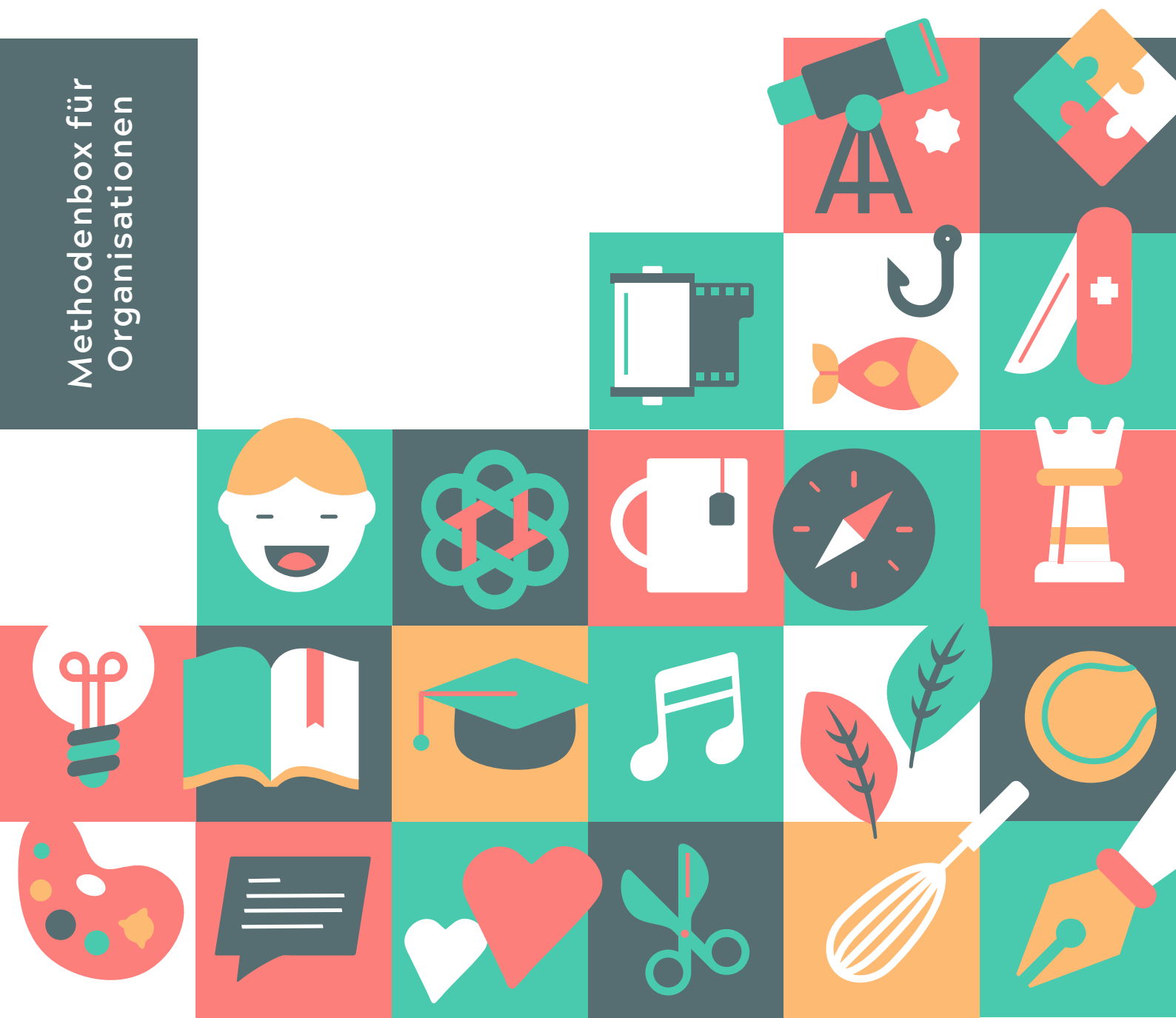


*in*visible talents!

Die gesellschaftliche Teilhabe von älteren Menschen 80+ sichtbar machen und fördern

Methodenbox für Organisationen



INHALT

WILLKOMMEN ZU UNSERER *INVISIBLE TALENTS* METHODENBOX! 3

„ÄLTERE MENSCHEN SIND...“ METHODEN, DIE ERMUTIGEN, ÜBER PERSÖNLICHE BILDER DES ALTER(N)S NACHZUDENKEN 5

Konzepte des Alter(n)s	5
Mythen über ältere Menschen	6
Reflexion eigener Erfahrungen in der Arbeit mit hochaltrigen Menschen.....	7

„ICH BIN GUT IN...“ METHODEN ZUR FÖRDERUNG DES NACHDENKENS ÜBER INTERESSEN UND TALENTE 8

Talente-Baum	8
Talente-Reflexionskarten.....	10
Talente-Landkarte	11
Was habe ich in meinem Rucksack?.....	12
Lebenslinien – Mein persönliches Lebensgedankenbuch	13

„LASST UNS...“ METHODEN, DIE ORGANISATIONEN DABEI UNTERSTÜTZEN, „TALENTEFREUNDLICH(ER)“ ZU WERDEN 14

Reflexion mit dem <i>invisible talents</i> Online- Selbstreflexionsbogen	14
Gemeinsam neue Formate finden.....	15
Mood Board	16
Gemeinsam Ideen entwickeln und verwirklichen	18

DIE TRAUMFABRIK

MENSCHEN UND IHRE WÜNSCHE	19
Der Ansatz	19
Auswahl an Methoden und Aktivitäten	21
Werte-Spiel.....	21
Der Staffellauf der Eigenschaften	22
Der Obstkorb.....	23
Der Stein der Weisen.....	24
Kachelweisheiten & Das Haus der Identität	25
Traumwolken.....	26

ANHANG 27

Haus der Identität	27
Gemeinsam Ideen entwickeln und verwirklichen	27

DIE PROJEKTPARTNER*INNEN 28

WILLKOMMEN ZU UNSERER INVISIBLE TALENTS METHODENBOX!

Diese Methodenbox wurde im Erasmus+ Projekt **invisible talents** – *Die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen 80+ sichtbar machen und fördern* entwickelt. **invisible talents** hat sich zum Ziel gesetzt, die gesellschaftliche Teilhabe älterer – insbesondere hochaltriger – Männer und Frauen zu fördern und ihre Talente, Erfahrungen und Beiträge sichtbar zu machen. Wir arbeiten eng mit Pflege- und Sozialdiensten, Vereinen und Initiativen zusammen, die auf kommunaler Ebene mit und für ältere und hochaltrige Menschen aktiv sind.

Die **invisible talents** Projektpartner*innen haben einen *Online-Selbstreflexionsbogen* und Workshops entwickelt und angeboten, die interessierte Organisationen dazu anregen, sich folgende Fragen zu stellen: Würdigen wir den Beitrag, den ältere Menschen in unserer Gesellschaft leisten, und wenn ja: Auf welche Art und Weise? Unterstützen wir ältere Menschen dabei, ihre Talente (weiter) zu entwickeln und einzubringen? Tragen wir dazu bei, ihre Beiträge, Interessen und Erfahrungen sichtbar zu machen? Wie können wir die Sichtbarkeit älterer Menschen in unserer Organisation sowie der Gesellschaft im Allgemeinen verbessern?

