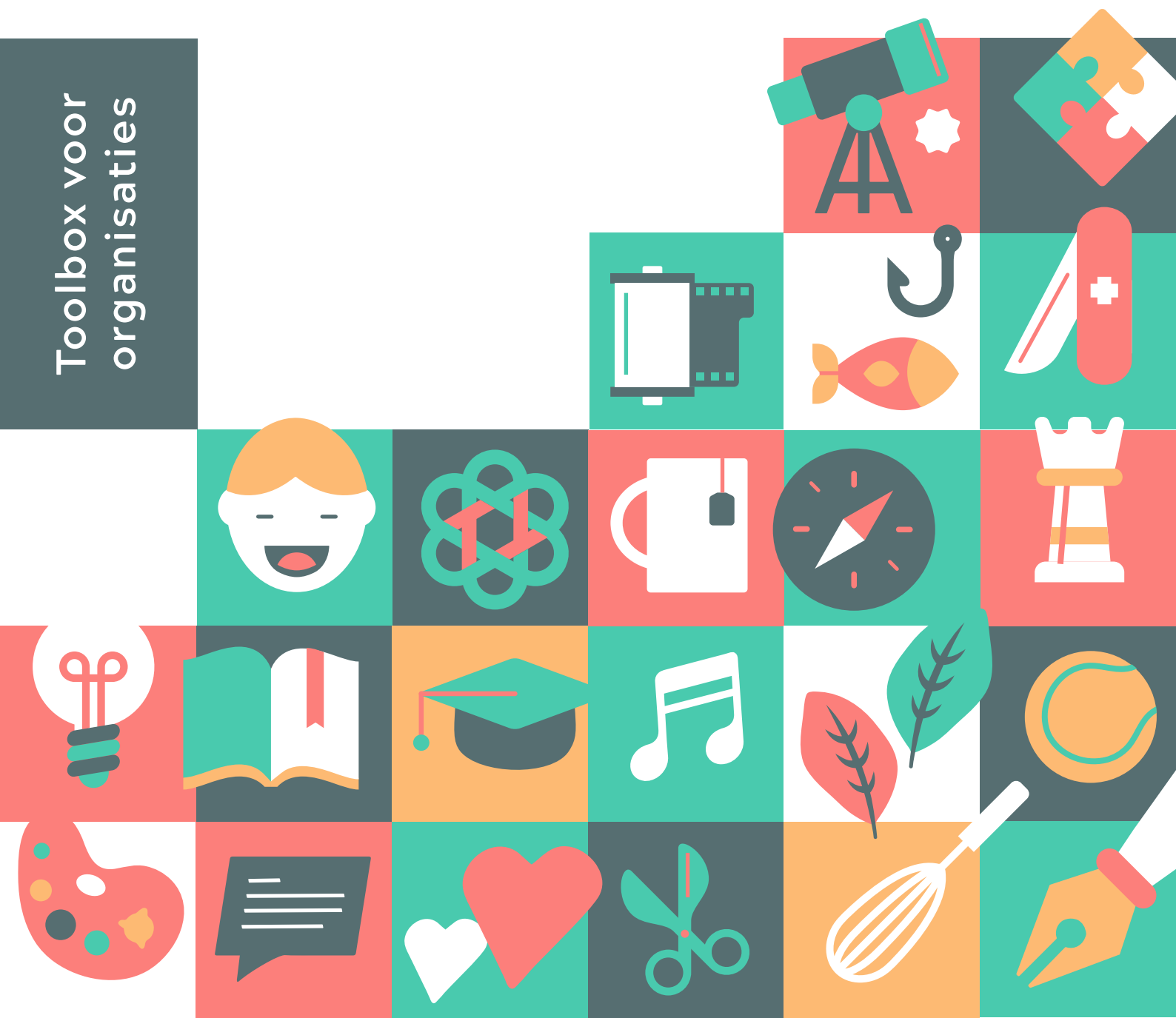


# *in*visible talents!

De maatschappelijke  
bijdrage van  
80-plussers stimuleren  
en zichtbaar maken

Toolbox voor  
organisaties



## INHOUDSOPGAVE

---

WELKOM BIJ ONZE <b>INVISIBLE</b> <b>TALENTS</b> TOOLBOX!	3
---	---

---

### “OUDEREN ZIJN...”

TOOLS OM MEDEWERKERS EN VRIJWILLIGERS AAN TE MOEDIGEN NA TE DENKEN OVER STEREOTYPE BEELDVORMING OVER OUDEREN	4
---	---

Concepten van veroudering .....	4
Mythes over oudere mensen .....	5
Reflectie op individuele ervaringen bij het werken met 80-plussers .....	6

---

### “IK BEN GOED IN...”

TOOLS OM REFLECTIE OVER INTERESSES EN TALENTEN TE STIMULEREN	7
--	---

Talentenboom .....	7
Talenten Reflectiekaarten .....	9
Talentenkaart .....	10
Wat zit er in mijn rugzak? .....	11
Levenslijnenboekje .....	12

---

### “AAN DE SLAG...”

TOOLS DIE ORGANISATIES ONDERSTEUNEN OM (MEER) ,TALENTVRIENDELIJK‘ TE WORDEN	13
---	----

Reflectie op basis van de <i>invisible</i> <b>talents</b> Online Zelfreflectie Tool .....	13
Samen nieuwe formats vinden .....	14
Moodboard .....	15
Ideeën bedenken .....	17

---

### DE DROOMFABRIEK

MENSEN MET WENSEN	18
Werkwijze .....	18
Selectie van de gebruikte Tools .....	20
Waardenspel .....	20
Kwaliteitenestafette .....	21
De Fruitmand .....	22
De Steen der Wijzen .....	23
Tegeltjeswijsheid & Huis van de Identiteit .....	24
Droomwolken .....	25

---

### ANNEX

Huis van de Identiteit .....	26
Ideeën bedenken .....	26

---

### ONS PARTNERSCHAP

27

## WELKOM BIJ ONZE **INVISIBLE TALENTS TOOLBOX!**

De Toolbox is tot stand gekomen binnen het project **invisible talents**, dat deel uitmaakt van het Europese *Erasmus+* programma. **invisible talents** wil de talenten en maatschappelijke bijdragen van ouderen – in het bijzonder van mensen op hoge leeftijd – stimuleren en zichtbaar maken. We doen dit in samenwerking met organisaties op het gebied van zorg en welzijn en maatschappelijke initiatieven met, voor en door ouderen.

Via workshops en een online test, ontwikkeld door het **invisible talents** partnerschap, nodigen wij geïnteresseerde organisaties uit zich het volgende af te vragen: erkennen wij de bijdragen van ouderen en zo ja, op welke manier? Ondersteunen wij ouderen bij het (verder) ontwikkelen en inzetten van hun talenten? Maken wij hun bijdragen, interesses en ervaringen zichtbaar? Hoe kunnen wij de zichtbaarheid van ouderen in onze organisatie en in onze gemeenschap verbeteren?

