen Orkest zouden aanraden aan anderen. Hierop is door unaniem positief gereageerd. Als redenen worden vooral het plezier en de laagdrempeligheid genoemd.

*“Er wordt geen status of niveau van je verwacht.”*  
*“Het is een leuk initiatief, gastvrij en laagdrempelig.”*  
*“Je wordt er van binnen vrolijk van.”*  
*“Het haalt mensen een beetje uit hun eenzaamheid.”*  
*“De ongebreidelde lol en plezier, zonder dat je muzikaal tot grote prestaties hoeft te komen.”*

### 5.3 Hoe is de waardering en ervaring van uitvoerders?

#### Respons

Onderstaande resultaten zijn gebaseerd op 9 ingevulde vragenlijsten, 2 interviews en een focusgroep. In totaal betreft dit 12 uitvoerders van het Grije Koppen Orkest. De resultaten worden ondersteund door de observaties.

- In totaal 9 ingevulde vragenlijsten van uitvoerders. Dit betreft 2 coördinatoren, 5 zorg- en welzijnsprofessionals, 1 vrijwilliger en 1 mantelzorger.
- De coördinatoren van het wijkorkest (sociaal makelaar) en het zorgorkest (activiteitenbegeleider) zijn aanvullend geïnterviewd.
- De focusgroep is gehouden met drie van de in totaal vier opvolger-orkestleiders die momenteel voor het Grije Koppen Orkest werken.
- De observaties in het zorgorkest en wijkorkest wijzen in dezelfde richting. Waar relevant wordt in de tekst een aanvulling op basis van de observaties gegeven.

#### Rapportcijfer

De 12 uitvoerders geven het Grije Koppen Orkest gemiddeld een 8,2 (range 7-9). Uitvoerders vinden het orkest erg leuk voor deelnemers, zo blijkt uit de antwoorden op de open vraag naar hun mening over het Grije Koppen Orkest.

Uitvoerders zijn het er unaniem over eens dat zij het Grije Koppen Orkest zouden aanraden aan anderen.

*“Superleuk voor de mensen, je ziet dat ze het geweldig vinden en ze doen leuk mee!”*  
*“Muziek is een prachtig middel om mensen in verbinding te brengen.”*  
*“Ik vind het een leuke activiteit voor de deelnemers, ze genieten er echt van.”*  
*“Het plezier straalt er vanaf. En de ouderen praten er nog dagenlang over na, neuriën nog de liedjes.”*  
*“Ik heb bij deelnemers tranen van geluk gezien. Ik heb iemand die altijd stil was, zien opleven. Ik heb iemand die vaak snel geïrriteerd was, een week lang rustig gezien.”*  
*“Een fantastisch project. Het geeft ouderen het gevoel: we zetten samen iets neer. Ze zijn trots op zichzelf omdat ze (weer) muziek maken.”*  
*“Mensen worden geactiveerd, leven er naartoe. Het is een hechte groep.”*

*“Ik zou het iedere locatie toewensen. Het doet zoveel met mensen. Het is een verrijking voor iedereen.”*

### **Onderdelen van het orkest**

Alle onderdelen van het Grije Koppen Orkest worden goed gewaardeerd. De Kick Off (de openingsrepetitie) en de repetities scoren het hoogste. Ook de trainingen/ontmoetingen worden goed gewaardeerd. In de trainingen/ontmoetingen wordt besproken hoe het gaat, waar naartoe wordt gewerkt, uitleg gegeven over de instrumenten etc.

De procesgesprekken scoren wisselend, dit komt met name door de weerbarstige inhoud. De procesgesprekken zijn bedoeld om samen met het management en sleutelfiguren in de uitvoering te bekijken hoe het Grije Koppen Orkest goed ingebed kan worden in de buurt- of zorgorganisatie. Ook wordt gekeken naar (financiële) mogelijkheden om het orkest op langere termijn voort te zetten. Soms loopt dit vlot, soms is dit een zoektocht.

*“Bij de procesgesprekken waren niet altijd dezelfde sleutelfiguren. Op een gegeven moment leken vooral actieve deelnemers de trekkers te worden.”*

*“Eerst was mijn manager ook aanwezig bij de procesgesprekken. In de zoektocht naar financiën had zij toestemming gegeven om een regionaal budget in te zetten. Inmiddels is mijn manager gewisseld, de nieuwe manager vindt dit geen goed idee. Dus nu moeten we verder kijken.”*

*“De procesgesprekken lopen vlot. We kijken wat we samen kunnen doen om het goed te laten groeien.”*

*“Bij de procesgesprekken waren welzijnsprofessionals en vrijwilligers aanwezig. Mijn manager was er niet, maar die draagt het Grije Koppen Orkest wel een warm hart toe. De betrokkenheid en het vertrouwen is er.”*

### **Samenwerking Fort van de Verbeelding**

De uitvoerders hebben veel waardering voor Fort van de Verbeelding. Zowel de muzikaal leider als de projectleider krijgen hoge scores. Van de muzikaal leider wordt met name zijn enthousiasme gewaardeerd, de benadering van deelnemers (iedereen hoort erbij en iedereen krijgt aandacht) en de positieve stimulerende begeleiding. De muzikaal leider krijgt iedereen zover om mee te doen. Het contact met de projectleider gaat met name over wat er geregeld moet worden. De projectleider wordt ervaren als betrouwbaar en constructief. Uitvoerders zijn erg tevreden over de organisatie door Fort van de Verbeelding, en voelen zich voldoende ondersteund en toegerust.

### **Overige samenwerkingspartners**

In de vragenlijsten en (focusgroep) interviews is gevraagd naar de samenwerking met de (opvolger) orkestleider, coördinator, de zorg-, welzijns- en wijkprofessionals, vrijwilligers, mantelzorgers en het management van de zorg- of buurtorganisatie. De samenwerking wordt over en weer doorgaans goed gewaardeerd. Professionals en vrijwilligers waarderen de samenwerking met de orkestleider en de coördinator het hoogst. De samenwerking met het management van de zorg- of buurtorganisatie scoort iets lager. Zoals eerder benoemd, is het vinden van budget soms een zoektocht en is de betrokkenheid van het management wisselend.

