

Talentenscan Humanitas



Handleiding algemeen

www.talentenscanhumanitas.nl



humanitas

Contact Informatie:

De Talentenscan is onderdeel van het project *Verbonden in Rotterdam* van

Stichting Humanitas

Locatie Westblaak

Westblaak 96 3012 KM Rotterdam

verbondeninrotterdam@stichtinghumanitas.nl

0102365210

1 Inleiding; de Humanitas Talentenscan; een tool om talenten, interesses en mogelijkheden te (her)ontdekken.

Humanitas helpt mensen hun leven op hun eigen manier te blijven leven. Zo zelfstandig mogelijk. Daarbij vindt Humanitas levensgeluk het allerbelangrijkste. Onderzoek wijst uit dat regie over eigen leven, een wederkerigheid/ gelijkwaardigheid in relaties en zingeving, positief bijdragen aan zelfverzekerdheid en geluk.

Iemand die zich niet overbodig voelt, maar een gezond gevoel van eigenwaarde beleeft, zal minder snel in sociaal isolement raken en gemotiveerder zijn om zelf activiteiten op te pakken en zo het eigen geluk realiseren. Daarnaast kan een terugkomende activiteit, structuur aan de week geven.

Iets waar je je bed voor uitkomt, iets om naar uit te kijken.

Om dit te realiseren hebben wij in samenwerking met 2 social designers een methode ontwikkeld die op de eerste plaats talenten en interesses duidelijk en letterlijk in kaart brengt.

De Humanitas Talentenscan methodiek inspireert en activeert de deelnemer vanuit eigen wensen, talent en mogelijkheden en helpt bij het reflecteren op motivatie, talent en uitdagingen. De afbeeldingen op de kaarten maken dit visueel en helpen om onverwachte verhalen en talenten aan het licht te brengen die anders wellicht verborgen blijven.

Het (her)ontdekken van talenten, interesses en vaak zijn dat er meer dan men denkt!
Door de afbeeldingen op de kaarten wordt de verbeelding aangesproken en zie je vaak veel meer!!

Einstein: "Denken brengt je van A naar B, de verbeelding brengt je overal"

KENMERKEN

Mogelijkheden voeren de boventoon alhoewel eventuele hindernissen ook tevoorschijn komen en meegenomen kunnen worden.

Na gemaakte keuzes in beantwoording op gerichte vragen en het 'leggen' van de kaarten, ligt er op een gegeven moment een uniek 'profiel' van iemand op tafel.

Behulpzaam kan het 'doorvragen' zijn van de persoon die de scan afneemt, een Talentenscan Coach.

Het laten afnemen van de scan kan op zich voor iemand al inspirerend genoeg zijn.

Desgewenst kan een Talentenscan Coach meedenken en op zoek gaan naar mogelijkheden om talenten en interesses actief in te gaan zetten.

Deze tool is ontwikkeld voor en door senioren, maar 't blijkt gaandeweg dat ze ook zeker inspirerend en van waarde kan zijn voor andere doelgroepen en diverse leeftijden.

Eveneens geven hulpverleners van diverse doelgroepen aan, dit een toegankelijke tool te vinden om het gesprek aan te gaan met hun cliënten en ze zo beter te leren kennen.

Aldus kan de Humanitas Talentenscan op diverse manieren worden ingezet;

1. Van origine is het een methodiek ontwikkeld voor een traject in 3 stappen met een - vrijwillige - Talentenscan coach (die is aangesloten bij een organisatie voor begeleiding en opvolging. Deze coach kan, indien wenselijk, op zoek gaan naar een passende activiteit/ hobby of vrijwilligersfunctie.
2. De Talentenscan uitgevoerd door een professional om client beter te leren kennen en/of te inspireren en activeren naar vrijwilligerswerk, activiteit/ hobby en zelfs soms werk.
3. Om een geheel eigen profiel van talenten en interesses of completer zelfbeeld te verkrijgen, wat op zichzelf inspirerend is.

De talentenscan wordt stap voor stap uitgevoerd; van de externe motivatie en de omgeving van de deelnemer, langzaam toewerkend naar moeilijkere onderwerpen als lichamelijke uitdagingen en een interne motivatie.