Omdat organisaties die betrokken zijn bij ons project grote interesse toonden in concrete tools en activiteiten om te werken aan de thema's van het project **invisible talents**, hebben we besloten om materiaal te delen, dat is getest tijdens workshops en bijeenkomsten met ouderen, professionals en vrijwilligers die werken met ouderen.

Deze Toolbox biedt concrete activiteiten die aanzetten tot nadenken over stereotype beeldvorming van ouderen en handige tools die professionals en ouderen kunnen gebruiken om 'talenten', potentieel en dromen

Voor meer informatie over het **invisible talents** project, kijk op [www.invisible-talents.eu](http://www.invisible-talents.eu). Probeer hier onze online test.

te (her)ontdekken. Sommige activiteiten zijn voornamelijk gericht op teams die met ouderen werken (bijvoorbeeld tools om personeel aan te moedigen na te denken over stereotypen). Anderen zijn afgestemd op de doelgroep ouderen. Sommige activiteiten voor ouderen zijn ontwikkeld en getest binnen *De Droomfabriek*, een veelomvattende en inspirerende methodiek, ontwikkeld en toegepast in Nederland. We hebben een korte introductie van de *Droomfabriek*-aanpak en een selectie van tools opgenomen in het hoofdstuk *De Droomfabriek - Mensen met wensen* in deze Toolbox.

Met deze Toolbox willen we organisaties en individuen ondersteunen die geïnteresseerd zijn in:

- REFLECTIE OVER POSITIEVE EN NEGATIEVE STEREOTYPERING EN BEELDVORMING OVER OUDEREN
- MEEDOEN AAN EEN DIALOOG OVER 'VERBORGEN TALENTEN'
- CREËREN VAN EEN 'CULTUUR VAN WAARDERING' EN (MEER) 'TALENTVRIENDELIJK' WORDEN
- OUDEREN ONDERSTEUNING BIEDEN BIJ HET (HER)ONTDEKKEN VAN HUN TALENTEN EN INTERESSES

---

TIP: als u meer wilt weten over ervaringen die zijn opgedaan in onze partnerlanden en activiteiten die zijn uitgevoerd met partnerorganisaties, bekijk dan onze **invisible talents** brochure.

---

**Veel lees- en ontdekplezier!**

## “OUDEREN ZIJN...”

### TOOLS OM MEDEWERKERS EN VRIJWILLIGERS AAN TE MOEDIGEN NA TE DENKEN OVER STEREOTYPE BEELDVORMING OVER OUDEREN

Stereotypen zijn in feite algemeen bekende overtuigingen over een sociale groep of type individu. Stereotypen kunnen positief of negatief zijn, maar zijn vaak stigmatiserend. Negatieve op leeftijd gebaseerde stereotypen of gedrag zijn potentiële obstakels voor de gelijke sociale participatie van oudere en zeer oude mensen. Ze beïnvloeden of iemands talenten, bijdragen of opvattingen worden erkend. Studies tonen aan dat stereotypen over ouderen van invloed zijn op hoe we met of over hen praten en zelfs op de onderwerpen van gesprekken.

Geïnteresseerd om na te denken over op leeftijd gebaseerde rolmodellen en stereotypen? De volgende activiteiten kunnen inspirerende eerste stappen zijn om een negatieve stereotype beeldvorming of houding vast te stellen, te analyseren en stereotypen over ouderen te doorbreken:

### Concepten van veroudering

Deze activiteit heeft tot doel het bewustzijn van verschillende concepten van veroudering en de diversiteit van levensstijlen, talenten en interesses van ouderen te vergroten. Deelnemers worden aangemoedigd om te reflecteren over hun ouderdomsbeelden en (mogelijke) stereotypen van ouderen.

Posters, foto's of ansichtkaarten met verschillende afbeeldingen van ouderen en veroudering worden aan de muur getoond of op tafel gelegd. Deelnemers worden uitgenodigd om een poster of ansichtkaart te kiezen die hen bijzonder aanspreekt. De volgende vragen kunnen helpen om een dialoog en discussie op gang te brengen over diverse beelden van ouderen en ouder worden:

- WAAROM HEB IK DE FOTO GEKOZEN?
- WAT VOOR SOORT AFBEELDINGEN VAN OUDEREN SPREKEN MIJ BIJZONDER AAN?
- WAT ZIJN MIJN HOUDING EN VERWACHTINGEN TEN AANZIEN VAN MIJN EIGEN VEROUDERING?
- OP WELKE LEEFTIJD BESCHOUW IK MEZELF ALS „OUD“?

Deelnemers bespreken deze of soortgelijke vragen en delen verschillende perspectieven op ouderen en ouder worden.

**Benodigd materiaal: Diverse afbeeldingen, foto's of ansichtkaarten van oudere mensen**

## Mythes over oudere mensen

Deze activiteit is bedoeld om te reflecteren over stereotypen en mythen rond ouderen en het verouderingsproces.

Op basis van de volgende 10 veelvoorkomende mythen over ouderen worden deelnemers aangemoedigd om hun individuele op leeftijd gebaseerde stereotypen te beoordelen en te bespreken en na te denken over hoe deze hun kijk op ouderen en het verouderingsproces kunnen beïnvloeden.

---

**TIPS & TRUCS:** Verzamel voorbeelden die deze mythen weerleggen (bijv. onderzoeksresultaten, voorbeelden van goede praktijken, ervaringen, enz.) en vraag deelnemers ook naar hun mening en ervaringen. Om de activiteit af te sluiten, kunt u ideeën uitwisselen over hoe deze negatieve stereotypen zijn tegen te gaan (bijv. voorbijgaan aan labels en mensen behandelen als individuen met unieke ervaringen, voorkeuren en interesses of voorbeelden van deelnemers).

---

Schrijf de volgende mythen op een poster en bespreek ze in de groep:

1. DE MEESTE OUDEREN WONEN IN INSTELLINGEN.
2. PENSIONERING IS VOOR VROUWEN MINDER MOEILIK DAN VOOR MANNEN.
3. DEMENTIE, ZIEKTE EN BEPERKINGEN ZIJN TE VERWACHTEN OF KOMEN MET DE OUDERDOM.
4. OUDERE WERKNEMERS ZIJN MINDER PRODUCTIEF DAN JONGERE.
5. OUDERE MENSEN KUNNEN NIET LEREN, ZIJN EIGENZINNIG EN WILLEN NIET VERANDEREN.
6. OUDEREN ZIJN ZWAK, HULPELOOS, LIEF, AARDIG, HEBBEN VREDE MET DE WERELD.
7. OUDEREN ZIJN SAAI, VERGEETACHTIG, NIET PRODUCTIEF, HUMEURIG EN CHAGRIJNIG.
8. OUDERDOM BEGINT BIJ 60.
9. OUDEREN ZIJN TE OUD OM ERGENS OVER GERAADPLEEGD TE WORDEN - ZELFS HUN EIGEN VOORKEUREN EN OPVATTINGEN.
10. DE MEERDERHEID VAN DE OUDEREN BESCHOUWT ZICHZELF ALS IEMAND MET EEN SLECHTE GEZONDHEID, EENZAAM EN GEÏSOLEERD VAN FAMILIE/ VRIENDEN.