In een woonzorgcentrum lukt het goed om welzijnsprofessionals te betrekken. Er wordt geprobeerd het orkest geen eiland te laten zijn. Vaak is er ook draagvlak onder zorgprofessionals, maar vanwege tijdgebrek en zorgverplichtingen is het voor hen lastig om bij de repetities aanwezig te zijn. Meestal zijn er enkele mantelzorgers aanwezig, wanneer de repetitie samenvalt met hun bezoek aan het woonzorgcentrum.



Normaal gesproken wordt ook samenwerking met wijkprofessionals gezocht om verbinding te leggen met andere initiatieven in de wijk en om deelnemers uit de wijk te werven. Ook met basisscholen en (amateur of professionele) musici uit de omgeving wordt vaak samenwerking gezocht. Hier zijn positieve ervaringen mee opgedaan en het wordt echt als een meerwaarde voor ouderen gezien. Vanwege corona staat dit tijdelijk op een laag pitje.

### **Werving en begeleiding van ouderen**

De coördinatoren op de zorg- en buurtlocatie hebben ouderen geworven conform het uitnodigingsbeleid in het handboek. Hierbij is veel oog voor de kwetsbare ouderen met risico op eenzaamheid. Juist voor hen is het Grijs Koppen Orkest geschikt en dit klinkt door in de toon en wijze van uitnodigen. Het lukt goed om deze doelgroep bij het orkest te krijgen. Tegelijk is bewust iedereen welkom bij de orkesten, dit leidt ertoe dat er ook (enkele) actieve, vitale ouderen meedoen. Zij dragen op belangrijke wijze bij aan de sfeer en de duurzaamheid van het orkest (zie ook bij succesfactoren). Enkele quotes:

*“Wij hebben ouderen uitgenodigd via de casemanager dementie, de buurtkamer welzijn, de sociaal beheerder van het buurthuis etc.”*

*“Bij het persoonlijk uitnodigen denk je na: het is leuk voor die en die, want die zit maar alleen.”*

*“Bij het uitnodigen geven we aan dat er niet teveel van je wordt verwacht. Zo wordt de goede doelgroep gevonden. Kwetsbare mensen melden zich aan.”*

*“Bij mensen met dementie besluit de mantelzorger of medewerker of ze meedoen. En natuurlijk houden we in de gaten hoe iemand reageert, of het aansluit.”*

*“Mij lukt het heel makkelijk om mensen mee te krijgen, ik werk hier al 20 jaar. Ik zeg dan: ik denk dat het voor u heel leuk is. Als het niks is, breng ik u terug. Vervolgens zijn ze dolenthousiast.”*

*“Echt afhaken doen mensen alleen door overlijden of verhuizen.”*

De coördinatoren zorgen voor genoeg deelnemers en vrijwilligers, betrekken collega's, stimuleren mantelzorgers om te komen en houden een korte lijn met de orkestleider. Ze zorgen dat alles in de ruimte klaarstaat en waarborgen de veiligheid in coronatijd. Maar vooral belangrijk is dat ze oog houden en luisterend oor voor hoe het gaat met de individuele deelnemers, een praatje maken, zorgen dat na afloop de koffie klaarstaat, afwezigen nabellen, etc. Tijdens de observaties viel op dat de coördinator voor zowel ouderen als andere uitvoerders de steun en toeverlaat was.

Uit de observaties blijkt dat de zorg- en welzijnsprofessionals, vrijwilliger en mantelzorger actief meedoen met het orkest. Daarnaast begeleiden ze ouderen door rond te lopen, soms een tijdje naast iemand te zitten, actief contact te leggen, ouderen te helpen met de instrumenten, of ouderen indien nodig te kalmeren of juist te activeren. Dit gebeurt in stilte en verstoort de repetities niet.

De (opvolger) orkestleiders hebben een belangrijke rol in het begeleiden van ouderen tijdens de repetities. Uit de observaties blijkt dat orkestleiders professioneel, uitnodigend en open omgaan met de groep. Door de afwezigen/zieken te noemen, elkaar applaus te geven, in canon te zingen etc. wordt het groepsgevoel aangesproken. Orkestleiders stimuleren, dagen uit en verbinden de ouderen. Ouderen doen zoveel mogelijk zelfstandig en helpen elkaar daarbij (instrumenten pakken, opruimen). Orkestleiders geven complimenten, benoemen wat ze zien gebeuren, spreken nieuwe gezichten aan. Daarmee geven ze ouderen het gevoel dat ze ertoe doen en erbij horen. In het repertoire wisselen vrolijkheid, ontroering en stilte elkaar af. Er wordt veel non-verbaal gedaan door lichaamsbewegingen en gezichtsexpressie. Denk aan staan, zwaaien, omkijken etc.

*“Wat een fijn begin van de vrijdag he. Deze dag kan niet meer stuk.”*

*“Ik ben zo trots op jullie. Het swingt de pan uit.”*

*“Dit klinkt alsof jullie nooit anders hebben gedaan.”*



*“Mevrouw [achternaam], nu u meedeed klonk het gelijk een stuk mooier!”*  
*“Wie houdt er van rappen? Dan is dit liedje speciaal voor u.”*  
*“Die laatste noot was spatzuiver.”*  
*“Meneer [achternaam], kom maar vooraan zitten dan kan ik u in de gaten houden.”*  
*“Jullie mogen elkaar een beetje helpen. Kijk eens achterom met hoeveel we zijn. Applaus, dit is het Griuze Koppen Orkest van [zorglocatie].”*  
*“Dit ging echt al veelbelovend goed.”*  
*“Omdat het zo lekker gaat mogen jullie nu het kleinste instrument omruilen voor het grootste instrument.”*

## **Opleiding en intervisie orkestleiders**

De opvolger-orkestleiders waarderen de opleiding die ze intern krijgen bij het Griuze Koppen Orkest. Het traject bestaat uit een aantal keer meekijken met de muzikaal leider en dan stapsgewijs onderdelen van de repetitie zelfstandig leiden. Het is vooral leren door te doen. Ze ontvangen hiervoor ook relevante documenten zoals de Fort Methode en bladmuziek met arrangementen. Ondanks de goede voorbereiding vinden opvolger-orkestleiders het wel ‘spannend’ en ‘kwetsbaar’ om zelf orkesten te gaan leiden. Opvolger-orkestleiders ervaren de opleiding als inspirerend en waarderen dat de muzikaal leider zichzelf meebewegend en lerend opstelt.