In het kaartenspel vind je:

- 6 onderwerpen waarover door middel van een vraag het gesprek wordt aangegaan
- Onderwerpen zijn: 1. Belangrijk voor de stad 2. Plekken waar je graag komt 3A. Fysieke punten 3B. Sociale punten 3C. Mentale punten 4. Kennis en interesses 5. Obstakels 6. Belangrijk voor jezelf
- Vragen kunnen zijn; * Op welke plekken kom je graag? * Welke fysieke dingen kun je goed? * Waar weet je veel van af? * Wat doe je graag? * Waar loop je tegen aan?
- Bij ieder onderwerp wordt aangegeven hoeveel kaarten een deelnemer kan kiezen
- Bij ieder onderwerp is er ook een keuze voor een kaart 'anders' mocht een deelnemer aan iets denken waar geen kaart van is.

Uitspraken van deelnemers;

De Talentenscan kun je zien als een ontdekkingsreis

Je maakt eigenlijk een schilderij van jezelf



De talentenscan is ontwikkeld door Social Designers Nicky Liebrechts en Manon van Hoeckel, samen met Stichting Humanitas in Rotterdam. Humanitas heeft op zich genomen de Talentenscan laagdrempelig te outsourcen.

De talentenscan is tot stand gekomen met steun van Stimuleringsfonds Creatieve Industrie, Stichting Humanitas.

2 Uitvoering Talentenscan in stappen

Stap 1: Leg per stap alle kaarten van de desbetreffende vraag op tafel, met de inleidende kaart erbij. Bij elke stap is het de bedoeling dat de deelnemer enkele kaarten uitzoekt die hij of zij daarbij vindt passen. Ga zo vraag 1 tot en met 6 af.

Stap 2: Je hebt nu een tafel vol kaarten. Een uniek profiel! Fotografeer deze! (Als de deelnemer niet zelf kan fotograferen/ geen smartphone heeft, kun jij dit uitvoeren en de foto met gekozen kaarten uitprinten en aanbieden).

Deze afbeelding met het unieke profiel helpt mee, om de opgedane informatie er later weer makkelijk bij te kunnen pakken. Voor de deelnemer kan het een fijn, samenvattend overzicht zijn. Veel mensen zijn toch erg onder de indruk van wat ze allemaal in huis hebben

Stap 3: Vraag welke 3 kaarten er voor iemand uitspringen.

Stap 4: De talentscan kan met positieve energie worden afgesloten, als er een paar eerste voorstellen voor een vrijwilligersfunctie of activiteit kunnen worden gedeeld aan de hand van de kaarten.

Maak een combinatie van een aantal kaarten, om tot mogelijkheden te komen. Bijvoorbeeld:

iemand die een schone stad wil, die graag in het park komt, die van wandelen houdt en mobiel is, zou bijvoorbeeld met een groepje tijdens het wandelen het park kunnen opruimen.

&

zo ontstaat uit de combinatie van supermarkt, handwerk en helpen: de mogelijkheden knopen aanzetten bij de koffieplek van de supermarkt, in de tram of het werken bij een Repair Café.



Voorbeeld van een profiel na het afnemen van de scan

TIPS:

Elke kaart die iemand kiest is aanleiding voor een gesprek. Probeer door te vragen, zodat je hoort wat er onder de oppervlakte zit. Iemand die bijvoorbeeld veel naar TV-quizzen kijkt, heeft mogelijk een grote algemene kennis. En iemand heeft geen tuin nodig, om goed kunnen te tuinieren: een huiskamer vol planten telt natuurlijk ook.

Vragen voor bij de kaarten die kunnen bijdragen aan een dieper gesprek:

- Kunt u hier een voorbeeld van geven?
- Is dit iets waar u vroeger ook interesse in had?
- Bent u hierin actief?
- Waarom krijgt u hier energie van? Of waarom juist niet?
- Wat weerhoudt u ervan om hier vaker naartoe te gaan/ hier iets mee te gaan doen?