Organisationen und Einrichtungen zeigten großes Interesse an konkreten Methoden, die sie bei der Arbeit mit älteren Menschen anwenden können. Daher beschlossen wir,

Für weitere Informationen zum **invisible talents** Projekt, besuchen Sie bitte unsere Website: www.invisible-talents.eu. Probieren sie hier unseren Online-Reflexionsbogen aus.

unsere Erfahrungen aus den Workshops und dem Austausch mit Akteur*innen und Expert*innen zu teilen und erprobte Instrumente und Methoden in dieser Methodenbox aufzubereiten.

Diese Methodenbox bietet konkrete Aktivitäten zur Reflexion von Stereotypen zu älteren Menschen sowie Instrumente, um Mitarbeiter*innen und ältere Menschen bei der (Wieder-) Entdeckung ihrer Talente, Möglichkeiten und Träume zu unterstützen. Einige Aktivitäten richten sich hauptsächlich an Teams, die mit älteren Menschen arbeiten (z.B. Instrumente, die das Nachdenken über stereotype Vorstellungen anregen). Andere wurden auf die Zielgruppe älterer Menschen zugeschnitten. Einige der Aktivitäten für ältere Menschen wurden im Rahmen der *Traumfabrik (The Dream Factory)* erprobt, eine umfassende und inspirierende Methode, die in den Niederlanden entwickelt wurde. Eine kurze Einführung zum Ansatz und zu den Methoden der *Traumfabrik* geben wir im Kapitel *Die Traumfabrik – Menschen und ihre Wünsche*.

Mithilfe unserer Methodenbox möchten wir Organisationen und Einzelpersonen anregen,

- POSITIVE UND NEGATIVE STEREOTYPE SOWIE ALTERSDISKRIMINIERUNG ZU REFLEKTIEREN,
- DARÜBER NACHZUDENKEN, WIE SIE „VERBORGENE TALENTE“ FÖRDERN KÖNNEN,

- EINE „KULTUR DER WERTSCHÄTZUNG“ ZU LEBEN UND
- (ÄLTERE) MENSCHEN DABEI ZU UNTERSTÜTZEN, IHRE EIGENEN WÜNSCHE UND INTERESSEN ZU ERKENNEN.

TIPP: Wenn Sie mehr über die Aktivitäten und Erfahrungen der **invisible talents** Partner*innen erfahren möchten, werfen Sie doch einen Blick in unsere **invisible talents** Broschüre! www.invisible-talents.eu/outcomes.

Viel Spaß beim Lesen und Ausprobieren!

„ÄLTERE MENSCHEN SIND...“ METHODEN, DIE ERMUTIGEN, ÜBER PERSÖNLICHE BILDER DES ALTER(N)S NACHZUDENKEN

Vorurteile und negative Bilder des Alter(n)s können die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe älterer und hochaltriger Menschen behindern. Die Bilder, die wir vom Alter(n) haben, tragen dazu bei, ob und wie wir Fähigkeiten, Beiträge oder Meinungen von älteren Menschen anerkennen und beeinflussen mitunter auch, wie wir mit und über ältere Personen sprechen.

Möchten Sie über Ihre persönlichen Bilder des Alter(n)s nachdenken? Die folgenden Aktivitäten können Sie dabei unterstützen, etwaige Vorurteile und negative Bilder des Alter(n)s zu reflektieren:

Konzepte des Alter(n)s

Diese Aktivität zielt darauf ab, das Bewusstsein für unterschiedliche Konzepte des Alter(n)s sowie für die Vielfalt der Lebensstile, Talente und Interessen älterer Menschen zu schärfen. Die Teilnehmer*innen werden dazu ermutigt, über ihre Vorstellungen vom Alter(n) und (mögliche) Vorurteile über ältere Menschen nachzudenken.

Poster, Fotos oder Postkarten, die verschiedene Bilder vom Alter(n) zeigen, werden an den Wänden aufgehängt oder auf den Tisch aufgelegt. Die Teilnehmer*innen sind eingeladen, ein Poster oder eine Postkarte auszuwählen, das/die

sie besonders anspricht. Die folgenden Fragen können eine Diskussion über unterschiedliche Perspektiven auf ältere Menschen und das Alter(n) anregen:

- WARUM HABE ICH DAS FOTO AUSGEWÄHLT?
- WELCHE DARSTELLUNGEN VON ÄLTEREN MENSCHEN SPRECHEN MICH BESONDERS AN?
- WELCHE EINSTELLUNGEN UND ERWARTUNGEN HABE ICH AN MEIN EIGENES ALTERN?
- IN WELCHEM ALTER BETRACHTE ICH MICH SELBST ALS „ALT“?

Die Teilnehmenden diskutieren diese oder ähnliche Fragen und teilen ihre Sichtweisen auf das Alter(n).

Materialien: möglichst unterschiedliche Bilder, Fotos oder Postkarten von älteren Menschen

Mythen über ältere Menschen

Diese Aktivität zielt darauf ab, über Vorurteile und Mythen zu reflektieren, die ältere Menschen und den Prozess des Alterns umgeben.

Mit den folgenden zehn gängigen Mythen über ältere Menschen werden die Teilnehmer*innen ermutigt, ihre eigenen Vorstellungen zu diskutieren und darüber nachzudenken, wie diese ihre Ansichten über ältere Menschen und den Prozess des Alterns beeinflussen.

Schreiben Sie die folgenden Mythen auf ein Poster und diskutieren Sie darüber in der Gruppe:

1. DIE MEISTEN ÄLTEREN MENSCHEN LEBEN IN EINRICHTUNGEN.
2. DER RUHESTAND IST FÜR FRAUEN WENIGER BELASTEND ALS FÜR MÄNNER.
3. DEMENZ, ANDERE KRANKHEITEN UND BEHINDERUNGEN SIND IM FORTSCHREITENDEN ALTER ZU ERWARTEN/ GEHEN MIT HOHEM ALTER EINHER.
4. ÄLTERE ARBEITNEHMER*INNEN SIND WENIGER PRODUKTIV ALS JÜNGERE.
5. ÄLTERE MENSCHEN SIND NICHT LERNFÄHIG, IN IHREM VERHALTEN FESTGELEGT UND NICHT IN DER LAGE, SICH ZU ÄNDERN.
6. ÄLTERE MENSCHEN SIND SCHWACH, HILFLOS, SÜSS, NETT UND IM FRIEDEN MIT DER WELT.
7. ÄLTERE MENSCHEN SIND LANGWEILIG, VERGESSLICH, UNPRODUKTIV, GRIESGRÄMIG UND STREITSÜCHTIG.
8. HOHES ALTER BEGINNT MIT 60 JAHREN.
9. ÄLTERE MENSCHEN SIND ZU ALT, UM NACH RAT GEFRAGT ZU WERDEN – SELBST, WENN ES UM IHRE EIGENEN VORLIEBEN UND ANSICHTEN GEHT.
10. DIE MEHRHEIT ÄLTERER MENSCHEN SIEHT SICH SELBST IN EINEM SCHLECHTEN GESUNDHEITZUSTAND, IST EINSAM UND VON FAMILIEN/FREUND*INNEN ISOLIERT.