De gecertificeerde opvolger-orkestleiders volgen twee keer per jaar een dagdeel intervisie. Opvolger-orkestleiders zijn positief over de intervisie. Ze vinden het fijn om andere orkestleiders te ontmoeten, ervaringen uit te wisselen, problemen te bespreken en hulp te ontvangen. De begeleiding door Fort van de Verbeelding is warm en stimulerend. Tijdens de intervisie zou wat meer tijd mogen zijn om samen muziek te maken.

## **5.4 Is de interventie uitgevoerd volgens plan?**

### **Implementatie integriteit**

Uit de vragenlijsten en (focusgroep) interviews blijkt dat de uitvoering van het Griuze Koppen Orkest doorgaans is gelopen zoals bedoeld. Het handboek wordt in de praktijk gebracht. Uitvoerders weten bij aanvang wat er van hen wordt verwacht. Ze voelen zich voldoende toegerust door o.a. de trainingen/ontmoetingen en de coaching.

Bij de uitvoering in de praktijk wordt vastgehouden aan de visie en opzet van de Griuze Koppen Orkesten. Uitvoerders zetten een positieve benadering en (non-verbale) stimulering van de oudere centraal. Tegelijk is er veel ruimte en flexibiliteit om waar nodig praktische zaken aan te passen aan de betreffende situatie.

### **Corona maatregelen**

Vanwege de corona pandemie zijn zaken soms anders gelopen. Afhankelijk van de mogelijkheden van de zorg- of buurtorganisatie hebben orkesten tijdelijk stil gelegen en/of zijn digitaal doorgegaan. Hiervoor is veel op touw gezet door Fort van de Verbeelding en de zorg- en buurtlocaties. Het dirigeren op afstand bleek uiteindelijk verrassend goed te gaan.

Ook zijn alternatieven bedacht zoals een tour door de wijk, of een eindconcert buiten op een kinderboerderij. Of basisschoolkinderen werden bij de eindconcerten niet fysiek, maar via een filmproject betrokken.

Zodra het mogelijk is zijn de repetities weer fysiek opgepakt, soms met een begrenzing op het aantal deelnemers. Indien noodzakelijk zijn maatregelen getroffen zoals neuïen in plaats van zingen, afstand houden en mondkapjes. Bij de observaties viel op dat ondanks de maatregelen de sfeer er bij de repetities goed in zat en ouderen actief deelnamen.

### **Doorontwikkeling en duurzaamheid**

Het Grije Koppen Orkest hecht belang aan kwaliteit en is steeds bezig met verbetering en doorontwikkeling van de interventie en de samenwerkingsrelaties. Daarbij is aandacht voor muzikaliteit, het bereiken en positief begeleiden van ouderen met (risico op) eenzaamheid, en een goede organisatie en afstemming. Het inclusieve orkest, waarbij iedereen erbij hoort en iedereen meedoet, staat altijd centraal.

Op pagina 21 wordt genoemd welke verbeteringen er hebben plaatsgevonden sinds de start van de Grije Koppen Orkesten in 2014. Het is logisch dat de interventie sindsdien niet heeft stilgestaan, maar op basis van de ervaringen en nieuwe inzichten steeds is bijgesteld. We kunnen dan ook spreken van een actuele en lerende aanpak. De laatste jaren is de focus daarbij meer komen te liggen op de vraag hoe de Grije Koppen Orkesten duurzaam kunnen worden geborgd.

## **5.5 Wat zijn de succes- en faalfactoren?**

### **Succesfactoren**

Uitvoerders noemen de volgende succesfactoren van het Grije Koppen Orkest:

- ouderen samenbrengen door muziek
- dat iedereen erbij betrokken wordt
- de enthousiaste orkestleider
- de eenvoudige instrumenten
- de muzikale kwaliteit
- de leuke eindconcerten
- dat er niet teveel van deelnemers wordt verwacht (laagdrempelig)
- voor kwetsbare mensen wordt er iets aangepast, of ze krijgen hulp als het nodig is. daardoor blijven ze komen.
- (bij de wijkorkesten) dat er ook vitale ouderen deelnemen. dat is goed voor de sfeer en noodzakelijk om te kunnen verduurzamen.
- (bij de zorgorkesten) verbinding met de wijk

De succesfactor **muzikale kwaliteit** verdient enige toelichting. De arrangementen van het Grije Koppen Orkest zijn herkenbaar (liedjes van vroeger) en toch niet te simpel. Dat maakt dat ouderen worden aangetrokken en uitgedaagd. Ze ervaren dat het niet kinderachtig is, dat ze serieus worden genomen, en dat speelt een rol in de gevoelens van voldoening en zelfvertrouwen. Zoals een deelnemer verwoordde: het klinkt bijna als professioneel. Dat maakt ook dat ouderen trots zijn om op te treden bij een eindconcert.

Enkele quotes van uitvoerders over de succesfactoren:

*“Dat het de bewoners samenbrengt.”*

*“De sfeer, dat ze bij elkaar zijn en gezellig met elkaar muziek kunnen maken en mee kunnen zingen.”*

*“Dat ze iedereen stimuleren en erbij betrekken.”*

*“Het enthousiasme van de dirigent werkt stimulerend.”*

*“De eenvoudige instrumenten zijn uitnodigend om mensen actief mee te laten doen, ook als ze nog niet eerder iets met muziek gedaan hebben.”*

*“In het begin waren er weinig deelnemers, men had het idee dat het kinderachtig zou zijn. Nadat ze waren komen kijken, waren ze om.”*

*“Sterkere deelnemers helpen zwakkere deelnemers om mee te komen in deze club, en zorgen dat ze zich welkom blijven voelen.”*

*“Voor corona deden wel 6 ouderen uit de wijk mee in ons zorgorkest. Ze waren dolenthousiast. En het was voor onze bewoners erg leuk, ze kregen een beetje mee wat er buiten speelt.”*

## **Aandachtspunten**

De meeste uitvoerders moeten even nadenken over wat er beter kan, omdat de Grijsse Koppen Orkesten doorgaans goed lopen. Uiteindelijk noemen uitvoerders de volgende (potentiële) faalfactoren:

- draagvlak bij management van de zorg- of buurtlocatie
- beschikbaarheid van een enthousiaste, bekwame coördinator
- de kosten, soms is er geen budget voor een vervolg
- de overstap naar de opvolger-orkestleider

Draagvlak is iets waar aan gewerkt kan worden maar het moet ook ontstaan. Soms lukt het niet en komt een orkest daardoor niet van de grond. Ook een goede en bevoegde coördinator op de zorg- of buurtlocatie is onmisbaar. Bij een wisseling van personen (management of coördinator) is het altijd spannend hoe dit zal uitpakken.