3 Aanwijzingen voor de Humanitas Talentenscan methodiek met een - vrijwillige - Talentenscan coach

** Hierbij gaat we ervan uit/ adviseren we dat een vrijwillige Talentenscan Coach is verbonden aan een organisatie voor begeleiding en opvolging*



3.1 Aanpak&Planning

Vooronderzoek & Talentenscan

1. De visuele kaartmethode en gespreksvoering.
Begeleiding d.m.v. - vrijwillige - Talentenscan Coach, met de Talentenscan als uitgangspunt van het gesprek.
2. Begeleiding naar activiteit/ hobby/ vrijwilligersfunctie.

In de eerste plaats worden talenten en interesses letterlijk 'in kaart gebracht'.

Een - vrijwillige - Talentenscan Coach (die hiervoor is getraind), neemt de scan af en voert hierbij een gesprek met de deelnemer.

Deze talenten en interesses worden met behulp van de coach, indien wenselijk, als vervolgstap omgezet, naar mogelijke activiteiten, vrijwilligerswerk of werk. Daarvoor heeft 'n - vrijwillige – Talentenscan Coach enkele gesprekken met de deelnemer en voert de talentenscan uit. De Talentenscan Coach gaat actief op zoek naar passende activiteiten en/ of vrijwilligersfunctie en gaat eventueel mee naar het kennismakingsbezoek op de plek van vrijwilligersfunctie of activiteit.

3.2 EEN HEEL TRAJECT ZIET ER ALS VOLGT UIT

1. Een kennismakingsmoment

+/- 15 tot 30 minuten

In het kennismakingsgesprek leg je aan de deelnemer uit wat jullie gaan doen, maak je kennis met de deelnemer en vertel je wat over jezelf. Dit kan een fysieke bijeenkomst zijn, maar mag ook telefonisch plaats vinden. In dit gesprek maak je ook een afspraak voor de uitvoering van de talentscan.

Wees duidelijk over je rol en verwachtingen naar de deelnemer om teleurstelling te voorkomen. Dit doe je door vooraf duidelijke afspraken te maken, over bezoekmomenten en je beschikbare tijd. Spreek bijvoorbeeld uit als vrijwillig talentscancoach dat jullie contact is betrokken bij een kortdurend traject.

De talentscan en het interview kun je bij de deelnemer thuis uitvoeren. Mocht iemand het prettig vinden om ergens anders af te spreken, kan dat bijvoorbeeld in het buurthuis, de bibliotheek of de locatie van je organisatie.

2. A Uitvoering Talentscan

30 tot 90 minuten

Na uitvoering kun je een eerste voorstel voor een mogelijke activiteit of vrijwilligersfunctie doen aan de hand van de profielschets uit de talentscan. Zo kun je aftasten waar iemand enthousiast van wordt.

2. B Het interview

30 tot 60 minuten

Het advies is deze stap te combineren met 2A, de uitvoering van de Talentscan. De lijst met deze interview vragen, vind je verderop. Middels de vragen, kan de situatie van de deelnemer beter in beeld worden gebracht. Bijvoorbeeld de mobiliteit en/ of de grootte van het netwerk van de deelnemer. Maak na het interview alvast een vervolgspraak, indien wenselijk.

3. Activiteit, vrijwilligerswerk of hobby naar interesse vinden en voorleggen

60 minuten

Aan de hand van de talentscan, het interview en het document "Ingrediënten uit Onderzoek", ga je op zoek naar een passende klus, vrijwilligerswerk of een activiteit.

Probeer meerdere mogelijkheden te vinden, zodat er kan worden gekozen. Bespreek deze met de deelnemer en wanneer iemand enthousiast is over een vrijwilligersfunctie/ activiteit, neem je contact op met de desbetreffende organisatie/ het bedrijf/ de activiteit voor een kennismakingsgesprek. Je kunt hier de keuze maken om zelf te bellen, samen te bellen of de deelnemer contact op te laten nemen. Vul dit in naar behoefte.

4. Kennismakingsbezoek bij de gevonden 'plek'

+/- 30 minuten per bezoek

Afhankelijk van de wens van deelnemer, kun je meegaan op kennismakingsbezoek bij de uitgekozen 'plek'.