**Benodigd materiaal:** Poster met een selectie van mythen

## Reflectie op individuele ervaringen bij het werken met 80-plussers

De doelgroep zijn medewerkers en vrijwilligers die werken met zeer oude mensen. Verscheidene organisaties en individuele medewerkers reflecteren in een workshop over hun ervaringen bij het werken en omgaan met zeer oude mensen.

De volgende drie vragen komen aan bod:

- WELKE ERVARING HEB JE MET ZEER OUDE MENSEN?
- WAT ZIJN DE STERKE PUNTEN VAN ZEER OUDE MENSEN?
- ZIJN ER BELEMMERINGEN VOOR SAMENWERKING?

De vragen bieden een basis voor reflectie. Op basis hiervan kunnen andere onderwerpen ontstaan, zoals:

- DE KWALIFICATIE 'ZEER OUD': HOE WORDT DEZE AANDUIDING ERVAREN EN WELKE LEEFTIJDGROEP WORDT ER ONDER VERSTAAN?
- DE TERM 'TALENT': HOE WORDT DIT GEÏNTERPRETEERD? IS HET MISSCHIEN MISLEIDEND?
- DE TERM PARTICIPATIE, WAT IS ER NODIG OM DEELNAME MOGELIJK TE MAKEN?

Het is te verwachten dat de onderwerpen die uit de discussie naar voren komen, gericht zijn op de verschillende werkterreinen en prioriteiten van de deelnemende organisaties. Hierdoor krijgen de deelnemers inzicht in andere werkgebieden en onderwerpen, die allemaal te maken hebben met de doelgroep van de alleroudsten.

**Benodigd materiaal: Pen en papier voor aantekeningen**

---

**TIPS & TRUCS:** Het is raadzaam om vertegenwoordigers van verschillende organisaties uit te nodigen om de aanpak van het onderwerp vanuit andere instellingen te leren kennen en om creatief na te denken.

---

## “IK BEN GOED IN...” TOOLS OM REFLECTIE OVER INTERESSES EN TALENTEN TE STIMULEREN

De volgende tools en activiteiten kunnen behulpzaam zijn om een dialoog en reflectie over individuele interesses op gang te brengen en (wellicht) een aantal verborgen talenten te herontdekken. We hebben enkele tools verzameld die nuttig zijn in reflectiesessies met medewerkers en teams, maar ook met ouderen zelf. Bedenk dat we de term „talenten“ als zeer breed beschouwen en deze gebruiken als synoniem voor ervaringen, kennis, competenties en interesses. „Talenten“ - zoals wij ze beschouwen- zijn meer dan „gaven“: Talenten kunnen worden ontwikkeld, (her)ontdekt en gedeeld met mensen om ons heen.

### Talentedboom

De methode *talentedboom* is zeer nuttig gebleken om het onderwerp aan te kaarten, een dialoog aan te gaan over (verborgen) talenten en deelnemers aan te moedigen na te denken over hun sterke punten en interesses. In een eerste stap bespreken de deelnemers in groepjes van twee vragen of uitspraken als “welke ‘talenten’ heb ik/ hebben wij?”, “wat vind ik bijzonder gemakkelijk?” of “ik kan anderen helpen met ...”. Ze verzamelen hun talenten of sterke punten die ze in (zouden kunnen) brengen in de groep, de organisatie, hun gemeenschap, enz. De resultaten van de besprekingen worden verzameld, geschreven op “bladeren” en toegevoegd aan de *talentedboom*.



Zo maakt de *talentedboom* een breed scala aan talenten zichtbaar.

Benodigd materiaal: een poster met een geschilderde boom, bladeren (kaarten), pennen in verschillende kleuren.

---

TIPS & TRUCS: Nodig deelnemers uit om sterke punten en talenten toe te voegen die ze bij de andere deelnemers zien. De oefening kan zo het zelfbeeld positief versterken en bijdragen aan het teambuilding proces.

Bij het werken met medewerkers kan het interessant zijn om van het persoonlijke naar het organisatieniveau te gaan. De volgende vragen kunnen daarbij helpen:

- WAT HEEFT U GEHOLPEN OM UW INTERESSES/ TALENTEN TE ONTWIKKELEN?
- WELKE ONDERSTEUNENDE STRUCTUREN BESTAAN/ ZIJN NODIG IN DE ORGANISATIE OM DE TALENTEN EN BELANGEN VAN LEDEN/ DEELNEMERS/ KLANTEN/ MEDEWERKERS/ VRIJWILLIGERS TE BEVORDEREN?

Antwoorden kunnen worden toegevoegd aan de wortels van de *talentenboom* (→ nuttige bronnen/ voeding voor de organisatie) en de zonnestrallen (→ benodigde bronnen van buiten/ vanuit de organisatie).

---



## Talenten Reflectiekaarten

Een aantrekkelijke manier om zinvolle gesprekken en een reflectie op iemands talenten, interesses of capaciteiten op gang te brengen, zijn ‘provocerende vragen’. Er zijn kaartensets met vragen over sterke punten, interesses en positieve vaardigheden beschikbaar (bijvoorbeeld *Stärken-Schatzkiste für Therapie und Beratung*, Beltz, alleen beschikbaar in Duits). Het is echter vrij eenvoudig om je eigen setje kaarten te maken. De volgende voorbeelden van mogelijke vragen kunnen bijvoorbeeld inspireren tot verhalen, reflectie en emoties:

- DE LIJST MET MIJN STERKE PUNTEN BEGINT MET...
- IK VOEL ME STERK ALS...
- IK BEN MET NAME GEPASSIONEERD OVER...
- MIJN POSITIEVE EIGENSCHAPPEN ZIJN...
- IEDEREEN HEEFT TALENTEN. VIJF DINGEN WAAR IK BIJZONDER GOED IN BEN ...
- DAT IS VRIJ GEMAKKELIJK VOOR MIJ...

We gebruikten kaarten in verschillende varianten: De kaarten zijn zo neergelegd dat de tekstkant zichtbaar is en de deelnemers één of meer kaarten kunnen kiezen om mee aan de slag te gaan. Of deelnemers kiezen één kaart zonder vooraf de vragen en uitspraken te zien.