Het Grijsse Koppen Orkest is een professionele interventie en dit brengt ook kosten met zich mee. In de eerste twee blokken lukt het vaak wel om financiering te vinden, daarna in de duurzaamheidsfase is het lastiger. Dit komt ook terug bij de randvoorwaarden.

De opvolger-orkestleiders vinden dat er kansen zijn om de overname van een orkest nog soepeler te laten verlopen. Na twee blokken (30 repetities) draagt de muzikaal leider het orkest volledig over aan de opvolger-orkestleider. Dat is een scharniermoment. De opvolger-orkestleider zal het op zijn eigen manier gaan doen. Het kost tijd om aan elkaar te wennen en nieuwe gewoontes te vormen. Dat scharniermoment zou soepeler kunnen, bijvoorbeeld door het orkest op de zorg- of buurtlocatie hier nog meer op voor te bereiden zodat er realistische verwachtingen zijn.

Opvolger-orkestleiders hebben het gevoel niet altijd te kunnen voldoen aan de muzikaal hoge lat die de muzikaal leider (misschien onbewust) heeft neergelegd. Dat gaat om het repertoire, het meespelen door (vrijwillige) muzikanten etc. De muzikale competenties van opvolger-orkestleiders verschillen, wat betekent dat ze op zoek moeten gaan naar hun eigen manier om het orkest te leiden. Daarbij zouden ze wat meer ondersteuning kunnen gebruiken, zo geven ze aan.

*“Peter (de muzikaal leider, red.) is muzikaal heel sterk. Als iemand met een klarinet wil meespelen, transposeert hij de muziek even snel voor dat instrument. Dat lukt mij niet.”*

*“Ik vind het een enorme uitdaging om zowel de ouderen te begeleiden als de vrijwillige muzikanten. Wat mij betreft hoeft dat laatste niet. Maar ze zijn het gewend, omdat Peter het ook deed.”*

*“Ik heb nu mijn eigen draai gegeven aan het orkest. Ik kan niet omgaan met die gitaartjes, dus die laat ik weg.”*

*“We krijgen veel ruimte van Fort van de Verbeelding om onze eigen draai te geven aan de orkesten. Toch vind ik dat wel een zoektocht, wat past bij mijn competenties?”*

## **Randvoorwaarden**

In lijn met bovenstaande, noemen uitvoerders de volgende randvoorwaarden voor een goede uitvoering:

- een goede start: veel aandacht voor werving deelnemers, goede afspraken
- een stimulerende en enthousiaste orkestleider
- ondersteuning en facilitering door enthousiaste beroepskracht (de coördinator van de zorg- of buurtlocatie)
- betrokken vrijwilligers (of actieve ouderen)
- een goede ruime zaal met faciliteiten
- de instrumenten inclusief ruimte voor opslag

Op de vraag wat belangrijk is om de Grijsse Koppen Orkesten duurzaam voort te zetten, noemen uitvoerders aanvullend:

- betrokken sleutelfiguren met expertise in subsidie aanvragen
- betrokken sleutelfiguren met het juiste netwerk
- duidelijke verwachtingen over rolverdeling bij het zoeken naar financiering

In de duurzaamheidsfase is de projectleiding door Fort van de Verbeelding (bijna) volledig afgebouwd en gaat het orkest zelfstandig verder. De afgelopen jaren is in totaal 81% van de orkesten daadwerkelijk voortgezet in de duurzaamheidsfase. Er zijn waardevolle lessen geleerd en tegelijk is Fort van de Verbeelding nog steeds aan het leren om orkesten goed te borgen.

Zoals eerder benoemd brengt het Grijsse Koppen Orkest kosten met zich mee die niet altijd gangbaar zijn in zorg en welzijn. Het is immers geen vrijwilligersinitiatief, maar een professionele aanpak. In de duurzaamheidsfase is er een terugkerende zoektocht naar budget. Een randvoorwaarde voor continuïteit in financiën is, dat een zorg- of buurtorganisatie beschikt over collega's met het juiste netwerk en expertise in het aanvragen van subsidies.

Daar waar deze randvoorwaarde minder aanwezig is wordt creatief omgegaan met het zoeken naar budget. Soms wordt een eigen bijdrage van deelnemers gevraagd (ong. 5 euro per keer), ook wordt gekeken naar meer ludieke acties zoals een rommelmarkt of mogelijkheden voor crowdfunding. De vraag hierbij is wie welke rol en verantwoordelijkheid heeft. Opvolger-orkestleiders vinden het zoeken naar budget niet zozeer bij zichzelf passen, als wel bij Fort van de Verbeelding en (het management van) de zorg- en buurtorganisaties. Ze noemen dat het goed zou zijn om de rolverdeling op dit punt te verhelderen.