Materialien: Poster mit einer Auswahl an Mythen

TIPPS & TRICKS: Bereiten Sie Beispiele vor, die die Mythen widerlegen (z.B. Forschungsergebnisse, gute Praxisbeispiele, Erfahrungen, etc.) und fragen Sie die Teilnehmer*innen nach ihren Ansichten und eigenen Erfahrungen. Als Abschluss könnten Sie Ideen darüber austauschen, wie negativen Altersbildern entgegengewirkt werden kann (z.B. Vorstellungen überdenken, Menschen als Individuen mit einzigartigen Erfahrungen, Vorlieben und Interessen behandeln, Beispiele von Teilnehmer*innen diskutieren).

Reflexion eigener Erfahrungen in der Arbeit mit hochaltrigen Menschen

Diese Methode eignet sich für einen organisationsinternen oder -übergreifenden Austausch unter Mitarbeiter*innen, die ihre Erfahrungen in der Arbeit mit und für hochaltrige Menschen reflektieren möchten.

Als Einstieg in die gemeinsame Diskussion können folgende Fragen hilfreich sein:

- WELCHE ERFAHRUNGEN HABEN SIE MIT DER ZIELGRUPPE HOCHALTRIGER MENSCHEN?
- WAS SIND BESONDERE STÄRKEN DER ÄLTEREN MENSCHEN, MIT DENEN SIE ARBEITEN?
- WAS SIND BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN IN DER ZUSAMMENARBEIT?

Darüber hinaus kann ein Austausch über folgende Themen spannend sein:

- WAS VERSTEHEN WIR UNTER DEM BEGRIFF „HOCHALTRIG“ UND WELCHE ALTERSGRUPPE BEZEICHNEN WIR DAMIT?
- WAS VERSTEHEN WIR UNTER DEM BEGRIFF „TALENTE“?
- WAS VERSTEHEN WIR UNTER „TEILHABE VON ÄLTEREN MENSCHEN“? WELCHE RAHMENBEDINGUNGEN BENÖTIGEN WIR, UM DIE TEILHABE VON ÄLTEREN MENSCHEN ZU FÖRDERN?

TIPPS & TRICKS: Es ist empfehlenswert, Vertreter*innen verschiedener Organisationen einzuladen, um das Themenfeld aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten und kreatives Denken anzuregen.

Materialien: Papier und Stift für Notizen

„ICH BIN GUT IN...“ METHODEN ZUR FÖRDERUNG DES NACHDENKENS ÜBER INTERESSEN UND TALENTE

Die folgenden Methoden und Aktivitäten können dabei helfen, den Dialog und die Reflexion über individuelle Interessen anzustoßen und (vielleicht) einige verborgene Talente zu entdecken. Wir haben einige Hilfsmittel gesammelt, die in Reflexionsgesprächen sowohl mit Mitarbeiter*innen als auch mit älteren Menschen nützlich sein können. Bitte bedenken Sie, dass wir ein sehr umfassendes Verständnis vom Begriff „Talente“ haben und diesen als Synonym für Erfahrungen, Wissen, Fähigkeiten und Interessen verwenden. „Talente“ – so wie wir sie verstehen – sind mehr als „angeborene“ Talente: Talente können entwickelt, (wieder-) entdeckt und mit anderen geteilt werden.

Talente-Baum

Die Methode *Talente-Baum* eignet sich gut dafür, sich dem Thema zu nähern, einen Dialog über (versteckte) Talente zu beginnen und die Teilnehmer*innen dazu anzuregen, über ihre Stärken und Interessen nachzudenken. In einem ersten Schritt diskutieren die Teilnehmenden in Zweiergruppen Fragen oder Aussagen wie: „Welche Talente habe(n) ich/wir?“, „Was fällt mir besonders leicht?“ oder „Ich kann anderen helfen bei...“. Sie sammeln ihre Talente oder Stärken, die sie in die Gruppe, die Organisation,



ihre Gemeinschaft usw. einbringen (können). Die Ergebnisse der Diskussionen werden gesammelt, auf „Blätter“ geschrieben und in den *Talente-Baum* aufgenommen. Auf diese Weise macht der *Talente-Baum* eine breite Palette von Talenten sichtbar.

Materialien: Poster mit einem gemalten Baum, Baumblätter (Karten in Blattform), Stifte in verschiedenen Farben

TIPPS & TRICKS: Fordern Sie die Teilnehmer*innen auf, Stärken und Talente, die sie bei den anderen Teilnehmer*innen sehen, hinzuzufügen. Die Übung kann so das eigene Selbstbild positiv erweitern und zum Teambildungsprozess beitragen.

Bei der Arbeit mit Mitarbeiter*innen kann es außerdem interessant sein, von der persönlichen zur organisatorischen Ebene überzugehen. Die folgenden Fragen können hierzu hilfreich sein:

- WAS HAT IHNEN GEHOLFEN, IHRE INTERESSEN UND TALENTE ZU ENTWICKELN?
- WELCHE UNTERSTÜTZENDEN STRUKTUREN GIBT ES BZW. WERDEN IN DER ORGANISATION BENÖTIGT, UM DIE TALENTE UND INTERESSEN DER MITGLIEDER/ TEILNEHMER*INNEN/ KLIENT*INNEN/ MITARBEITER*INNEN/ FREIWILLIGEN ZU FÖRDERN?

Antworten können zu den Wurzeln des *Talente-Baums* (→ hilfreiche Ressourcen/Nährstoffe in der Organisation) und den Sonnenstrahlen (→ benötigte Ressourcen von außen/von der Organisation) hinzugefügt werden.

Talente-Reflexionskarten

Eine sehr attraktive Möglichkeit, einen Austausch über die eigenen Talente, Interessen oder Fähigkeiten anzuregen, sind „ressourcenorientierte Fragen“. Man kann Kartensets mit Fragen zu Stärken, Interessen und Fähigkeiten erwerben. Es ist jedoch recht einfach, ein eigenes kleines Kartenset zu erstellen. Die folgenden Beispiele können Impulse sein, um über persönliche Geschichten, Stärken und Erfahrungen zu sprechen:

- DIE LISTE MEINER STÄRKEN BEGINNT MIT...
- ICH FÜHLE MICH STARK, WENN...
- ICH HABE EINE BESONDERE LEIDENSCHAFT FÜR...
- MEINE POSITIVEN EIGENSCHAFTEN SIND...
- JEDER MENSCH HAT TALENTE. FÜNF DINGE, IN DENEN ICH BESONDERS GUT BIN...
- DAS FÄLLT MIR LEICHT...

Die Karten sind mit der Vorderseite nach oben ausgelegt, sodass die Teilnehmer*innen eine oder mehrere Karten gezielt wählen können. Oder die Teilnehmenden wählen eine Karte aus, ohne vorher die Fragen und Aussagen zu sehen.

