

THIS IS TUTT!

Ieder Talent Telt. Biografie van een beweging



Colofon

Redactie

Marcel Blom, Gert Bosgra, Jolanda van den Braak, Marleen van de Westelaken

Tekst en eindredactie

Jolanda van den Braak

Fotografie

Isa Emmen (2-3, 14-15, 22-23, 24-25, 26, 32, 42, 43)

Meike van Wuijtswinkel (38)

Ieder Talent Telt (overige foto's)

Illustraties

Radboud Creative Collective (18)

Ieder Talent Telt (45)

Gert Bosgra (overige illustraties)

Vormgeving

Gert Bosgra

Partners

Gemeente Nijmegen

Radboud Universiteit

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

ROC Nijmegen

Voortgezet onderwijs Nijmegen

Conexus

KION

Met dank aan alle deelnemers, community builders en bestuurders van Ieder Talent Telt door de jaren heen.

© 2025, Stichting Ieder Talent Telt

IEDER
TALENT
TELT **L1**

Inhoud

02 Voorwoord

04 Dit is Ieder Talent Telt

06 Een stapel foto's zegt meer dan duizend woorden

08 Community building

12 Broedplaats Leerventuur

14 *Interview* Wilbert Lamers
Vertrouwen op de kracht van mensen.

16 Broedplaatsen

22 *Interview* Levi van Dijk
Talent, timmerwerk en trots.

24 *Interview* Josse Hoekwater
Uit je bubbel, in het diepe. Eigenlijk heel logisch.

26 Impact meten

30 Broedplaats Nimma Talks

32 *Interview* Malou Beursken en Mirte Roelvink
Als je niet kunt zijn wie je bent, kom je in de knel.

34 Ieder Talent Tipt

38 Broedplaats Prutswerk

40 *Interview* Han van Krieken en Peter van Mulkom
Niet alles vastleggen. Dat is de kracht.

42 Samen dóen

46 Nawoord

Voorwoord

Als programmaleiders zijn wij elke dag weer verbaasd over én trots op wat Ieder Talent Telt (ITT) in het onderwijs en de kinderopvang in Nijmegen voor elkaar krijgt.

Toen we begonnen hadden we geen idee welke gedaantes ITT aan zou nemen. We zagen vervolgens broedplaatsen, leeravonturen, onderzoeken, sportactiviteiten, podcasts, lesmateriaal, stages, evenementen, overleggen en vooral heel veel mooie ontmoetingen en gesprekken ontstaan. We wisten ook niet hóveel professionals, kinderen, docenten, jongeren, studenten, managers, ouders, beleidsmedewerkers, bestuurders en andere enthousiastelingen mee zouden gaan doen. Of hoe ITT een verhaal zou worden van vallen en opstaan, op de troepen vooruitlopen en een duwtje in de rug geven, prutswork en doorzettingsvermogen, tegen muren aanlopen en drempels slechten, elkaar steunen en aanmoedigen én met veel plezier samen doen en leren. We realiseerden ons ook nog niet echt hoeveel je van betekenis kan zijn als je met elkaar een plek vormt waar mensen zich herkennen in waar je voor gaat en staat. Een plek waar je als persoon wordt opgetild en waar je wordt geholpen om de positieve verandering vorm te geven die je wil zien in het onderwijs en de kinderopvang.

Sinds 2016 vormen kinderopvang, primair en voortgezet onderwijs, ROC Nijmegen, HAN University of Applied Sciences, de Radboud Universiteit en de gemeente Nijmegen met elkaar Ieder Talent Telt: een unieke samenwerking in Nederland die beweging en experimenteerruimte in één is. Op pagina 4 lees je hier meer over.

Aan de vooravond van een nieuwe fase van Ieder Talent Telt kijken we met dit magazine naar wat we hebben gedaan en geleerd tot nu toe. Lees bijvoorbeeld de enthousiaste en mooie verhalen van onze communitybuilders verspreid over het magazine. Lees hoe het is om als bestuurder deel te zijn van zo'n beweging op pagina 40. En ben je op zoek naar inspiratie en concrete tips? Wil je weten hoe je in een stad een beweging in het onderwijs en de kinderopvang op gang kan brengen en houden, hoe je vorm geeft aan samenwerken en verbinden over de grenzen van organisaties, hoe je communities kan vormen rondom thema's en hoe je impact maakt? Lees dan over communitybuilding (pagina 8), broedplaatsen (pagina 16), impact (pagina 26), geleerde lessen (pagina 34) en samen dóen (pagina 42).

In dit magazine kunnen we natuurlijk niet volledig zijn. Er is de afgelopen jaren zo ontzettend veel gedaan, daarvoor schieten 46 pagina's echt tekort. Dus wil je nóg meer weten? Zoek dan gerust iemand op die mee heeft gedaan met ITT. Er volgt beslist een mooi verhaal!

We zijn trots op iedereen die meedeed en meedoet. We hopen dat je als lezer motivatie en energie krijgt om zelf aan de slag te gaan. Om zelf verandering en innovatie in gang te zetten. Om een beweging op te starten vanuit de vraag: wat is hier nodig? Want dat is zó leuk en waardevol om te doen. Begin klein, zoek mensen die mee willen doen en die je steunen, probeer uit en leer. En hou vol: soms werkt het snel, soms duurt het even, soms zijn er andere manieren nodig. Maar zet samen de kleine stappen die opgeteld grote veranderingen brengen. Do ITT, het kán!

Hendrik-Jan Derksen en Marleen van de Westelaken
Programmaleiders ITT tot en met 2024

De opzet van Ieder Talent Telt verandert. De community blijft bestaan en blijft zich inzetten voor talentontwikkeling en kansengelijkheid, maar de structurele samenwerking krijgt een andere invulling. Via www.iedertalenttelt.nl kan je op de hoogte blijven.



Dit is Ieder Talent Telt



'Wat is Ieder Talent Telt nou eigenlijk?'

'En wat is het doel?'

Waarschijnlijk zijn dit de twee meest gestelde vragen in de geschiedenis van de ITT-beweging. Logische vragen. Waar we goede antwoorden op hebben. Maar die antwoorden laten zich niet in een paar woorden samenvatten. Vandaar ook dit magazine, waarin je nog veel meer leest over wat Ieder Talent Telt is, doet, deed en tot nog toe heeft opgeleverd.

Maar hier alvast een korte karakterschets.

'Stel je voor dat we er samen voor zorgen dat in de regio Nijmegen ieder kind en iedere jongere zijn talenten kent en de kans krijgt die te ontwikkelen.' Dit was de droom van de toenmalige wethouder van Onderwijs van Nijmegen. En die ambitie werd door onderwijssectoren warm ontvangen: van kinderopvang, primair onderwijs, voortgezet, middelbaar en hoger onderwijs tot de universiteit. Dit gebeurde vanuit een diep besef dat onderwijsinstellingen te zeer uitsluitende systemen zijn; als je er met jouw talenten niet precies in past, dan val je buiten de boot. Uit deze onderkenning en wens tot ontwikkeling is Ieder Talent Telt ontstaan (ITT in de volksmond): een indrukwekkende beweging met duizenden betrokkenen.

Over grenzen

Ieder Talent Telt is een community waarin álle Nijmeegse onderwijsinstellingen en kinderopvangorganisaties samenwerken om de talenten van leerlingen en studenten, kinderen, jongeren en jongvolwassenen, te helpen ontwikkelen. Dit doen we samen met partners als de gemeente Nijmegen, maatschappelijke organisaties, jongeren en andere inwoners.

We stimuleren en ondersteunen het samenwerken over grenzen van organisaties in het streven naar gelijke kansen, inclusie, diversiteit, gelijkwaardigheid en welzijn in het onderwijs. Want iedereen verdient het om zichzelf te kunnen zijn, te ontdekken wat diens talenten zijn en om deze te kunnen ontwikkelen, op persoonlijk en professioneel vlak.

Samen dóen

Bij Ieder Talent Telt hebben we oog en oor voor wat er nodig is om talenten tot bloei te laten komen. En we hebben het netwerk, de kennis, het enthousiasme en de energie om daar met z'n allen werk van te maken. Of het nu gaat om een studie-onderbreker die op zoek is naar zijn bestemming, een manager die zich zorgen maakt over drank- en drugsgebruik van scholieren of een moeder die geen zangles kan betalen, maar wel een podium zoekt voor de zangtalenten van haar zoon: iedereen die bij Ieder Talent betrokken is of is geweest, voelt zich aangesproken om er samen de schouders onder te zetten. Om samen te werken, samen te leren en samen te dóen.

Klein van start

De manier waarop we bij Ieder Talent Telt samenwerken, samen leren en samen doen is misschien anders dan je gewend bent. We schrijven geen dikke plannen, doen geen peilingen vooraf en proberen weg te blijven van vastgestelde budgetten en kaders waarbinnen we moeten opereren. Wat we wel doen: we beginnen gewoon. We beginnen klein. We pikken op wat leeft in de gemeenschap. Vragen rond: Waar is behoefte aan? Wat is hier nodig? We leggen een paar eerste verbindingen, starten een broedplaats rondom het thema, organiseren een startbijeenkomst, bouwen ons netwerk uit, leren van wat goed en minder goed gaat, sturen bij en doen er dan een schepje (of twee, drie) bovenop.

Heel veel moois

Als iets typerend is voor Ieder Talent Telt, dan is het de ontmoeting tussen verschillende leefwerelden, instituten en organisaties. Tussen mensen die in het dagelijkse leven niet zomaar ervaringen uitwisselen, ideeën delen, een kop koffie drinken en lol hebben met elkaar. Iedereen mag meedoen is een geweldig uitgangspunt. En het levert zó veel moois op – je komt het allemaal tegen in dit magazine.

Kleurrijk en grensverleggend

Wat is Ieder Talent Telt nou eigenlijk? En wat is het doel? Het begin van het antwoord op die vragen heb je zojuist gelezen. Maar we willen je er graag nog veel meer over vertellen. Op de volgende pagina's lees en zie je welke bijzondere broedplaatsen we hebben ontwikkeld. Wie onze communitybuilders zijn. Wat zij met heel veel anderen voor elkaar hebben gebokst. En wat de impact is van alle kleurrijke dromen, innovatieve ideeën, leerzame experimenten, mooie gesprekken, hartverwarmende ontmoetingen, grensverleggende leeravonturen, bijzondere evenementen en verbindende bijeenkomsten. Dát is Ieder Talent Telt.