*“Vitale deelnemers zijn bij ons de dragende sleutelfiguren. Zij denken mee over de verduurzaming van het orkest, en zoeken naar praktische en financiële mogelijkheden om het voort te zetten.”*

*“De welzijnssector gaat uit van bewonersinitiatieven en vrijwilligers. Het Grijsse Koppen Orkest is professioneel en duurder. Er moet ergens geld worden gezocht.”*

*“Wij maken ons geen zorgen over geld. Wij hebben de luxe positie dat we veel collega's hebben die goed zijn in fondsen werven. Daar zit wel veel werk achter. We zijn bij elke gemeentelijke bijeenkomst, we zorgen dat we zichtbaar zijn.”*

*“In het zoeken naar financiën wordt nu teveel van de opvolger-orkestleiders gevraagd. Die rol zou bij Fort van de Verbeelding moeten liggen.”*

*“Er liggen kansen voor Fort van de Verbeelding om directer in te zetten op het management van zorg- en buurtlocaties in de zoektocht naar financiën.”*

## 5.6 Welke acties zijn ondernomen ter verbetering van het Grijs Koppen Orkest?

Het Grijs Koppen Orkest bestaat al acht jaar en heeft al vele malen het proces doorlopen van het opzetten en borgen van een orkest. De eigenaren hebben al veel energie gestoken in het verbeteren en doorontwikkelen van de aanpak. Dat betekent dat kinderziekten al zijn verholpen en dat het programma inmiddels goed staat. Zaken die door de jaren heen al verbeterd zijn, zijn bijvoorbeeld:

- Nieuwe variant buurtorkesten (naast zorgorkesten)
- Expliciteren van de principes (Fort Methode)
- Invoeren van duurzaamheidsstools: de procesgesprekken, trainingen/ontmoetingen, overname van instrumenten
- Opleiden en certificeren van opvolger-orkestleiders
- Aanvragen van subsidies
- Ontwikkelen nieuw repertoire nav. wensen van (niet-westerse) ouderen
- Ontwikkelen nieuwe instrumenten
- Samenwerking met poppodia, conservatorium-studenten, kinderboerderij e.d.
- pilot met de light-variant van het Grijs Koppen Orkest bij wijze van “kennismaking”, waarbij 5-10 keer wordt gerepeteerd met een gehuurde instrumentenset

Het Grijs Koppen Orkest heeft diverse prijzen gewonnen zoals b.v. de Nationale Zorgvernieuwingsprijs 2014 van ZonMw en VSB Fonds (tweede plaats), de Rabo Stimuleringsfonds XL prijs 2017 (eerste plaats) en de Toegankelijkheidsprijs 2021 van de stad Utrecht (eerste plaats).

Ook de komende tijd zal er verder doorontwikkeld worden. Op basis van deze procesevaluatie, is de aanbeveling om daarbij rekening te houden met de volgende punten:

- Bekijken of het nodig/mogelijk is om opvolger-orkestleiders meer te ondersteunen in hun eigen muzikale vaardigheden en het vinden van hun eigen manier om een orkest te leiden.
- Bekijken of het scharniermoment van de overstap naar een opvolger-orkestleider nog vloeiender kan. Bijvoorbeeld door de wederzijdse verwachtingen uit te spreken, zowel tussen muzikaal leider en opvolger-orkestleider als in relatie met het zorg- of wijkorkest.
- De randvoorwaarden voor duurzame financiering nog beter borgen, bijvoorbeeld door deze bespreekbaar te maken met de zorg- en buurtlocaties. De mogelijkheden bekijken om dit gesprek directer op managementniveau in te steken. Duidelijk maken wat wordt verwacht van wie (rolverdeling) in de terugkerende zoektocht naar budget.

Fort van de Verbeelding geeft hier als volgt invulling aan:

- Het gesprek over duurzaamheid en financiën al direct aan het begin opstarten, in plaats van gaandeweg de looptijd van het orkest.
- Bij de wijkorganisaties vaker direct contact leggen op managementniveau, dit lukt al aardig (bijvoorbeeld bij de interventie “BuurtBand”). Bij de woonzorgcentra is het een uitdaging, dit zijn vaak enorm grote organisaties met meerdere locaties waarbij de budgetverantwoordelijkheid niet bij locatiemanagers ligt.
- Er zijn plannen om opvolger-orkestleiders bij de poort nog wat strenger te selecteren op muzikale competenties. Een tweede spoor is om een (verlengde) betaalde opleiding aan te bieden aan opvolger-orkestleiders waarin muzikale vaardigheden worden aangescherpt.
- Er wordt voorzichtig en zorgvuldig gekeken naar evt. mogelijkheden voor een Fonds duurzame orkesten en de mogelijkheid van nalatenschappen.
- In alle processen wordt meer aandacht gestoken in het uitspreken van wederzijdse verwachtingen.

## Bijlage 1 Vragenlijst ouderen

Graag invullen na de repetitie. Er is geen goed of fout, het gaat om uw mening. Als u dit wenst kan familie/ vrijwilliger/ contactverzorgende helpen met invullen.

### 1. Welk cijfer geeft u de repetitie?

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

### 2. Wat doet u zoal tijdens de repetities? U kunt meerdere antwoorden aankruisen.

- Zingen (in coronatijd spreken)
- Instrument spelen
- Contact met andere deelnemers
- Helpen in de organisatie (bijvoorbeeld klaarzetten, uitdelen, administratie)
- Anders, namelijk \_\_\_\_\_

### 3. Hoe vindt u het om mee te doen met het orkest?

--

### 4. Hoe waardeert u... (kruis per regel 1 antwoord aan)

De liedjes	<input type="checkbox"/> Heel goed	<input type="checkbox"/> Goed	<input type="checkbox"/> Neutraal	<input type="checkbox"/> Niet zo goed
De instrumenten	<input type="checkbox"/> Heel goed	<input type="checkbox"/> Goed	<input type="checkbox"/> Neutraal	<input type="checkbox"/> Niet zo goed
Het samen musiceren	<input type="checkbox"/> Heel goed	<input type="checkbox"/> Goed	<input type="checkbox"/> Neutraal	<input type="checkbox"/> Niet zo goed
Het contact met anderen	<input type="checkbox"/> Heel goed	<input type="checkbox"/> Goed	<input type="checkbox"/> Neutraal	<input type="checkbox"/> Niet zo goed
De orkestleider	<input type="checkbox"/> Heel goed	<input type="checkbox"/> Goed	<input type="checkbox"/> Neutraal	<input type="checkbox"/> Niet zo goed

De organisatie	<input type="radio"/> Heel goed	<input type="radio"/> Goed	<input type="radio"/> Neutraal	<input type="radio"/> Niet zo goed
De rol van zorg/welzijn professionals	<input type="radio"/> Heel goed	<input type="radio"/> Goed	<input type="radio"/> Neutraal	<input type="radio"/> Niet zo goed
De rol van vrijwilligers	<input type="radio"/> Heel goed	<input type="radio"/> Goed	<input type="radio"/> Neutraal	<input type="radio"/> Niet zo goed