In de volgende stap wisselen de deelnemers hun antwoorden op de vragen uit in kleine groepjes (2-3 personen) of in de hele groep. Elke persoon leest zijn kaart(en) hardop voor en beantwoordt de vragen of vult het begin van de zin aan. Samenwerkende partnerorganisaties kunnen vragen gebruiken als ‘ijsbreker’ en als start

van een reflectie over de talenten en interesses van hun oudere deelnemers. Deze tool wordt gewaardeerd omdat deze helpt nieuwe informatie over elkaar te ontdekken en te delen in een luchtige en ontspannen sfeer.

**Benodigd materiaal:** Een set kaarten (zelf gemaakt of van een commerciële aanbieder). Bijvoorbeeld: *Stärken-Schatzkiste für Therapie und Beratung (Beltz Therapiekarten)* von Falk Scholz (alleen in Duits); *At My Best Strength Cards, Empowering Questions Cards* (alleen in Engels).

## Talentenkaart

De gedachte waarop de *talentenkaart* is gebaseerd, is de talenten van oudere, zeer oude en jonge inwoners, evenals talenten bevorderende organisaties en locaties binnen hun gemeenschap zichtbaar te maken. De methode kan worden gebruikt bij evenementen zoals gemeentelijke ‘gezondheidsdagen’ of bij buurtactiviteiten. Deelnemers worden uitgenodigd om hun individuele favoriete locaties, organisaties en aanbod dat hen inspireert en aanmoedigt om hun talenten te benutten, in kaart te brengen. Individuele talenten of capaciteiten, ideeën en interesses kunnen ook worden genoteerd op een grote tekstballon. Mensen worden samen met hun ‘talenten-tekstballon’ gefotografeerd en toegevoegd aan de *talentenkaart* (zie foto).

Het concept is eenvoudig aan te passen aan het raamwerk en interesses van andere gemeenten en in een andere setting.

**Benodigd materiaal:** Een kaart van de gemeente, stad en/of regio, enkele blanco kaarten en potloden.

---

**TIPS & TRUCS:** Bereid vooraf enkele kaarten voor met organisaties, instellingen en wijkcentra die talenten van ouderen en jongeren in de gemeenschap promoten. Misschien zijn er ook mensen die geïnteresseerd zijn in het voorbereiden van hun talenten-tekstballon. Mensen zullen eerder hun ideeën inbrengen als er al enkele voorbeelden op de kaart staan.

---



## Wat zit er in mijn rugzak?

Deze activiteit maakt gebruik van de metafoor van een rugzak om mensen aan te moedigen de elementen, die hen maken tot wie ze zijn, uit te pakken. Het idee is vrij eenvoudig: ieder van ons heeft een rugzak vol ervaringen bij zich. De meeste mensen denken aan negatieve dingen, maar bij deze activiteit ligt de focus op positieve en inspirerende ervaringen in het leven. Mensen beseffen dat er altijd een ‘verhaal achter’ elke persoon zit.

Deelnemers wordt gevraagd om hun individuele rugzak te tekenen en deze te vullen met de positieve ervaringen, herinneringen, verhalen, ideeën, enz. die ze tijdens hun leven tegenkwamen.

In de volgende stap pakt iedereen de rugzak uit en wordt het “verhaal” gedeeld. Om discussies aan te moedigen, worden deelnemers uitgenodigd om hun eigen rugzakken, perspectieven of gedachten toe te voegen.

**Benodigd materiaal: papier, (kleur)potloden**

---

**TIPS & TRUCS:** Misschien gebruikt u een echte rugzak en echte voorwerpen als stimulans om uw uitleg levendiger te maken.

Om deelnemers die niet willen tekenen te ondersteunen, kunnen afbeeldingen van rugzakken worden verstrekt. Deelnemers hoeven alleen hun individuele rugzak in te pakken.

Hoewel de focus ligt op positieve ervaringen in het leven, kan het omgaan met persoonlijke thema's rondom wie we zijn voor sommige deelnemers gevoelige zaken naar boven brengen. Als instructeurs moeten we ons hiervan bewust zijn en ermee om kunnen gaan.

---

## Levenslijnenboekje

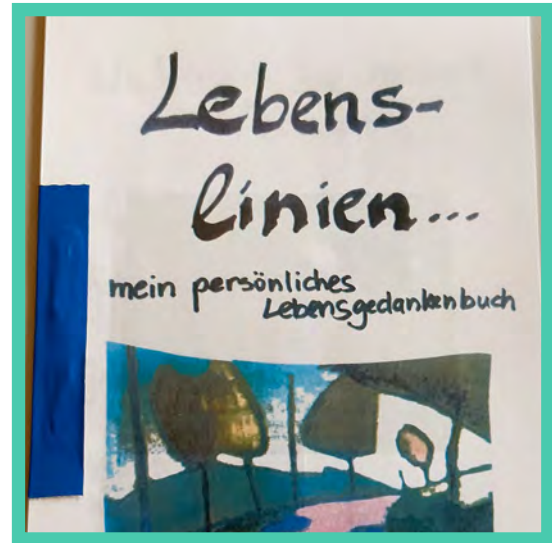
Dit boekje kan gebruikt worden als een basis van kennis voor verplegend personeel of in andere samenstellingen. Indien nodig heeft het personeel het boekje bij de hand om op hun klantenkring te kunnen reageren.

Deelnemers worden ondersteund bij het ontwikkelen van een boekje met hun “levenslijnen”, waarbij ze antwoorden/ foto’s vinden bij de volgende stellingen:

- FOTO’S, DIE MIJ LATEN ZIEN...
- WAT IK LEUK VIND OM TE DOEN...
- BELANGRIJKE MOMENTEN IN MIJN LEVEN
- SOMBERE MOMENTEN/ MOEILIJKE TIJDEN...
- WAT HIELD MIJ OVEREIND/ WAAR GELOOF IK IN...
- WAT MAAKT MIJ VROLIJK...
- MIJN GELIEFDE “KLEINE ZONDEN”...
- BELANGRIJKE PERSONEN IN MIJN LEVEN...
- WAT IK MIJN DIERBAREN ZOU WILLEN VERTELLEN...

**Benodigd materiaal:** DIN A4-vellen, vulstrip, pen, foto’s

**TIPS & TRUCS:** Indien gebruikt in een verpleeghuis, plaats het boekje dan in elke kamer op dezelfde plek, zodat het personeel het snel bij de hand kan hebben als dat nodig is.



“Dit boekje is met mijn goedkeuring geschreven en [naam van een persoon] zou het later moeten hebben.”

