



Ongekend Talent

Methodiekbeschrijving

COLOFON

Tekst: Astorita Burleson
Redactie: Willy Hilverda
Foto's: Astorita Burleson, Liesbeth van Well
Vormgeving: Bureau Karakter, Tanja E. Algra
Uitgave: maart 2009



Pluspunt, expertisecentrum voor senioren en participatie
Ungerplein 2, flat 25
3033 BR Rotterdam
010 – 467 17 11
info@pluspuntrotterdam.nl
www.pluspuntrotterdam.nl

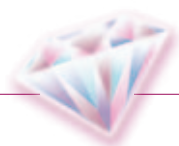
Het project **Ongekend Talent** wordt mede gefinancierd door het Oranje Fonds, het Fonds Sluyterman van Loo, de Stichting tot Steun van Tolkenwerk in Zuid-Holland en de stichting Solidarodam.



FONDS
SLUYTERMAN VAN LOO
—
OUDERENPROJECTEN

Inhoudsopgave

Inleiding	2
1. De train-de-trainers cursus	4
2. De cursus Ongekend Talent	8
3. Expertmeetings	11
4. De resultaten	12
Meer informatie	13



Inleiding

‘Zo lang mogelijk je kennis, kunde en levenservaring inzetten. Dat is de beste manier om gezond en vitaal ouder te worden. Ook de samenleving vaart er wel bij als senioren hun talenten blijven inzetten.’

(Bron: ‘Factsheet Maatschappelijke inzet door ouderen’)

Senioren die het arbeidsproces gaan verlaten of hebben verlaten, kampen vaak met de vraag hoe ze een zinvolle invulling kunnen geven aan de zogenaamde derde levensfase. Voor deze groep heeft Pluspunt het project **Ongekend Talent** ontwikkeld, in het kader van het project Actief Ouder Worden van het Oranje Fonds.

Ongekend Talent heeft als doel senioren te stimuleren hun talenten te ontdekken en deze actief in te zetten voor de samenleving. Ook wil Pluspunt met **Ongekend Talent** de beeldvorming doorbreken dat senioren alleen maar inzetbaar zijn als vrijwilliger bij andere senioren of bij organisaties gericht op senioren.

Ongekend Talent bestaat onder meer uit een cursus die senioren bewust maakt van hun talenten en hen leert hoe ermee de markt op te gaan. Pluspunt heeft hoogopgeleide vrijwilligers gezocht en hen getraind om deze cursus te geven.

Daarnaast zijn er expertmeetings georganiseerd waarbij organisaties in kaart brengen welke ongeken- de talenten ze nodig hebben om hun organisaties te versterken.

Om het geheel overdraagbaar te maken voor organisaties in het werkveld is deze methodiek- beschrijving opgesteld.

Ongekend Talent bestaat uit drie onderdelen:

1. de train-de-trainers cursus
2. de cursus **Ongekend Talent**
3. expertmeetings

ROTTERDAMSE OUDEREN EN ONBETAALD WERK

De deelname aan informele hulp is bij ouderen veel hoger dan bij Rotterdammers van onder de 55; de deelname aan vrijwilligerswerk is gemiddeld: 34 procent doet wel eens aan informele hulp, 31 procent verricht vrijwilligerswerk in georganiseerd verband. Dit vrijwilligerswerk wordt het meest gedaan in organisaties voor hulp aan zieken, bejaarden en gehandicapten (9 procent), in religieuze of levensbeschouwelijke organisaties (8 procent) en in sportorganisaties (6 procent).

