



Methodebeschrijving Ongekend Talent

Databank Effectieve sociale interventies



Kennis en advies voor
maatschappelijke ontwikkeling





Deze methodebeschrijving is gemaakt door:

Barbara Panhuijzen
MOVISIE
030 789 20 79
b.panhuijzen@movisie.nl

Barbara Panhuijzen is projectmedewerker van het programma Effectiviteit en vakmanschap van MOVISIE.

Augustus 2012

Voor meer methodebeschrijvingen en eventuele vragen en/of reacties kun je terecht bij:
www.movisie.nl/effectievelsocialeinterventies.

Deze methodebeschrijving is mede mogelijk gemaakt door het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Het werkblad dat gebruikt is voor het maken van deze methodebeschrijving, is deels gebaseerd op het Werkblad beschrijving interventie van het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) en het RIVM.





Inhoudsopgave

Inleiding: leeswijzer	4
Samenvatting	6
1. Beschrijving methode	9
1.1 Probleemomschrijving	9
1.2 Doel van de methode	10
1.3 Doelgroep van de methode	10
1.4 Indicaties en contra-indicaties	11
1.5 Aanpak	12
1.6 Materiaal	15
1.7 Uitvoerende organisaties	15
1.8 Benodigde competenties van de uitvoerder	16
1.9 Overige randvoorwaarden	17
1.10 Overeenkomsten en verschillen met andere interventies	18
1.11 Contactgegevens ontwikkelaar	18
2. Onderbouwing	20
2.1 De ontwikkelgeschiedenis van de methode	20
2.2 Onderbouwing van de probleemanalyse, doel, doelgroep en aanpak	20
3. Onderzoek naar praktijkervaringen	23
3.1 Praktijkervaringen van de uitvoerder	23
3.2 Praktijkervaringen van de cliënt/burger	24
3.3 Praktijkvoorbeeld	25
4. Effectonderzoek	26
4.1 Directe aanwijzingen voor de effectiviteit	26
4.2 Indirecte aanwijzingen voor de effectiviteit	26
5. Conclusies	27
5.1 Samenvatting werkzame elementen	27
5.2 Samenvatting effectonderzoek	27
6. Verantwoording	28
6.1 Zoeken en selecteren van literatuur	28
6.2 Literatuur	28
 Bijlage 1: Toelichting effectonderzoek	 30
Bijlage 2: Overzicht onderzoeken en de hoofdkenmerken	32





Inleiding: leeswijzer

Professionals en burgers worden in de sociale sector geconfronteerd met een wirwar aan informatie waar ze een weg in moeten vinden. Die informatie is vaak versnipperd en daardoor weinig toegankelijk. In de *Databank Effectieve sociale Interventies* brengen wij methoden waarmee in de sociale sector gewerkt wordt, bij elkaar. De methodebeschrijvingen geven een zo volledig mogelijk beeld van alle beschikbare informatie over een methode. Als hulpverlener, actief burger of vrijwilliger kunt u hiermee vaststellen of de methode geschikt is voor de situatie waarin u of uw organisatie iets wil doen. Als gemeente kunt u zich op de hoogte stellen van de methoden die er zijn en wat er bekend is over de effectiviteit. Op basis daarvan kunt u met organisaties in uw gemeente in gesprek gaan over de inzet van deze methoden. Indien u besluit om met de methode aan de slag te gaan, verwijzen we u naar de ontwikkelaar voor het handboek en eventuele andere beschikbare materialen.

De methodebeschrijving is opgebouwd langs vier lijnen. Onderdeel 1 van dit document beschrijft de methode zelf, zoals de doelen, de doelgroep en de aanpak. Onderdeel 2 laat de onderbouwing van de methode zien: de visies, theorieën en wetenschappelijke onderzoeken die de ontwikkelaar heeft gebruikt bij het ontwikkelen van de methode. Onderdeel 3 geeft zicht op de praktijkervaringen van de uitvoerder en de cliënt/burger met de methode. Onderdeel 4 geeft inzicht in wat er wetenschappelijk bekend is over de effectiviteit van de methode.

De methodebeschrijving is in nauwe samenwerking met de ontwikkelaar van de methode tot stand gekomen. Zo levert de ontwikkelaar informatie aan en geeft deze *feedback* op het concept en toestemming voor publicatie. Soms schrijft de ontwikkelaar zelf de methodebeschrijving, dan biedt MOVISIE begeleiding en geeft zij feedback. De methode wordt uitgebreid in kaart gebracht. Dit kan de ontwikkelaar op zijn beurt een impuls geven voor verdere ontwikkeling van de methode. Een methode staat dus niet stil, de methodebeschrijvingen zullen dan ook regelmatig worden herzien.

De methodebeschrijving is gebaseerd op een systematische zoektocht naar informatie. Bij die zoektocht werken de medewerker die de methodebeschrijving maakt en een informatiespecialist van de afdeling kennisstromen van MOVISIE intensief samen. Bij het zoeken van informatie over methoden zijn doorgaans de volgende zoekstrategieën toegepast: het inwinnen van informatie bij de ontwikkelaar, uitvoerende instanties en/of eventuele onderzoekers van de methode, het doorzoeken van Nederlandse en/of internationale databanken, het checken van referenties van reeds gevonden informatiemateriaal en een internet *deskresearch*. De verantwoording van de toegepaste zoekstrategieën is in beknopte zin terug te vinden in onderdeel 6.1. De zoekgeschiedenis is in uitgebreidere vorm vastgelegd in een hiertoe ontwikkelde *flowchart*, die is opgenomen in het archief van MOVISIE. Het relevante gevonden materiaal is terug te vinden in het literatuuroverzicht in onderdeel 6.2.

Bij het effectonderzoek (onderdeel 4) wordt onderscheid gemaakt tussen directe en indirecte aanwijzingen voor effectiviteit. Een toelichting op dit onderscheid vindt u in bijlage 1. Om de tekst in de methodebeschrijving zelf laagdrempelig te houden, worden de belangrijkste onderzoekskenmerken en resultaten zoveel mogelijk in woorden beschreven. De achterliggende cijfers vindt u in bijlage 3 en verder.





Wij wensen u veel inspiratie bij het lezen van deze methodebeschrijving. Wij hopen dat u zich hiermee een goed beeld kunt vormen van wat deze methode u te bieden heeft.





Samenvatting

1. Beschrijving methode

Doel

De cursus Ongekend Talent stimuleert senioren hun talenten te ontdekken en deze actief in te zetten voor de samenleving.

Doelgroep

Ongekend Talent richt zich op senioren (mannen en vrouwen) vanaf 50 jaar met diverse etnische achtergronden, die hun tijd graag zinvol willen invullen.

Aanpak

De cursus Ongekend Talent bestaat uit vijf wekelijkse bijeenkomsten en een terugkombijeenkomst. In die bijeenkomsten worden de mogelijkheden, kwaliteiten en wensen van de deelnemers in kaart gebracht. De cursus gaat in op vragen als: 'Wat had ik altijd al willen doen? Wat zijn mijn kwaliteiten? Wat heb ik nodig om deze te versterken en hoe kan ik dat bereiken?' De cursus wordt gegeven door vrijwillige trainers. Deze trainers doorlopen een train-de-trainercursus. De cursus is praktisch opgezet en bouwt voort op de kennis en ervaringen die deelnemers al bezitten. Er wordt gewerkt met een losbladig materiaalsysteem, waardoor de trainer in de voorbereiding de op de doelgroep afgestemde materialen en opdrachten kan inzetten. Elke deelnemer bepaalt tijdens de cursus zijn of haar doel, maakt een plan en gaat over tot actie.

Materiaal

Ongekend Talent, geschreven door A. Bureson en W. Hilverda, uitgegeven in 2009 door Pluspunt, expertisecentrum voor senioren en participatie in Rotterdam.

Naast het handboek zijn ook een cursusprocedure voor trainers, een losbladig materiaalsysteem en een werkmap voor cursisten beschikbaar.