De zeven principes van Ieder Talent Telt

Ieder Talent Telt is niet gebouwd op zakelijke transacties en voor-wat-hoort-wat. In de ITT-community draait het om onderling vertrouwen en verbinding. En om dat gezamenlijke drieledige doel: kansengelijkheid, samen leren en samen werken en talentontwikkeling.

De zeven principes hieronder geven nog eens duidelijk weer waar Ieder Talent Telt voor staat:

1. Wij zien ieders talent. Iedereen bezit inspiratie en motivatie. Dat is het startpunt voor groei.
2. Wij zijn constant en reflectief op zoek naar waardevol onderwijs.
3. Wij leren door te doen. Klein beginnen en kijken wat werkt. Zo ontdekken we nieuwe wegen.
4. Wij beginnen altijd bij echte ontmoeting. Zorgen ervoor dat iedereen erbij hoort, de ruimte krijgt en welkom is.
5. Wij doen het anders. We veranderen het systeem door vernieuwend, creatief en disruptief te zijn.
6. Wij zijn er voor elkaar en elkaars ontwikkeling. We tillen elkaar op.
7. Wij leggen de verbinding door nieuwsgierig te blijven. We brengen leefwerelden bij elkaar.



Bouwen aan een hechte community

De community van Ieder Talent Telt werkt aan onderwijsinnovatie en aan talentontwikkeling en kansengelijkheid in kinderopvang en onderwijs. Iedereen die daarbij betrokken is, kijkt verder dan de grenzen van de eigen organisatie. Want de beweging stopt niet bij de voordeur. We bouwen samen, voor én met alle kinderen, jongeren en jongvolwassenen in Nijmegen en omstreken.

Meer weten over het wat & hoe van communities en communitybuilders? Lees gauw verder!

Wat zegt de wetenschap over communitybuilding?

Neem een duik in de wetenschappelijke literatuur en je komt voorlopig niet meer boven. Er is en wordt zó veel onderzoek gedaan naar en gepubliceerd over communitybuilding en organisatie-netwerken.

Impact-onderzoeker en communitybuilder Kim van Zeeland en student Lara Vermeer waagden de sprong en zochten uit wat de werkzame elementen zijn voor Ieder Talent Telt.

De drie belangrijkste:

1. dynamische betrokkenheid
2. positief leiderschap
3. flexibiliteit

1. Dynamische betrokkenheid

De basis voor een community is een **dynamische, bruisende organisatiecultuur**. Mensen moeten de zin en energie voelen om samen de schouders te zetten onder een gedeeld doel. Communitybuilding draait dus om een gezamenlijke missie en betrokkenheid. Daarop voortbordurend: in een community is samenwerken niet iets voor af en toe. Deelnemers zoeken elkaar doorlopend op. Zij bevragen, voeden, steunen en versterken elkaar – en daarmee ook hun onderlinge band en dus de community. Hoe beter de relatie en het netwerk, hoe vrijer en zekerder deelnemers zich voelen om ideeën te delen en initiatief te nemen. Wat weer helpt om schotten te doorbreken, ook anderen actief te betrekken en ruimte te geven aan innovatie.

2. Positief leiderschap

Een community heeft **leiders** nodig die **als rolmodel** fungeren. Die als verbinder optreden en verbinding stimuleren. Die het streven van de community actief omarmen en positieve verandering aanjagen. Leiders met een open houding, die met een brede blik over afdelings- en organisatiegrenzen heen kijken. Zij sporen anderen aan om samen te werken en kunnen ambassadeurs aanwijzen om bruggen te slaan tussen afdelingen en hiërarchische lagen. Zulke leiders kunnen zelf de rol van communitybuilder op zich nemen of die van 'ingang' naar relevante contacten en nieuwe deelnemers.

3. Flexibiliteit

Kennisdeling en samenwerking vraagt om het doorbreken van grenzen. Tussen afdelingen en functies, en in een community: tussen organisaties. Een community staat los van traditionele hiërarchische structuren. Het is geen is 'vast gegeven'. Dat maakt de community **flexibel en wendbaar**. Wat niet alleen kansen, mogelijkheden en experimenteeruimte biedt. Het stelt de community ook in staat om mee te bewegen met de tijd en nieuwe ontwikkelingen. Communitydeelnemers zetten hun talenten in voor verschillende onderdelen en op verschillende manieren. Zij vullen elkaar aan, dagen elkaar uit, leren van elkaar en maken elkaar sterker. Autonomie, afhankelijkheid en vertrouwen gaan hand in hand en heen en weer.

'Waar ik blij van word, is daadwerkelijk iets creëren. Ik wil iets bouwen met de juiste mensen, daarna zien hoe het loopt en langzaam de lijntjes loslaten omdat het een zelfstandig en onmisbaar project is geworden. En dan sta ik weer klaar om iets anders aan te pakken!'

- Wilbert Lamers, community builder bij Ieder Talent Telt (lees ook het interview met Wilbert op p.14-15)



Wat is een community of organisatienetwerk?

In een community of organisatienetwerk werken mensen uit verschillende teams en organisaties met elkaar samen aan hetzelfde doel. Dat doel kan van alles zijn, maar komt altijd neer op: meerwaarde creëren. De leden van een community delen de ambitie om met elkaar iets tot stand te brengen wat zonder elkaar niet lukt. Dat klinkt goed en dat is het ook. Maar: een hecht en actief netwerk ontstaat niet vanzelf. Voor de bouw en het onderhoud ervan zijn communitybuilders onmisbaar.

'Een organisatienetwerk gebruik je om ingewikkelde problemen op te lossen. Individuele organisaties zijn niet in staat om deze complexiteit het hoofd te bieden. Daarvoor zijn per definitie verschillende perspectieven en competenties nodig. Kwetsbare gezinnen? Schulden? Kinderen met verzuimproblematiek? Veilige woonwijken? [...] die vergen echte en open samenwerking met andere organisaties.'

- Patrick Kenis, organisatiewetenschapper (Sprank-magazine, 2020)

Wat is, doet, kan en weet een communitybuilder?

Communitybuilders zijn om te beginnen afkomstig uit de deelnemende organisaties. Bij Ieder Talent Telt stelde elke deelnemende onderwijsinstelling twee communitybuilders aan als sleutelfiguren in het organisatienetwerk. Als spinnen in het web, drijvende krachten, boegbeelden en gangmakers. Communitybuilders verbinden mensen, hun vraagstukken en organisaties met elkaar. Zij denken niet in grenzen en hokjes, maar in ruimte en mogelijkheden om nieuwe samenwerkingen, projecten en activiteiten tot stand te brengen. Of, om dat wat er al is naar een hoger plan te tillen. Als het nodig is, neemt een communitybuilder de touwtjes in handen. Maar zijn anderen er klaar voor om ze over te nemen? Graag! Dat is precies waar deze aanjager op uit is. Zo raken steeds meer communitybuilders actief, vanuit de deelnemende organisatie en van daarbuiten.

Profiel van een communitybuilder in onderwijs en kinderopvang

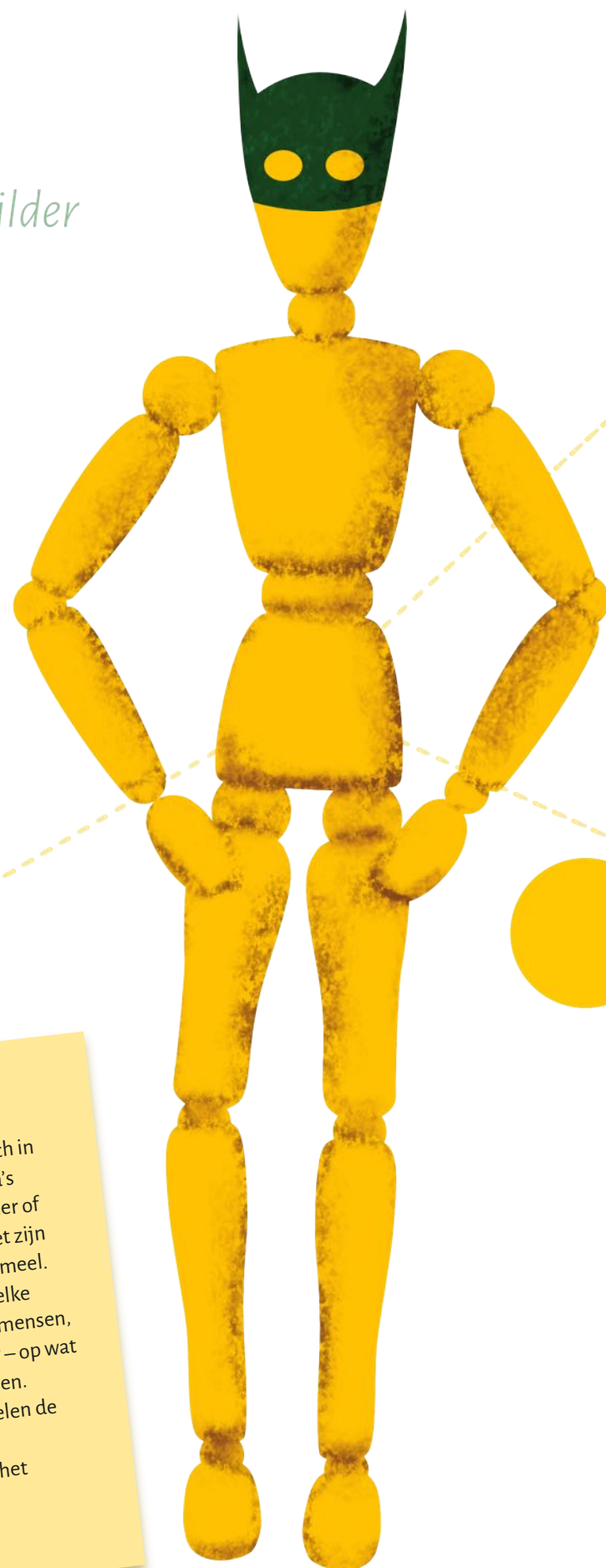
De ene community(builder) is de andere niet. Maar welke eigenschappen zou elke communitybuilder in huis moeten hebben? Die vraag kregen de communitybuilders van Ieder Talent Telt voorgeschied. Met een compilatie van hun antwoorden komen we tot de volgende profielschets.