(Bron: ‘Vrijwilligerswerk en informele hulp in Rotterdam 2007’)



CONCLUSIES UIT DE 'FACTSHEET MAATSCHAPPELIJKE INZET DOOR OUDEREN'

- Ouderen zijn grootleveranciers van vrijwilligerswerk, maar voor sommige groepen senioren is vrijwillige inzet niet vanzelfsprekend, onder hen zijn ouderen met gezondheidsproblemen, ouderen met een laag inkomen en ouderen met een klein netwerk. Deze ouderen zijn vooral te vinden in de grootstedelijke naoorlogse nieuwbouwwijken en op sommige delen van het platteland.
- De tijd die 65-plussers gemiddeld besteden aan vrijwilligerswerk is tussen 2000 en 2005 gedaald van 2,2 uur naar 1,8 uur per week.
- Inzet vrijwilligerswerk krijgt in toenemende mate concurrentie van langer werken, oppassen op kleinkinderen, mantelzorg, mediagebruik (vooral televisie kijken), sociaal verkeer en solitaire hobby's.
- Veel senioren zien internet als een middel om meer te participeren in de samenleving.
- Er is vrijwel niets bekend over maatschappelijke inzet door allochtone ouderen.
- Maatschappelijke inzet is voor velen een investering in zelfredzaamheid en sociale netwerken.
- Op termijn zullen ook de babyboomers zich terugtrekken uit het vrijwilligerswerk.

(Bron: 'Factsheet Maatschappelijke inzet door ouderen')

RAAMWERK VAN DE CURSUS ONGEKEND TALENT

De cursus **Ongekend Talent** bestaat uit vijf wekelijkse bijeenkomsten waarin de eigen mogelijkheden, kwaliteiten en wensen van de deelnemers in kaart worden gebracht. Elk deelnemer stelt een persoonlijk actieplan op met realiseerbare doelen. Op de laatste bijeenkomst worden maatjesgroepen gevormd. Doel is dat de deelnemers gedurende een van tevoren vastgestelde periode elkaar blijven stimuleren om de gestelde doelen tot uitvoering te brengen. Na de vijf bijeenkomsten blijven de deelnemers elkaar stimuleren en ondersteunen tijdens de tweemaandelijke terugkomdagen die tot een half jaar na het einde van de cursus worden georganiseerd. Op deze terugkomdagen staat de uitwisseling van de ondernomen stappen centraal en er wordt gekeken naar mogelijkheden en belemmeringen. Cursisten die erin geslaagd zijn hun voorgenomen plan te realiseren geven presentaties.

De vijf pijlers van de cursus

1. Wat had ik altijd al willen doen? Wat houdt mij bezig?
2. Wat zijn mijn kwaliteiten, talenten, mogelijkheden?
3. Wat heb ik nodig om deze te versterken?
4. Hoe kan ik dat bereiken?
5. Hoe verwezenlijk ik dit in concrete stappen?



Resultaat

Senioren hebben de eigen mogelijkheden en competenties in kaart gebracht en zetten zich maatschappelijk actief in. Ook creëren ze voor zichzelf nieuwe mogelijkheden in de vorm van sociale netwerken en hobby's.

Train-de-trainers cursus



1

De train-de-trainers cursus

Bij haar projecten hanteert Pluspunt het principe van ‘voor en door senioren’. De train-de-trainers cursus **Ongekend Talent** is hiervan een uitingsvorm: de cursus wordt gegeven door senioren die een train-de-trainers cursus hebben gevolgd. Deelname aan deze cursus is gratis, wel wordt van de trainers verwacht dat ze de cursus **Ongekend Talent** daadwerkelijk gaan geven.

KWALITEITEN EN VAARDIGHEDEN TRAINERS

Voor de functie van trainer zijn senioren gezocht die hoogopgeleid zijn of een vergelijkbaar niveau hebben en die ervaring hebben in het werken met groepen. Ze kunnen op deze manier hun kwaliteiten inzetten en een inspirerend voorbeeld zijn voor de senioren die deelnemen aan de cursus **Ongekend Talent**.

VAARDIGHEDEN/COMPETENTIES

- De trainer kan de aangereikte concepten voor het werken met senioren toepassen in de trainingspraktijk.
- De trainer kan voor de cursus geschikte materialen selecteren en inzetten.
- De trainer kent een grote variatie aan werkvormen om een passend aanbod te maken voor diverse groepen cursisten.
- De trainer kan de cursisten effectieve feedback geven.
- De trainer heeft een open houding ten aanzien van andere culturen en is bereid zijn eigen waarden en normen ter discussie te stellen.
- De trainer heeft een lerende houding, ook na de train-de-trainers cursus.