5. Contact & Update

15 tot 30 minuten

Na de start van 'n activiteit of vrijwilligersfunctie is het belangrijk om op korte termijn contact op te nemen

met de deelnemer. Om te horen of de activiteit, het vrijwilligerswerk bevalt en aansluit bij de behoefte. Voor een compleet beeld is het goed om zelf ook contact op te nemen, met de plek waar de deelnemer aan de slag is gegaan. Met de informatie die krijgt kijk je of er bijgestuurd moet worden. Wanneer het geen goede match blijkt, kan er altijd weer worden gekeken naar een andere klus of activiteit.

3.3 Interview vragen

Tijdens of na het uitvoeren van de talentenscan ga je door middel van het interview, op zoek naar informatie die je nodig hebt, om een passende klus of activiteit met de deelnemer te vinden. Je kunt daarvoor onderstaande interview-vragen als houvast gebruiken. Het kan zijn dat je tijdens het uitvoeren van de scan al antwoord op deze vragen hebt gekregen.

1. Hoe vaak wilt u aan de slag? (1 of meerdere keren per week of per maand?)
2. Wil u iets wat structureel of eenmalig is?
3. Hoeveel uur per dag zou u aan de slag willen?
4. Op welke dag(en)? En welke dagdelen?
5. Waar woont u? (Postcode om iet in de buurt te vinden)
6. Hoe mobiel bent u (lopen, fiets, OV, auto?)
7. Reist u gratis met het OV?
8. Wat is de maximale afstand die u wilt afleggen?
9. Heeft u ervaring met vrijwilligerswerk? Wat beviel? Wat niet?

Wanneer je achterhaalt wat een obstakel is voor de deelnemer, kan dat een mooi aanknopingspunt zijn om iemand - naast de activiteit of vrijwilligerswerk – te stimuleren aan dat stukje te werken. Denk aan een cursus, bijvoorbeeld gebruik van de computer en/ of smartphone.

Iemand die zich heeft opgegeven voor het talentenscan traject, zal eigen redenen hebben waardoor ze niet zelf een organisatie en/ of activiteit in hun omgeving hebben gezocht.

Misschien is de mogelijkheid nog niet eerder bij ze opgekomen.

Misschien zijn ze erg gemotiveerd, maar hebben ze moeite met het gebruik van internet om iets te vinden.

Misschien weten ze niet meer waar ze goed in zijn.

Misschien is iemand verlegen.

Maak na het interview alvast een afspraak voor de volgende keer indien wenselijk.*

** Dat wil zeggen als iemand verder wil. De regie ligt bij de deelnemer. Er is gebleken dat voor sommigen het afnemen van de scan en het (her)ontdekken van talenten en interesses al inspirerend genoeg is.*

3.4 Het vinden van een klus of activiteit



Met de informatie uit de Talentscan, het interview en de ingrediënten uit het onderzoek, ga je op zoek naar een plek voor een klus, vrijwilligerswerk of activiteit.

Start met het kijken en zoeken in je eigen netwerk.

Bij het vinden van een klus of activiteit kan je bijvoorbeeld gebruik maken van mindmaps. Om zo kaarten te combineren tot een bestaande of nieuwe klus of activiteit. Zo ontstaat uit de combinatie van supermarkt, handwerk en helpen: de mogelijkheden knopen aanzetten bij de koffieplek van de supermarkt, in de tram of het werken bij een Repair Café.

** Zie afbeelding bovenstaand*

Google Maps

Wanneer je zelf op zoek gaat naar iets passends, dan is Google Maps een goed uitgangspunt. Begin vanaf het adres van de deelnemer te zoeken en kijk dan (rekening houdend met de mobiliteit) wat voor organisaties en bedrijven er in de buurt zitten die aansluiten bij de uitkomst van de talentscan. Sommige organisaties in de buurt, kennen de buurt beter. Je kunt dus ook met hen contact opnemen, om te vragen of er in de buurt organisaties en plekken zijn die niet op de kaart staan en wel een handje kunnen gebruiken en aansluiten bij de deelnemer. Een creatief buurtcentrum/ huis van de wijk weet misschien wel wat voor workshops er zoal in de buurt gegeven worden, waar een deelnemer alsnog terecht kan. Daarnaast zijn er ook plekken die niet op Google Maps staan, maar die je gewoon via Google kan vinden.