ORGANISATIEKENNER

Communitybuilders hebben een goed beeld van hoe hun eigen organisatie draait en hoe andere organisaties in elkaar steken. Zij houden rekening met de cultuur, hiërarchie en strategische koers van de verschillende organisaties die deelnemen in de community. Deze kennis helpt hen om door de gelaagdheid van organisaties heen te bewegen. Daarnaast brengen zij het werkgebied van, tussen en rondom organisaties in kaart: Wie doet wat, waar en met wie? Waar zit overlap, waar zijn nog gaten te dichten? Zo ontdekken zij wat er in het netwerk al aanwezig is en wordt georganiseerd rondom thema's die voor de community interessant (kunnen) zijn. En met welke partijen ze nog verbinding kunnen zoeken.

MENSENKENNER

Een communitybuilder weet (of ontdekt) wie zich in verschillende organisaties met bepaalde thema's bezighouden, wie die kan betrekken en wie meer of minder invloed hebben. En dus bij wie die moet zijn om iets voor elkaar te krijgen, formeel en informeel. Ook ziet (of ontdekt) de communitybuilder welke contactpersonen toegang kunnen bieden tot mensen, organisaties en netwerken die de community – op wat voor manier dan ook – een boost kunnen geven. Belangrijk, want nieuwe contacten verdubbelen de kennis én doekracht van de community. De communitybuilder is altijd op zoek naar en het versterken van draagvlak.



SAMENWERKER EN VERBINDER

Samenwerken kan niet zonder goede communicatie. Een communitybuilder is dan ook een talent in:

- luisteren
- meedenken
- overtuigen op inhoud
- boodschappen verspreiden
- vragen stellen
- ideeën opperen
- inspireren
- verbinden

Dat vraagt om een goed gevoel voor wat iemand (of de samenwerking of een organisatie) nodig heeft. Grenzen, kokers, schotten, hokjes: de communitybuilder ziet en kent ze. Maar denkt niet in die termen. Samenwerken gaat over verbinding. Zonder saamhorigheid geen community.

ONDERZOEKER EN ONDERNEMER

Een communitybuilder onderzoekt, pluist uit en onderneemt actie. Bijvoorbeeld: wat speelt er bij de deelnemende organisaties? Hoe kan ik dat vraagstuk of die beweging in de community inbrengen? Welke inzichten en actiepunten komen daaruit naar voren? Zijn er nog andere partijen die zich hiermee bezighouden? Welke verbindingen kan ik leggen? Welke acties kan ik in gang zetten? Wat leveren die op? Wat ging goed, wat kan beter? ... En zo verder.

Belangrijke vaardigheden hierbij zijn:

- strategisch en doelgericht werken
- plannen en organiseren
- uitvoeren en uitbesteden
- overzicht houden
- onderzoek doen
- verbanden leggen
- inspiratie omzetten in actie
- keuzes en fouten durven maken
- de korte en lange termijn in het vizier houden
- de collectieve energie voelen en voeden
- geduldig zijn

'Bij ROC Nijmegen hebben we een GSA opgezet (Gender Sexual Alliance), waarbij we samenwerking hebben gezocht met de gemeente, het COC (belangenbehartiger lhbt+) en met SchoolsOut (Nijmeegs samenwerkingsverband voor het onderwijs rondom seksuele en genderdiversiteit). Zo proberen we aan te sluiten bij wat er al is. Dat is belangrijk, ook voor het bouwen van de community.'

- Malou, communitybuilder bij Ieder Talent Telt
(lees ook het interview met Malou en haar collega Mirte op p.32-33)

TEAMSPELER EN MATCHMAKER

Communitybuilders maken heel bewust tijd om de samenwerking in te richten, te voeden en onderhouden. Zij zijn betrouwbare, benaderbare en sociale teamspelers. Hun inzet: mensen, organisaties, ideeën en doelen aan elkaar koppelen. Communitybuilders bouwen actief aan het vertrouwen in de onderlinge samenwerking. En brengen een prettige energie op gang. Samen genieten is namelijk ook een belangrijke succesfactor voor de community. Net als elkaar steunen als het even moeilijk is.

OMDENKER EN BAANBREKER

Het is belangrijk om de formele wegen te kennen. Om te weten wie je kunt of moet meekrijgen om je doelen te bereiken. Maar soms is de formele route te traag of geblokkeerd. Dan is het aan de communitybuilder om lef te tonen. Tegen het verkeer in te gaan, de vluchtstrook te nemen of de gebaande paden te verlaten. Communitybuilders zijn omdenkers die soms strategisch brutaal moeten zijn. Onmogelijkheden? Nee. Mogelijkheden!

RUSTBEWAARDER EN AANJAGER

Communitybuilders zijn multimensen. Yin en yang. Stilte en storm. Theorie en praktijk. Meebewegen en tegen de stroom in. Communitybuilders bewaren de rust en jagen aan. Stellen en bewaken grenzen én moedigen ook aan om de comfortzone te verlaten en op avontuur te gaan. Ze weten hoe en wanneer om hulp te vragen, maar ook: dat je van fouten en vergissingen veel kunt leren. Communitybuilders bijten zich vast en bieden houvast. Maar bemoeiallen? Nee. Loslaten is ook een talent.

Op leeravontuur: in één klap wijzer

Wie op avontuur gaat, verkent interessante gebieden, ontmoet inspirerende mensen en kan zich verrijken met hun inzichten en ideeën. Je weet van te voren niet wat je onderweg tegenkomt. Maar dat je wijzer wordt, staat vast. Zo ook bij de leeravonturen van Ieder Talent Telt.

Drank en drugs, stress en burn-out, radicalisering en extremisme, diversiteit en inclusie. Grote thema's waar we direct of indirect allemaal mee te maken hebben of krijgen. In het onderwijs, op de werkvloer, onder vrienden of familie, in de wijk, via de media. Goed dus om er meer over te leren. Om er vanuit verschillende standpunten naar te kijken en er gedachten en ervaringen over uit te wisselen. Met dat doel heeft Ieder Talent Telt een aantal bijzondere leeravonturen georganiseerd.



Echt een keer doen

'Elk editie was geweldig', vertelt ITT-programmaleider en communitybuilder Marleen van de Westelaken. 'Verrassend, leerzaam en gezellig. Wie in één dag meer over een thema wil opsteken dan gewoonlijk in een maand én een groep enthousiaste mensen wil leren kennen met een gedeelde interesse moet echt een keer op leeravontuur.'

'Een leeravontuur maakt indruk', zag en ervaren collega-communitybuilder Gert Bosgra. 'Het raakt mensen en zet hen op nieuwe gedachten en sporen. Wát een leeravontuur oplevert weet je van tevoren niet precies. Maar dát het iets teweegbrengt, is 100 procent zeker.' Marleen: 'Deelnemers zaten vaak letterlijk op het puntje van hun stoel. Iedereen voelde de behoefte om mee te praten en doen, alle deelnemers kwamen halen én brengen.'

Wát een leeravontuur oplevert weet je van tevoren niet precies. Maar dát het iets teweegbrengt, is 100 procent zeker.



Gert Bosgra en Marleen van de Westelaken.

Wat is een leeravontuur?

Een duik van een dag in een onderwerp dat breed leeft, waarop verschillende perspectieven bestaan, waarmee mensen uiteenlopende ervaringen hebben en waarvan je graag een completer beeld krijgt.

Wie kunnen eraan meedoen?

Iedereen die in het onderwerp geïnteresseerd is.

Hoe ziet zo'n dag eruit?

Ongeveer zo:

- 1) gezamenlijke start; ontmoeting en eerste uitwisseling
- 2) een kijk in de praktijk
- 3) gezamenlijke afsluiting; inzichten en ervaringen delen

Waarom kozen jullie voor de leeravonturen van die grote en best wel ingewikkelde onderwerpen?

Marleen: 'Bij Ieder Talent Telt hebben we leeravonturen georganiseerd rondom thema's die leven in onze community en die steeds weer ter sprake kwamen. Onderwerpen die spelen in het brede onderwijsveld en waar mensen zich zorgen over maken, nieuwsgierig naar zijn en waar de media vaak ook veel aandacht aan besteden. Een mening is gauw gevormd, maar waar hebben we het écht over als het gaat over bijvoorbeeld inclusie en diversiteit of over kansengelijkheid? Met de leeravonturen zijn we in de context van die begrippen gedoken. Wat gebeurt er in de praktijk? Wie heeft welke rol? Wat doen wij? Hoe gaan anderen ermee om? En wat kunnen we van elkaar leren?'

Waarom is het zo waardevol om samen op leeravontuur te gaan?

Gert: 'Tijdens een leeravontuur trek je de hele dag op met een groep mensen van allerlei leeftijden met verschillende achtergronden en rollen. Je komt uit je vertrouwde omgeving en bezoekt een plek waar een vrij abstract begrip als verslaving of radicalisering wordt ingekleurd met persoonlijke ervaringen en inzichten uit de praktijk. Daardoor krijgt het in één klap veel meer betekenis en begrijp je beter hoe je er in jouw eigen (werk)omgeving mee om kunt gaan.'

Iedereen op leeravontuur dus?

Marleen: 'Als je een kans ziet om een leeravontuur te organiseren of eraan deel te nemen: doen! Ook omdat het een heel goed instrument om je community te versterken en uit te bouwen. Je leert zo veel mensen kennen, ontdekt raakvlakken met elkaar en voor je het weet krijg je nieuwe inzichten aangereikt of ben je in gesprek over kansrijke mogelijkheden voor samenwerking. Het is een mooie manier om tot frisse ideeën, bijzondere initiatieven en duurzame ontwikkeling te komen – persoonlijk en professioneel.'