VOORBEELD

Een cursiste was vroeger onderwijzeres en heeft een mooie en duidelijke stem. Ze is dol op verhalen vertellen en wil daar, ondanks haar hoge leeftijd, graag iets mee doen. Inmiddels leest ze als vrijwilliger verhalen voor in een peuterspeelzaal.

WERVING

Voor de train-de-trainers cursus heeft Pluspunt een persbericht verstuurd en zijn advertenties geplaatst. In twee regionale bladen is aandacht besteed aan het project in de vorm van een interview met de projectleider.

In reactie op de werving meldden zich meer dan veertig personen aan. Omdat vooral autochtone Nederlanders reageerden op de vacature is er nog een extra werving ingezet om migranten trainers binnen te halen. **Ongekend Talent** richt zich zowel op migranten als op autochtone Nederlanders, het is daarom van belang dat de trainers verschillende bevolkingsgroepen vertegenwoordigen. Potentiële kandidaten voor de cursus werden uitgenodigd voor een intake gesprek. Het grote aantal reacties noopte Pluspunt ertoe vooral mensen te selecteren die in Rotterdam en omgeving wonen. Na de intake gesprekken zijn veertien personen geselecteerd voor deelname aan de train-de-trainers cursus.

SELECTIECRITERIA TRAINERS

- kennis en informatie kunnen overdragen
- positieve, stimulerende en inspirerende houding
- ervaring met het werken met groepen
- goed kunnen samenwerken



VOORBEELDFUNCTIE

Kaspert van den Berg is 78 jaar. Hij is een typisch voorbeeld van 'een mens is nooit te oud om te leren'. Hij is dan ook mede geselecteerd om de sterke voorbeeldfunctie die van hem uitgaat. Ook op hoge leeftijd kun je jong van geest zijn en anderen inspireren. Kaspert vindt het belangrijk andere senioren in de derde levensfase te ondersteunen, omdat hij die zelf al heeft meegemaakt en weet wat erbij komt kijken. Hij zit nu zelf in de vierde levensfase die richting einde gaat, zoals hij het zelf noemt. Zijn enthousiasme en de verve waarmee hij zich op deze nieuwe uitdaging richt, maakt dat menigen op deze manier oud zou willen worden.

DE TRAINERS

Ongekend Talent heeft momenteel negen trainers: drie van oorsprong Nederlandse mannen, drie van oorsprong Nederlandse vrouwen, twee migranten vrouwen (Surinaams en Antilliaans) en een Surinaamse man. Een deelnemster van Kaapverdische afkomst is nog in opleiding.

WAT WORDT VAN DE TRAINERS VERWACHT?

Ze dienen:

- thuisopdrachten te maken
- de reader met achtergrondartikelen door te nemen
- de trainerspraktijk te oefenen
- feedback te geven en te ontvangen
- de opdracht 'proeve van bekwaamheid' uit te voeren: het verzorgen van een minitraining

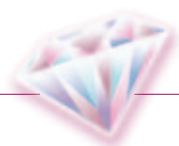
DE TRAIN-DE-TRAINERS CURSUS

In de basisvorm bestaat de train-de-trainers cursus uit vijf bijeenkomsten van twee dagdelen en vier terugkomdagen.

De cursus is praktisch van opzet en wordt opgebouwd vanuit de kennis en ervaringen die de deelnemers reeds bezitten. De trainers leren basisvaardigheden om de cursus **Ongekend Talent** te kunnen geven. Ook is het belangrijk dat, gezien het multiculturele karakter van het project, de trainers stilstaan bij hun eigen normen en waarden en hun kijk op andere culturen. Er wordt met en van elkaar geleerd en geoefend. De trainers in spe en de opleider wisselen ervaringen uit, reflecteren met elkaar en bespreken enkele essentiële theoretische concepten over de derde levensfase en over hoe senioren leren. In de training gaat het vooral om een grote mate van inzet en betrokkenheid, durven en doen. Een van de leerdoelen is dat de trainers zich leren in te leven in hun toekomstige cursisten.