Uitvoerende organisaties

Organisaties in het maatschappelijk veld die via het werken met vrijwilligers burgerparticipatie in hun gebied willen ondersteunen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan welzijnsorganisaties, sociaal-cultureel werk en vrijwilligersorganisaties.

Ontwikkelaar

Pluspunt, expertisecentrum voor senioren en participatie

Heili Bassa

010 467 17 11

www.pluspuntrotterdam.nl





2. Onderbouwing

De methode is in 2007 vanuit de praktijk ontwikkeld. Voor de onderbouwing van de aanpak van de methode verwijzen de ontwikkelaars naar Petzold (1988) (persoonlijke communicatie Heili Bassa, 25 april 2012). Mensen in de derde levensfase krijgen op een aantal vlakken te maken met 'verlieservaringen', bijvoorbeeld het afscheid nemen van het arbeidsproces maar misschien ook op het gebied van sociale relaties of gezondheid. Dit verlies betekent, bekeken vanuit de gedachte van Petzold, dat er compensatie op andere gebieden nodig is. Mensen zoeken naar een nieuwe balans in hun leven. Een zinvolle tijdsbesteding kan helpen deze balans te behouden. De ontwikkelaars hebben ook gebruik gemaakt van de inzichten van de cultuurfilosoof Arnold Cornelis (Loog & Van Overbeek, 2007). Hij wijst op de meerwaarde van de ervaring die ouderen tijdens hun leven hebben opgedaan in het omgaan met eigen emoties, behoeften en uitdagingen van de omgeving. Met die ervaringskennis kan ieder individu bijdragen aan veranderingen en oplossingen. Als dit gebeurt in dialoog met anderen, gaat het nog vele malen sneller. Het is belangrijk dat ouderen in deze vermogens blijven investeren om ze op die manier in stand te houden. Dit noemt men communicatieve zelfsturing.

3. Onderzoek naar praktijkervaringen

In het jaarverslag Ongekend Talent 2011 (Pluspunt, 2012) zijn evaluaties van de trainers opgenomen waarin de resultaten van evaluatieverslagen ingevuld door de deelnemers zijn verwerkt. Daaruit blijkt onder andere dat het aanbrengen van structuur in je plannen een belangrijke rol speelt in het ontdekken van je talenten. Mindmappen blijkt een succesvolle manier om je gedachten te ordenen, maar het kost wel investering om het te leren. De cursussen leren deelnemers om barrières te doorbreken, om te gaan met verwachtingen van de omgeving et cetera. Cursisten geven aan het werken in groepen als prettig te ervaren. Het werken met ambassadeurs speelt een belangrijke rol in de werving van de deelnemers voor de cursussen.

4. Effectonderzoek

De ontwikkelaar voert geen onderzoek aan naar de effectiviteit van de methode noch is dergelijk onderzoek bij de door MOVISIE uitgevoerde literatuursearch gevonden.

5. Samenvatting werkzame elementen

- Bewustmaking van eigen talenten, mogelijkheden, passie en wensen door cursisten toe te rusten met vaardigheden om dit in kaart te brengen.
- Actief inzetten van eigen talenten voor de samenleving.
- *Empowerment*: elke cursist bepaalt zijn/haar eigen doel.
- Concrete actie: formulering van een persoonlijk actieplan.
- Streven naar nieuw evenwicht: verlies in het ene levensdomein (arbeid, gezondheid, sociale context) wordt gecompenseerd met winst in een ander levensdomein.





- Dialoog met de omgeving: via een groepscursus en het werken met maatjes worden ervaringen gedeeld. Deelnemers zijn hierdoor beter in staat hun (ervarings)kennis in te zetten en te behouden.
- Voorbeeldfunctie van vrijwillige trainers van dezelfde leeftijd en achtergrond.
- Maatwerk: via een losbladige werkmap kan de cursus op maat gemaakt worden.
- Het werken met sleutelfiguren uit de doelgroep (ambassadeurs) stimuleert deelname van migrantengroepen en draagt bij aan het zichtbaar maken van vrijwillige inzet door allochtone senioren.





1. Beschrijving methode

De beschrijving van de methode is gebaseerd op het volgende handboek en cursusmateriaal:

Ongekend Talent, geschreven door A. Burleson en W. Hilverda, uitgegeven in 2009 door Pluspunt, expertisecentrum voor senioren en participatie in Rotterdam.

Cursusprocedure trainers Ongekend Talent, geschreven door D. Krolis, uitgegeven in 2010 door Pluspunt, expertisecentrum voor senioren en participatie in Rotterdam.

Als er voor specifieke onderdelen in de beschrijving aanvullende informatiebronnen van de ontwikkelaar worden gebruikt, dan wordt hiernaar in de tekst verwezen.

1.1 Probleemomschrijving

Investeren in zelfredzaamheid en sociale mobiliteit

Maatschappelijke inzet is een investering in zelfredzaamheid en sociale netwerken (Penninx, 2008 in: Burleson & Hilverda, 2009). Senioren die het arbeidsproces gaan verlaten of hebben verlaten, kampen vaak met de vraag hoe zij een zinvolle invulling kunnen geven aan de zogenoemde derde levensfase. Door zich maatschappelijk in te zetten kunnen senioren deze zinvolle invulling bereiken. Tegelijkertijd stimuleert dit de ontwikkeling van sociale relaties en zelfredzaamheid van senioren (Pluspunt, 2011). Dit is juist in deze levensfase van groot belang om in balans te blijven (zie 2.2).

Vrijwilligerswerk senioren niet vanzelfsprekend

Ouderen zijn grootleveranciers van vrijwilligerswerk. Tegelijkertijd is vrijwillige inzet voor sommige groepen senioren niet vanzelfsprekend. Onder hen zijn ouderen met gezondheidsproblemen, ouderen met een laag inkomen en ouderen met een klein netwerk. Over vrijwillige inzet onder allochtone ouderen is niet veel bekend. Deze verschillende groepen ouderen zijn vooral te vinden in de grootstedelijke naoorlogse nieuwbouwwijken en op sommige delen van het platteland (Penninx, 2008 in: Burleson & Hilverda, 2009).

Bovendien is de tijd die 65-plussers gemiddeld besteden aan vrijwilligerswerk tussen 2000 en 2005 gedaald van 2,2 uur naar 1,8 uur per week. Dit is onder andere te wijten aan de toenemende concurrentie van langer doorwerken, oppassen op kleinkinderen, mantelzorg, mediagebruik, sociaal verkeer en solitaire hobby's. Verwacht wordt dat op termijn ook de babyboomers zich zullen terugtrekken uit het vrijwilligerswerk. Dit maakt het noodzakelijk actief in te zetten op het stimuleren van vrijwillige inzet om terugloop te voorkomen.

Wij nemen bij het beschrijven van de omvang van het probleem de informatie uit het handboek





van de methode als uitgangspunt. Wanneer u wilt beschikken over meer actuele of gedetailleerde informatie, verwijzen wij u naar www.zilverenkracht.nl, www.cbs.nl of www.scp.nl.

1.2 Doel van de methode

De cursus Ongekend Talent stimuleert senioren hun talenten te ontdekken en deze actief in te zetten voor de samenleving.

Senioren worden door de cursus bewust gemaakt van hun talenten en de cursus leert hen hoe zij met deze ontdekte talenten de 'markt' van het vrijwilligerswerk op kunnen gaan. Daarnaast creëren zij nieuwe mogelijkheden voor zichzelf in de vorm van sociale netwerken en hobby's. Kortom: Ongekend Talent leert senioren hun eigen kracht te benutten (empowerment) en de zelfredzaamheid, sociale mobiliteit en emancipatie bevorderen (Pluspunt, 2011).

Subdoelen

- Ongekend Talent wil de beeldvorming doorbreken dat senioren alleen maar inzetbaar zijn als vrijwilliger bij andere senioren of bij organisaties gericht op senioren. Ongekend Talent wil laten zien dat de competenties van ouderen op allerlei andere gebieden kunnen liggen, zoals sociaal ondernemerschap.
- Ongekend Talent wil specifiek ook oudere migranten bereiken om hun talenten te ontdekken en deze actief in te zetten voor de samenleving.