Vrijwilligersvacaturebanken

Op vrijwilligersvacaturebanken, zowel landelijk als lokaal, staan regelmatig verschillende vacatures voor vrijwilligerswerk.

3.5 Contact leggen met de organisatie/plek van activiteit, vrijwilligerswerk

(VRIJWILLIGERS)WERK: wanneer het lijkt dat je een passende plek hebt gevonden voor (vrijwilligers)werk, maak dan eerst contact met de organisatie/bedrijf. Tijdens dit contact verkennen/ bespreken wat hier mogelijkheden zouden zijn voor de deelnemer. Met wat voor taken zou de deelnemer aan de slag kunnen gaan. En bedenk daarbij vooral ook, hoe zelfstandig 't werk is. Hoeveel aandacht de klus nodig heeft van werknemers binnen de organisatie. De bereikbaarheid en toegankelijkheid van de plek en de minimale uren die iemand aan de slag moet gaan om het de moeite waard te maken.

ACTIVITEIT: informeer zo ook als je een passende activiteit hebt gevonden. Informeer bij de activiteit bijvoorbeeld of er nog plek is. Hoe de activiteit wordt ingevuld of er kosten aan gebonden zijn en hoe de activiteit wordt geleid.

Presenteer jezelf als talentescan coach. Vertel er wat over aan de organisatie of het bedrijf. Het doel is het activeren van de deelnemer en het inzetten van hun talent.

Er is daarnaast via de website www.talentescanhumanitas.nl ook een flyer beschikbaar. (Gratis te downloaden in de winkel). Met informatie speciaal voor belangstellende bedrijven en organisaties.

3.6 Activiteit/vrijwilligerswerk voorleggen, contact & afronding

Vondsten voorleggen aan deelnemer

Dit doe je wanneer je passende activiteiten/ (vrijwilligers)werk hebt gevonden en dat de organisatie open staat voor het ontvangen van de deelnemer. Dan is het tijd om de gevonden klussen of activiteiten, voor te leggen aan de deelnemer.

Presenteer ze op zo'n manier, dat het aansluit bij de talenten van de deelnemer.

"We hebben een plek gevonden, waar u met uw groene vingers en planten kennis in de moestuin aan de slag kan", in plaats van "het werk is bij een tuin".

Het kan enorm spannend zijn voor een deelnemer om weer aan de slag te gaan, dus hou rekening met laagdrempeligheid. Aanmoediging en motivatie zijn enorm belangrijk in deze stap.

Op bezoek/ kennismaking

Het kan fijn zijn om samen te gaan kennis maken bij de activiteit of klus. (Al is dit niet altijd noodzakelijk). Bij een bezoek is het goed om te observeren of de deelnemer aansluiting met anderen kan vinden. Voelt iemand zich op zijn of haar gemak? Kan iemand zelf op deze plek komen? Bespreek het bezoek eventueel na met een kopje koffie.

De deelnemer gaat aan de slag

Wanneer iemand aan de slag gaat, kan het fijn zijn om de dag van tevoren (kort) contact te hebben. Heeft iemand er zin in? Zijn er nog twijfels/ vragen?

Wat de deelnemer kan meehelpen na het eerste bezoek, is vragen naar zijn of haar ervaringen.

Als je te maken hebt met een ietwat onzekere persoonlijkheid, kan het goed zijn om iemand te

complimenteren met de stap die zij of hij heeft gezet.

(Het vereist enorm veel doorzettingsvermogen en durf om uit je schulp te kruipen en de deelnemer kan daarmee ook vooral de eerste keer erg kwetsbaar zijn).

Pols of iemand van plan is een volgende keer weer te gaan en blijf de eerste maand contact houden, om te zien of de geïntroduceerde activiteit past bij de deelnemer.