## “AAN DE SLAG...”

### TOOLS DIE ORGANISATIES ONDERSTEUNEN OM (MEER) ‘TALENTVRIENDELIJK’ TE WORDEN

Wat maakt een organisatie talentvriendelijk? In deze sectie willen we organisaties ondersteunen bij het verzamelen van concrete ideeën over hoe ze talenten kunnen inzetten en promoten, evenals het plannen van nieuwe formats of volgende stappen.

#### Reflectie op basis van de *invisible talents* Online Zelfreflectie Tool

Op basis van de *invisible talents* Online Zelfreflectie Tool kunnen de volgende vragen worden besproken met medewerkers en vrijwilligers van organisaties die werken met en voor ouderen:

- ERKENNEN WE DE BIJDRAGEN VAN OUDEREN EN ZO JA, OP WELKE MANIER?
- ONDERSTEUNEN WE OUDEREN BIJ HET (VERDER) ONTWIKKELEN EN INZETTEN VAN HUN TALENTEN?
- MAKEN WE HUN POTENTIEEL, INTERESSES EN ERVARINGEN ZICHTBAAR?
- HOE KUNNEN WE DE ZICHTBAARHEID VAN OUDERE MENSEN IN ONZE ORGANISATIE, IN ONZE GEMEENSCHAP VERBETEREN?

Afhankelijk van de grootte of de groep kunnen deze vragen eerst in kleine groepen worden besproken en daarna klassikaal. De discussie bevordert de uitwisseling van ideeën en resulteert idealiter in de implementatie van (nieuwe) interne maatregelen binnen de organisatie om de talenten van oude en zeer oude mensen meer te waarderen, te promoten en zichtbaar te maken.

Benodigd materiaal: pen, kaarten, presentatiewand, flipover of schoolbord

---

TIPS & TRUCS: Bijdragen kunnen op kaarten worden geschreven of rechtstreeks op een bord/ flipover. Hierdoor kunnen deelnemers gemakkelijker reageren op individuele ideeën, de discussie volgen en aantekeningen maken. Het is raadzaam om vertegenwoordigers van verschillende organisaties uit te nodigen voor een zo groot mogelijke uitwisseling van ideeën.

---

## Samen nieuwe formats vinden

De volgende activiteit kan voor sommige organisaties behulpzaam zijn om meer te weten te komen over de interesses en mogelijkheden van hun deelnemers/ cliënten/ leden en om nieuwe formats en een groter aanbod te ontwikkelen die bij deze interesses passen.

Deelnemers wordt gevraagd om in groepjes van 2-3 samen te komen om te praten over interesses en hobby's die ze in het verleden hadden, wat ze nu graag doen en wat ze in de toekomst zouden willen doen. Activiteiten en hobby's uit verleden en heden, wensen en dromen voor de toekomst worden verzameld op verschillende gekleurde kaarten.

Voorbeeld: het verleden op blauwe kaarten, het heden op roze kaarten en de toekomst op groene kaarten.

De instructeur legt de kaarten op het bord. Deelnemers bespreken samen hoe belangen en wensen gerealiseerd kunnen worden. Misschien zijn er enkele gemeenschappelijke dromen in de groepen of kunnen deelnemers elkaar ondersteunen bij het bereiken van hun doelen. Bovendien is het visualiseren van interesses en wensen nuttig voor het bespreken van mogelijke nieuwe formats die de organisatie kan aanbieden om deelnemers te ondersteunen bij het realiseren en verkennen van hun interesses.

**Benodigd materiaal: Kaarten in drie verschillende kleuren, pennen, prikbord en prikkers of schoolbord en magneten.**

---

**TIPS & TRUCS:** De activiteit dient te worden aangepast aan het publiek. Als groepswork niet mogelijk of geaccepteerd is, kan de gespreksleider ook één-op-één gesprekken invoeren.

---

## Moodboard

Een *moodboard* is een collage van ideeën. Het ondersteunt teams bij het visueel verzamelen en communiceren van ideeën en helpt een visie te ontwikkelen aan het begin van een project of initiatief. Binnen het *invisible talents* project gebruikten partners deze tool als onderdeel van brainstormprocessen. Medewerkers en vrijwilligers van verpleeghuizen werkten aan de volgende vraag: Hoe kunnen we ouderen ondersteunen bij het inbrengen van hun talenten en het vergroten van de zichtbaarheid van ouderen in onze organisatie?

Op *moodboards* ontwikkelden en verzamelden ze eerste ideeën voor concrete activiteiten.

In de eerste stap werken de deelnemers in kleine groepen van drie of vier en verzamelen ze aspecten die zij relevant achten. Om 'buiten de kaders denken' aan te moedigen, wordt in een breed scala aan materiaal en input (bijv. uitspraken, afbeeldingen, visueel materiaal uit tijdschriften, foto's) en potloden en stiften in verschillende kleuren voorzien. Deelnemers worden ook uitgenodigd om individuele gevoelens, open vragen of opmerkingen toe te voegen.

De *moodboards* worden gepresenteerd en besproken in de hele groep. Op basis van verschillende perspectieven en ideeën komt het team tot overeenstemming over concrete verdere stappen en activiteiten om hun cliënten te ondersteunen bij het benutten van hun talenten en het verbeteren van hun zichtbaarheid.



Benodigd materiaal: Flipoverpapier, lijm, scharen, kleurpotloden, tijdschriften, afbeeldingen en foto's, visuele inspiratie van internet, logo van de organisatie, etc.

---

**TIPS & TRUCS:** Het kan behulpzaam en bemoedigend zijn om te vermelden dat elk *moodboard* anders is en dat er geen ,regels' zijn die bepalen wat een *moodboard* moet bevatten of hoe die eruit moet zien. Teams en individuen hebben ,creatieve vrijheid' en zijn vrij om toe te voegen wat voor hen relevant en interessant lijkt.

Om gedachten, indrukken en gevoelens vast te leggen op basis van het probleem, zouden deelnemers bijvoorbeeld ook foto's of afbeeldingen kunnen maken/ verzamelen van alles wat hen inspireert en deze meenemen naar de activiteit.

---



## Ideeën bedenken

Deze oefening kan teams ondersteunen bij het uitwerken van ideeën en het meer gedetailleerd plannen van activiteiten. De volgende vragen kunnen behulpzaam zijn bij het opzetten van een workshop voor het vinden van ideeën of een teamvergadering:

- WAT IS ONS IDEE? WAT WILLEN WE DOEN?
- WAT HEBBEN WE NODIG OM HET IDEE TE REALISEREN (BIJV. MATERIAAL, BUDGET)?
- WIE HEBBEN WE NODIG VOOR ONDERSTEUNING (BIJVOORBEELD SAMENWERKINGSPARTNERS, EXPERTS)?
- WAT IS HET DUURZAME EFFECT VAN ONZE ACTIVITEIT?