Toelichting naam

Ongekend Talent verwijst enerzijds naar talenten die ouderen hebben, maar die voor hen nog niet zichtbaar of helder zijn. Door middel van de cursus kan de deelnemer zijn of haar talenten en competenties in kaart brengen. Bovendien verwijst de titel 'Ongekend Talent' naar de potentiële maatschappelijke bijdrage die senioren kunnen leveren.

1.3 Doelgroep van de methode

Ongekend Talent richt zich op senioren (mannen en vrouwen) vanaf 50 jaar met diverse etnische achtergronden, die hun tijd graag zinvol willen invullen.

Deze leeftijdsgrens wordt niet heel strikt gehanteerd. Indien jongere mensen willen deelnemen, is dit ook mogelijk. Sommige vrouwen bijvoorbeeld, vaak met een allochtone achtergrond, komen al eerder in de fase van 'oudere' terecht. Vaak gaat dat gepaard met een gebrek aan sociaal netwerk en problemen met het vinden van een zinvolle invulling van hun tijd (Adalgizia Delgado, persoonlijke communicatie, 21-12-2011).





Diversiteit

De cursus wordt op maat aangeboden, afhankelijk van de capaciteiten van de deelnemers. Er wordt bijvoorbeeld meer gebruik gemaakt van beeldmateriaal bij laag opgeleide deelnemers. Er wordt gedifferentieerd naar groepen van:

- middelbaar tot hoogopgeleid
- laag tot middelbaar opgeleid
- laagopgeleid met Nederlandse taalachterstand
- specifieke groepen zoals migrantengroepen.

De cursusgroepen variëren in samenstelling. Sommige groepen zijn divers wat betreft culturele achtergrond. Andere groepen bestaan specifiek uit bijvoorbeeld Marokkaanse vrouwen, Surinamers of Kaapverdianen. Ongekend Talent is een methode die bij uitstek geschikt is voor migrantengroepen door de specifieke aandacht bij de selectie van trainers (zij zijn ook van migrantenafkomst en/of kunnen aansluiten bij de leefwereld van migranten). In de train-de-trainer worden zij vervolgens verder toegerust met kennis en vaardigheden op het gebied van interculturele communicatie. Verder sluit de methode 'op maat' aan bij het taal- en belevingsniveau van de deelnemers.

Trainers

De trainers die de cursus Ongekend Talent geven, behoren eveneens tot de doelgroep van de methode. Zij vormen de 'intermediaire doelgroep'. Trainers zijn senioren die op vrijwillige basis de trainingen verzorgen. Zij krijgen een train-de-trainer aangeboden waarna zij de cursus kunnen geven. Voor de trainers die de cursussen Ongekend Talent geven gelden specifieke selectiecriteria. Bovendien wordt van hen een aantal competenties en vaardigheden verwacht (zie 1.8). In een intakegesprek voorafgaande aan de train-de-trainercursus stemmen de toekomstige trainers en de organisatie wederzijdse verwachtingen af. Vervolgens wordt bepaald of de toekomstige trainer aan de voorwaarden voldoet om de cursus tot trainer te gaan volgen. Specifieke aandacht gaat uit naar het werven van migrantentrainers, omdat de doelgroep ook veelal uit migrantensenioren bestaat. Op die manier vinden cursisten herkenning in hun trainer en kan een trainer zich goed inleven in de situatie van de cursisten.

1.4 Indicaties en contra-indicaties

Het uitgangspunt van de cursus Ongekend Talent is dat iedereen talenten heeft en in de samenleving kan participeren. De cursus is praktisch van opzet, en vraagt daarom als voorwaarde een actieve bijdrage van de deelnemers. Voorafgaand worden tijdens een informatiebijeenkomst wederzijdse verwachtingen en het niveau van de groep getoetst.





1.5 Aanpak

Ongekend Talent bestaat uit twee onderdelen:

- de cursus Ongekend Talent
- de train-de-trainercursus.

De uitvoerende organisatie coördineert de organisatie van de beide onderdelen. Daarbij horen taken als de werving en selectie van deelnemers en trainers en organisatorische taken. Deze worden verderop in deze paragraaf uitgewerkt.

De cursus Ongekend Talent

De cursus Ongekend Talent bestaat uit vijf wekelijkse bijeenkomsten van twee en een half uur en een terugkombijeenkomst. In die bijeenkomsten worden de mogelijkheden, kwaliteiten en wensen van de deelnemers in kaart gebracht. Een cursusgroep bestaat uit acht tot maximaal vijftien deelnemers. Er wordt gewerkt met een 'losbladig materiaalsysteem', waardoor de trainer in de voorbereiding de op de doelgroep afgestemde materialen en opdrachten kan inzetten. Elke deelnemer bepaalt tijdens de cursus zijn of haar doel, maakt een plan en gaat over tot actie. De actieplannen zijn gericht op activiteiten die deelnemers kunnen ondernemen. Voor zichzelf in de vorm van sociale netwerken en hobby's, maar ook voor een ander door zich maatschappelijk actief in te zetten. Denk hierbij aan het organiseren van een leesclub, een eetgroep voor de wijk, een winkeltje in tweedehands spullen beginnen of een onderhoudsgroep voor de buurttuin opzetten. Voorafgaand aan de cursus vindt een informatiebijeenkomst plaats. Hierin wordt voorlichting gegeven over de cursus, worden wederzijdse verwachtingen besproken en is er eveneens aandacht voor het taalniveau en de cultuur van de toekomstige deelnemers.

De cursus gaat in op de volgende vijf vragen.

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

Bijeenkomst 1: Kennismaking en samenwerken

Tijdens de eerste bijeenkomst staat kennismaking centraal. Er wordt bijvoorbeeld gewerkt met interviews in tweetallen en een namenspel. In de eerste bijeenkomst worden ook de samenwerkingsregels besproken en de verwachtingen van de cursus met elkaar gedeeld.

Bijeenkomst 2: Wat zijn mijn kwaliteiten, talenten en mogelijkheden?

In de tweede bijeenkomst wordt aandacht besteed aan de theorie van talent, kwaliteiten, mogelijkheden en motivatie. Ook wordt er geoefend met het maken van een *mindmap*. Onderdelen die aan bod komen zijn: een terugblik naar vroeger, het maken van een zelfportret met vragen (bij de ogen kan bijvoorbeeld de vraag zijn: wat zie ik graag bij andere mensen?) en het maken van een collage van kwaliteiten, eigenschappen, ervaringen en thema's.





Bijeenkomst 3: Waarvoor wil ik mijn talenten gaan gebruiken?

Bijeenkomst 3 gaat in op het zoeken naar en ordenen van talenten en passies. Hierbij wordt ook weer ruim aandacht aan visualisatie besteed (door bijvoorbeeld de mindmap). Vervolgens worden de talenten en passies uitgewerkt in de mogelijkheden die ze bieden (bijvoorbeeld het talent 'schrijven' en de passie 'reizen' maken het mogelijk om reisverhalen te gaan schrijven). Met de groep worden deze mogelijkheden verder verkend en uitgebreid. Hierbij gaat speciale aandacht uit naar hoe de ongekende talenten mensen in staat stellen om een maatschappelijke bijdrage te leveren, bijvoorbeeld in de vorm van vrijwilligerswerk.

Bijeenkomst 4: Opstellen van een persoonlijk actieplan

Uit de mogelijkheden die zijn geformuleerd in de derde bijeenkomst, moet nu een keuze worden gemaakt. Dit wordt individueel gedaan, maar wel getoetst in de groep. Vervolgens wordt gewerkt aan het SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden) formuleren van de 'mogelijkheid', nu ook wel het doel genoemd. Dit resulteert uiteindelijk het stappenplan. De trainer ondersteunt deelnemers hierbij door bijvoorbeeld achtergrondinformatie te geven over vrijwilligerswerk of interessante organisaties (sociale kaart). Hierna volgt een huiswerkopdracht om het plan verder vorm te geven. Daarmee gaat iedereen aan de slag, voorafgaand aan bijeenkomst 5.