Im nächsten Schritt tauschen die Teilnehmer*innen ihre Antworten auf die Fragen, entweder in Kleingruppen (2-3 Personen) oder in der ganzen Gruppe, aus. Jede Person liest ihre Karte(n) laut vor und beantwortet die Frage(n) oder vervollständigt den Satzanfang.

In Workshops mit Organisationen benutzten wir die Fragen als „Eisbrecher“, um eine Reflexion über die Begabungen und Interessen der Teilnehmer*innen zu beginnen. Wir schätzen

diese Methode, weil sie dabei hilft, in einer amüsanten und entspannten Atmosphäre Neues übereinander zu erfahren und auszutauschen.

Materialien: Kartenset – selbst gemacht oder von einem kommerziellen Anbieter, z.B. von Falk Scholz: *Stärken-Schatzkiste für Therapie und Beratung* (Beltz Therapiekarten)

Talente-Landkarte

Die Idee einer *Talente-Landkarte* ist es, die Talente junger, älterer und hochaltriger Bewohner*innen sowie Talente fördernde Organisationen und Begegnungsorte in den Gemeinden sichtbar zu machen. Diese Methode kann bei Veranstaltungen, wie z.B. bei einem Tag der Gesundheit oder bei Nachbarschaftsaktivitäten, eingesetzt werden. Die Teilnehmer*innen benennen ihre bevorzugten Orte, Organisationen und Angebote, die sie inspirieren und dazu einladen, ihre eigenen Talente einzubringen. Individuelle Talente oder Fähigkeiten, Ideen und Interessen können alternativ auch auf einer großen Sprechblase aus Papier notiert werden. Die Personen werden zusammen mit ihrer eigenen „Talente-Sprechblase“ fotografiert und auf der *Talente-Landkarte* sichtbar gemacht (siehe Foto).

Das Konzept lässt sich leicht an die Rahmenbedingungen und Interessen von Gemeinden und Einrichtungen anpassen.

Materialien: eine Karte der Gemeinde, Stadt oder Region, Karten und Stifte

TIPPS & TRICKS: Bereiten Sie im Voraus einige Karten mit Organisationen, Institutionen und Begegnungsorten vor, die Talente älterer und junger Menschen in der Gemeinde fördern. Vielleicht finden sich unter den teilnehmenden Personen welche, die daran interessiert sind, eine eigene Talente-Sprechblase vorzubereiten. Es ist wahrscheinlicher, dass Menschen ihre Ideen einbringen, wenn bereits Beispiele auf der Karte zu sehen sind.



Was habe ich in meinem Rucksack?

Diese Übung verwendet die Metapher des Rucksacks, um die Menschen zu ermutigen, die Dinge, die sie ausmachen, „auszupacken“. Die Idee ist ganz einfach: Jede/r von uns trägt einen Rucksack voller Erfahrungen mit sich. Die meisten Menschen denken an negative Dinge, aber bei dieser Aktivität liegt der Schwerpunkt auf positiven und inspirierenden Lebenserfahrungen. Die Menschen erkennen, dass hinter jedem Menschen eine „Geschichte“ steckt.

Die Teilnehmenden werden gebeten, ihren je individuellen Rucksack zu zeichnen und ihn mit positiven Erfahrungen, Erinnerungen, Geschichten, Ideen usw. zu füllen, die sie im Laufe ihres Lebens gesammelt haben.

Im nächsten Schritt packt jede/r seinen/ihren Rucksack aus und erzählt seine/ihre „Geschichte“. Um Diskussionen anzuregen, sind die Teilnehmer*innen eingeladen, ihre eigenen Rucksäcke, Perspektiven oder Gedanken hinzuzufügen.

Materialien: Papier, (bunte) Stifte

TIPPS & TRICKS: Sie können einen echten Rucksack und Gegenstände als Anregung verwenden, um Ihre Einführung in die Methode lebendiger zu gestalten.

Um jene Teilnehmer*innen zu unterstützen, die nicht zeichnen wollen, können Bilder von Rucksäcken zur Verfügung gestellt werden.

Auch wenn der Schwerpunkt auf positiven Lebenserfahrungen liegt, kann die Auseinandersetzung mit persönlichen Fragen rund um das, was wir sind, für manche Teilnehmer*innen problematische Themen aufwerfen. Als Moderator*innen müssen wir uns dessen bewusst und in der Lage sein, achtsam damit umzugehen.

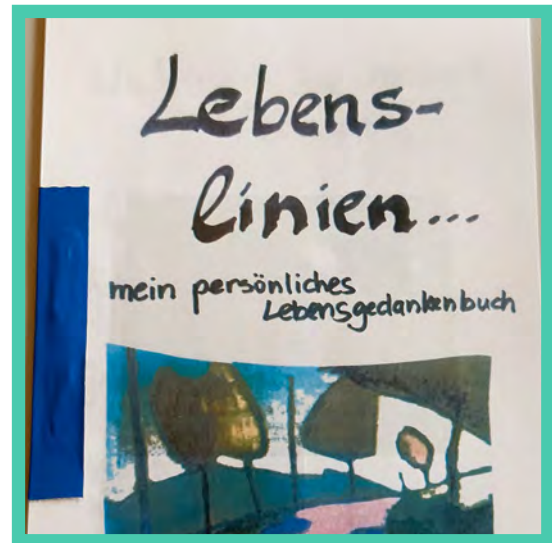
Lebenslinien – Mein persönliches Lebensgedankenbuch

Das *Lebensgedankenbuch* ist ein Heft mit persönlichen Informationen, die z.B. das Pflegepersonal für seine Arbeit nutzen kann. Im Gespräch kann das Personal das Heft zur Hand nehmen, um bestmöglich auf die Klient*innen eingehen zu können.

Der/die Bewohner*in wird dabei unterstützt, ein kleines Heft über seine/ihre „Lebenslinien“ zu verfassen und Antworten bzw. Fotos auf die folgenden Aussagen zu finden:

- BILDER, DIE MICH ZEIGEN...
- WAS ICH GERNE MACHE...
- WICHTIGE MOMENTE IN MEINEM LEBEN...
- TRAURIGE MOMENTE/ SCHWIERIGE ZEITEN...
- WAS MICH IM LEBEN GETRAGEN HAT, WORAN ICH GLAUBE...
- WAS MICH AUFMUNTERT...
- MEINE LIEBGEWONNENEN „KLEINEN SÜNDEN“...
- WICHTIGE VERTRAUTE/ WICHTIGE PERSONEN IN MEINEM LEBEN...
- WAS ICH MEINEN LIEBSTEN NOCH SAGEN MÖCHTE...

Materialien: DIN-A4-Blätter, Heftstreifen, Stift, Fotos, Klebstoff



„Dieses Heft wurde mit meinem Einverständnis geschrieben und [Name einer Person] soll es späterhin erhalten.“

TIPPS & TRICKS: Bei Verwendung in einem Pflegeheim: Das Heft sollte in jedem Zimmer an der gleichen Stelle platziert werden, damit das Personal es bei Bedarf schnell zur Hand hat.

„LASST UNS...“ METHODEN, DIE ORGANISATIONEN DABEI UNTERSTÜTZEN, „TALENTEFREUNDLICH(ER)“ ZU WERDEN

Was macht eine Organisation talentefreundlich? Mit den Methoden in diesem Abschnitt möchten wir Organisationen dabei unterstützen, konkrete Ideen zu sammeln, wie Talente berücksichtigt und gefördert und neue Angebote und Formate entwickelt werden können.