Gert: 'Als je leeravonturen gaat organiseren, kom je er ook al snel achter dat je meer voor elkaar kunt krijgen dan je vooraf dacht. De meeste mensen vinden het heel leuk om te vertellen waar zij warm voor lopen – ook bestuurders en sprekers van organisaties van wie je denkt dat zij het vast te druk hebben. Gewoon vragen, gewoon doen. Onze ervaring is dat zij heel graag gebruikmaken van de kans om hun vlammetje te laten overspringen.'



Communitybuilder Wilbert Lamers

‘Vertrouwen op de kracht van mensen’



Wilbert Lamers is docent lichamelijke opvoeding bij het Montessori College in Nijmegen en wist ook als communitybuilder voor Leder Talent Telt heel wat mensen in beweging te brengen.

‘Dingen regelen en organiseren, daar hou ik van. Lekker bezig zijn, mensen opzoeken, samen optrekken, dat past bij mij. Daarom was Leder Talent Telt ook zo’n goeie match. Toen mijn schoolleider me destijds vroeg of ik oren had naar de rol van communitybuilder voor het voortgezet onderwijs, hoefde ik daar niet over na te denken. Absoluut, kom maar door!’

Welk thema ik binnen de community zou gaan oppakken, wist ik nog niet meteen. Maar dat was het fijne, bij ITT was er altijd wel iemand die zei: ‘Begin maar ergens, ga maar doen, ga maar ontdekken.’ Door te vertrouwen op de kracht van mensen, hebben we met elkaar de mooiste projecten opgezet en veel impact kunnen maken.’

Stem laten horen

‘Het contact met leerlingen, met jongeren, staat voor mij altijd voorop – in mijn onderwijsloopbaan en in mijn werk als communitybuilder. Ik vind het heel belangrijk dat jongeren kunnen participeren, de kans krijgen om hun stem te laten horen en dat er naar ze geluisterd wordt. Voor Leder Talent Telt ben ik daar dan ook veel mee bezig geweest. Bijvoorbeeld door me te verbinden aan de Jongerenraad.’

De Nijmeegse Jongerenraad bestaat uit leerlingen van elf middelbare scholen en gaat met wethouders en ambtenaren in gesprek over onderwerpen die jongeren aangaan en belangrijk vinden. Dat kan echt van alles zijn: oud & nieuw en vuurwerk, maar ook armoede, mentale gezondheid en gelijke kansen. Door vragen en ideeën uit te wisselen met de bestuurders van de stad en de onderwijsinstellingen, kunnen jongeren invloed uitoefenen op het beleid en de plannen in hun eigen leefomgeving. Dat is iets heel moois, vind ik. Ik probeer scholen en docenten dan ook altijd aan te sporen om hun leerlingen hiervoor enthousiast te maken.’

Enthousiasme en energie

‘Als communitybuilder moet je goed om je heen kijken. Grenzen durven oversteken om je netwerk uit te breiden en leren bij wie je waarvoor moet aankloppen. De ene keer moet je bij de bestuurders zijn, een andere keer bij managers of juist bij de leerlingen. Mijn bijna dertig jaar onderwijservaring hebben me daarbij wel geholpen.’

‘Waar is behoefte aan? Naar het antwoord op die vraag ga je als communitybuilder op zoek. In mijn geval door in gesprek te gaan met alle schoolleiders, bestuurders en natuurlijk met jongeren. Wat zien jullie, wat vinden jullie belangrijk, wat speelt er, wat willen jullie? Meer ontmoeting tussen leerlingen van verschillende onderwijsniveaus, was een van de wensen die ik oppikte. Oké! De volgende stap is dan om mensen op de been te krijgen, te verbinden en enthousiast te maken om deze opdracht gezamenlijk waar te maken.’

Zo hebben we met een groep energieke collega’s van verschillende onderwijsorganisaties een sportdag in het leven geroepen tussen leerlingen van zeven scholen voor voortgezet en voortgezet speciaal onderwijs: de NYMA-cup. Lekker samen sporten, bewegen, lachen: zo’n sportdag is een geweldige manier om elkaar te ontmoeten en beter te leren kennen. Dit jaar vond alweer de derde editie plaats!’

Gelukkige gezichten

‘Die sportdagen zijn geweldig. Maar als je me vraagt naar mijn mooiste ervaring bij Leder Talent Telt, dan zeg ik: de gedrevenheid van mensen, de wil om met elkaar iets moois van de grond te tillen. En dan het geluk op al die gezichten als er weer een ITT-evenement, idee of een project gelukt was! Als ik het dan toch op de NYMA-cup betrek, dan denk ik aan de docenten van de verschillende scholen die zich samen inspannen, lol hebben met elkaar en er als superteam een heerlijke dag van maken voor de leerlingen. En het reikt nog verder hè, die ervaring werkt door: ze kennen elkaar nu, weten elkaar te vinden, ze zijn een speler geworden in elkaars netwerk. Die verbanden versterken het onderwijs voor de leerlingen. Een mooie erfenis van Leder Talent Telt.’

De broedplaats: een nest vol gouden

Wat zijn broedplaatsen?

Broedplaatsen zijn groepen waarin communitydeelnemers broeden op nieuwe ideeën en verrassende initiatieven rondom een thema. Het is een plek waar vuurtjes worden aangewakkerd. Waar mensen zich kunnen ontplooiën en kunnen experimenteren. Een plek die ruimte geeft aan een uniek samenspel tussen betrokkenen. Waar zij relevante thema's van alle kanten bestuderen, erop reageren, elkaar voeden en samen wijzer worden. Al denkend, doend en delend ontstaat er nieuwe kennis en kunde. En dat is precies waar een broedplaats op uit is.

Ruimte voor nieuwe mogelijkheden

Je kunt een broedplaats zien als een themacommunity binnen de grotere community. Zo zijn onder de vlag van Ieder Talent Telt bijna honderd broedplaatsen ontstaan over uiteenlopende onderwerpen, zoals Prutswerk (p.38-39), Leeravontuur (p.12-13) en Nimma Talks (p.30-31). De deelnemers van een broedplaats werken samen aan een specifiek onderwerp of doel, organiseren activiteiten en nodigen anderen uit om mee te denken en doen. Daarbij experimenteren zij met verschillende vormen van samenwerken. Want ook in de broedplaatsen gaat het hierom: over grenzen kijken, ruimte maken voor creativiteit en nieuwe mogelijkheden ontdekken.

Een broedplaats is ook te beschrijven als 'tussenruimte': een ruimte buiten de gebaande paden, los van vaste patronen en geschreven regels. Deelnemers worden uitgedaagd om in deze vrije omgeving hun creativiteit los te laten op de uitdagingen waar zij en hun organisaties voor staan.

Positieve proeftuinen

Broedplaatsen zijn ook proeftuinen. Ze helpen om ontwikkeling en innovatie binnen en tussen organisaties te bevorderen. De sfeer van de samenwerking in broedplaatsen is positief en waarderend; de inzet is gericht op samen leren en ontwikkelen op alle niveaus. Dat betekent dat ook 'prutswerk' gedeeld wordt: dat wat misgaat, niet tot de gehoopte uitkomsten leidt of misschien wel faliekant mislukt is. Wat ging er mis en hoe pakken we het een volgende keer aan?

Niets is te gek

Zoals gezegd: broedplaatsen geven ruimte aan het experiment en aan verschillende – ook nieuwe –



eieren

vormen van samen werken, leren en ontwikkelen. De activiteiten en bijeenkomsten die de deelnemers in een broedplaats met elkaar op touw zetten, variëren van leerbijeenkomsten, expertmeetings, workshops, lezingen, werkbezoeken, podcasts, themaweken en nog heel veel meer. Niets is te gek. En de uitkomsten van dit alles? Die vinden hun weg naar buiten én dieper naar binnen. Naar de organisaties van de deelnemers aan de broedplaats, de brede community en verder, via de eigen netwerken van alle deelnemers.

Een bruisende broedplaats

- heeft een mix van deelnemers uit verschillende organisaties
- staat open voor ieders deelname: interesse in of betrokkenheid bij het thema is voldoende als toegangskaartje
- is een hecht netwerk
- houdt zich bezig met onderwerpen die spelen in de lokale omgeving (Nijmegen in het geval van Ieder Talent Telt)
- blijft weg van knellende projectvoorstellen, toegewezen uren, SMART-doelen en strakke deadlines, maar wil weten: wat speelt er, wat is er nodig en hoe kunnen we daar, met vallen en opstaan, vorm aan geven in de deelnemende organisaties?
- geeft ruimte aan alle ideeën – (juist) ook aan vage, gekke, gewaagde, ogenschijnlijk kansloze ideeën
- heeft óók aandacht voor dat wat (nog) niet goed gaat, want daarvan is veel te leren
- kent vele verschijningsvormen: bestaat kort of lang, heeft een paar of veel deelnemers, is licht en luchtig of wordt zwaar opgetuigd, houdt een paar of veel bijeenkomsten, eindigt soms met een leeg nest, maar ook met prachtig uitgebroede ideeën

De broedplaatsen van Ieder Talent Telt

De community van Ieder Talent Telt zet zich in voor doorlopende talentontwikkeling bij kinderen en jongeren in Nijmegen in ál het onderwijs – van voorschoolse educatie tot universiteit. Bij Ieder Talent Telt zijn de afgelopen jaren heel wat broedplaatsen ontstaan – from scratch, maar ook door al bestaande initiatieven te adopteren en door te ontwikkelen – om specifieke onderwerpen in het Nijmeegse onderwijsveld te onderzoeken. Verder te brengen, een podium te geven en er anderen bij te betrekken.

Een greep uit de broedplaatsen van

Prutswerk

Iedereen verprutst elke dag wel iets. Maar toch delen we vaak met anderen alleen wat goed is gegaan. Terwijl juist ook faalverhalen zo ontzettend waardevol kunnen zijn. Leder Talent Telt riep daarom de broedplaats Prutswerk in het leven – een broedplaats die we iedere community van harte kunnen aanbevelen.

Waarom Prutswerk?