Bijeenkomst 5: Nadere uitwerking actieplan en follow-up

In bijeenkomst 5 worden de plannen gepresenteerd en worden er maatjesduo's gevormd. Met het maatje houdt de deelnemer regelmatig contact over de realisatie van het plan. Zo blijven deelnemers elkaar stimuleren om de gestelde doelen ook tot uitvoering te brengen. Twee à drie maanden na afloop van de training worden ervaringen uitgewisseld tijdens een terugkomdag.

Train-de-trainercursus

Om de cursus Ongekend Talent te gaan geven worden senioren opgeleid tot trainer. Daardoor hebben de trainers ten eerste een voorbeeldfunctie voor de cursisten aan wie zij de cursus gaan geven. Zij laten zien hoe je je actief kunt inzetten voor elkaar. Bovendien behoren trainers tot dezelfde leeftijdscategorie en kunnen zich daarom goed inleven in de situatie van de cursisten.

De train-de-trainercursus bestaat uit vijf bijeenkomsten van twee dagdelen en vier terugkomdagen. De cursus is praktisch opgezet en bouwt voort op de kennis en ervaringen die deelnemers al bezitten. Tijdens de train-de-trainercursus worden er thuisopdrachten gemaakt, wordt een *reader* met achtergrondartikelen doorgenomen, wordt de trainerspraktijk geoefend en wordt feedback gegeven en ontvangen. Speciale aandacht gaat uit naar verschillende aspecten van het vrijwilligerswerk (motivaties, rechten en plichten, de plaats van vrijwilligerswerk in diverse culturen, sociale kaart, et cetera). Naast dat de trainer zelf ook vrijwilliger is, kan hij / zij de verkregen informatie ook aanreiken aan deelnemers van de cursus Ongekend Talent. Motivatie komt ook terug in de cursus Ongekend Talent en kennis van de sociale kaart kan deelnemers op weg helpen naar voor hen interessante organisaties waar zij hun talenten kunnen gaan inzetten. Ook wordt aandacht besteed aan interculturele communicatie (communicatiestijlen en intercultureel werken), zodat de trainer een open houding ontwikkelt ten aanzien van diverse culturen en bereid is zijn eigen normen en waarden ter discussie te stellen.





Concrete vaardigheden waarin getraind wordt zijn het omgaan met groepsdynamica en weerstand, het oefenen met werkvormen als mindmaps, SMART doelen stellen, kennismakingsoefeningen, het maken van een 'zelfportret', et cetera. Ten slotte verzorgt de trainer in spe een minitraining als 'proeve van bekwaamheid'.

De terugkombijeenkomsten hebben als doel elkaar te stimuleren en te ondersteunen door het uitwisselen van ervaringen en tips. Dat gaat bijvoorbeeld over vragen als: Waar loop ik als trainer tegenaan? Wat gaat goed? Pakken zaken in de praktijk anders uit dan verwacht?

Ambassadeurs

Om migrantengroepen te bereiken en (netwerken van) organisaties te betrekken, worden ambassadeurs aangesteld. Zij worden getraind over het doel en inhoud van de cursus Ongekend Talent, hoe hierover op een juiste manier te communiceren (didactische vaardigheden) en in het effectief benaderen van (hun) netwerken. Op die manier worden deelnemers geworven voor de cursussen en samenwerkingsrelaties met organisaties gesmeed. Bovendien heeft het samenspel tussen de trainers van de cursussen en de ambassadeurs een belangrijke meerwaarde. Ambassadeurs kennen de doelgroep goed en weten wat hen aanspreekt en wat zij nodig hebben.

Organisatie

De uitvoerende organisatie draagt zorg voor de coördinatie van Ongekend Talent. Dat wil zeggen dat zij zich bezig houden met de volgende taken.

- Werving van deelnemers aan de cursussen, communicatieactiviteiten.
- Werven, trainen en coördineren van ambassadeurs.
- Ontwikkelen, uitzetten en coördineren van de cursus voor de doelgroep.
- Werving en selectie van toekomstige trainers en de train-de-trainercursus inclusief nascholing verzorgen. Dit onderdeel kan ook desgewenst door Pluspunt worden uitgevoerd, zie 1.9.
- Organisatorische aspecten als locatie regelen, cursusmateriaal beheren, cursusmappen maken en het contact met de trainers onderhouden.
- Evaluatie van cursussen en daaruit voortvloeiende activiteiten ter bewaking van het kwaliteitsniveau en eventuele doorontwikkeling.
- Contact leggen en onderhouden met samenwerkende organisaties en netwerken vormen en onderhouden.

Voor verschillende onderdelen, zoals het verzorgen van de train-de-trainercursus, kan Pluspunt desgewenst deze taken op zich nemen.

Werving deelnemers

Om deelnemers voor de cursus Ongekend Talent te werven is het noodzakelijk diverse communicatiekanalen in te zetten en contact te zoeken met organisaties op diverse terreinen, bijvoorbeeld vrijwilligersorganisaties, organisaties die werken met ouderen, et cetera. Organisaties worden op die manier ook geprikkeld en gestimuleerd de competenties van senioren meer te benutten en in te zetten voor hun doelstellingen. Organisaties kunnen bijvoorbeeld mogelijkheden bieden aan senioren die hun ongekende talenten willen inzetten. Als organisaties bekend zijn met Ongekend Talent, zien zij dat senioren veel breder inzetbaar zijn dan zij vaak denken. Competenties van senioren kunnen op allerlei gebieden liggen.





1.6 Materiaal

Het volgende handboek is op te vragen bij Pluspunt of te downloaden van www.pluspuntrotterdam.nl. Het handboek geeft een beknopt overzicht van de verschillende elementen van Ongekend Talent. Het gaat in op de achtergrond, doelstellingen en beoogde resultaten van de cursus. Bovendien geeft het stap voor stap weer wat de train-de-trainercursus en de cursus Ongekend Talent omvat en vereist op organisatorisch gebied. Om echt aan de slag te gaan zijn de aanvullende materialen noodzakelijk (cursusprocedure, werkmap en materiaalsysteem).

Ongekend Talent, geschreven door A. Burluson en W. Hilverda, uitgegeven in 2009 door Pluspunt, expertisecentrum voor senioren en participatie in Rotterdam.

De trainers die cursussen gaan geven, volgen eerst de train-de-trainercursus. Tijdens de cursus krijgen ze de volgende materialen tot hun beschikking.

- Cursusprocedure trainers Ongekend Talent, uitgegeven in 2010 door Pluspunt, expertisecentrum voor senioren en participatie in Rotterdam.
- Werkmap cursisten Ongekend Talent, uitgegeven in 2010 door Pluspunt, expertisecentrum voor senioren en participatie in Rotterdam.
- Losbladig materiaalsysteem cursus Ongekend Talent, uitgegeven in 2010 door Pluspunt, expertisecentrum voor senioren en participatie in Rotterdam.

De trainers kunnen zelf de werkmap aanvullen met materialen uit het losbladig materiaalsysteem.

1.7 Uitvoerende organisaties

Ongekend Talent is geschikt voor vrijwilligersorganisaties en organisaties in het maatschappelijk veld (gericht op bijvoorbeeld senioren, bepaalde migrantengroepen en sociaal-cultureel werk). Specifiek wanneer zij vrijwilligers willen inzetten om de burgerparticipatie in hun gebied te ondersteunen, zijn zij de aangewezen organisaties om met de methode aan de slag te gaan.

Zij kunnen de gehele methode, inclusief de train-de-trainercursus door de methodiekoverdracht (zie 1.9) door Pluspunt in eigen beheer krijgen.