Reflexion mit dem *invisible talents* Online-Selbstreflexionsbogen

Ausgehend vom *invisible talents* Online-Selbstreflexionsbogen werden die folgenden Fragen mit Mitarbeiter*innen und Freiwilligen aus Organisationen, die mit und für ältere Menschen arbeiten, diskutiert.

- ERKENNEN WIR DIE BEITRÄGE ÄLTERER MENSCHEN AN, UND WENN JA: IN WELCHER ART UND WEISE?
- UNTERSTÜTZEN WIR ÄLTERE MENSCHEN DABEI, IHRE TALENTE (WEITER) ZU ENTWICKELN UND EINZUBRINGEN?
- MACHEN WIR IHRE BEITRÄGE, INTERESSEN UND ERFAHRUNGEN SICHTBAR?
- WIE KÖNNTEN WIR DIE SICHTBARKEIT ÄLTERER MENSCHEN IN UNSERER ORGANISATION, IN UNSERER GEMEINSCHAFT VERBESSERN?

Je nach Gruppe und Anzahl der Teilnehmer*innen können diese Fragen zunächst in Kleingruppen und dann in der Gesamtgruppe diskutiert werden. Die Diskussion unterstützt den Austausch von Ideen und führt im Idealfall zur Umsetzung (neuer) Maßnahmen innerhalb der Organisation, um die Talente hochaltriger Menschen zu schätzen, zu fördern und sichtbar zu machen.

Materialien: Stift, Karten, Präsentationswand, Flipchart oder Tafel

TIPPS & TRICKS: Die Beiträge können auf Karten oder alternativ direkt auf eine Wand/ein Flipchart geschrieben werden. Dies erleichtert es den Teilnehmer*innen, der Diskussion zu folgen, auf Ideen einzugehen sowie Notizen zu machen. Es ist ratsam, Vertreter*innen verschiedener Organisationen einzuladen, um einen möglichst vielfältigen Gedankenaustausch zu gewährleisten.

Gemeinsam neue Formate finden

Die folgende Aktivität kann für so manche Organisation hilfreich sein, um sich über die Interessen und Fähigkeiten ihrer Teilnehmer*innen, Klient*innen oder Mitglieder zu informieren und gezielt neue Formate und Angebote zu entwickeln.

Die Teilnehmer*innen werden gebeten, sich in Gruppen von 2–3 Personen zusammenzusetzen, um über ihre früheren Interessen und Hobbys zu sprechen, darüber, was sie heute gerne tun und was sie in Zukunft gerne (wieder) tun möchten. Vergangene und gegenwärtige Aktivitäten und Hobbys, Wünsche und Träume für die Zukunft werden auf verschiedenfarbigen Karten gesammelt.

Beispiel: die Vergangenheit auf blauen Karten, die Gegenwart auf rosa Karten und die Zukunft auf grünen Karten

Der/Die Moderator*in befestigt die Karten an einer Präsentationswand oder Tafel. Die Teilnehmer*innen diskutieren gemeinsam im Plenum, wie einzelne Interessen und Wünsche realisiert werden könnten. Vielleicht gibt es einige gemeinsame Interessen und Wünsche in der Gruppe oder die Teilnehmenden können sich gegenseitig bei der Verwirklichung ihrer Ziele helfen. Die Visualisierung von Interessen und Wünschen ist bei der Diskussion über neue Angebote oder Formate sehr hilfreich. Schnell zeigt sich, welche Interessen in der Gruppe verbreitet sind und welche entsprechenden Angebote formuliert werden könnten.

Materialien: Karten in drei verschiedenen Farben, Stifte, Pinnwand und Stecknadeln oder Tafel und Magnete

TIPPS & TRICKS: Die Aktivität sollte an die Teilnehmer*innen angepasst werden. Wenn Gruppenarbeit nicht möglich ist oder nicht akzeptiert wird, kann der/die Moderator*in alternativ auch in Einzelgespräche gehen.

Mood Board

Ein *Mood Board* ist eine Collage von Ideen. Es unterstützt Teams beim Sammeln und Kommunizieren von Ideen auf visuelle Art und bietet zu Beginn eines Projekts oder einer Initiative eine klare Vorstellung. Im Rahmen des Projekts **invisible talents** nutzten die Partner*innen dieses Instrument als Teil von Brainstorming-Prozessen. Mitarbeiter*innen und Freiwillige von Pflegeheimen arbeiteten an der folgenden Frage: Wie können wir ältere Menschen dabei unterstützen, ihre Talente einzubringen und wie können wir ihre Sichtbarkeit in unserer Organisation verbessern?

In *Mood Boards* entwickelten und sammelten sie erste Ideen für konkrete Aktivitäten.

In einem ersten Schritt arbeiten die Teilnehmenden in kleinen Gruppen von 3-4 Personen und sammeln Inhalte, die ihnen relevant erscheinen. Um das „Denken über den Tellerrand hinaus“ zu fördern, werden möglichst vielfältige Materialien und Inputs (z.B. Aussagen, Bilder, Darstellungen aus Zeitschriften) sowie Bleistifte und Marker in verschiedenen Farben zur Verfügung gestellt. Die Teilnehmenden sind auch eingeladen, eigene Gefühle, offene Fragen oder Kommentare hinzuzufügen.

Die *Mood Boards* werden in der gesamten Gruppe vorgestellt und diskutiert. Auf der Grundlage verschiedener Perspektiven und Ideen einigt sich das Team auf konkrete weitere Schritte und Aktivitäten, um seine Bewohner*innen dabei zu unterstützen, ihre Talente einzubringen und ihre Sichtbarkeit in unserer Organisation zu verbessern.



Materialien: Flipchart-Papier, Klebstoff, Schere, Farbstifte, Buntstifte, Zeitschriften, Bilder und Fotos, visuelle Inspiration aus dem Internet, Logo der Organisation usw.

TIPPS & TRICKS: Es kann hilfreich und ermutigend sein zu erwähnen, dass jedes *Mood Board* anders ist und es keine „Regeln“ gibt, die vorschreiben, was ein *Mood Board* beinhalten oder wie es aussehen soll. Teams und Einzelpersonen haben „kreative Freiheit“ und es steht ihnen frei hinzuzufügen, was ihnen relevant und ansprechend erscheint.

Um Gedanken, Eindrücke und Gefühle zum Thema festzuhalten, könnten die Teilnehmenden schon im Vorfeld inspirierende Fotos, Bilder usw. sammeln und mitbringen.