Openheid over dat wat niet lekker loopt of misschien wel helemaal mis is gegaan, maakt het anderen makkelijker zich ook open te stellen. En dat geeft ruimte in de samenwerking. Want wie met elkaar deelt wat goed én minder goed gaat, erkent dat leren en ontwikkelen met vallen en opstaan gaat. En met die erkenning is een vergissing, verkeerde inschatting of niet zo succesvol experiment niet langer een fout of mislukking, maar gewoon iets wat erbij hoort. Bovendien leer je door stil te staan bij wat niet goed ging ook wáárom het niet goed ging. En hoe je het de volgende keer anders kunt aanpakken. Doorbreek dus het taboe op fouten maken. Deel faalverhalen met elkaar en bespreek je misbaksels.

Prutswerk-parels van Leder Talent Telt

- **Prutswerk, de podcast.** Een podcastserie door studenten van de Radboud Universiteit met verhalen van 'faalexperts'. Wat verliep niet geheel vlekkeloos in hun leven en hoe kijken zij hierop terug? Luister zelf!
- **Prutswerk, het pop-up museum.** In april 2023 vormden studenten en scholieren een zaal van Nijmeegs cultureel centrum De Lindenberg om tot Prutswerk-museum. Bezoekers, jong en oud, werden er uitgedaagd om faalverhalen te delen en daarvan te leren. De kleurrijke omgeving maakte in één klap duidelijk: prutsen, blunderen, falen: het is niets om je voor te schamen. Laten we al die leermomenten koesteren, vieren, erom lachen en ervan leren. Op Insta kun je het met eigen ogen zien.
- **Meer Prutswerk.** De Prutswerk-broedplaats organiseerde al vele workshops, podcasts en vertelavonden.

>> Lees ook het interview met Marijke en Esmée op pagina 38-39



Luister de podcast



Check de insta



Het netwerk van Prutswerk

Voortgezet onderwijs, ROC Nijmegen, HAN University of Applied Sciences, Radboud Universiteit, De Lindenberg, Radboud Fonds, gemeente Nijmegen, Radboud Creative Collective, Bibliotheek Gelderland Zuid, Dekker vd Vegt en Go Short.

Ieder Talent Telt



Nimma Talks

Nimma Talks is begonnen als het podcast-, video- en evenementenplatform van Ieder Talent Telt, in samenwerking met Bindkracht10. Inmiddels is het een zelfstandige stichting die steeds verder groeit en mooier bloeit! Bij Nimma Talks maken jongeren podcasts en video's over onderwerpen die zij interessant vinden. En organiseren zij evenementen over thema's die hen bezighouden. Denk aan mentale gezondheid, pesten, succesvol zijn, polarisatie, zingeving, diversiteit en inclusie, burn-out, eenzaamheid, identiteit, wooncrisis, sociale druk en keuzestress. De impact hiervan is groot: door zich te verdiepen in deze onderwerpen leren de jongeren veel over zichzelf en over anderen.

Bij het mediamaken en organiseren van evenementen krijgen ze professionele begeleiding, zodat ze lekker kunnen experimenteren, nieuwe skills leren en hun talenten aanscherpen.

Nimma Talks-toppers

- **Je mag me alles vragen.** Bijeenkomsten waar jongeren (en oudere geïnteresseerden) een spreker met een bijzonder beroep of levensverhaal álles mogen vragen. Al heel wat inspirerende sprekers stelden zich open: een medium dat contact legt met overledenen, een vooraanstaand dragqueen, een muzikant die kampte met een gokverslaving, een ex-profvoetballer die alles weet over prestatiedruk en nog vele anderen.
- **Nimma Talks Podcast.** Podcast-afleveringen voor en door jongeren. Over geloof en seksualiteit, over jong moeder worden, over leven met een chronische ziekte, kortom over alle denkbare onderwerpen waar jongeren graag meer over willen weten (maar niet altijd makkelijk over praten).
- **Workshops.** Leuk en laagdrempelig iets nieuws leren, dat is de opzet van een Nimma Talks-workshop. Bijvoorbeeld: podcasts maken. Of: Iedereen alles vragen: hoe doe je dat?
- **Video's.** Grenzen aangeven, voor jezelf opkomen: niet makkelijk, wel heel belangrijk. Nimma Talks maakte onder meer de videoreeks 'Vechten met jezelf'.

>> Lees ook het interview met Ariëla op pagina 30-31



Check de insta



'Of je nu degene voor of achter de camera bent, de verhalen en gesprekken die op gang komen doen altijd iets met je'

- Niekie Khaled-Kleintjes

Het netwerk van Nimma Talks

Bindkracht10, filmprofessionals zoals Niekie Khaled, jongeren uit Nijmegen, ROC Nijmegen, Nijmeegse middelbare scholen, de Stevenskerk, filmhuis Lux.



Bestuurlijke broedplaats

Net als de Prutswork-broedplaats kunnen we elke community een Bestuurlijke broedplaats aanraden. Het is de subcommunity waar alle bestuurders die deelnemen aan het organisatienetwerk zich met elkaar verbinden. Waar zij samenkomen en sparren over actuele uitdagingen. Elkaar inspireren en van elkaar leren. En de handen ineenslaan om tot oplossingen en innovatie te komen.

Ieder Talent Telt is een community rondom onderwijsinnovatie in de lokale onderwijswereld. De deelnemers van de Bestuurlijke broedplaats – bestuurders van (voor- en naschoolse) kinderopvang- en onderwijsinstellingen – bespraken er hun plannen voor de ontwikkeling van het onderwijs in Nijmegen.

De bestuurders deelden hun ambities, benoemden knelpunten die zij onderweg tegenkwamen en kregen zo zicht op vragen als: Wat kunnen wij in samenwerking bereiken? Hoe versterken we de verbinding tussen onze instellingen en de samenhang in het Nijmeegse onderwijs? Hoe komen we tot een gedeelde visie op actuele thema's, zoals inclusief onderwijs en kansengelijkheid? Hoe zorgen we er samen voor dat in en om het onderwijs echt ieder talent van alle kinderen, jongeren en studenten in Nijmegen telt? Je leest er meer over in het interview met bestuurders Han van Krieken en Peter van Mulkom op p.40-41.

Bijzondere bijeenkomsten van de Bestuurlijke broedplaats

- **Themabijeenkomst 'Zorgen over onderwijs en tweedeling in de stad'.** De basisvaardigheden van kinderen lopen terug, achterstanden van leerlingen worden groter en kloven tussen buurten en wijken verwijden zich. Deze zorgelijke ontwikkelingen spelen landelijk en laten zich ook in Nijmegen zien. De gemeente Nijmegen droeg dit dan ook als thema aan voor een bijeenkomst van de Bestuurlijke broedplaats. Met veel gedrevenheid kwamen de bestuurders van de onderwijsinstellingen en de stad bijeen om ideeën, zorgen en ervaringen uit te wisselen. En om in samenhang concrete plannen van aanpak te maken die nu verder onderzocht en uitgewerkt worden.
- **Themabijeenkomst 'Armoede en kansengelijkheid'.** Een expert zette armoede in een historisch perspectief en gaf haar visie op de rol van onderwijs bij kansengelijkheid. De bestuurders brainstormden over een 'Nijmeegse aanpak'.



Het netwerk van de Bestuurlijke broedplaats

Kinderopvang (voorzitter CvB), primair onderwijs (voorzitter CvB), voortgezet onderwijs (rector/lid CvB), ROC Nijmegen (voorzitter CvB), Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (academiedirecteur Educatie/lid CvB), Radboud Universiteit (rector magnificus), wethouder Onderwijs gemeente Nijmegen.



Leeravontuur

Een leeravontuur klinkt interessant en leuk. En dat is het ook. Want het is een gezamenlijke ontdekkingstocht. Denk: op pad. Denk: actie. Denk: inzicht en inspiratie. Bij Ieder Talent Telt heeft de broedplaats Leeravontuur elk jaar een interactief kijkje-in-de-keuken georganiseerd over uiteenlopende onderwerpen waar het onderwijs mee te maken heeft. Docenten en studenten, leerkrachten en leerlingen, begeleiders, professionals van maatschappelijke organisaties, directeuren en bestuurders stapten in de bus en trokken een dag intensief met elkaar op. Bezochten inspirerende locaties en organisaties. Luisterden en spraken met vernieuwers, taboedoorbrekers, denkers en doeners. Wisselden ervaringen uit en gingen met een rugzak vol rijkdom huiswaarts. Zij bouwden hun netwerk uit, deden kennis op en gingen nieuwe samenwerkingen aan.

Legendarische leeravonturen van Ieder Talent Telt

- **De pedagogische wijk, Arnhem (2022).** Voor Presikhaaf University-oprichters Nabil el Malki en Melvin Kolf is werken aan gelijke kansen voor alle jongeren zo alledaags als opstaan, ontbijten en je tanden poetsen. Samen met scholen en organisaties in de wijk zetten ze zich in voor de brede ontwikkeling van kinderen en jongeren. In de slipstream van dat alles poetsen ze het imago van de wijk op. Een perfecte plek om inspiratie op te doen!
- **We are one, Nijmegen (2021).** Een hokjes-denktest. Een lezing met de veelzeggende titel 'Alleen maar goedbedoelende mensen'. Dialoogsessies over inclusie en diversiteit. Als het nog niet duidelijk was, maken de regenboogvlaggen het wel. We are one. We willen samenleven. Hoe zorgen we daar nou écht voor? Daarover werd druk van gedachten gewisseld tijdens dit mooie leeravontuur.
- **Stress en burn-out, Nijmegen (2019).** Meer dan honderd leeravonturiers verzamelden zich in Nijmegen. Studenten, scholieren, docenten, begeleiders, directeuren en bestuurders. Samen bogen ze zich over de vraag: waarom worstelen toch zo veel mensen in het onderwijs met stress en burn-out? En: wat kunnen we daaraan doen?
- **Drank en drugs, Enschede (2019).** Drank, drugs en verslaving bleek een terugkerend thema binnen onderwijs

en welzijnswerk. Wat betekent dit voor het onderwijs? En wat is dan ieders rol? Verslavingszorg Tactus Enschede zette haar deuren voor ons open om hierover meer te leren. Ook bezochten we de wijkagent, het wijkteam, Pakhuis Oost, ROC Twente en Kamer-Raad, dat Twentse jongeren in een kwetsbare positie de kans bieden om hun startkwalificatie te behalen in een stabiele en veilige omgeving.