De methode Ongekend Talent wordt ook veelvuldig ingezet door Pluspunt zelf. Organisaties kunnen bij Pluspunt de cursus afnemen, waarbij Pluspunt vervolgens de volledige cursus uitvoert.





Organisaties die een cursus Ongekend Talent hebben afgenomen zijn bijvoorbeeld een stichting voor Portugees sprekende inwoners van Rotterdam en omgeving, diverse organisaties voor hulp- en dienstverlening en welzijnsorganisaties. De methode is tevens in haar geheel overgedragen aan diverse vrijwilligersorganisaties.

1.8 Benodigde competenties van de uitvoerder

Van de trainers, die de cursussen gaan geven, wordt verwacht dat zij in dezelfde leeftijdscategorie vallen als de cursisten (senioren) en dat zij hoogopgeleid (hbo, universiteit of een equivalent hiervan) zijn. Bovendien moeten zij:

- kennis en informatie kunnen overdragen
- een positieve, stimulerende en inspirerende houding hebben
- ervaring hebben in het werken met groepen en
- goed *kunnen samenwerken*.

Na de train-de-trainercursus wordt verwacht dat de vrijwilligers over de volgende competenties beschikken.

- 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 weet uit een grote variatie aan werkvormen 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-trainercursus.

De trainers volgen de train-de-trainercursus (zie 1.5) voordat zij de trainingen kunnen gaan verzorgen. In een intakegesprek voorafgaande aan de train-de-trainercursus stemmen de toekomstige trainers en de organisatie wederzijdse verwachtingen af. Vervolgens wordt bepaald of de toekomstige trainer aan de voorwaarden voldoet om de cursus tot trainer te gaan volgen. Na de cursus wordt de trainers ook nascholing in de vorm van terugkomdagen aangeboden.

Coördinator

Voor de coördinerende taken heeft de coördinator de volgende competenties nodig.

- De coördinator heeft kennis en ervaring met de doelgroep 50+.
- De coördinator heeft ervaring in het werken met vrijwilligers.

De taken die de uitvoerende organisatie vervult, staan in paragraaf 1.5.





1.9 Overige randvoorwaarden

Kwaliteitsbewaking

Ten behoeve van de kwaliteitsbewaking vullen de cursisten na iedere cursus evaluatieformulieren in. Trainers krijgen hiervoor de opgestelde evaluatieformulieren uitgereikt.

Om de kwaliteit te waarborgen worden (toekomstige) trainers opgeleid door de uitvoerende organisatie. Bovendien wordt na iedere cursus een evaluatie afgenomen. Hier worden die punten uitgepikt die vragen om navolging en / of doorontwikkeling. Het gaat dan bijvoorbeeld om het specificeren van het materiaal naar de wensen en behoeften van een bepaalde doelgroep. Nieuw ontwikkeld of aangepast materiaal kan eenvoudig toegevoegd worden aan het losbladig materiaalsysteem. Dit verzorgen de trainers in samenspraak met de uitvoerende organisatie. De ambassadeurs (zie 1.5) hebben hierin ook een belangrijke rol. Zij kennen de doelgroep goed en kunnen samen met de trainers tot verbetering van het materiaal komen.

Kosten van de interventie

Het uitvoeren van Ongekend Talent brengt voor de organisatie een aantal coördinerende taken met zich mee (zie 1.5). Hoeveel tijd dit in beslag neemt is afhankelijk van de schaalgrootte en het aantal cursussen dat wordt verzorgd. De kosten van de uren van de coördinator hangen hiervan af. De overige kosten voor een cursus Ongekend Talent liggen in het promotiemateriaal, wervingskosten, de kosten voor locatiehuur voor de cursus, de vergoedingen voor de vrijwillige trainers en het cursusmateriaal voor cursisten.

Er zijn verschillende mogelijkheden om de methode af te nemen.

Methodiekoverdracht

De methode kan in zijn geheel worden overgenomen; dat wil zeggen inclusief de train-de-trainercursus. Dat betekent dat de ontvangende organisatie zelf aan de slag gaat met het trainen van toekomstige vrijwillige trainers en de cursussen in eigen beheer zal gaan verzorgen. Daarnaast is er in de methodiekoverdracht ook aandacht voor het werken met ambassadeurs. Organisaties die met de methode gaan werken, krijgen handvatten aangereikt om met ambassadeurs aan de slag te gaan en deze mensen te trainen, door middel van een trainingsopzet. De methodiekoverdracht kost € 4.000 (prijspeil 2012) en omvat vier dagdelen.

Train-de-trainercursus

Pluspunt verzorgt voor de organisatie de train-de-trainercursus aan toekomstige trainers. De opgeleide trainers kunnen vervolgens zelf de cursussen Ongekend Talent gaan geven. De train-de-trainer omvat tien dagdelen. Kosten hiervoor worden in overleg met Pluspunt bepaald.

Cursus

Een organisatie kan ervoor kiezen een cursus Ongekend Talent door Pluspunt te laten organiseren in haar werkgebied. Deze training kan op maat worden gemaakt voor de specifieke doelgroep. Indien Pluspunt de training, trainers, locatie en het materiaal verzorgt, bedragen de kosten hiervoor € 2.100, exclusief reiskosten (prijspeil 2012). Deze kosten kunnen variëren, afhankelijk van de in overleg afgesproken taakverdeling.

Geïnteresseerden kunnen voor meer informatie contact opnemen met Pluspunt (zie 1.11).





1.10 Overeenkomsten en verschillen met andere interventies

De methoden *Op weg naar de gouden jaren* en het project *50+ TOP* lijken enigszins op Ongekend Talent. Hieronder bespreken we de overeenkomsten en verschillen.

Op weg naar de gouden jaren

De cursus *Op weg naar de gouden jaren* ondersteunt mensen van 50 tot 75 jaar in het succesvol ouder worden. Deelnemers worden vroegtijdig geholpen om mogelijke toekomstige problemen onder ogen te zien en leren proactieve vaardigheden aan waarmee zij voor deze problemen oplossingen kunnen bedenken. Hierdoor wordt de zelfredzaamheid vergroot. Tijdens de cursus gaat de aandacht uit naar hoe deelnemers zich kunnen voorbereiden op positieve en negatieve aspecten van het ouder worden, hoe zij waarschuwingssignalen kunnen herkennen en hoe zij concrete doelen en een daarbij passend actieplan kunnen opstellen. De doelstelling komt deels overeen als het gaat om het benutten van de kennis en ervaring van senioren. Echter, de methode *Op weg naar de gouden jaren* heeft voorkoming van toekomstige problemen als uitgangspunt. Bij *Ongekend Talent* is dit niet het geval.

Door het verschil in aanpak en doel kan eventueel effectonderzoek naar de methode *Op weg naar de gouden jaren* niet als indirect wetenschappelijk bewijs voor de methode *Ongekend Talent* gezien worden.

50+ TOP

In *50+ TOP* draait het om het vinden van nieuwe impulsen en het ontdekken van nieuwe vaardigheden voor 50-plussers. Met als doelstelling het bevorderen en benutten van *human capital* en daarnaast eenzaamheid te voorkomen door het vergroten van het sociale netwerk (preventieve werking). Op die manier wordt ook beoogd dat senioren minder snel afhankelijk worden van hulpverleningsinstanties. *50+ TOP* is bij gebrek aan voldoende deelnemers in 2008 stopgezet, waardoor er weinig informatie over te vinden is.

Nadere studie moet uitwijzen in welke mate de methode *50+ TOP* vergelijkbaar is met de methode *Ongekend Talent*.