Resultaat

Na afloop van de train-de-trainers cursus **Ongekend Talent** kan de trainer in duo (trainer en co-trainer) de cursus **Ongekend Talent** geven aan senioren.



LESOPZET TRAIN-DE-TRAINERS CURSUS

BLOK 1 (5 DAGDELEN)

Om de cursus **Ongekend Talent** te geven heeft de trainer specifieke kennis en vaardigheden nodig. Of een trainer competent is, komt pas tot uiting in het handelen en in de omgang met cursisten. Centraal staan trainersvaardigheden die zijn gerelateerd aan het leren door senioren. De deelnemers worden voorzien van de nodige theoretische achtergronden over de derde levensfase. Hiertoe is een reader opgesteld met achtergrondinformatie die de deelnemers door zelfstudie tot zich nemen. De aangeboden informatie kan ook gebruikt worden bij het ontwerpen van het praktijkonderdeel dat voorbereid en uitgevoerd wordt, de proeve van bekwaamheid.

Resultaat

De trainer heeft kennis over de doelgroep en van algemene didactische principes op het gebied van trainen en kan ondersteuning bieden bij het leerproces van de cursisten.

WORKSHOP VRIJWILLIGERSWERK (1 DAGDEEL)

In deze workshop leren de deelnemers over verschillende aspecten van vrijwilligerswerk, onder meer: rechten, plichten en contracten, de plaats van het vrijwilligerswerk in de diverse culturen, de sociale kaart van het vrijwilligerswerk in Rotterdam.

Resultaat

De trainer weet wat er op het gebied van vrijwilligerswerk aanwezig en mogelijk is en kan cursisten hierover informeren.

WORKSHOP INTERCULTURELE COMMUNICATIE (1 DAGDEEL)

In deze workshop leren de deelnemers over westers versus niet-westers georiënteerde culturen, over communicatiestijlen en intercultureel werken.

Resultaat

De trainer heeft een open houding ten aanzien van andere culturen en is bereid zijn eigen waarden en normen ter discussie te stellen.

BLOK 2 (5 DAGDELEN)

Dit blok vormt de kern van de train-de-trainers cursus. Het betreft een praktische toepassing van de kennis opgedaan in blok 1.

De deelnemers gaan in koppels aan de slag met de voorbereidingen en verzorging van een minitraining (proeve van bekwaamheid). Tijdens de minitraining krijgt de deelnemer na iedere oefening uitgebreide feedback, zowel van de trainer als van de collega deelnemers. Op deze manier krijgt de deelnemer inzicht in de eigen trainersvaardigheden en kan er gericht verder worden geoefend. Ook de interactie met de groep krijgt alle aandacht. Er worden mogelijke alternatieve werkvormen behandeld en er worden voortdurend kritische vragen gesteld bij de zin en effectiviteit van specifieke onderdelen in de training. De in didactisch opzicht cruciale vraag naar het 'hoe' en 'waarom' - die voor iedere training belangrijk is - komt structureel aan bod. De minitrainingen zijn een voorbeeld voor het opzetten en het generen van materiaal voor de cursus **Ongekend Talent** die de deelnemers in de toekomst zelf gaan geven.

Resultaat

De trainer krijgt inzicht in de eigen kwaliteiten en beperkingen als trainer.

De trainer integreert concepten/methodieken en werkvormen in zijn persoonlijke stijl van werken zodat hij professioneler kan omgaan met de cursisten.

De trainer weet te zorgen voor een veilig leerklimaat en de leiding te nemen en behouden in verschillende situaties.

VOORBEELD

Een cursiste heeft haar hele leven hard gewerkt en veel aan vrijwilligerswerk gedaan. Aanvankelijk wilde ze weer vrijwilligerswerk gaan doen, maar tijdens de cursus kwam ze erachter dat ze het liefst eerst iets voor zichzelf wil doen. Ze volgt nu een cursus digitaal foto bewerken om de foto's van de diverse reizen die ze heeft gemaakt te ordenen en te bewerken.

TERUGKOMDAGEN

Na de training worden er terugkombijeenkomsten georganiseerd. Deze hebben als doel elkaar te stimuleren en te ondersteunen door het uitwisselen van ervaringen en aanreiken van tips.