Mislukt

Het kan voorkomen dat een plek/activiteit toch niet bij de deelnemer past. Grijp daarbij terug naar de originele uitkomst van de talentenscan. Klopte die wel helemaal? Is er iets veranderd in de situatie van de deelnemer? Probeer nog een keer met de nieuwe inzichten, om een passende klus te vinden. Mocht die nog niet slagen, dan is er misschien iets structureels mis. En is het goed om terugkoppeling te geven naar je organisatie.

Afronding

Maak een leuk en positief moment van de laatste ontmoeting met de deelnemer. Door bijvoorbeeld een leuke aansprekende kaart te geven waarop alle talenten en interesses nog eens op een rijtje staan. Je zou ook kunnen denken aan een klein verslag, met daarin de talenten, interesses, welke mogelijkheden je hebt onderzocht en waar uiteindelijk de keuze op is gevallen. Zo kan iemand altijd nog eens nalezen wat er uit de scan is gekomen.

Verdere opvolging

Je kunt een vervolgdatum voor een update afspreken en de maanden daarna nog een vinger aan de pols houden. Kijk of en hoe je dit invult en bespreek dit met je organisatie.

Voor organisaties:

Voor een goed resultaat helpt het mee, dat de organisatie nog eens contact opneemt om te vragen hoe het gaat. Na een maand of anderhalf is er meestal een goed beeld van hoe de aansluiting bij een organisatie/activiteit verloopt en of er nog moet worden bijgestuurd.

3.7 Vragen & Oplossingen

Waar spreek ik af met een deelnemer?

De talentenscan en het interview kun je bij de deelnemer thuis doen. Mocht iemand het prettig vinden om ergens anders af te spreken, kan dat bijvoorbeeld in het buurthuis, de bibliotheek, locatie van je organisatie of mogelijk heeft de deelnemer wel ideeën. Hou rekening met voldoende tafelruimte voor de kaarten en voldoende privacy voor het gesprek.

Wat als ik geen klus of activiteit kan vinden voor de deelnemer?

Wees hier open en eerlijk over. Je zou bijvoorbeeld een vrijwilligersvacature website (zoals de website van

Zorgzaam010) in de gaten kunnen houden om op een later moment iets te vinden. Dit onderwerp kan ook worden besproken tijdens een intervisie of neem contact op met de coördinator van dit project.

Wat doe ik als een deelnemer weigert om nog vaker naar de activiteit of vrijwilligerswerk te gaan?

Probeer te achterhalen wat de motivatie is. Weigert iemand structureel om aan de slag te gaan of naar een activiteit te gaan? Dan zit daar misschien meer achter. Neem contact op met de organisatie om dit te bespreken. Het zou bijvoorbeeld kunnen zijn dat de deelnemer nog niet klaar is/ het te snel gaat om deel te nemen aan de activiteit/ vrijwilligerswerk.

Een bezoek en gesprek met de deelnemer kost me erg veel tijd

Geef duidelijk bij de start van het traject aan, wat de deelnemer mag verwachten en hoeveel tijd er is als je een afspraak hebt. Zeg bijvoorbeeld: "Ik heb tot half 3 vandaag".

Deelnemer vraagt of je hem of haar wilt blijven bezoeken

Het kan gebeuren dat de deelnemer het lastig vindt om je los te laten, als er prettige, vertrouwelijke gesprekken hebben plaats gevonden. Waardeer de deelnemer hiervoor en verwijst terug naar gemaakte afspraken tijdens het eerste gesprek. Bijvoorbeeld dat je als talentenscancoach hebt afgesproken 3 keer langs te komen. En maak vooral een leuk en positief moment van de afronding. (Zie hoofdstuk Activiteit/ klus voorleggen, contact & afronding, onder titel Afronding).

Wanneer je een grote behoefte hoort voor een bezoeker/vrijwilliger, geef dan aan dat je dit gaat bespreken met de organisatie. (Zonder beloftes, onduidelijk of er direct een bezoeker/vrijwilliger beschikbaar zal zijn).