1.11 Contactgegevens ontwikkelaar

Pluspunt, expertisecentrum voor senioren en participatie
Graaf Florisstraat 43
3021 CC Rotterdam
info@pluspuntrotterdam.nl
010 467 17 11
www.pluspuntrotterdam.nl





Contactpersoon

Heili Bassa

010 467 17 11

h.bassa@pluspuntrotterdam.nl





2. Onderbouwing

2.1 De ontwikkelgeschiedenis van de methode

De methode Ongekend Talent is in 2007 vanuit de praktijk ontstaan. In het project 'Inspirerend Toekomstbeeld' van Pluspunt wordt in een vijfdaagse cursus op vijf leefgebieden een ontwerp gemaakt van een inspirerende toekomst. Pluspunt kwam steeds meer tot de ontdekking dat senioren op zoek zijn naar een nieuwe balans in hun leven en een zinvolle invulling van de derde levensfase. De vraag die daarbij steeds naar voren komt is: Hoe geef je dat dan vorm? En waar begin je? Dit was aanleiding voor Pluspunt om Ongekend Talent te gaan ontwikkelen. Ongekend Talent is in 2008 verder ontwikkeld door Pluspunt in het kader van het programma Actief Ouder Worden, gefinancierd door het Oranje Fonds. Actief Ouder Worden (2007-2009) gaf twintig lokale en/of regionale organisaties de mogelijkheid op creatieve wijze de maatschappelijke inzet van ouderen te stimuleren.

Doorontwikkeling

Op basis van evaluaties wordt het materiaal actief actueel gehouden en verbeterd indien daar aanleiding voor is. Zo worden bijvoorbeeld werkvormen laagdrempelig gemaakt voor mensen met een taalachterstand of worden meer visuele materialen toegevoegd.

Tom Sebastiaan Gans Prijs 2010

Het Oranje Fonds reikt tweejaarlijks de Tom Sebastiaan Gans Prijs uit aan een persoon of organisatie die zich verdienstelijk heeft gemaakt voor de aanpak van een actueel maatschappelijk probleem. In 2010 werd de prijs uitgereikt aan Ongekend Talent. De deelnemende projecten zijn door een deskundige jury beoordeeld op duurzaamheid, effectiviteit, draagvlak, professionaliteit en vernieuwend karakter.

Het juryrapport: *Ongekend Talent is één van de weinige projecten die met veel succes allochtone ouderen bereikt. Dit succes is vooral te danken aan de methode om ambassadeurs/sleutelfiguren in te zetten bij de werving van migranten. Daarnaast betreft het hier een zeer goed overdraagbare, goed uitgewerkte, methodiek. Ongekend Talent activeert senioren door hun eigen krachten en talenten te ontdekken en in te zetten voor de maatschappij. Pluspunt zet actief in op het overdragen van kennis.*

2.2 Onderbouwing van de probleemanalyse, doel, doelgroep en aanpak

Hoewel in het handboek niet specifiek is verwezen naar uitgebreide visies, theorieën en inzichten, zijn deze wel gebruikt in de ontwikkeling van de methode (persoonlijke communicatie, Heili Bassa, 25 april 2012).





Vijf zuilen van identiteit

Voor de onderbouwing van de aanpak van de methode verwijzen de ontwikkelaars naar Petzold (1988) (persoonlijke communicatie Heili Bassa, 25 april 2012). Petzold onderscheidt vijf 'zuilen' van identiteit die van belang zijn voor de manier waarop mensen vorm geven aan hun leven en waarop zij de kwaliteit van leven beoordelen. Deze vijf zuilen zijn:

- lijfelijkheid: lichaam en geest
- sociale context: sociale relaties
- arbeid en prestatie
- materiële zekerheid
- waarden, inspiratie en zingeving.

Deze vijf zuilen, ook wel levensdomeinen genoemd, vormen gezamenlijk de pijlers van de eigen identiteit (Loog & Van Overbeek, 2007). Als er verandering plaatsvindt in het ene domein, zal binnen de andere domeinen compensatie moeten plaatsvinden om het evenwicht te behouden. Voor ouderen zijn de domeinen sociale relaties en zingeving belangrijk om in te investeren (Van Gennip, 2004: in: Loog & Van Overbeek, 2007)

Mensen in de derde levensfase krijgen op een aantal vlakken te maken met 'verlieservaringen'. Bijvoorbeeld door het afscheid nemen van het arbeidsproces, maar misschien ook wel op het gebied van sociale relaties of gezondheid. Dit verlies betekent, bekeken vanuit de gedachte van Petzold, dat er compensatie op andere gebieden nodig is. Mensen zoeken naar een nieuwe balans in hun leven. Ongekend Talent beoogt deze balans gestalte te geven. Dit gebeurt door mensen actief op zoek te laten gaan naar en kennis te laten maken met hun eigen talenten om deze vervolgens op een voor hen zinvolle manier in te zetten. Hierdoor zijn zij in staat het evenwicht te laten bestaan of te herstellen.

Communicatieve zelfsturing

Voor de onderbouwing van de aanpak van de methode verwijzen de ontwikkelaars ook naar de cultuurfilosoof Arnold Cornelis (1995 in: Loog & Van Overbeek, 2007). Hij benadrukt de meerwaarde van de ervaring die ouderen tijdens hun leven hebben opgedaan in het omgaan met hun emoties, behoeften en de uitdagingen van de omgeving. Met deze ervaringskennis kan ieder individu bijdragen aan veranderingen en oplossingen. Als dit gebeurt in dialoog met anderen, gaat het nog vele malen sneller. Het is belangrijk dat ouderen in deze vermogens blijven investeren om ze op die manier in stand te houden. Arnold Cornelis noemt dit communicatieve zelfsturing (Loog & Van Overbeek, 2007). Door middel van communicatieve zelfsturing zijn ouderen beter in staat een balans te houden of te hervinden in verliessituaties.

De Vrije Levensloop Academie (de belangrijkste vertegenwoordiger van de stroming Cornelis) bouwt hierop voort. Zij hanteren de volgende uitgangspunten bij interventies.

1. Het belang van zelfsturing in dialoog met de omgeving neemt toe met het vorderen der jaren: dit heeft te maken met de zoektocht naar wie je bent of was. Dit worden 'trage bestaansvragen' genoemd.
2. De kern is zelfsturing in dialoog met de omgeving als een gezamenlijke ontwerpactiviteit.
3. De interne (ervarings)kennis van de oudere zelf levert de bouwstenen voor het leerproces.
4. Om interne ervaringskennis te herkennen en te kunnen benutten, zijn een bepaalde sociale ruimte en een lerende organisatie nodig (de nesteling van emotie).





Ongekend Talent past bij de ideeën van de Vrije Levensloop Academie, zoals hierboven puntsgewijs staat omschreven (persoonlijke communicatie Heili Bassa, 25 april 2012). Zo wordt er onder andere in groepscursussen gewerkt om in *dialog te komen met de omgeving* (1). Gezamenlijk wordt een '*ontwerpactiviteit*' (2) gestart waaruit de actieplannen voortkomen. De *interne (ervarings)kennis* (3) van de oudere zelf levert daarvoor de basis. Dit alles krijgt vorm in een *sociale ruimte en een lerende organisatie* (4).





3. Onderzoek naar praktijkervaringen

De beschrijving van de praktijkervaring van de professional en cliënt / burger is gebaseerd op de volgende publicatie:

- *Jaarverslag Ongekend Talent 2011*, geschreven door Pluspunt, uitgegeven in 2012 door Pluspunt, expertisecentrum voor senioren en participatie in Rotterdam.

Het jaarverslag omvat de activiteiten uit het jaar 2011, waaronder het aantal verzorgde cursussen, ontplooidde activiteiten om organisaties bekend te maken met Ongekend Talent, de ervaringen van Pluspunt met trainers en ambassadeurs en evaluaties van een aantal cursussen. Deze evaluaties bestaan uit de ervaringen van de trainers, die zij hebben geschreven mede op basis van de evaluatieformulieren die cursisten hebben ingevuld. De evaluaties zijn in totaliteit gebaseerd op de ervaringen van zeven cursussen met ieder vijf tot vijftien deelnemers (75 in totaal).