**5. Wat zou volgens u beter kunnen?**

**6. Wat betekent het orkest voor u? Wat heeft u eraan?**

**7. Ervaart u door het orkest meer contact / verbinding met anderen?**

- Ja
- Een beetje
- Nee

**8. Licht uw antwoord toe**

**9. Geeft het orkest u het gevoel zinvol bezig te zijn?**

- Ja
- Een beetje
- Nee

**10. Heeft u door het orkest meer zelfvertrouwen gekregen?**

- Ja
- Een beetje
- Nee

**11. Wat is uw geslacht?**

- man
- vrouw

**12. Wat is uw leeftijd? \_\_\_\_\_ jaar**

**13. Hoe heeft u deze vragenlijst ingevuld?**

- Zelfstandig
- Met hulp van familie/ vrijwilliger/ zorgprofessional
- Met hulp van iemand anders,  
namelijk \_\_\_\_\_

**Bedankt voor het invullen!**

***NB: Voor het wijkorkest is vraag 13 vervangen door onderstaande:***

**13. Wat is uw woonsituatie?**

- Zelfstandig, alleen
- Zelfstandig, met anderen (partner, kinderen enzovoorts)
- Woonzorgcentrum of andere instelling, namelijk \_\_\_\_\_

**14. Mag de onderzoeker u bellen naar aanleiding van deze vragenlijst? Zoja, vul dan uw naam en telefoonnummer in.**

- Nee
- Ja,  
naam \_\_\_\_\_  
Telefoonnummer \_\_\_\_\_

**Bedankt voor het invullen!**





## Bijlage 2 Vragenlijst uitvoerders

### 1. Wat is uw functie? Kruis 1 antwoord aan.

- coördinator GKO > ga naar vraag 3
- zorg professional
- welzijns professional
- wijk professional

**NB: voor mantelzorgers en vrijwilligers is vraag 1 vervangen door onderstaande:**

### 1. Wat is uw rol?

- vrijwilliger voor [locatie]
- mantelzorger
- anders, namelijk \_\_\_\_\_

### 2. Wat is uw rol bij het Grije Koppen orkest? U kunt meerdere antwoorden aankruisen.

- uitnodigen van (potentiële) deelnemers
- halen / brengen van deelnemers
- meedoen met het orkest
- motiveren / begeleiden van deelnemers
- helpen in de organisatie (bijvoorbeeld klaarzetten, uitdelen, administratie)
- anders, namelijk \_\_\_\_\_

### 3. Wat vindt u van het Grije Koppen Orkest?

### 4. Welk cijfer geeft u het Grije Koppen Orkest?

0 1 0 2 0 3 0 4 0 5 0 6 0 7 0 8 0 9 0 10

### 5. Hoe waardeert u de verschillende onderdelen van het Grije Koppen Orkest?

Kruis per regel 1 antwoord aan.

De kick off	<input type="radio"/> Heel goed	<input type="radio"/> Goed	<input type="radio"/> Neutraal	<input type="radio"/> Niet zo goed	<input type="radio"/> N.v.t.
De repetities	<input type="radio"/> Heel goed	<input type="radio"/> Goed	<input type="radio"/> Neutraal	<input type="radio"/> Niet zo goed	<input type="radio"/> N.v.t.
De procesgesprekken	<input type="radio"/> Heel goed	<input type="radio"/> Goed	<input type="radio"/> Neutraal	<input type="radio"/> Niet zo goed	<input type="radio"/> N.v.t.
De trainingen / ontmoetingen	<input type="radio"/> Heel goed	<input type="radio"/> Goed	<input type="radio"/> Neutraal	<input type="radio"/> Niet zo goed	<input type="radio"/> N.v.t.

### 6. Wat vindt u goed aan het Grije Koppen Orkest?

**7. Wat zou volgens u beter kunnen?**

--

**8. Hoe waardeert u de samenwerking rond het Grije Koppen Orkest met... (1 antwoord per regel)**

De muzikaal leider GKO	<input type="radio"/> Heel goed	<input type="radio"/> Goed	<input type="radio"/> Neutraal	<input type="radio"/> Niet zo goed	<input type="radio"/> N.v.t.
De projectleider GKO	<input type="radio"/> Heel goed	<input type="radio"/> Goed	<input type="radio"/> Neutraal	<input type="radio"/> Niet zo goed	<input type="radio"/> N.v.t.
De opvolger- orkestleider	<input type="radio"/> Heel goed	<input type="radio"/> Goed	<input type="radio"/> Neutraal	<input type="radio"/> Niet zo goed	<input type="radio"/> N.v.t.

**9. Hoe waardeert u de samenwerking rond het Grije Koppen Orkest met... (1 antwoord per regel)**

De coördinator GKO [naam]	<input type="radio"/> Heel goed	<input type="radio"/> Goed	<input type="radio"/> Neutraal	<input type="radio"/> Niet zo goed	<input type="radio"/> N.v.t.
Het management van [locatie]	<input type="radio"/> Heel goed	<input type="radio"/> Goed	<input type="radio"/> Neutraal	<input type="radio"/> Niet zo goed	<input type="radio"/> N.v.t.
Zorg/ welzijn professionals van [locatie]	<input type="radio"/> Heel goed	<input type="radio"/> Goed	<input type="radio"/> Neutraal	<input type="radio"/> Niet zo goed	<input type="radio"/> N.v.t.
Wijk professionals	<input type="radio"/> Heel goed	<input type="radio"/> Goed	<input type="radio"/> Neutraal	<input type="radio"/> Niet zo goed	<input type="radio"/> N.v.t.
Vrijwilligers	<input type="radio"/> Heel goed	<input type="radio"/> Goed	<input type="radio"/> Neutraal	<input type="radio"/> Niet zo goed	<input type="radio"/> N.v.t.
Mantelzorgers	<input type="radio"/> Heel goed	<input type="radio"/> Goed	<input type="radio"/> Neutraal	<input type="radio"/> Niet zo goed	<input type="radio"/> N.v.t.