TAKEN TRAINERS

- Zelfstandig de cursus Ongekend Talent uitvoeren in koppels (trainer en co-trainer).
- De inhoud van de cursus overbrengen.
- Het groepsproces begeleiden (scheppen en bewaken van een prettig leerklimaat).
- Feedback geven.
- Achtergrondinformatie geven indien nodig (globale kennis hebben van sociale kaart vrijwilligerswerk/organisatie Rotterdam).
- Kort verslag maken van het verloop van de cursus.
- De evaluatie verzorgen.

Train-de-trainers cursus



2 Cursus Ongekend Talent

De cursus **Ongekend Talent** pretendeert niet een volledige inzicht te geven in alle talenten van de cursisten. Wel maakt het duidelijk dat er een enorme schat aan kennis en ervaring verstopt zit in de cursisten die de moeite waard is om naar boven te halen.

In de cursus gaan cursisten samen op zoek naar nieuwe mogelijkheden of pakken dingen op die ze altijd al hadden willen doen en realiseren zo misschien een lang gekoesterde droom.

Uitgangspunt is dat de cursus heel praktisch moet zijn. Het moet een cursus zijn waaraan de deelnemers met plezier deelnemen en die gemakkelijk is aan te passen aan verschillende groepen.

DOELGROEP

Senioren die het arbeidsproces gaan verlaten of hebben verlaten zijn vaak op zoek naar een zinvolle invulling van de derde levensfase. Sommige senioren hebben een beperkt netwerk dat wegvalt door het beëindigen van het arbeidsproces. Velen willen nieuwe sociale netwerken opbouwen, bijvoorbeeld in de buurt, maar weten niet waar en hoe te beginnen.

Vaak zijn werkervaringen niet gemakkelijk om te zetten naar maatschappelijke inzet. Sommige senioren zijn onzeker over hun eigen kwaliteiten en mogelijkheden om zich maatschappelijk in te zetten.

In dit proces is het van belang dat senioren de eigen mogelijkheden en ontwikkelde competenties in kaart kunnen brengen en een plan kunnen maken hoe zij daar concrete uitvoering aan kunnen geven. De cursus richt zich op senioren met diverse etnische achtergronden vanaf 50 jaar.

WERVING

Voor het werven van cursisten is gebruik gemaakt van verschillende media. Het bericht is geplaatst op de website van Pluspunt en in Nieuws-Punt, de tweemaandelijks nieuwsbrief van Pluspunt die in Rotterdam wordt verspreid onder ouderen en organisaties die werken met ouderen (oplage: 1.200). Verder is gebruik gemaakt van websites en nieuwsbrieven van relevante organisaties zoals de ANBO, zelforganisaties, www.inZ.nl (internet portal voor vrijwilligerswerk in Rotterdam), Proxy (ondersteuning van Rotterdamse vrijwilligersorganisaties), UVV (Unie Van Vrijwilligers) en SVR (koepelorganisatie voor vrijwilligersorganisaties in Rotterdam).

Ook is deelgenomen aan plaatselijke manifestaties en informatiemarkten, zoals de Vrijwilligersmarkt in deelgemeente Hillegersberg-Schiebroek, de 55-plus Expo in Ahoy.

Verder zijn advertenties geplaatst in weekbladen en huis-aan-huis bladen. Er zijn wervingsfolders verstuurd naar organisaties die werken met en voor de doelgroep, zoals de deelgemeenten, Loket Vraagwijzers, het ouderenwerk, seniorenraden, vrijwilligersorganisaties, zelforganisaties van migranten, Platform Buitenlanders Rijnmond (platform van zelforganisaties), Steunpunt Mantelzorg, de ouderenbonden, de OK-banken (stichting Onbenutte Kwaliteiten Rotterdam), gezondheids- en huisartsencentra en het Hoger Onderwijs voor Ouderen (HOVO).

Een aantal huis-aan-huis bladen heeft aandacht besteed aan het project in de vorm van artikelen en interviews.