3.1 Praktijkervaringen van de uitvoerder

Plannen maken

Cursisten leren tijdens de cursus via de methode van het mindmappen vrij te associëren (Pluspunt, 2012). Hierdoor komen zaken naar boven waarmee men als het ware zichzelf in kaart kan brengen en waar men ook in de dagelijkse praktijk wat aan heeft. Mensen hebben even tijd nodig om vanuit hun dagelijkse vanzelfsprekendheden te schakelen en buiten bekende kaders te treden, om zo hun eigen potentieel te ontdekken. Het mindmappen helpt hierbij.

“De vrouwen hebben geleerd om via een mindmap zelf een plan te maken. Een grote wens was het verbeteren van de taal. Daar is op aangesloten door informatie te verstrekken en aan de slag te gaan met mogelijkheden om dit aan te pakken”.

Naast het mindmappen wordt ook veel aandacht besteed aan het SMART doelen stellen en aan de haalbaarheid en planning van de cursistenplannen. Er blijkt veel behoefte onder cursisten om hun gedachten te ordenen en plannen concreet en inzichtelijk te maken (‘Eerst denken, dan doen’) (Pluspunt, 2012). De werkvormen, gericht op structuur en ordening (waaronder SMART doelen stellen), dragen hieraan bij.

Persoonlijke drijfveren worden opgespoord en gecombineerd met vaardigheden en kennis. Door het huiswerk worden mensen geactiveerd om een doel te stellen. Het oriënteren op maatschappelijke participatie vanuit een gekozen combinatie van talent en passie hielp cursisten bijvoorbeeld om:

- met een nieuwe activiteit op een specifiek levensgebied te beginnen
- het zoeken van betaald werk te verfijnen





- een oude droom uit te werken naar betekenisvol vrijwilligerswerk dat qua tijd en inzet bijvoorbeeld rekening houdt met gezondheidsklachten
- bestaande activiteiten uit te bouwen door er (weer) actief mee aan de slag te gaan.

"Het is gelukt om aan te sluiten bij hun belevingswereld en bij hun behoefte. De plannen hadden echt te maken met de vraag: wat wil ik doen in de toekomst?"

Uit de ervaringen van de trainers blijkt dat deelnemers erin slagen nieuwe ontdekkingen te doen, door op een eenvoudige manier dingen over zichzelf te weten komen en dit te delen met anderen. Dit werkt goed in het maken van een eigen plan om maatschappelijk actief te worden.

Barrières

Soms komen mensen bij het formuleren van plannen ook barrières tegen, zoals de verwachtingen van de samenleving. Hoe hoor je je te gedragen in de publieke ruimte? Hoe ga je om met verwachtingen die niet aansluiten bij je land van herkomst? Door hier mee geconfronteerd te worden en er ook daadwerkelijk mee aan de slag te gaan, wordt het gevoel van falen doorbroken. Deelnemers worden ermee geconfronteerd dat zij soms ook zelf oorzaak van een probleem kunnen zijn. Zoals bij het niet maken van het huiswerk of het niet nakomen van afspraken. In de cursus wordt geleerd hoe je met dergelijke afspraken omgaat.

Bereik van de doelgroep

Het werken met ambassadeurs speelt, door de inzet en het netwerk van deze mensen, een belangrijke rol in de werving van deelnemers voor de cursussen en de contacten met organisaties. Ambassadeurs zijn actief in hun eigen netwerk, maar ze zijn bijvoorbeeld ook aanwezig bij (netwerk)bijeenkomsten waar veel organisaties aanwezig zijn en vertellen daar over Ongekend Talent. In hun contact met de trainers kunnen zij bovendien de te bereiken doelgroep scherp concretiseren. Zij kennen de doelgroep goed en kunnen dus aangeven wat zij precies nodig hebben (zoals het werken met pictogrammen voor deelnemers met een taalachterstand).

3.2 Praktijkervaringen van de cliënt/burger

Mindmappen

Het blijkt dat het cursisten de nodige inspanning kost om te begrijpen hoe de methode van het mindmappen werkt en hoe ze de resultaten ervan goed kunnen toepassen (Pluspunt, 2012). De inspanningen werpen vruchten af, want uiteindelijk blijken cursisten de intensieve werkwijze van mindmappen positief te waarderen. Het biedt hen inspiratie voor het maken van een eigen plan. En bovendien geeft het hen een methode om te structureren.

Werken in groepjes

Het werken in groepjes om ervaringen uit te wisselen ervaren cursisten als prettig. Het sociale aspect van samenkomen, praten, delen van ervaringen, luisteren en het feit dat er naar je





geluisterd wordt, dat alles blijkt heel belangrijk en bevredigend te zijn. Cursisten vormen een netwerkje waar ze later, na de cursus, op terug kunnen vallen. Sommigen vinden het aantal van vijf bijeenkomsten voor de cursus zelfs te weinig.

3.3 Praktijkvoorbeeld

In gevonden publicaties over de methode staan geen casestudies beschreven die illustreren hoe de methode in een specifiek geval is toegepast in de praktijk.





4. Effectonderzoek

4.1 Directe aanwijzingen voor de effectiviteit

De ontwikkelaar voert geen onderzoek aan naar de effectiviteit van de methode. Dergelijk onderzoek is evenmin gevonden bij de door MOVISIE uitgevoerde literatuursearch (zie 6.1).

4.2 Indirecte aanwijzingen voor de effectiviteit

De ontwikkelaar voert geen onderzoek aan naar soortgelijke methoden, noch in Nederland, noch in het buitenland. Dergelijke onderzoeken zijn evenmin gevonden bij de door MOVISIE uitgevoerde literatuursearches (zie 6.1).





5. Conclusies

5.1 Samenvatting werkzame elementen

- Bewustmaking van eigen talenten, mogelijkheden, passie en wensen door cursisten toe te rusten met vaardigheden om dit in kaart te brengen (1, 2, 3).
- Actief inzetten van eigen talenten voor de samenleving (1).
- Empowerment: elke cursist bepaalt zijn/haar eigen doel (1, 2, 3).
- Concrete actie: formulering van een persoonlijk actieplan (1, 2, 3).
- Streven naar nieuw evenwicht: verlies in het ene levensdomein (arbeid, gezondheid, sociale context) wordt gecompenseerd met winst in een ander levensdomein (1, 2)
- Dialoog met de omgeving: via een groepscursus en het werken met maatjes worden ervaringen gedeeld. Deelnemers zijn hierdoor beter in staat hun (ervarings)kennis in te zetten en te behouden (1, 2, 3).
- Voorbeeldfunctie van vrijwillige trainers van dezelfde leeftijd en achtergrond (1).
- Maatwerk: via een losbladige werkmap kan de cursus op maat gemaakt worden (1).
- Het werken met sleutelfiguren uit de doelgroep (ambassadeurs) stimuleert deelname van migrantengroepen en draagt bij aan het zichtbaar maken van vrijwillige inzet door allochtone senioren (1, 3).

Verklaring classificatie veronderstelde werkzame elementen:

1 = Veronderstelling ontwikkelaar

2 = Wetenschappelijke of theoretische onderbouwing

3 = Praktijkervaringen

4 = Wetenschappelijk effectonderzoek.

Zie voor een toelichting de desbetreffende onderdelen van het werkblad.

5.2 Samenvatting effectonderzoek

Er zijn geen wetenschappelijke onderzoeken bekend die directe of indirecte aanwijzingen leveren voor de effectiviteit van de methode.





6. Verantwoording

6.1 Zoeken en selecteren van literatuur

Zoekvraag en zoektermen

Wat is bekend over de praktijkervaringen met en de effectiviteit van Ongekend Talent voor senioren ten behoeve van het stimuleren van senioren om hun talenten te ontdekken en deze actief in te zetten voor de samenleving?

Op basis van de volgende zoektermen is gezocht naar literatuur over de methode:

- "Ongekend Talent" AND (praktijkervaring OR Effectiviteit)
- Talenten AND ouderen AND actief

Zoekstrategieën

- Het beschikbare materiaal is opgevraagd bij de ontwikkelaar.
- Internetsearch
- Er is gezocht in meerdere databanken:
 - Catalogus MOVISIE
 - PiCarta
 - NARCIS
 - HBO Kennisbank
 - Google en Google Books
 - Vilans

Selecteren van literatuur

De selectie is gemaakt door te bepalen of de gevonden literatuur betrekking heeft op de praktijkervaringen en effectiviteit van de methode Ongekend Talent. Literatuur waar in het handboek van Ongekend Talent naar verwezen wordt is ook geraadpleegd. Zie 6.2 voor de geselecteerde literatuur.