- **Radicalisering en extremisme, Rotterdam (2018).** Het hoofd van de regionale informatiedienst deelde zijn ervaringen over polarisatie, extremisme en beleid op terrorisme. En gaf alle aanwezige onderwijsprofessionals mee: laat óók de tegenstellingen in de klas bestaan, wees niet bang voor andere perspectieven, angst verwijderd. Een bezoek aan verschillende vernieuwende initiatieven in de stad maakte dit leeravontuur indrukwekkend compleet.



Bekijk de aftermovies



Het netwerk van broedplaats Leeravontuur

Professionals uit kinderopvang, primair onderwijs, middelbaar (beroeps)onderwijs, hoger- en wetenschappelijk onderwijs in de regio Nijmegen, landelijke experts, leerlingen, scholieren en studenten, lokale maatschappelijke organisaties en natuurlijk alle betrokkenen van de initiatieven op locatie.

>> Lees ook het interview met Marleen en Gert op pagina 12-13

Communitybuilder Levi van Dijk

Talent, timmerwerk en trots

Met zijn talent om mensen te verbinden was de rol van communitybuilder bij Leder Talent Telt hem op het lijf geschreven.

Hij leerde er ontzettend veel van, vertelt de wandelende encyclopedie van de community. Het woord is aan Levi van Dijk.

*‘Samenwerken: check.
Omgaan met teleurstellingen: check.
Doel behalen: check.
Weer een succeservaring rijker.’*

‘Het begon allemaal met het manifest ‘Iedereen heeft Talent’, herinnert Levi zich. Hij diept het document op en legt het voor. ‘Talent beperkt zich niet tot diegenen die excelleren op het hoogste niveau. Of het nu gaat om ondernemen, innoveren, maken, bedenken of uitvoeren: we willen dat kinderen en jongeren hun talenten maximaal ontwikkelen’, zo staat in het voorwoord te lezen. En: ‘Het onderwijsveld (van voorschoolse periode tot en met universiteit) en de gemeente Nijmegen zien het als een gezamenlijke opdracht om samen met ouders de leerling of student te helpen zich te ontwikkelen en diens plaats in de samenleving te vinden.’

Borrelen en bruisen

Het manifest stamt uit 2014. Een kleine twee jaar later werd de beweging Leder Talent Telt geboren. Levi was er als een van de eersten bij. Want als het gaat om jongerenparticipatie, talentontwikkeling en kansen voor ieder kind, dan begint het bij Levi te borrelen en te bruisen. Niets voor niets is hij tegenwoordig ervaringsdeskundig adviseur bij het lectoraat Human Capital Innovations van de HAN en bij het themateam Inclusief Onderwijs en Werk. En zo was het ook geen wonder dat hij bij Leder Talent Telt communitybuilder werd.

Alsof het gisteren plaatsvond, haalt hij herinneringen op aan het Huiskamerfestival – broedplaats der broedplaatsen – in oktober 2017 in het NEC-stadion. Levi vertelt over een fantastische middag en avond. ‘We lieten zien wat we met Leder Talent Telt in een jaar voor elkaar hadden gekregen. En dat was heel wat. Er draaiden op dat moment al twintig broedplaatsen over uiteenlopende thema’s, waaronder kinderrechten, muziek, theater, loopbaanoriëntatie, sport en spel.’

Ballenbak en partytent

Ineens begint Levi hard te lachen. Hij moet denken aan de ballenbak voor talentontwikkeling die een plek kreeg op het festival. Daarin konden mensen een duik nemen om een goed gesprek met elkaar te voeren. ‘Die bak heb ik vlak voor aanvang van het festival nog in elkaar staan timmeren. En dat is eigenlijk wel een mooi voorbeeld van hoe het er bij Leder Talent Telt aan toe gaat: ga maar doen, ga maar proberen, kijk maar wat er gebeurt. Nou, het lukte – maar vraag me niet hoe. Die ervaring heeft me geleerd dat ik geen talent heb voor timmerwerk, haha.’ En dan serieuzer: ‘Maar dat is goed hè. Want voor hetzelfde geld had ik ontdekt dat ik dit heel goed kon of zou willen leren.’

Nog zo’n voorbeeld: voor het Huiskamerfestival zette Levi samen met stagiairs een grote tent op. Ze hadden zoiets allemaal nog nooit gedaan, hadden geen idee. ‘Maar met elkaar kregen we het toch voor elkaar. Samenwerken: check. Omgaan met teleurstellingen: check – want die tent was echt een onding, het ging niet in één keer goed. Doel behalen: check. Weer een succeservaring rijker.’

Miljonairs en paarden

Talentontwikkeling is niet per se iets heel groots, wil Levi maar zeggen. Je kunt op allerlei manieren, groot en klein, iets leren en stappen zetten. Maar toch even over groot gesproken: ‘Met een van de ITT-broedplaatsen hebben we eens een real life-event over loopbaanoriëntatie georganiseerd. Scholieren konden vertellen wat zij wilden leren, in welke beroepen zij interesse hadden en ter plekke een beetje netwerken. Een van hen zei: ‘Ik wil miljonair worden.’ Daar kun je dan om lachen of die droom wegwuiven als onrealistisch. Maar in plaats daarvan koppelden we deze jongen aan twee miljonairs. Om gewoon eens mee te kletsen, al zijn vragen aan te stellen. Zo’n gesprek had hij niet gauw ergens anders kunnen voeren.’

‘Er was ook een meisje dat dol was op paarden’, gaat Levi verder. ‘Ik kende iemand bij een manege, dus bracht die twee met elkaar in contact. Wat bleek: paardrijden vond ze geweldig, maar de verzorging van paarden minder interessant. Ook dat is talentontwikkeling: ontdekken waar je hart niet ligt.’

Tante en buurman

Terug naar het Huiskamerfestival en een mooie opbrengst daarvan die de natuur van Leder Talent Telt typeert: ‘Er kwamen vierhonderd bezoekers naar het stadion onder wie tweehonderd scholieren en studenten. Die hebben elkaar ontmoet, zijn met elkaar gaan netwerken, hebben ideeën en telefoonnummers uitgewisseld. ‘Wil je dit doen? Ben je hiernaar op zoek? Wil je dat leren? Dan moet je bij mijn collega zijn. Bel mijn tante. Ga eens met mijn buurman praten.’ De impact van zo’n evenement beperkt zich niet tot die ene dag. En dat geldt voor alles wat we met Leder Talent Telt georganiseerd en gedaan hebben.’

Leder Talent Telt heeft hem ook persoonlijk veel gebracht, zegt Levi. Veel meer dan alleen het inzicht dat hij timmeren beter aan anderen kan overlaten. ‘Door ITT heb ik heel veel mensen leren kennen en nieuwe vrienden gemaakt. Via dat grote netwerk heb ik nieuwe werelden kunnen verkennen. En alles wat ik op die manier leer, oppik, ervaar en meekrijg, kan ik weer inzetten in mijn werk of in contact met anderen. Dat is heel erg waardevol.’

Overeenkomsten en dromen

Levi sluit indrukwekkend af: ‘Ieder Talent Telt is bij mijn weten de eerste onderwijsbeweging waarin handicaps niet tellen; waarin de overeenkomsten tussen mensen zwaarder wegen dan de verschillen. Waar iedereen de kans krijgt om diens talenten te ontdekken, in te zetten en verder te ontwikkelen. Om dromen na te jagen. Alles wat Leder Talent Telt gedaan en bereikt heeft, leeft voort. In mij en in iedereen die er deel van is en is geweest. Daar ben ik ongelooflijk trots op. En op iedereen die de beweging mee in gang heeft gezet.’

Communitybuilder Josse Hoekwater

‘Uit je bubbel, in het diepe. Eigenlijk heel logisch.’

2016. Josse Hoekwater had zijn studie eventjes aan de wilgen gehangen. Hij wilde niets liever dan veel leren, maar zijn opleiding bood hem niet de inspirerende ervaring waar hij op uit was. Maar toen was daar ... Ieder Talent Telt.

Zoals dat soms gaat, trof Josse de juiste persoon op het juiste moment. Nog maar net gestopt met zijn studie verwees iemand bij de HAN hem door naar Mirjam Ottens, de allereerste programmamanager van Ieder Talent Telt. Josse: ‘Ik ging bij haar langs, we hadden een leuk gesprek en zo begon ik als vrijwilliger bij ITT. Dat vond ik meteen heel interessant. Want zo onervaren als ik was, zat ik al snel met alle onderwijsbestuurders aan tafel om mee te praten over onderwerpen als kansengelijkheid, talentontwikkeling en onderwijsinnovatie. Geweldig! Ik deed aan zoveel mogelijk bijeenkomsten en activiteiten mee en ging zelf ook ontmoetingen verzorgen tussen bestuurders, docenten, jongeren en andere geïnteresseerden.’

Overlappende belangen

Josse werd een van de eerste communitybuilders bij Ieder Talent Telt. ‘Wat speelt er in de organisaties waarvoor en waarmee we samenwerken? Wat zijn hun doelen? Welke overeenkomstige ambities, behoeften en wensen hebben ze? Naar de antwoorden op dat soort vragen ging ik op zoek, door veel te praten met de

‘Er is helemaal niet zo veel voor nodig om mensen bij elkaar te brengen’

bestuurders, met onderwijsprofessionals, medewerkers van de gemeente en andere organisaties en instellingen en met jongeren. Vervolgens probeerde ik projecten te ontwikkelen rondom die vraagstukken.’ De kunst daarbij is, aldus Josse, om de verschillende partijen te laten zien waar hun behoeften en ideeën overlappen. Om ze erop te wijzen dat hun belangen grotendeels overeenkomen, ook al zien zij misschien vooral de verschillen.

Broeden met de doelgroep

Eenzaamheid was een van de thema’s die Josse al doende oppikte. Daarmee samenhangend leefde in de internationale studentengemeenschap de wens om meer verbondenheid met Nederlandse studenten in Nijmegen. ‘Zo is de broedplaats Inclusie Internationals ontstaan, met als inzet: het smeden van een duurzame band tussen Nederlandse en buitenlandse jongeren en studenten in Nijmegen.’