Doorlopende actieve werving blijft nodig. Ook blijft speciale aandacht nodig om migranten te bereiken. Dit gebeurt door vindplaatsen van migranten te bezoeken en sleutelfiguren te benaderen.

VOORBEELD

Een cursiste was heel erg geïnteresseerd in taal en wilde er graag iets mee gaan doen.

Tijdens de cursus kwam ze erachter dat ze onderwijs aan volwassenen leuk zou vinden.

Inmiddels geeft ze Nederlandse taalles

aan een mevrouw die afkomstig is

uit Thailand en in Rotterdam woont. Dit als aanvulling op een reïntegratietraject.



De cursus bij Casa Tiberias (Kaapverdise groep)

SAMENWERKINGSPARTNERS

Voor de werving van cursisten is het raadzaam samenwerking te zoeken met andere organisaties. In Rotterdam zijn gesprekken gevoerd met onder meer de stichting Onbenutte Kwaliteiten, een koepelorganisatie voor sociale activeringstrajecten van uitkeringsgerechtigden. De gemeentelijke dienst Sport en Recreatie heeft, naast hulp bij de werving, ook aangeboden op haar diverse locaties mogelijkheden te bieden aan senioren die hun ongekende talenten in willen zetten.

CURSUSSEN OP MAAT

Uitgangspunt van de cursus **Ongekend Talent** is dat iedereen talenten heeft en iedereen mee moet kunnen doen. De cursus is daarom opgezet als een praktische cursus, waarbij cursisten meteen aan de slag kunnen met het ontdekken en in kaart brengen van hun talenten.

De cursus **Ongekend Talent** wordt op maat aangeboden aan de doelgroep, dit door te differentiëren naar groepen van:

- middelbaar – hoogopgeleid
- laagopgeleid – middelbaar
- laagopgeleid met Nederlandse taalachterstand
- specifieke groepen zoals migrantengroepen

Onze ervaring is dat voornamelijk middelbaar en hoogopgeleiden zich aanmelden voor de cursus. De gemiddelde leeftijd zit rond de 55-60 jaar, met uitschieters naar 45-plus en zelfs 80-plus. Pluspunt vindt het belangrijk dat een brede doelgroep bereikt wordt en dat er een goede verdeling allochtonen/autochtonen is, vandaar dat er persoonlijk contact opgenomen wordt met vertegenwoordigers van migrantengroepen.

De cursus is gegeven aan een groep Surinaamse vrouwen. Deze vrouwen waren overwegend lager opgeleid, de gemiddelde leeftijd lag rond de 65 jaar en ouder. Verder zijn cursussen op maat gegeven aan Kaapverdise vrouwen, Antilliaanse groepen en een gemengde groep van migranten vrouwen.

DE DEELNEMERS

De motivatie van de deelnemers om mee te doen is dat ze een invulling zoeken voor de tijd die ze ter beschikking hebben. Dat kan een baan zijn, een hobby of vrijwilligerswerk. Elke deelnemer bepaalt tijdens de cursus zijn of haar doel, maakt een plan en gaat over tot actie. Van tevoren hebben de meeste deelnemers vaak nog geen concreet beeld van wat ze willen gaan doen. Dit beeld vormt zich tijdens de cursus. De deelnemers aan de

Collage van een deelnemer aan de cursus



cursussen die tot nu toe zijn gegeven, hebben op verschillende manieren iets aan de cursus gehad. Voor de één was het belangrijk om het goede onderwerp te vinden om mee aan de slag te gaan. Voor een ander was het vooral van belang om de weg te vinden om te realiseren wat ze graag wilde doen. En voor weer een ander betekende de cursus de stimulans om over te gaan tot actie.

De voorbeelden die verspreid zijn opgenomen in deze publicatie laten zien dat iedere deelnemer een persoonlijke invulling geeft aan vervolgstappen na de cursus. Het kan vrijwilligerswerk zijn, het kan werk zijn of een hobby. Voor de een is het belangrijk antwoorden te vinden op vragen als: Wat motiveert me? Wat vind ik belangrijk? Met welke groep mensen wil ik in contact komen? Voor de ander gaat het er om na te denken over: Hoe kan ik dit aanpakken? Wat de deelnemers in ieder geval bindt, is dat ze het allemaal belangrijk vinden om met elkaar te praten over wat ze willen gaan doen en elkaar te stimuleren hun plannen verder in te vullen.