Afhankelijk van de groepsgrootte zijn twee procedures mogelijk: De vragen kunnen in de hele groep worden besproken en de gespreksleider noteert de discussiepunten en resultaten. Of deelnemers werken in kleine groepen van 2-3 personen en presenteren hun ideeën aan elkaar.

**Benodigd materiaal:** Gebruik voor het visualiseren van de ondersteunende vragen een poster of een werkblad.

---

**TIPS & TRUCS:** een mooi ontworpen werkblad of poster kan het creatieve proces stimuleren.

---

## DE DROOMFABRIEK MENSEN MET WENSEN

### Werkwijze

De methodiek en pilot *De Droomfabriek - mensen met wensen* is een onderdeel van het **invisible talents** project en is ontwikkeld door de Nederlandse projectpartner *Stichting Bij de Tijd* in samenwerking met leden van *Sweet 70* en *Modestraat* in Amsterdam Noord<sup>1</sup>.

Het doel van dit project is het bevorderen en zichtbaar maken van de actieve sociale participatie, talenten en competenties van mensen op (zeer) hoge leeftijd. Ongeacht je leeftijd, iedereen doet ertoe en iedereen heeft iets te geven. In de *Droomfabriek* willen we deze ‘geefkracht’ van ouderen aanblazen en zichtbaar maken. Met als inzet het ontdekken en delen van wensen en dromen. Hoe zou het zijn, vroegen we ons af, als ouderen elkaar helpen om hun wensen, dromen en idealen te delen, te onderzoeken en waar te maken?

### De droomfabriek: wat was het idee?

In de *Droomfabriek* mag je weer dromen, hoe oud je ook bent. Een groep van 8 á 10 ouderen buigt zich gedurende drie à vier bijeenkomsten over ieders dromen en wensen. Het kan gaan om een leven lang gekoesterde, maar niet vervulde wensen;

het kan ook gaan om dromen die nog niet zo lang geleden zijn ontstaan naar aanleiding van een gebeurtenis in het leven. Zulke wensen noemen wij ‘drempelwensen’: je wilt iets, maar je moet een drempel over om het gedaan te krijgen en je kunt het niet alleen. Enkele voorbeelden:

- IK WIL MIJN HUIS OPRUIMEN, MAAR KOM ER NIET AAN TOE.
- IK WIL EEN MOESTUIN BEGINNEN, MAAR NIET IN MIJN EENTJE.
- IK WIL WAT VAKER NAAR BUITEN, MAAR VOEL ME NIET VEILIG OP STRAAT.

### With a little help from my friends

De *Droomfabriek* wil er zijn voor ouderen die hun wensen willen onderzoeken en waar mogelijk realiseren... met een beetje hulp van een groep aardige mensen die ook hun dromen hebben. Iedere deelnemer brengt zijn droom in. Vervolgens zet iedereen al zijn talenten in, zijn kennis, vaardigheden, netwerken, enzovoort, om deze deelnemer te helpen bij het realiseren van zijn/haar droom. Net zo lang tot iedereen aan de beurt is geweest en alle vertelde dromen zijn gerealiseerd. Sommige dromen kunnen volledig werkelijkheid worden. Andere vragen wellicht om een bewerking. Zo zou “Ik wil nog eens naar de maan,” kunnen worden:

<sup>1</sup> *Modestraat* (Amsterdam-Noord) is een gemeenschappelijke werk – en culturele broedplaats waar men het leven van mensen meer kleurrijk wil maken en dromen wil laten uitkomen. Kijk voor meer informatie op [www.broedstraten.nl/modestraat/overig/projecten](http://www.broedstraten.nl/modestraat/overig/projecten)

“Ik wil nog een keer in een helikopter boven de Veluwe vliegen.” En: “Ik wil graag een liefhebbende man,” zou kunnen worden: “Ik wil iemand in de buurt leren kennen met wie ik mooie wandelingen ga maken.”

Naast facilitators wordt het proces ondersteund door een team van ‘mogelijkmakers’ (bijvoorbeeld ouderen, mensen van andere generaties, studenten, vrijwilligers, etc.). Mogelijkmakers zetten zich in voor de groep als constante metgezellen. Ze dragen bij aan groepsgesprekken, geven individuele tips en zorgen voor nazorg na de groepsbijeenkomsten. Indien nodig treden zij ook op als tijdelijke maatjes om deelnemers te ondersteunen bij het realiseren van hun wensen.

In het volgende hoofdstuk willen we enkele tools delen die in de methodiek *De Droomfabriek* worden gebruikt. Houd er rekening mee dat de aanpak van *De Droomfabriek* veel meer is dan afzonderlijke tools. In feite is het een veelomvattend proces waarin (oudere) deelnemers worden ondersteund bij het gezamenlijk ontdekken van hun dromen en het realiseren ervan. We willen u echter uitnodigen om een aantal tools uit te proberen en uw medewerkers, vrijwilligers en/of oudere deelnemers aan te moedigen om een eerste reflectie op hun dromen en wensen te starten.

## Selectie van de gebruikte Tools

### Waardenspel

Het doel van het *waardenspel* is om vertrouwd te raken met de vraag: wie ben je en wat vind je belangrijk in je huidige leven?

Met andere woorden: waar ga je voor? Het *waardenspel* kan een geschikte eerste oefening zijn om persoonlijke drijfveren en wensen te uiten.

Kaarten met elk één waarde, zoals liefde, geld, macht, zorgzaamheid, contacten, etc. liggen op tafel. Elke deelnemer kiest een aantal waarden en legt ze uit in een subgroep. Vervolgens wordt een prioriteitenlijst gemaakt van de drie belangrijkste gedeelde waarden voor elke groep. De groepen presenteren hun bevindingen tijdens de plenaire afsluiting. Daarbij kijken we ook naar de betekenis en het belang van verschillen in waardenpatronen in een pluralistische en democratische samenleving. Deze game versterkt ook de basis van wederzijds vertrouwen, wat een vereiste is voor het (durven) delen van zeer persoonlijke gedachten en perspectieven.