Quelle *Mood Boards* sind eine sehr verbreitete Methode, mit der Designer*innen ihre Vision kommunizieren. Es gibt Blogs, die hilfreiche Tipps und Tricks zur Erstellung geben: z.B. <https://milanote.com/guide/create-better-moodboards>, www.creativebloq.com/graphic-design/mood-boards-812470

Gemeinsam Ideen entwickeln und verwirklichen

Diese Übung kann Teams dabei unterstützen, Ideen auszuarbeiten und Aktivitäten detaillierter zu planen. Die folgenden Fragen können bei der Strukturierung eines Ideenfindungsworkshops oder einer Teamsitzung hilfreich sein:

- WAS IST UNSERE IDEE? WAS WÜRDEN WIR GERNE TUN?
- WAS BRAUCHEN WIR, UM DIE IDEE ZU VERWIRKLICHEN (Z.B. MATERIAL, BUDGET)?
- WEN BRAUCHEN WIR ZUR UNTERSTÜTZUNG (Z.B. KOOPERATIONSPARTNER*INNEN, EXPERT*INNEN)?
- WAS IST DER NACHHALTIGE EFFEKT UNSERES VORHABENS?

Je nach Gruppengröße sind hierfür zwei Vorgangsweisen möglich: Die Fragen können in der Gruppe diskutiert werden und der/die Moderator*in notiert die Diskussionspunkte und Ergebnisse. Alternativ können die Teilnehmer*innen in Kleingruppen von 2-3 Personen arbeiten und sich ihre Ideen gegenseitig vorstellen.

Materialien: Um die unterstützenden Fragen zu visualisieren, verwenden Sie ein Poster oder ein Arbeitsblatt (ein Beispiel finden Sie im Anhang).

TIPPS & TRICKS: Ein schön gestaltetes Arbeitsblatt oder Poster kann den kreativen Prozess fördern.

DIE TRAUMFABRIK MENSCHEN UND IHRE WÜNSCHE

Der Ansatz

Die Methode *Die Traumfabrik – Menschen und ihre Wünsche* wurde von dem niederländischen Projektpartner Stichting Bij de Tijd in Zusammenarbeit mit Mitgliedern der Gruppe *Sweet 70 & Rebel* und dem *Modestraat Amsterdam-Nord*¹ im Rahmen von **invisible talents** entwickelt.

Entsprechend dem übergeordneten Ziel von **invisible talents** will die *Traumfabrik* die „gebende Kraft“ von Menschen im (hohen) Alter anregen und sichtbar machen. In einem gemeinsamen Prozess (bis zu zehn Treffen) und auf der Grundlage inspirierender Methoden, entdeckt und teilt eine Gruppe von acht bis zehn älteren Menschen ihre Wünsche und Träume und hilft sich gegenseitig bei deren Erfüllung. Träume können lebenslang gehegte, aber unerfüllte Wünsche sein oder vor nicht allzu langer Zeit als Folge eines Ereignisses aufgekommen sein. Im Ansatz der *Traumfabrik* werden diese Träume „Schwellenwünsche“ genannt: Man will etwas, aber man muss eine Schwelle überschreiten, um es zu verwirklichen, und man kann es nicht allein tun. Beispiele von eingebrachten Wünschen sind:

- ... ICH MÖCHTE MEIN HAUS AUFRÄUMEN, SCHAFFE ES ABER AUS EIGENEM ANTRIEB NICHT.
- ... ICH MÖCHTE EINEN GEMÜSEGARTEN ANLEGEN, ABER NICHT ALLEINE.
- ... ICH MÖCHTE ÖFTER NACH DRAUSSEN GEHEN, ABER ICH FÜHLE MICH AUF DER STRASSE NICHT SICHER.

Alle Teilnehmenden sind eingeladen, ihren Traum oder ihre Träume einzubringen. Das Ziel der *Traumfabrik*-Treffen ist es, eine gegenseitige und nachhaltige Unterstützung für die Verwirklichung von Träumen anzustoßen. Alle Teilnehmenden werden ermutigt, ihre Talente, ihr Wissen, ihre Fähigkeiten, ihre Netzwerke usw. einzubringen. Manche Träume können direkt Wirklichkeit werden. Andere müssen möglicherweise überdacht werden. Zum Beispiel könnte „Ich möchte zum Mond fliegen“ zu „Ich möchte in einem Hubschrauber über den Veluwe-Nationalpark fliegen“ werden. „Ich möchte jemanden finden, den ich lieben kann“ könnte zu „Ich möchte jemanden in der Nachbarschaft kennenlernen, mit dem ich schöne Spaziergänge machen kann“ werden.

¹ Das *Modestraat Amsterdam-Nord* ist ein Gemeinde- und Kulturzentrum, das das Leben der Menschen bunter macht und Träume wahr werden lässt. Weitere Informationen finden Sie unter: www.broedstraten.nl/modestraat/overig/projecten (Niederländisch)

Neben den Moderator*innen wird der Prozess von einem Team von „Befähiger*innen“ unterstützt. Befähiger*innen (z.B. Studierende, ältere Freiwillige usw.) engagieren sich als ständige Begleiter*innen in der Gruppe. Sie tragen zu Gruppendiskussionen bei, geben individuelle Tipps und sorgen für die anschließende Betreuung nach den Gruppentreffen. Bei Bedarf fungieren sie auch als temporäre Wegbegleiter*innen, um die Teilnehmenden bei der Verwirklichung ihrer Wünsche zu unterstützen.

Im folgenden Kapitel möchten wir einige der Instrumente vorstellen, die im *Traumfabrik*-Prozess verwendet werden. An dieser Stelle ist es uns wichtig darauf hinzuweisen, dass der *Traumfabrik*-Ansatz viel mehr umfasst als einzelne Instrumente. Tatsächlich ist es ein komplexer Prozess, der (ältere) Teilnehmer*innen dabei unterstützt, ihre Träume zu identifizieren und zu verwirklichen. Wir möchten Sie dazu einladen, einige der Aktivitäten und Methoden auszuprobieren und Ihre Mitarbeiter*innen, Freiwilligen und/oder älteren Teilnehmer*innen zu ermutigen, eine Reflexion über ihre Träume und Wünsche zu starten.

Auswahl an Methoden und Aktivitäten

Werte-Spiel

Ziel des *Werte-Spiel* ist es, sich mit der folgenden Frage vertraut zu machen: Wer sind Sie und was finden Sie in Ihrem jetzigen Leben wichtig? Mit anderen Worten: Wonach streben Sie? Das *Werte-Spiel* kann eine gute erste Übung sein, um persönliche Motive und Wünsche auszudrücken.

Karten mit je einem Wert wie Liebe, Geld, Macht, Fürsorge, soziale Kontakte usw. werden auf dem Tisch ausgebreitet. Jede/r Teilnehmer*in wählt einige Werte aus und erläutert sie in der Kleingruppe. Für jede Gruppe wird dann eine Prioritätenliste mit den drei wichtigsten gemeinsamen Werten erstellt. Die Gruppen präsentieren ihre Ergebnisse am Ende des Treffens in der Gesamtgruppe. Dabei berücksichtigen wir auch die Bedeutung der unterschiedlichen Wertemuster in einer pluralistischen und demokratischen Gesellschaft. Dieses Spiel stärkt auch die Grundlage des gegenseitigen Vertrauens, das eine Voraussetzung für den Austausch sehr persönlicher Gedanken und Perspektiven ist.

Materialien: Karten mit Werten; verschiedene Listen mit Grundwerten sind im Internet zu finden



Der Staffellauf der Eigenschaften

Der *Staffellauf der Eigenschaften* wurde entwickelt, um die verschiedenen Charaktereigenschaften von Menschen sichtbar zu machen.