VERSCHILLEN IN WERKBELEVING TUSSEN HUIDIGE SENIOREN EN BABYBOOMERS

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

(Bron: 'Factsheet Maatschappelijke inzet door ouderen')

TERUGKOMDAGEN CURSISTEN

In de cursusopzet is voorzien in het blijven stimuleren van elkaar door de vorming van maatjesgroepen na afloop van de cursus. Wel blijkt dat vijf bijeenkomsten een te korte periode is om een band op te bouwen en elkaar te blijven ondersteunen en stimuleren. Het is zeker zinvol om bredere ondersteuning te bieden aan de maatjesgroepen door gedurende een half jaar tweemaandelijks terugkomdagen te organiseren.

Tijdens de terugkomdagen staat de uitwisseling van de ondernomen stappen centraal: Welke belemmeringen zijn er? Waar zijn mogelijkheden? Ter inspiratie zijn er presentaties van cursisten die erin zijn geslaagd hun voorgenomen plan te realiseren.

3 Expertmeetings

Pluspunt wil met het project **Ongekend Talent** vrijwilligersorganisaties stimuleren om actief op zoek te gaan naar de talenten/kwaliteiten van - jonge - senioren met diverse etnische achtergronden. Vrijwilligersorganisaties kunnen hiermee de kans grijpen om zich te versterken. Om dit te bereiken, organiseert Pluspunt expertmeetings en wordt de expertise die is opgedaan met **Ongekend Talent** overgedragen door workshops en trainingen.

AANBEVELINGEN EN MORAL CONTRACTS

In september 2008 vond de eerste expertmeeting plaats. De aanwezige organisaties deden de aanbeveling dat Pluspunt in samenwerking met SVR (Stichting Vrijwilligers Rotterdam) een modulair bouwstenen systeem van richtlijnen ontwikkelt. Bij een dergelijk systeem hebben organisaties de mogelijkheid hun organisatie te versterken met een *moral contract* en te kiezen wat ze hiervoor nodig hebben. Dit kan onder meer gericht zijn op de inzet van senioren met diverse etnische achtergronden en op het maken van ruimte voor en het aantrekken en binden van nieuwe talenten van vrijwilligers. Nog een interessante suggestie die nader uitgewerkt dient te worden door Pluspunt: de 'pionierskwaliteiten' van migranten. Deze kwaliteiten, genoemd door Jel Engelen van MOVISIE, bleek een *eye-opener*. Er werd gesteld dat het bij pioniers inderdaad om ongekende talenten gaat. Als organisatie zou je specifieke taakinhoud moeten creëren die inspeelt op de mogelijkheden van deze groep.

Ook de presentatie 'Duidelijk beeld hebben van je doelgroep' werd gezien als iets om bij stil te staan en uit te werken in het beleid van de eigen organisatie.

Verder werd er gesproken over *moral contracts* die gebaseerd zijn op *commitment*. Een concreet voorbeeld uit de expertmeeting: "Ik ga ervoor zorgen dat ik twee allochtone vrouwen binnenhaal. Dan hebben ze in ieder geval steun aan elkaar."

Bij organisaties gaat het om beleid en *commitment*: de inhoudelijk plicht die een organisatie heeft ten aanzien van haar vrijwilligers en de samenleving. Ook gaat het om de doelstelling van de organisatie: Waar staat deze voor? Welke normen en waarden gelden voor de organisatie? Wat zijn de gedragscodes? Worden vrijwilligers serieus genomen, evenals hun wensen ten aanzien van het beleid van de instelling en de uitvoering ervan? Wordt er gericht geëvalueerd en worden er vrijwilligersbijeenkomsten georganiseerd?

Pluspunt wil gedurende de looptijd van het project nog een aantal expertmeetings en workshops organiseren om bij organisaties een bewustwordingsproces op gang te brengen en methodieken over te dragen.