**10. Wat zijn volgens u de randvoorwaarden om het Grije Koppen orkest goed te laten verlopen?**

--

**11. Zou u het Grije Koppen Orkest aanraden aan anderen?**

- Ja
- Misschien
- Nee

**12. Heeft u verder nog tips of opmerkingen?**

--

**Bedankt voor het invullen!**

## Bijlage 3      Itemlist interview ouderen

### Telefonisch interview orkestdeelnemer

**In te vullen door de onderzoeker (LET OP: pak de ingevulde vragenlijst erbij!)**

Naam orkestdeelnemer \_\_\_\_\_

Locatie \_\_\_\_\_

Datum \_\_\_\_\_ Datum laatste orkestrepetitie \_\_\_\_\_

*“Hartelijk dank dat u mee wilt doen aan dit interview. Dit onderzoek is bedoeld om het Grije Koppen Orkest nog verder te verbeteren. U heeft al een vragenlijst ingevuld, wat heel fijn is, en aan de hand daarvan zullen we nog een beetje doorpraten. Bij het antwoorden is er geen goed of fout, het gaat om uw mening. Tijdens het gesprek zal ik wat aantekeningen maken, dus als ik even stil ben ben ik aan het schrijven. De antwoorden van alle interviews worden samengevat en anoniem verwerkt in het rapport, dat betekent dat niemand kan teruglezen wat u heeft gezegd. Voel u vrij om eerlijk te zijn. Heeft u nog vragen? Dan gaan we beginnen.”*

1. Hoe bent u bij het orkest gekomen? Hoe lang geleden is dat?
2. Wat is de reden dat u meedoet aan het orkest?
3. Doorvragen op de ingevulde antwoorden van de vragenlijst.
  - a. Wel/geen contact met anderen, gevoel zinvol bezig te zijn en zelfvertrouwen – waarom, kunt u dit toelichten
  - b. Heeft u nog tips voor de organisatie van het orkest, zo ja welke?

*Onderstaande vragen tussendoor of aan het eind stellen. Steeds een toelichting vragen (doorvragen).*

4. In welke mate geeft het orkest u voldoening en plezier?
5. In welke mate geeft het orkest u het gevoel dat u ertoe doet?
6. In welke mate geeft het orkest u het gevoel erbij te horen?
7. Heeft u duurzame contacten overgehouden aan het orkest?
8. Hoe vindt u het om samen met het bandje te musiceren?
9. Heeft u meegedaan aan de eindconcerten? Wat vond u daarvan?  
*Opmerking: er waren aangepaste coronaconcerten, eentje met 1,5m publiek, andere zonder publiek, filmopnames.*
10. Zou u het orkest aan anderen aanraden, waarom wel/niet?

*“Dit is het einde van het interview. Wilt u verder nog iets kwijt?  
Hartelijk bedankt voor het meedoen en nog veel plezier bij het Grije Koppen Orkest!”*

## Bijlage 4      Itemlist interview coördinatoren

### Beeldbel-interview coördinator

**In te vullen door de onderzoeker**

Naam geïnterviewde: \_\_\_\_\_

Functie/organisatie: \_\_\_\_\_

Locatie \_\_\_\_\_

Datum \_\_\_\_\_ Datum laatste orkestrepetitie \_\_\_\_\_

*“Hartelijk dank dat u mee wilt doen aan dit interview. Dit onderzoek is bedoeld om het Grijsze Koppen Orkest nog verder te verbeteren. Bij het antwoorden is er geen goed of fout, het gaat om uw mening. Tijdens het gesprek zal ik wat aantekeningen maken, dus als ik even stil ben ben ik aan het schrijven. De antwoorden van alle interviews worden samengevat en anoniem verwerkt in het rapport, dat betekent dat niemand kan teruglezen wat u heeft gezegd. Voel u vrij om eerlijk te zijn. Heeft u nog vragen? Dan gaan we beginnen.”*

1. Wat was de aanleiding om te starten met het Grijsze Koppen Orkest in de wijk / woonzorgcentrum?
  - a. Sinds wanneer draait het Grijsze Koppen Orkest op uw locatie?
2. Wat vindt u van het Grijsze Koppen Orkest?
3. Als sociaal makelaar / activiteitenbegeleider bent u de praktische coördinator van het Grijsze Koppen Orkest op uw locatie. Klopt dat? Wat houdt die taak in?
4. Denk even terug aan het moment dat jullie zouden gaan starten met het Grijsze Koppen Orkest. Voelde u zich bij aanvang voldoende toegerust voor deze taak? Was voor u voldoende duidelijk hoe het Grijsze Koppen Orkest wordt uitgevoerd en wat daarbij van u wordt verwacht?
  - a. Heeft u een draaiboek of iets dergelijks ontvangen?
5. Is de uitvoering in de loop der tijd ook uiteindelijk gegaan zoals bedoeld? Wat is anders gelopen en waarom? *NB opletten dat niet alleen corona wordt genoemd*
6. Wat ging tijdens de uitvoering heel goed (succespunten)? En wat waren verbeterpunten?
  - a. In de opstart fase (voorbereiding, werving, kick off)
  - b. In de uitvoeringsfase
    - 2x 15 repetities
    - 2 eindconcerten
    - 5 procesgesprekken
    - 4 trainingen/ontmoetingen
  - c. In de duurzaamheidsfase (per 15 repetities + eindconcert)
7. Hoeveel orkest deelnemers zijn er doorgaans? Komt iedereen 30 repetities?

- a. Hoe verloopt de werving van deelnemers?
  - b. Hoe wordt geselecteerd op risicogroepen (risico op eenzaamheid, welke gangen/afdelingen)?
  - c. In welke mate is de groep gegroeid tijdens de 30 weken?
  - d. Welk deel haakt voortijdig af (schatting)? Wat zijn redenen voor afhaken?
  - e. Welk deel is samen met een vaste mantelzorger bij de repetities (schatting)?
8. Interne samenwerking op uw locatie.
- a. Hoeveel vaste vrijwilligers heeft u betrokken bij de organisatie van het Grijsje Koppen Orkest? Wat zijn uw ervaringen met die samenwerking?
  - b. Hoe tevreden bent u over de samenwerking met het management van uw organisatie, als het gaat over het Grijsje Koppen Orkest?
9. Samenwerking met het Grijsje Koppen Orkest.
- a. Muzikaal leider Grijsje Koppen Orkest
  - b. Projectleider van het Grijsje Koppen Orkest
  - c. Opvolger-orkestleider
10. Dan wat vragen over de externe samenwerking. Hoe tevreden bent u over de samenwerking met:
- a. Zorg/welzijn/ wijk professionals
  - b. Bandje
  - c. Basisscholen – niet in coronatijd
  - d. Zijn er nog andere samenwerkingspartners.....
11. Wat zijn volgens u de randvoorwaarden om het Grijsje Koppen orkest goed te laten verlopen in de wijk / woonzorgcentrum?
12. Waar zit volgens u de meerwaarde van het Grijsje Koppen Orkest? Wat hebben deelnemers eraan?
- a. Is er ook een meerwaarde voor mantelzorgers?
  - b. Is er ook een meerwaarde voor zorg/welzijn/wijk professionals?
  - c. Welke elementen in de aanpak van het Grijsje Koppen Orkest zijn belangrijk om die meerwaarde te bereiken? (wat zijn de werkzame elementen)
13. In hoeverre slaagt het Grijsje Koppen Orkest erin om het orkest duurzaam te borgen op de locatie? Wat maakt dat dit wel / niet lukt?
- a. Welke activiteiten zijn volgens u belangrijk voor een duurzame borging?