**Benodigd materiaal: Kaartjes met (kern)waarden. Voorbeelden van lijsten met (kern)waarden zijn op internet te vinden.**



## Kwaliteitenestafette

De Droomfabriek nodigt deelnemers niet alleen uit om dromen te delen maar ook om elkaar te helpen bij het realiseren ervan. Rondom de droom van elke deelnemer zal over enige tijd een steungroepje worden samengesteld om met de ingebrachte droom aan de slag te gaan. Daarom is het goed dat deelnemers van elkaar weten welke kwaliteiten ze hebben. Om deze in beeld te brengen is de *Kwaliteitenestafette* ontworpen. Deelnemers zitten aan een ronde tafel, elk met een leeg A3 vel. Midden op tafel liggen kwaliteiten-kaartjes ter inspiratie, zoals behulpzaam, handig, slim, luisteren, enzovoort. Iedere deelnemer tekent midden op het vel een 'zelfportret'. Daaromheen tekent of schrijft ieder een of enkele kwaliteiten van zichzelf. Als iedereen klaar is, draait ieder zijn zelfportret met de klok mee naar de linker buurman of -vrouw. Deze vult kwaliteiten aan van de geportretteerde. We draaien net zo lang tot de kwaliteitenportretten weer terug zijn bij de eigenaar. Deze kijkt, reflecteert, verwondert zich wellicht en maakt het portret af. Alle portretten worden opgehangen in een kwaliteitengalerij, waar de groep uitgebreid naar kijkt. Het positieve effect is verbluffend. De kwaliteitenportretten kunnen in tweetallen of in kleine groepjes worden besproken.

**Benodigd materiaal:** kaarten met verschillende karaktereigenschappen. Kijk voor lijsten met karaktereigenschappen op internet.



## De Fruitmand

De *Fruitmand* is een opdracht waarbij de deelnemer zich zijn leven voorstelt als een *fruitmand*. Deze wordt in de loop der tijd leger, maar vraagt ook om verversing. In ieders *fruitmand* ligt doorgaans ook een rotte appel. Het gesprek gaat over de appel die ieder wil verwijderen. Dat gesprek is niet voor iedereen gemakkelijk. Maar met goede begeleiding biedt het deelnemers een gevoel van rust en bevrijding, soms ook opluchting. De sociale cohesie in de groep krijgt opnieuw een enorme impuls.

**Benodigd materiaal: een mand vol fruit voor demonstratiedoeleinden (of een foto).**

---

**TIPS & TRUCS:** Deelnemers kunnen ook worden uitgenodigd om hun eigen „fruitmand“ te tekenen, waarbij ze verse en inspirerende „vruchten“ in hun leven en ook de „rotte appel“ identificeren.

---

## De Steen der Wijzen

*De steen der wijzen* is een werkvorm waarin het afscheid nemen van wat in de weg zit, wordt gematerialiseerd. Elke deelnemer krijgt een in de natuur gevonden steen (of brengt er een mee) en beschrijft deze met een woord of beeld dat staat voor hetgeen waarvan men afscheid wil nemen. “Dit wil ik niet meer.....” is de hulp-zin die daarbij wordt ingezet.

Terwijl men hier actief en creatief mee bezig is, gaat het gesprek op informele wijze voort. De stenen worden verzameld en meegenomen op een groepsuitje naar een locatie in de natuur, bij voorkeur aan het water. Per toerbeurt gooien de deelnemers hun steen over de schouder het water in. Desgewenst met een heel korte mondelinge toelichting. Dit ritueel maakt diepe indruk. Het is voor de deelnemers een ware belevenis. De *Droomfabriek* bijeenkomst werd gecombineerd met een trip naar een nabijgelegen natuurpark en een lunch in een pannenkoekenrestaurant in het park.

**Benodigd materiaal:** stenen, krijt (natuurlijke kleurstoffen zoals waskrijt, pastel), potlood



## Tegeltjeswijsheid & Huis van de Identiteit

Een belangrijke werkvorm van de *Droomfabriek* is het *Huis van de Identiteit*. Het *Huis van de identiteit* is een afbeelding van een huis met vijf kamers. Elke kamer staat voor een bepaald levensdomein: lichaam en geest; sociale relaties, materiële situatie, dagbesteding en inspiratiebronnen (zie Annex). Tijdens de volgende bijeenkomst wordt hiermee verder gewerkt. Een goede manier om dit voor te bereiden en op ontspannen wijze kennis te maken met het *Huis van de identiteit* is *Tegeltjeswijsheid*.

*Tegeltjeswijsheid* is een vrij luchtige werkvorm. Daar is bewust voor gekozen. Voor een gezonde groepsdynamiek is het immers belangrijk om intensieve en lichte werkvormen af te wisselen. Na inspanning komt ontspanning. Na een korte toelichting op het *Huis van de Identiteit* (dat iedere deelnemer op papier krijgt uitgereikt) verzamelen de deelnemers per levensdomein zo veel mogelijk tegeltjeswijsheden. Nadat ieder voor zichzelf enkele wijsheden heeft opgeschreven, maken de deelnemers een selectie van de meest geestige wijsheden en schrijven deze op een papieren tegel. Alle tegeltjes worden aan de wand gehangen. De groep staat er omheen, kijkt ernaar en lacht erom. Ze lachen ook om zichzelf en tonen zich hierin ware levenskunstenaars.

Bij de volgende stap verkennen deelnemers hun eigen *Huis van de Identiteit*. Ze lopen door de kamers en beantwoorden vragen als: In welke kamer voel je je sterk en prettig? In welke kamer ervaar je je kwetsbaarheid? Welke kamer wil je opknappen? Welke niet (meer)?

**Benodigd materiaal:** Afbeelding van het *Huis van de Identiteit* (zie Annex), kaarten of gekopieerde afbeeldingen van tegels.

**TIPS & TRUCS:** Ervaring leert dat deze oefening mensen ondersteunt bij het formuleren van hun dromen en wensen. Gespreksleiders kunnen deelnemers echter ook vragen stellen over hun dromen (bijvoorbeeld: Is dit misschien een droom die je wilt inbrengen?) of verwijzen naar uitspraken die deelnemers eerder hebben gedaan.





## Droomwolken

Om een discussie over dromen en wensen aan te moedigen, maken gespreksleiders *droomwolken* met daarin korte teksten, soms een enkel woord, en hangen ze aan de muur. De teksten kunnen ideeën zijn van de gespreksleiders of een weergave van dromen en wensen die de deelnemers zelf tijdens de vorige bijeenkomst mondeling hebben ingebracht.

Er liggen ook lege wolken op tafel voor degenen die nog een andere droom willen opschrijven. Deelnemers worden uitgenodigd om de droom van de muur te nemen die het beste bij hun eigen situatie past. Ze voegen nog een paar woorden toe, meestal voor uitleg, soms met een vraagteken.

Alle deelnemers nemen de tijd om de verzameling *droomwolken* te bekijken, te reflecteren, elkaar vragen te stellen op basis van de woorden in en rond de droomwolk. De gespreksleiders nodigen de deelnemers ook uit om al na te denken over de dromen van anderen. Zijn er gemeenschappelijke dromen om samen mee aan de slag te gaan? Zijn er dromen waar je een handje zou kunnen helpen om de dromer dichterbij zijn doel te brengen?