Met een groepje HAN-studenten van de opleiding International Social Work organiseerde Josse een bijeenkomst met en voor de doelgroep: waar hebben jullie behoefte aan, wat zou je samen willen ondernemen, wat kunnen we organiseren om verbinding tot stand te brengen? ‘We hadden geen idee hoeveel mensen daarop af zouden komen. Een stuk of tien? Twintig misschien? Het werden er ruim dertig, in een perfecte mix van Nederlandse en internationale studenten. ‘Dit willen we vaker!’, hoorden we van links en rechts. Dat was een heel fijne start. En het mooie is, bedacht ik me toen, er is eigenlijk helemaal niet zo veel voor nodig om mensen bij elkaar te brengen.’

Speeddates en global food

Meer van dit soort bijeenkomsten dus. Meer ontmoetingen en culturele uitwisselingen. Josse noemt de samenwerking met een start-upbedrijf om internationals en Nederlanders met elkaar te verbinden. En de groep studenten van de Radboud Universiteit die graag een studieopdracht wilden uitvoeren voor de broedplaats. Met Josse als begeleider gingen zij aan de slag en bedachten zij onder meer een speeddateavond: met een onbekende aan tafel, vragenkaartjes om het gesprek op gang te brengen, drankje erbij, ... ‘Een simpele manier om met elkaar in contact te komen en hartstikke gezellig.’ Er kwam een filmavond, in samenwerking met studenten van International Social Work, en er waren culinaire uitwisselingen – Global Food, Local Friends –, georganiseerd met een student van het ROC. ‘Samen je lievelingsgerechten koken en van elkaar nieuwe smaken en gerechten leren kennen. Eten is een heel goed bindmiddel.’

Groeiproces

Josse leerde bij Ieder Talent Telt meer dan hij ooit uit een lesboek had kunnen oppikken, zegt hij. ‘Mijn tijd bij ITT was een heel waardevol groeiproces.’ Hij heeft er onder andere geleerd dat werken in een organisatienetwerk heel goed bij hem past. ‘Omdat grenzen niet vaststaan en je dus niet bij voorbaat al

beperkt wordt in je denken en doen. Over schotten heen kijken, uit je bubbel stappen, in het diepe springen: dat vonden we bij Ieder Talent Telt heel logisch. En dat is het voor mij ook geworden, maar dat is het in de meeste organisaties niet.’ Veel organisaties die zeggen dat ze met verschillende partners en stakeholders in cocreatie werken, maken het onnodig ingewikkeld, ziet Josse. ‘Terwijl innovatie juist de vrije ruimte nodig heeft. Dus: niet uitgaan van een systeem dat tig jaar geleden is bedacht, maar werken vanuit de vraag: wat moet hier gebeuren? En dan samen bekijken: Wat vraagt dit van ons? Wat en wie hebben we daarvoor nodig? Zo hebben we het bij ITT altijd gedaan. Dat is de manier om impact te maken.’

ITT heeft veel jongeren en professionals weten te bereiken en heeft ook hem veel gebracht, benadrukt Josse. ‘Ik heb doorleefd wat een netwerkorganisatie is en hoe die werkt. En daar heb ik ongelofelijk veel profijt van in mijn werk als adviseur learning & development bij de Avans Hogeschool. Cocreatie is wat mij betreft dé manier om te doen wat nodig is.’

‘Ga niet uit van een systeem dat tig jaar geleden is bedacht, maar werk vanuit de vraag: wat moet hier gebeuren?’

Trots

Tot slot: Josse heeft bij Ieder Talent Telt ook Nimma Talks opgericht, het platform voor en door jongeren waar taboes doorbroken worden en elk onderwerp bespreekbaar wordt gemaakt (zie ook p.30-31). ‘Door jongeren de rol van podcast- of videomaker of eventorganisator te geven, hebben zij een concrete reden om mee te doen. ‘Een vette podcast maken’ is een tool om ze bij elkaar te brengen om verdiepende gesprekken te voeren. In een kringetje zitten en ‘het erover hebben’ slaat niet aan, Nimma Talks wel.’

Met veel energie en overtuigingskracht – budget was er aanvankelijk niet – heeft Josse mensen warm gemaakt voor Nimma Talks. Hij vond fijne partners en uiteindelijk ook de financiën om de broedplaats uit te bouwen en Nimma Talks permanent op de Nijmeegse culturele kaart te zetten. Vlak voor zijn vertrek kon hij zelfs een team van jongeren op zzp-basis aannemen. Hij is met recht trots. ‘Dat Nimma Talks nu een zelfstandige stichting is, met Ariëla als directeur, vind ik geweldig. Ik ben ook heel blij dat ik gevraagd ben om bestuurslid te worden. Blijf ik toch nog verbonden aan deze fijne club.’

Impact maken & meten



Je zet je met hart en ziel in voor je gemeenschap en wil positieve oplossingen aanreiken voor maatschappelijke vraagstukken. Maar slaag je ook werkelijk in je missie? Om daarachter te komen, is het belangrijk om je impact te meten. Docent-onderzoeker en ITT-communitybuilder Kim van Zeeland neemt ons mee langs theorie en praktijk.

Kim is supertrots op de Leder Talent Telt-community en alles wat daaruit is voortgekomen. Want ze weet: Leder Talent Telt heeft veel impact gemaakt. Ze heeft het als communitybuilder – eerst vanuit ROC Nijmegen, later vanuit de HAN – met eigen ogen gezien. En ze heeft het onderzocht. Impact maken en meten is namelijk een van de thema's waar Kim zich als onderzoeker bij de HAN in verdiept.

Motiveren en overtuigen

Kim vat kort nog eens samen wat de drie pijlers zijn van Leder Talent Telt: 1) kansengelijkheid, 2) samen leren en samen werken en 3) individuele talentontwikkeling. 'Waarschijnlijk heeft iedereen wel een beeld bij die drie begrippen. En ik weet zeker dat alle mensen die bij ITT betrokken zijn geweest, zullen zeggen dat we veel impact gemaakt hebben – ook al zijn de resultaten en effecten van al het moois dat we gedaan en bereikt hebben, lang niet altijd in feiten, cijfers of concrete termen uit te drukken.'

Impact is namelijk niet altijd meetbaar. Maar het is wel belangrijk om er onderzoek naar te doen, zegt Kim. 'Het laat zien wat wel en niet werkt, maakt duidelijk waar meer of minder van nodig is, het motiveert (meer) mensen om mee te (blijven) doen en overtuigt partners en stakeholders dat het nuttig en nodig is wat je doet.'

Toegevoegde waarde

Samen met haar collega Guuske van Teunenbroek onderzocht Kim de impact van Leder Talent Telt. Maar voor ze daarover vertelt, is het goed om even stil te staan bij wat impact is en welke definitie Leder Talent Telt hanteert. Komt-ie: de impact die je maakt bestaat uit de effecten die aan je activiteiten kunnen worden toegeschreven. Die effecten kunnen positief en negatief zijn. Bedoeld of onbedoeld. Direct of indirect. Impact kun je achteraf meten, maar ook terwijl je bezig bent. Want ook gedurende een activiteit, bijeenkomst of evenement kun je al impact maken. Leder Talent Telt gebruikt de volgende definitie van impact: impact = de toegevoegde waarde van ITT volgens betrokkenen.

Bijzonder, te gek en iconisch

Kim: 'Vanaf de start van Leder Talent Telt zagen haast honderd broedplaatsen het levenslicht. Daarin hebben heel veel mensen de meest uiteenlopende vage plannen, concrete ideeën, bijzondere experimenten, kleine en grote projecten, iconische

bijeenkomsten en (te) gekke workshops ontwikkeld. Om de impact daarvan te meten, kun je kijken naar de telbare resultaten. Bijvoorbeeld: aantal deelnemers, aantal adviesgesprekken met belanghebbenden, aantal volgers op Instagram. Daarnaast kijk je naar de directe en indirecte opbrengsten of effecten (producten, diensten, samenwerkingen, spin-offs, ...) die op korte en langere termijn uit die initiatieven zijn voortgekomen.'

Een paar DIRECTE effecten van Leder Talent Telt

dit zijn ze lang niet allemaal!

- aandacht voor belangrijke maatschappelijke onderwerpen
- bijzondere ontmoetingen tussen docenten en studenten in het kader van inclusie
- kennismaking met andere leefwerelden, bijvoorbeeld: kinderen uit het regulier en speciaal voortgezet onderwijs komen samen tijdens de Nyma Cup of ontmoeten elkaar bij een leeravontuur
- gesprekken tussen ouders en kinderen over falen door hun bezoek aan het Prutswork-museum
- medewerkers (onder wie onderzoekers en beleidsmakers) van verschillende organisaties ontmoeten elkaar rondom het thema Kansen voor Nijmegen (kansengelijkheid)
- vriendschappen tussen (lhbtiq+)-jongeren via de GSA
- aandacht van onderwijsinstellingen voor mentale gezondheid van leerlingen, studenten en medewerkers door de Mental Health Weeks (nu: Wellbeing Weeks)
- samenwerken en samen leren over de grenzen van de onderwijsinstellingen heen heeft een plek gekregen binnen LOL (Leren Op Locatie) en in labs-leerwerkplaatsen

Ga maar doen

Ook belangrijk om te onderzoeken, is de waardering voor Ieder Talent Telt van betrokkenen: Welke toegevoegde waarde heeft de community volgens hen? Welke effecten merken zij op? 'Met deze en andere vragen onder de arm zijn wij met de communitybuilders van Ieder Talent Telt in gesprek gegaan', zegt Kim. 'Dat waren mooie gesprekken, omdat hieruit naar voren kwam dat ze niet alleen toegevoegde waarde zagen bij de doelgroepen voor wie zij ITT-activiteiten organiseerden, maar ook voor zichzelf, voor hun persoonlijke ontwikkeling.'

Een paar **INDIRECTE** effecten van Ieder Talent Telt

maar er zijn er veel meer!