** Neem bij andere vragen/ onduidelijkheden, contact op met je organisatie.*

4. Ingrediënten uit Onderzoek

Het ontwikkeltraject van de talentenscan heeft tot op heden al veel inzichten opgedaan. Uit deze onderzoeken en interviews hebben we de meest bruikbare inzichten verzameld;

1. Een gelijkwaardige relatie is belangrijk. Als coach ben je er vooral voor om de deelnemer te helpen zijn/ haar talenten te ontdekken en in te zetten. Los niet alle andere problemen van de deelnemer op.
2. Sommige klussen, zoals bijvoorbeeld het werken aan een theatershow, werken naar een hoogtepunt toe. Dan zou het een terugkerende klus kunnen worden, iets voor de toekomst om positief naar uit te zien.
3. Alles vraagt om maatwerk. Elke deelnemer verkeert in een unieke, emotionele, sociale, fysieke en geestelijke situatie. Dit vraagt om geduld en maakt een passende match extra bijzonder.
4. Veel mensen hebben talenten waar ze zelf niet bewust van zijn. Een deel van jouw coaching kan zijn om daar meer inzicht in te bieden, dat die talenten van de senior echt uniek zijn.
5. Activiteit waarbij je met je lichaam bezig bent, kan bijdragen aan een positieve verrassing van wat je nog allemaal kan.
6. Structurele eenzaamheid is moeilijker te doorbreken, dan eenzaamheid die na een

incident ontstaat.

7. Probeer het gevoel weg te nemen, dat iemand overbodig zou zijn. Moedig succes en eigen inbreng aan en laat merken dat de mening van de deelnemer ertoe doet. Een positief gevoel van controle over het eigen leven, draagt bij aan de zelfverzekerdheid en onafhankelijkheid.
8. Soms is alleen het uitvoeren van de talentenscan en het unieke profiel wat er uitkomt voor een deelnemer al inspirerend genoeg.
9. Veel senioren werken of hebben graag een activiteit in de buurt van huis. Houdt ongeveer 4 kilometer als maximale afstand aan. Vraag dit wel even na.
10. Het is leuk wanneer je als senior iets nieuws kan leren; draagt extra bij aan zingeving.
11. Zondag kan een moeilijke dag zijn voor veel senioren die zich eenzaam voelen. Er wordt dan niet veel georganiseerd. Een activiteit of klus op de zondag kan die leegte opvullen.
12. Voor sommige senioren moet de activiteit of vrijwilligerswerk een bepaalde uitdaging kunnen bieden, zonder die stimulans haken ze af.
13. Je kunt mensen helpen een 'clubje' op te richten, bijvoorbeeld een filmclub: met een klein groepje iedere week bij ieder om de beurt een film kijken en lekker napraten.

Bijlage 1 Talentenscan Invulformulier

Naam:

Leeftijd:

Telefoonnummer:

E-mailadres:

Adres:

Informatie uit het voorgesprek:

Vragen voor tijdens de Talentenscan die kunnen bijdragen aan het gesprek:

- Kunt u hier een voorbeeld van geven?
- Is dit iets waar u vroeger ook interesse in had?
- Bent u hierin actief/ actief geweest?
- Wat maakt dat u dit energie geeft? Of juist niet?
- Kunt u aangeven wat u tegenhoudt om hier vaker naartoe te gaan/ hier iets mee te gaan doen?
- Zou u dit samen met mij willen onderzoeken?

Vragen voor het interview:

1. Hoe vaak wil u aan de slag? (1 of meerdere keren per week of per maand?)
2. Wil u een terugkerend iets of een eenmalig iets ?
3. Hoeveel uur per dag zou u aan de slag willen?
4. Op welke dag(en)? En welke dagdelen?
5. Waar woont u? (Postcode om iets te vinden)
6. Hoe mobiel bent u (lopen, fiets, OV, auto?)
7. Reist u gratis met het OV?
8. Wat is de maximale afstand die u wil afleggen?
9. Heeft u ervaring met vrijwilligerswerk? Wat ging goed? Wat niet?
10. Wat ging er toen goed? Wat ging minder goed?