Die Teilnehmer*innen sitzen an einem runden Tisch, jede/r mit einem leeren A3-Blatt. In der Mitte des Tisches befinden sich zur Inspiration Kärtchen mit Eigenschaften wie „hilfsbereit“, „geschickt“, „intelligent“, „zuhörend“ und so weiter. Jede/r Teilnehmer*in zeichnet ein „Selbstporträt“ in die Mitte des Blattes. Darum herum zeichnet oder schreibt jede/r eine oder mehrere Eigenschaften, die er/sie besitzt. Wenn alle bereit sind, dreht jede/r das Selbstporträt im Uhrzeigersinn zu der Person, die zu seiner/ihrer linken Seite sitzt. Der/Die Nachbar*in fügt Eigenschaften hinzu, die ihm/ihr von der porträtierten Person bekannt sind. Dies wird so lange wiederholt, bis das Eigenschaftsportrait zum/zur ursprünglichen Besitzer*in zurückkehrt. Alle Porträts werden in der „Galerie der Eigenschaften“ ausgestellt, in der die Porträts ausgiebig betrachtet und zu zweit besprochen werden können.

Materialien: Karten mit verschiedenen Eigenschaften; Listen mit Charaktereigenschaften finden Sie im Internet.



Der Obstkorb

Der *Obstkorb* ist eine Übung, bei der sich die Teilnehmenden das Leben als Obstkorb vorstellen. Im Laufe des Lebens verändern sich die Inhalte des Korbes. Mitunter sollte der Korb von Zeit zu Zeit „ausgemistet“ werden. Eventuell befindet sich im eigenen *Obstkorb* ein „fauler Apfel“, also etwas, das belastet und das man loswerden möchte. Im Gespräch geht es genau um diesen individuellen faulen Apfel. Diese Übung löst mitunter unangenehme Gefühle aus. Manche Personen finden es auch schwierig, über ihre Belastungen zu sprechen. Mit Unterstützung durch die Moderator*innen kann die Auseinandersetzung für die Teilnehmenden aber sehr befreiend und stärkend sein. Außerdem haben wir die Erfahrung gemacht, dass die Übung den sozialen Zusammenhalt in der Gruppe fördert.

Materialien: Korb voller Früchte zu Demonstrationszwecken (oder ein Bild)

TIPPS & TRICKS: Die Teilnehmenden können auch dazu eingeladen werden, ihren eigenen Obstkorb zu zeichnen, um sowohl frische und inspirierende „Früchte“ als auch den „faulen Apfel“ in ihrem Leben zu identifizieren.

Der Stein der Weisen

Im *Stein der Weisen* materialisiert sich der Abschied von dem, „was im Wege steht“. Jede/r Teilnehmer*in erhält (oder bringt) einen in der Natur gefundenen Stein und bemalt ihn (mit natürlichen Farbstoffen wie Buntstiften und Bleistift) mit einem Wort oder Bild, das das darstellt, wovon er/sie sich verabschieden möchte. „Ich möchte nicht mehr...“ ist ein hilfreiches Motto.

Während sich die Personen aktiv und kreativ beteiligen, geht das Gespräch in ungezwungener Weise weiter. Zu ergründen, was man nicht mehr will, Ballast abzuwerfen, bringt eine/n dazu, tief in sich zu gehen. Dabei können unangenehme Erinnerungen auftauchen, aber auch schöne Geschichten. Die bemalten Steine werden gesammelt und auf einen Gruppenausflug in die Natur, vorzugsweise am oder in der Nähe eines Gewässers, mitgenommen. Nacheinander werfen die Teilnehmer*innen ihre Steine über die Schulter ins Wasser. Wenn sie es möchten, sagen sie dazu einen Satz oder geben eine knappe Erklärung ab. Dieses Ritual hinterlässt einen tiefen Eindruck und ist ein echtes Erlebnis für die Teilnehmenden. Im Rahmen der *Traumfabrik* unternahm die Gruppe einen Ausflug in einen nahe gelegenen Naturpark und kombinierte die Aktivität mit einem Mittagessen im dortigen traditionellen holländischen Pfannkuchenrestaurant.



Materialien: Steine, Buntstifte, Bleistifte

Kachelweisheiten & Das Haus der Identität

Das Gespräch über *Das Haus der Identität* eines jeden Menschen ist ein wichtiger erster Schritt zur Formulierung von Wünschen und Träumen. *Das Haus der Identität* hat fünf Zimmer. Jedes Zimmer repräsentiert einen bestimmten Lebensbereich: Körper & Geist, soziale Kontakte, finanzielle Situation, Arbeit & Aktivitäten/ Teilhabe und Werte & Inspiration (siehe Anhang).

Eine anregende, vorbereitende Aktivität für die Auseinandersetzung mit dem *Haus der Identität* ist die Übung *Kachelweisheiten*.

Die Teilnehmer*innen werden dabei eingeladen, traditionelle Sprichwörter und Volksweisheiten über die verschiedenen Bereiche des *Haus der Identität* zu sammeln und auf (fotokopierte) Kacheln zu schreiben. Diese Idee basiert auf den holländischen „tegelspreuken“: blau-weiße Keramikkekeln im Delfter Stil, in die traditionelle Sprichwörter oder Weisheiten eingraviert sind und die als dekorative Wandaufhänger verwendet werden. Falls diese Technik den Teilnehmenden befremdlich erscheint, können die Sprichwörter und Volksweisheiten auch auf Karten gesammelt werden. Alle Kacheln oder Karten werden an die Wand gehängt. Die Teilnehmenden gehen umher und werfen einen Blick auf die gesammelten „Kachelweisheiten“. Diese Aktivität ist ein guter Eisbrecher für Gespräche über verschiedene Lebensanschauungen.

Im nächsten Schritt erkunden die Teilnehmer*innen ihr eigenes *Haus der Identität*. Sie gehen durch die Räume und beantworten Fragen wie: In welchem Raum fühlen Sie sich stark und wohl? In welchem Raum fühlen Sie Ihre Verletzlichkeit? Welchen Raum möchten Sie umdekorieren? Welchen nicht (mehr)?

Materialien: Bild des *Haus der Identität* (siehe Anhang), Karten oder fotokopierte Fliesen

TIPPS & TRICKS: Die Erfahrung zeigt, dass diese Übung Menschen dabei hilft, ihre Träume und Wünsche zu formulieren. Die Moderator*innen können die Teilnehmenden aber auch gezielt auf ihre Träume ansprechen (z.B. Ist dies vielleicht ein Traum, den Sie einbringen wollen?) oder sich auf Aussagen beziehen, die die Teilnehmenden zuvor (z.B. in einem anderen Zusammenhang oder Treffen) gemacht haben.



Traumwolken

Um das Gespräch über Träume und Wünsche anzuregen, erstellen die Moderator*innen *Traumwolken* mit kurzen Texten, manchmal auch nur mit einem einzigen Wort und hängen sie an die Wand. Bei den Texten kann es sich um Ideen der Moderator*innen oder um Darstellungen von Träumen und Wünschen handeln, die die Teilnehmer*innen selbst in der vorangegangenen Gesprächsrunde vorgebracht haben. Es liegen auch leere Wolken auf dem Tisch für diejenigen, die weitere Träume aufschreiben wollen.