**Benodigd materiaal:** Papier, van tevoren gemaakte *droomwolken*

---

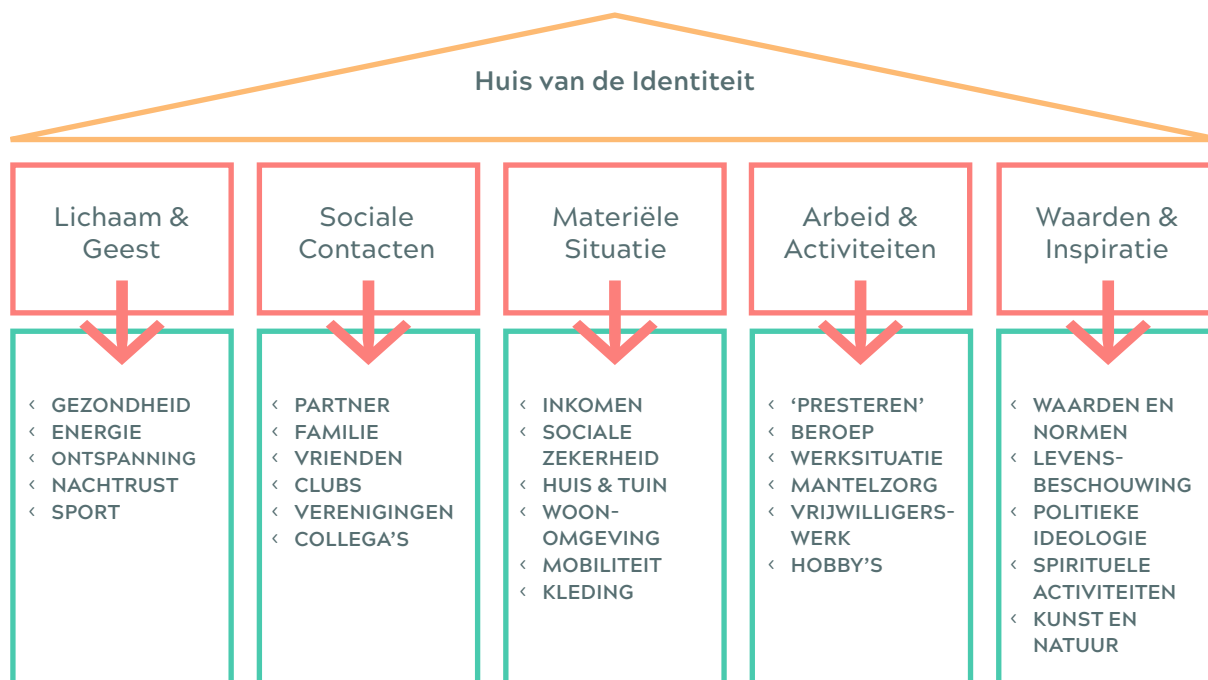
**TIPS & TRUCS:** Als u voor het eerst met een groep mensen werkt, kan het handig zijn om hen vooraf te vragen naar de eerste ideeën over dromen en wensen. Op basis van deze „korte enquête“ kunnen enkele voorbeelden van *droomwolken* worden opgesteld. Om een idee te geven van mogelijke dromen, laten we hier enkele voorbeelden zien die tijdens *Droomfabriek* bijeenkomsten in Nederland werden ingebracht:

- „IK ZOU GRAAG MEER GEWAARDEERD WORDEN.“
  - “HET LEVEN IN MIJN FLATGEBOUW IS ZO ANONIEM. IK ZOU GRAAG WILLEN DAT MENSEN GEWOON WEER HALLO ZEGGEN.”
  - „IK WIL GRAAG EEN EETGROEP STARTEN EN IK WIL OOK DEEL UITMAKEN VAN EEN KOOKGROEP.“
  - “IK WIL GRAAG DAT MENSEN ACTIEF WORDEN EN MEER DEELNEMEN AAN ACTIVITEITEN; VEEL MENSEN ZIJN ZO PASSIEF.”
  - „IK ZOU GRAAG MEER CONTACTEN WILLEN, MAAR IK WEET NIET HOE.“
  - „IK ZOU GRAAG OP VAKANTIE GAAN.“
- 



## ANNEX

### Huis van de Identiteit



**Bron** Figuur gebaseerd op: *Huis van de Identiteit*, Houben, P. (2009). Interactief levensloopbeleid. Amsterdam: SWP.

### Ideën bedenken



## ONS PARTNERSCHAP

De volgende auteurs hebben een bijdrage geleverd aan deze Toolbox:

### Europese Coördinatie & Implementatie in Oostenrijk

queraum. cultural and social research  
Anita Rappauer & Michael Stadler-Vida  
[rappauer@queraum.org](mailto:rappauer@queraum.org)  
[www.queraum.org](http://www.queraum.org)

### Duitsland

ISIS Sozialforschung · Sozialplanung · Politikberatung  
Karin Stiehr & Lamia Chérif  
[stiehr@isis-sozialforschung.de](mailto:stiehr@isis-sozialforschung.de)  
[cherif@isis-sozialforschung.de](mailto:cherif@isis-sozialforschung.de)  
[www.isis-sozialforschung.de](http://www.isis-sozialforschung.de)

### Italië

Lunaria  
Angela Pagano & Sergio Andreis  
[andreis@lunaria.org](mailto:andreis@lunaria.org)  
[www.lunaria.org](http://www.lunaria.org)

### Nederland

Stichting Bij de Tijd  
Laura Christ & Kees Penninx  
[laura.christ@xs4all.nl](mailto:laura.christ@xs4all.nl)  
[www.stichtingbijdetijd.nl](http://www.stichtingbijdetijd.nl)

### Litouwen

Department of Social Work, Faculty of Social Sciences, Vytautas Magnus University  
Rasa Naujaniene & Lina Danuseviciene  
[rasa.naujaniene@vdu.lt](mailto:rasa.naujaniene@vdu.lt)  
[lina.danuseviciene@vdu.lt](mailto:lina.danuseviciene@vdu.lt)  
[www.vdu.lt](http://www.vdu.lt)



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Het project wordt ondersteund door AGE Platform Europe.

### Impressum

Deze Toolbox is onderdeel van de Intellectual Output “Online Tool“ (O3) ontwikkeld binnen het Erasmus+ project *invisible talents*. De maatschappelijke bijdrage van 80-plussers stimuleren en zichtbaar maken. K2 - Kernactie: Samenwerking met het oog op innovatie en de uitwisseling van goede praktijken. Strategisch partnerschap voor volwassenenonderwijs. Projectwebsite: [www.invisible-talents.eu](http://www.invisible-talents.eu)

Gepubliceerd door: queraum. kultur- und sozialforschung  
Nederlandse vertaling: Laura Christ  
Design: Verena Blöchl  
Foto's: Caro Bonink, projectpartners



invisible-  
talents.eu