*“Dit is het einde van het interview. Wilt u verder nog iets kwijt?”*

*Hartelijk bedankt voor uw medewerking en nog veel succes met het Grijsje Koppen Orkest!”*

## Bijlage 5      Itemlist focusgroep orkestleiders

### Focusgroep orkestleiders

Datum:

Aanwezig:

*“Hartelijk dank dat jullie mee willen doen aan dit interview. Dit onderzoek is bedoeld om het Grijze Koppen Orkest nog verder te verbeteren. Bij het antwoorden is er geen goed of fout, het gaat om jullie mening. Tijdens het gesprek zal ik wat aantekeningen maken, dus als ik even stil ben ben ik aan het schrijven. De antwoorden van alle interviews worden samengevat en anoniem verwerkt in het rapport. In principe probeer ik dat zo te doen, dat niemand teruglezen wie wat heeft gezegd. Als ik twijfel zal ik het aan jullie voorleggen. Voel je vrij om eerlijk te zijn. Hebben jullie nog vragen? Dan gaan we beginnen.”*

1. Hoe zijn jullie bij het Grijze Koppen Orkest terecht gekomen?
  - a. kwam je uit netwerk GKO of uit netwerk zorg/wijk instelling?
  - b. Start en einde opleiding (jaar)?
  
2. Wat vind je van het Grijze Koppen Orkest?
  
3. Welk cijfer geef je het Grijze Koppen Orkest?  
0 1   0 2   0 3   0 4   0 5   0 6   0 7   0 8   0 9   0 10
  
4. Hoe omschrijf je je rol als opvolger orkestleider?
  - a. *indien niet uit zichzelf benoemd, evt. vragen naar repertoire samenstellen, meespelen, leiden repetities wijkmusici (indien van toepassing), dirigeren eindconcert*
  
5. Denk even terug aan het moment dat je zou gaan starten met de opleiding voor het Grijze Koppen Orkest. Was voor jou voldoende duidelijk hoe de opleiding eruit zou zien en wat daarbij van je wordt verwacht?
  - a. Heb je documenten ontvangen, zo ja welke (bv “De Fort methode”)?
  
6. Als het goed is bestond de opleiding eruit dat je gedurende het 2<sup>e</sup> blok 9x als orkestleider betrokken bent waarvan 4x zelfstandig. Klopt dat?
  - a. Hierbij werd je door de muzikaal leider on-the-job werd gecoacht. Hoe verliep dat? Waaruit bestond de coaching? *Bv. voorbespreken, nabespreken etc.*
  - b. Hoe kwamen de principes en werkwijze uit de Fort methode hierin terug?
  - c. Wat is het belangrijkste dat je geleerd hebt tijdens de opleiding?
  
7. Na afronding van de opleiding heb je je certificaat gekregen. De certificaat bindt de opvolger-orkestleider aan Fort van de Verbeelding en het Grijze Koppen Orkest. Het certificaat geeft ook toegang tot de centrale trainings- en intervisiedagen voor orkestleiders. Deze worden tweemaal per jaar gehouden.

- a. nemen jullie deel aan de trainings- en intervisiedagen? hoe vaak?
  - b. wat vinden jullie ervan?
  - c. wat is het belangrijkste dat je leert van de trainings- en intervisiedagen?
8. Heb je momenteel een GKO orkest?
- a. aantal zorg/buurt:
  - b. aantal uitvoering/aantal duurzaamheid:
9. Wat ging tijdens de uitvoering heel goed (succespunten)? En wat waren verbeterpunten?
- a. repetities
  - b. eindconcert
  - c. procesgesprekken
  - d. trainingen/ontmoetingen
  - e. In de duurzaamheidsfase (per 15? repetities + eindconcert)
10. In welke mate wisselt de groep? is er sprake van groei / afname?
- a. Welk deel haakt voortijdig af (schatting)? Wat zijn redenen voor afhaken?
  - b. Welk deel is samen met een vaste mantelzorger bij de repetities (schatting)?
11. Hoe tevreden ben je over de samenwerking met
- a. de coordinator op de zorg/wijk instelling
  - b. het management van de zorg/wijk instelling
  - c. de zorg/welzijn/wijk professionals
  - d. vrijwilligers van de zorg/wijk instelling
12. Hoe tevreden ben je over de samenwerking met
- a. Judith, projectleider GKO
  - b. Peter, muzikaal leider GKO
13. Dan wat vragen over de externe samenwerking. Hoe tevreden ben je over de samenwerking
- a. Basisscholen – **niet in coronatijd**
  - b. Wijk musici en/of professionele musici
  - c. Zijn er nog andere samenwerkingspartners.....
14. Wat zijn volgens jou de randvoorwaarden om het Grijs Koppen orkest goed te laten verlopen in de wijk / woonzorgcentrum?
15. In hoeverre slaagt het Grijs Koppen Orkest erin om het orkest duurzaam te borgen op de locatie? Wat maakt dat dit wel / niet lukt?
- a. Welke activiteiten zijn volgens jou belangrijk voor een duurzame borging?

*“Dit is het einde van het interview. Wil je verder nog iets kwijt?”*

*Hartelijk bedankt voor uw medewerking en nog veel succes met het Grijs Koppen Orkest!”*