Die Teilnehmenden sind eingeladen, den Traum von der Wand zu nehmen, der am besten zu ihrer eigenen Situation passt. Sie fügen ein paar Worte hinzu, meist zur Erklärung, manchmal mit einem Fragezeichen.

Alle Teilnehmer*innen nehmen sich die Zeit, die Sammlung von *Traumwolken* zu betrachten, darüber nachzudenken, sich gegenseitig Fragen zu stellen. Die Moderator*innen laden die Teilnehmer*innen dazu ein, über die Träume der anderen nachzudenken. Gibt es gemeinsame Träume? Gibt es Träume, bei denen man helfen könnte, die Träumenden ihrem Ziel näher zu bringen?

Materialien: Papier, im Voraus vorbereitete *Traumwolken*

TIPPS & TRICKS: Wenn Sie zum ersten Mal mit einer Gruppe arbeiten, kann es hilfreich sein, sie im Vorfeld zu ersten Traum- und Wunschvorstellungen zu befragen. Auf der Grundlage dieser kurzen „Umfrage“ können einige Beispiele für *Traumwolken* vorbereitet werden. Um eine Idee von

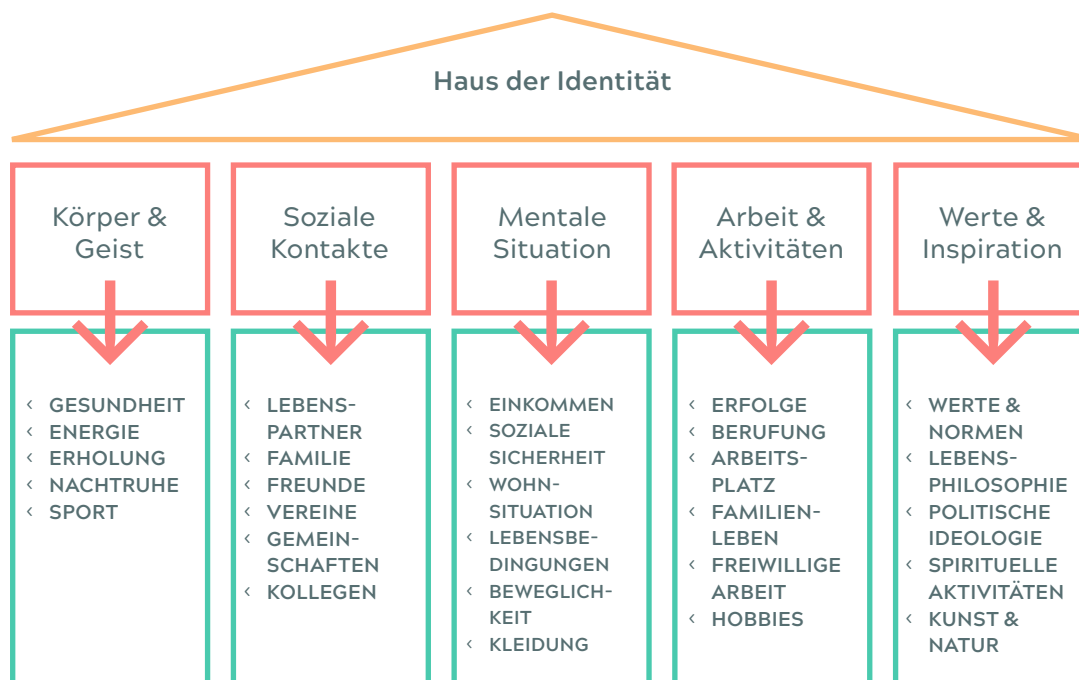
möglichen *Traumwolken* zu vermitteln, sind hier einige Beispiele aufgeführt, die während der *Traumfabrik*-Treffen in den Niederlanden gesammelt wurden:

- „ICH MÖCHTE MEHR GESCHÄTZT WERDEN.“
- „DAS LEBEN IN MEINEM WOHNBLOCK IST SO ANONYM. ICH WÜNSCHTE, DIE LEUTE WÜRDEN EINFACH WIEDER HALLO SAGEN.“
- „ICH WÜRD GERNE EINE GRUPPE GRÜNDEN, IN DER MAN GEMEINSAM ISST UND ICH WÄRE GERNE TEIL EINER KOCHGRUPPE.“
- „ICH WÜNSCHTE, DIE MENSCHEN WÄREN AKTIVER UND WÜRDEN SICH MEHR AN AKTIVITÄTEN BETEILIGEN; VIELE MENSCHEN SIND SO PASSIV.“
- „ICH WÜNSCHE MIR MEHR KONTAKTE, ABER ICH WEISS NICHT, WIE.“
- „ICH WÜRD GERNE URLAUB MACHEN.“



ANHANG

Haus der Identität



Quelle Grafik nach *Huis van de Identiteit*, Houben, P. (2009). Interactief levensloopbeleid. Amsterdam: SWP.

Gemeinsam Ideen entwickeln und verwirklichen



DIE PROJEKTPARTNER*INNEN

Die folgenden Autor*innen haben an der Erstellung dieser Methodenbox mitgewirkt:

Europäische Koordination & Umsetzung in Österreich

queraum. kultur- und sozialforschung
Anita Rappauer & Michael Stadler-Vida
rappauer@queraum.org
www.queraum.org

Deutschland

ISIS Sozialforschung · Sozialplanung · Politikberatung
Karin Stiehr & Lamia Chérif
stiehr@isis-sozialforschung.de
cherif@isis-sozialforschung.de
www.isis-sozialforschung.de

Italien

Lunaria
Angela Pagano & Sergio Andreis
andreis@lunaria.org
www.lunaria.org

Niederlande

Stichting Bij de Tijd
Laura Christ & Kees Penninx
laura.christ@xs4all.nl
www.stichtingbijdetijd.nl

Litauen

Fachbereich Soziale Arbeit, Fakultät für Sozialwissenschaften, Vytautas Magnus Universität
Rasa Naujaniene & Lina Danuseviciene
rasa.naujaniene@vdu.lt
lina.danuseviciene@vdu.lt
www.vdu.lt



Kofinanziert durch das Programm Erasmus+ der Europäischen Union

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.

Auf EU-Ebene wird das Projekt von AGE Platform Europe unterstützt.

Impressum

Diese Methodenbox ist Teil des Intellektuellen Outputs Online Tool (O3), der im Rahmen des Erasmus+ Projekts *invisible talents – Die gesellschaftliche Teilhabe von älteren Menschen 80+ sichtbar machen und fördern* entwickelt wurde. K2 - Leitaktion: Zusammenarbeit zur Förderung von Innovation und zum Austausch von bewährten Verfahren. Strategische Partnerschaft zur Erwachsenenbildung. Projekt-Website: www.invisible-talents.eu

Veröffentlicht von: queraum. kultur- und sozialforschung
Design: Verena Blöchl
Fotos: Caro Bonink und Projektpartner*innen



invisible-
talents.eu