6.2 Literatuur

Pluspunt (2012). *Jaarverslag Ongekend Talent 2011*. Rotterdam: Pluspunt, expertisecentrum voor senioren en participatie.

Pluspunt (2011). *Project Ongekend Talent 2012*. Rotterdam: Pluspunt, expertisecentrum voor senioren en participatie.

Burleson, A. & Hilverda, W. (2009). *Ongekend Talent*. Rotterdam: Pluspunt, expertisecentrum voor senioren en participatie.





Loog, A. & Overbeek, R. van (2007). *Factsheet Zelfmanagement bij ouderen*. Utrecht: Vilans.

www.vrijelevensloopacademie.nl





Bijlage 1 – Toelichting effectonderzoek

Voor het vaststellen van de effectiviteit van methoden (onderdeel 4 van het werkblad) wordt het onderzoek hiernaar systematisch in kaart gebracht (bijlagen 2 en 3).

Directe en indirecte aanwijzingen voor effectiviteit

Er zijn twee typen aanwijzingen voor de effectiviteit van een methode:

- **Directe aanwijzingen.** Resultaten uit onderzoek die betrekking hebben op precies die methode die in het onderhavige document is beschreven.
- **Indirecte aanwijzingen.** Resultaten uit onderzoek naar andere methoden met hetzelfde doel en dezelfde doelgroep en aanpak. Deze worden hier verder aangeduid als 'soortgelijke methoden'.

Het gaat hier om:

- resultaten uit onderzoek naar buitenlandse versies van de methode (zoals *Motivational interviewing*, de Amerikaanse variant van de Nederlandse Motiverende gespreksvoering of de Amerikaanse ABCD-methode als voorloper van de Nederlandse ABCD-methode)
- resultaten uit onderzoek naar de effectiviteit van Nederlandse methoden die tot hetzelfde type of dezelfde 'familie' behoren (zoals de Nederlandse activeringsmethoden die alle gebaseerd zijn op *Supported employment* of de methode *Samenwerking tegen agressie*, een op Turkse en Marokkaanse plegers van huiselijk geweld gerichte versie van de methode *Niet meer door het lint*).

Soms zijn er onvoldoende directe aanwijzingen of kunnen relevante indirecte aanwijzingen de directe aanwijzingen ondersteunen. Bij de selectie van soortgelijke methoden is maatgevend in hoeverre de methode in de kern overeenkomt met de beschreven methode. Wanneer dit niet duidelijk is of wanneer de methode te zeer verschilt, is er geen sprake van een soortgelijke methode en dus ook niet van indirect bewijs voor effect.

Wanneer een methode veelvuldig is onderzocht, is het aantal primaire onderzoeken soms te groot om binnen het kader van *Effectieve sociale interventies* te analyseren. Veelal zijn de primaire onderzoeken dan al geanalyseerd in *reviews* en metastudies. In dat geval gebruiken we de informatie uit deze overzichtsstudies. We volstaan dan met een globale analyse van de effectiviteit zoals gebleken uit de overzichtsstudies. Dit vullen we eventueel aan met een meer uitgebreide analyse van de (recente) primaire studies die (nog) niet in de overzichtsstudies zijn opgenomen.

Kenmerken effectonderzoek

Bij onderdeel 4 van het werkblad gaan we ervan uit dat er sprake is van een effectonderzoek wanneer er ten minste een meting heeft plaats gevonden die een cijfermatige indicatie geeft van het effect van een methode. Onderzoek naar de door professionals, burgers en/of cliënten ervaren effectiviteit van een methode nemen we mee in onderdeel 3 van het werkblad.

Het methodologische gewicht van het effectonderzoek en de resultaten daarvan wordt onder meer bepaald door de aanwezigheid van een voor- en nameting, een controlegroep, de willekeurige samenstelling daarvan, de modelgetrouwheid van de methode en de uitvoering van een follow-





opmeting. Het methodologische gewicht varieert van 'licht' effectonderzoek (monitoring- of veranderingsonderzoek) tot 'zwaar' effectonderzoek (Randomized Controlled Trial ofwel RCT-onderzoek) en diverse vormen daar tussenin. Hoe 'zwaarder' het effectonderzoek, hoe 'harder' de uitspraken over de effectiviteit zijn. Dit wil niet zeggen dat er altijd gekozen moet worden voor zo zwaar mogelijk effectonderzoek. Welk type effectonderzoek het meest passend is, hangt af van de kenmerken en het ontwikkelingsstadium van de methode en de beschikbare financiële middelen.

Monitoring wordt alleen meegenomen als 'effectonderzoek' wanneer het een cijfermatige indicatie geeft van de behaalde resultaten met betrekking tot de doelen van de methoden. Bijvoorbeeld: bij buurtbemiddeling gaat het bij het monitoren om het aantal geslaagde bemiddelingen afgezet tegen het totaal aantal bemiddelingen dat heeft plaatsgevonden. Het gaat hier niet om tevredenheidonderzoek, dit hoort bij deel 3.

Bijlage 3 geeft een stapsgewijze uiteenzetting van de kenmerken per onderzoek en geeft een typering van de onderzoeksopzet. Het gaat daarbij om het objectief beschrijven van de kenmerken (onderdelen B t/m D).

Gemeten effecten

In een tabel (bijlage 3, onderdeel E) worden de onderzoeksresultaten cijfermatig gepresenteerd. De onderzoeksresultaten kunnen aanwijzingen geven voor positieve, geen of negatieve effecten.

Uitkomstmaten

Effectonderzoeken beantwoorden een beperkt aantal vragen. De gestelde vragen worden aangeduid als 'uitkomstmaten'. Alleen op deze uitkomstmaten wordt een effect gemeten. Er kan alleen iets over effect gezegd worden voor zover het betrekking heeft op één van de onderzochte uitkomstmaten. In bijlage 3 wordt het effect dan ook per uitkomstmaat aangegeven.

Effectgrootte

De mate waarin een resultaat als positief is aan te merken, is mede afhankelijk van de effectgrootte. Tot voor kort werd het effect van een methode vooral uitgedrukt in een statistisch significant verschil tussen voor- en nameting, of tussen voor- en nameting en *follow-up*, of tussen de nameting van de experimentele groep en de controlegroep. Een probleem bij deze aanpak is dat grote verschijscores in kleine groepen vaak niet significant zijn. Bij grote groepen kunnen heel kleine verschillen weliswaar als zeer significant uit de bus komen, maar praktisch gezien van weinig waarde zijn.

De laatste jaren wordt er vaak voor gekozen om naast de statistische significantie ook de zogeheten effectgrootte d ('effectsize', ook wel aangeduid met ES) te rapporteren. Dit is een index die aangeeft hoe groot het waargenomen verschil is tussen voor- en nameting of tussen de experimentele (interventie-) en controlegroep. In sommige onderzoeksrapporten worden andere effectmaten gebruikt. In deze methodebeschrijving worden de effectmaten overgenomen uit de oorspronkelijke onderzoeksrapporten.





Bijlage 2 – Overzicht onderzoeken en de hoofdkenmerken

Onderzoeken naar praktijkervaringen (deel 3)

Methodie	Onderzoek 1
Titel rapport	Jaarverslag Ongekend Talent 2011
Auteur	Pluspunt
Jaar	2012
Onderzoeksvraag	Welke resultaten heeft Ongekend Talent behaald in 2011?
In het onderzoek betrokken doelgroep	Deelnemers met een gemiddelde leeftijd van 55- 60 jaar.
Aantal geïnccludeerde subjecten (n)	75 deelnemende cursisten, 10 trainers