Sommige organisaties kunnen heel succesvol zijn in wat ze doen, maar minder succesvol in het aantrekken van speciale groepen zoals senioren met een migrantenachtergrond. Vanuit de eigen expertise en ervaring met werving en binding kan Pluspunt, samen met samenwerkingspartners, een aanbod ontwikkelen voor organisaties in het maatschappelijk veld en vrijwilligersorganisaties. Het gaat daarbij niet alleen om kennisdeling, maar ook om het creëren van nieuwe perspectieven en alternatieven.

Pluspunt is altijd op zoek naar verbindingen met andere partners om het draagvlak en bereik te vergroten. Voor de werving van deelnemers wordt de samenwerking met diverse zelforganisaties, maatschappelijke en vrijwilligersorganisaties verder voortgezet.



4 De resultaten

Vanaf de start van het project hebben zeven cursussen **Ongekend Talent** plaatsgevonden met in totaal 95 deelnemers.

Omdat de cursus **Ongekend Talent** flexibel inzetbaar is, heeft hij drie keer in een kortere vorm als workshop plaatsgevonden. Hieraan hebben 27 senioren deelgenomen.

De Expertmeeting op 25 september 2008, met als titel 'Het benutten van ongekende talenten, kwaliteiten en ervaringen van 50-plussers' had 41 deelnemers.

Op 29 oktober 2008 maakte **Ongekend Talent** deel uit van de themabijeenkomst 'Gelukkig ouder worden' die werd georganiseerd door Pluspunt. De bijeenkomst had 75 deelnemers, onder meer organisaties.

In de voorbeelden die verspreid zijn opgenomen in deze brochure kunt u lezen wat de resultaten zijn voor individuele deelnemers.

VOORBEELD

Een cursiste is beeldend kunstenaar. Ze heeft veel last met haar gezondheid en heeft maar beperkte financiële middelen. Van de cursus heeft ze geleerd haar (hoge) ambities meer in overeenstemming te brengen met haar situatie en om in haar directe omgeving, met de middelen die ze heeft, invulling te geven aan een bestaan als beeldend kunstenaar.

Meer informatie

Graaf, P.A. de, **'Vrijwilligerswerk en informele hulp in Rotterdam 2007. Resultaten uit de Vrijtijdsomnibus 2007'**

Uitgave: Centrum voor Onderzoek en Statistiek (2008)

Penninx, K. e.a., **'Factsheet maatschappelijke inzet door ouderen'**

Uitgave: MOVISIE, juli 2008

www.actiefouderworden.nl

Op deze website van het project Actief Ouder Worden van het Oranje Fonds staan veel tips en voorbeeldprojecten over hoe ouderen te activeren.

www.zilverenkracht.nl

Zilveren Kracht is een project van MOVISIE dat organisaties wil helpen om de maatschappelijke inzet van senioren te stimuleren.

www.cdv.nl

Het Centrum voor Dienstverlening ondersteunt onder meer het vrijwilligerswerk in Rotterdam.

www.inz.nl

Deze website is de internet portal voor vrijwilligerswerk in Rotterdam. InZ is een samenwerkingsverband van verschillende organisaties die werken voor en met vrijwilligers.

VOORBEELD

Een cursiste heeft veel gevoel voor taal en schrijven. Tijdens de cursus bleek dat ze graag verhalen wilde gaan schrijven. Ze volgt nu een cursus verhalen schrijven. Na de cursus wil ze iets gaan doen met het schrijven van verhalen voor kinderen. Ook is ze van plan om haar familiegeschiedenis op te schrijven voor haar kinderen.



Met het project **Ongekend Talent** wil Pluspunt senioren ondersteunen hun talenten en competenties in kaart te brengen en hen stimuleren deze in te zetten door maatschappelijk actief te worden. De cursus **Ongekend Talent** is zo opgezet dat hij geschikt is voor verschillende groepen ouderen, ook voor oudere migranten.

Daarnaast wil **Ongekend Talent** organisaties prikkelen de competenties van allochtone en autochtone senioren meer in te zetten.

In deze brochure staat beschreven hoe het project is opgezet en wat de resultaten zijn.

ONGEKENDE TALENT