- uit ontmoetingen ontstaan nieuwe verbindingen
- uit nieuwe verbindingen ontstaan nieuwe samenwerkingen en spin-offs over de grenzen van de organisaties – op de werkvloer en ook bestuurlijk
- ... zo is het idee voor het latere NOLAI (het Nationaal Onderwijslab AI aan de Radboud Universiteit) ontstaan in een bijeenkomst van de bestuurlijke broedplaats
- ... en is ook KEI, het innovatienetwerk van KION Kinderopvang, HAN University of Applied Sciences en ROC Nijmegen, ontstaan in de ontmoetingsruimte van ITT
- samen bouwen aan professionalisering en scholing van (toekomstige) pedagogisch medewerkers en professionals
- blijvende evenementen, zoals Novio Magica en de Nyma Cup
- blijvende broedplaatsen en platforms, zoals Nimma Talks
- langdurige aandacht voor taboes, die misschien wel doorbroken worden
- verspreiding van ITT-opbrengsten in de werkwijze en het aanbod van deelnemende organisaties, zoals het vak Persoonlijk Burgerschap op ROC Nijmegen
- Young Vibes (samen werken aan kansengelijkheid) en een onderzoek naar discriminatie in het onderwijs – de gemeente Nijmegen benaderde ITT hiervoor vanwege ons netwerk en onze expertise
- drie Tweede Kamerleden kwamen ITT op het spoor en gingen een dag met ons op pad om jongeren en onderwijsmedewerkers te spreken om meer zicht te krijgen op wat er speelt in het onderwijs

'Ieder Talent Telt heeft communitybuilders, broedplaatsen en deelnemers altijd veel ruimte gegeven om te experimenteren', vervolgt Kim. 'Ga maar doen', is een geveleugelde ITT-uitspraak. De weg die een communitybuilder aflegde, de eieren die in een broedplaats werden gelegd en de uitkomsten van activiteiten stonden vrijwel nooit vooraf vast – laat staan dat de impact ervan al bekend was. En wat ik nou zo mooi vind: juist die vrijheid heeft veel impact gehad, hoorden wij van de communitybuilders. Dankzij Ieder Talent Telt hebben niet alleen de kinderen en jongeren voor wie zij zich inzetten, maar ook zichzelf hun talenten kunnen verkennen, nieuwe vaardigheden ontwikkeld, allerlei mensen ontmoet en daardoor heel veel geleerd waar zij hun leven lang profijt van hebben.'

'We mikten met 'Prutswerk. het museum' in eerste instantie op jongeren en studenten. Maar er kwamen ook veel ouders met jonge kinderen en oudere bezoekers langs. Van de medewerkers van cultuurhuis de Lindenberg, waar ons pop-up museum gevestigd was, hoorden we dat Prutswerk een van de best bezochte exposities was!'

- Marijke Kok, broedplaats Prutswerk

'Toen ik in 2021 in de broedplaats Young Vibes mijn idee voorlegde voor Dungeons & Dragons-avonden voor (eenzame) jongeren, had ik geen idee hoe hard het balletje – dzo voor mij en nerdy Nijmegen 12 – zou rollen. Van het prille begin, midden in de covidpandemie, groeide deze activiteit uit tot het geweldige en drukbezochte Novio Magica-festival in 2023. Dat blijft een van de mooiste momenten. Nooit gedacht dat er zoveel ontmoetingen, verbindingen en vriendschappen zouden ontstaan. Daar zagen we hoeveel impact we als dobbelsteengooiende drakenslachers op Nijmegen maken. We praten nu mee met fantasyfestival Novio Magica, onze speleiders staan op Dutch Comic Con en andere evenementen, kinderen en jongeren spelen maandelijks Dungeons & Dragons met ons in de bibliotheek. Ik ben Ieder Talent Telt heel dankbaar voor het geloof in mijn plan en alle hulp om dit alles mee op te bouwen.'

- Natchai Leenders, Stichting Spelslot

Kracht en energie

Uit Ieder Talent Telt zijn kleinere en grotere netwerken en projecten voortgekomen die verschil maken in en voor het onderwijs, voor leerlingen en studenten in heel Nijmegen en omstreken. Denk alleen al aan het vak Persoonlijk Burgerschap dat alle studenten van ROC Nijmegen volgen en waarvoor ITT'ers Malou en Mirte zich hard gemaakt hebben (p.32-33). Of aan de jaarlijkse Nyma Cup, de sportdag tussen acht middelbare scholen (p.14-15) uit de koker van communitybuilder Wilbert. Of aan Nimma Talks (p.30-31), het platform dat onder aanvoering van communitybuilders Josse en Ariëla is uitgegroeid tot een zelfstandige stichting die onder meer workshops geeft en debatten houdt op scholen. 'Over impact gesproken!', roept Kim met een grote lach.

Ruimte om te leren

Ook los van haar onderzoek heeft Kim de impact van Ieder Talent Telt gezien, gehoord en ervaren. 'Ik heb een mbo-leerling leren kennen die een vervolgopleiding is gaan doen nadat die door een ITT-activiteit inzag: dit vind ik leuk, hier wil ik verder mee. Ik heb studenten gezien die van zichzelf nog niet wisten hoe ondernemend ze eigenlijk zijn. En een docent vertelde me dat die een van zijn rustige leerlingen door een ITT-activiteit ineens in een heel ander licht zag. Het enthousiasme van de leerling had hij niet eerder gezien. En dat is waardevol hè! Die docent weet nu wat er kan gebeuren als je kennis en vaardigheden op een andere manier aan jongeren aanreikt. Die weet nu dat deze leerling méér in huis heeft en misschien nog iets anders nodig heeft om dat tot uiting te brengen. Die kijkt nu met een net iets andere blik de klas rond. Praat er misschien over met de schoolbestuurder, die er ook op gaat letten. Ik ben er echt van overtuigd dat we met Ieder Talent Telt heel veel bereikt hebben. Dat ieder van ons tientallen momenten van impact heeft ervaren. En nu is de onderwijswereld nogal gebrand op meetbare resultaten, maar we moeten hier echt niet aan voorbijgaan. Niet alles is in cijfers te vangen.'

Kleine steentjes, grote kei

Kim kijkt met groot plezier en veel dankbaarheid terug op haar Ieder Talent Telt-tijd. 'Het was heel fijn om bij een gemeenschap te horen waar mensen een voorlopersfunctie vervullen. Bijna alles wat ik ooit voor ITT heb onderzocht, speelt nu in het onderwijs. Ik denk bijvoorbeeld aan skillsgericht leren. Dat is hot in het mbo en in leven lang ontwikkelen-trajecten (LLO). Het is iets waar ITT-collega Marleen en ik ons vijf jaar geleden al in zijn gaan verdiepen en waarover we zijn gaan praten met bestuurders en professionals. Heel tof dat dit nu in het onderwijs landt. Dan denk ik: we hebben met kleine steentjes toch maar mooi een grote kei in beweging gebracht!'

CHECKLIST Voor impact maken en meten

- Breng zo duidelijk mogelijk onder woorden wat je streven is.
- Maak jezelf en je streven kenbaar en zichtbaar; om een goed beeld te krijgen van jouw meerwaarde voor respondenten/deelnemers/betrokkenen, is het van belang dat zij weten wie de afzender van de activiteit is. Bovendien: hoe beter je te vinden bent, hoe groter je bereik (en mogelijke impact).
- Meet de directe en indirecte uitkomsten van je inspanningen, activiteiten, evenementen en bijeenkomsten. Vraag deelnemers om hun mening/feedback: wat leveren jullie inspanningen volgens en voor hen op? Wat is in hun ogen de toegevoegde waarde ervan? Je eerste meting dient als nulmeting.
- Blijf je uitkomsten meten: de volgende metingen laten je resultaten zien ten opzichte van je nulmeting.
- Ga op zoek naar meerdere manieren om jullie impact in kaart te brengen. Dat helpt jullie én anderen om jullie opbrengsten te waarderen (en te vieren!) en daarop verdere initiatieven af te stemmen. Zo ontwikkelde een student voor ons het werkzame Impactspel, waarmee we spelenderwijs stilstonden en reflecteerden op wat we allemaal tot stand brachten.
- Maak een netwerkkaart: hierop kun je – letterlijk – in kaart brengen welke activiteiten je organiseert, voor welke doelgroepen en wat daarvan de directe en indirecte resultaten zijn.
- Tools voor theorie en uitvoering van impactmeting
- Het Impactpad begeleidt je door de vijf niveaus van impact.
- De Impact Toolkit bevat handige templates, waaronder meetplannen en voorbeeldvragenlijsten met deelnemers.
- Social Handprint by Maex ondersteunt initiatieven bij het meten van hun impact op de samenleving en het aantrekkelijk presenteren van resultaten, bijvoorbeeld aan financiers.



Het **Impactpad** begeleidt je bij het doorlopen van vijf niveaus van impactmeting.



De **Impact Toolkit** bevat handige templates, waaronder meetplannen en voorbeeldvragenlijsten.

Nimma Talks

Welkom bij deze speciale editie van 'Je mag me alles vragen', waarin mensen met een bijzonder beroep of levensverhaal zich openstellen voor alles wat jij van ze wil weten. Onze gast van vandaag: Ariëla van de Linde, directeur van stichting Nimma Talks, hét Nijmeegse platform voor en door jongeren. Ariëla, welkom in de show. We gaan het hebben over Nimma Talks, de succesvolle broedplaats van Ieder Talent Telt die sinds kort op eigen benen staat. We hebben een hoop te bespreken: de Nimma Talks-podcast, de mooie events die jullie organiseren, de inbreng van en impact op jongeren, ... let's go!

Ariëla, hoe ben jij bij Nimma Talks betrokken geraakt? 'Zoals dingen zo vaak gaan bij Ieder Talent Telt: via mijn netwerk. Ik kende Hendrik-Jan, de programmaleider van ITT, uit de Nijmeegse culturele wereld. Ik ben freelance creatief producent en hij vroeg me of ik ook voor ITT wilde werken. Zeker wilde ik dat! Samen met Esmée Mooren vormde ik het communicatieteam en hielp ik bij allerlei evenementen en projecten, waaronder Nimma Talks. Toen Josse Hoekwater, de projectleider van Nimma Talks (zie ook p.24-25), ergens anders ging werken, mocht ik het stokje van hem overnemen. Daar ben ik nog steeds heel blij om. Ik ben echt dankbaar dat ik dit werk kan doen.'

Wat maakt Nimma Talks zo bijzonder? 'Veel jongeren vinden het best wel moeilijk om over hun emoties, twijfels en zorgen te praten. Met Nimma Talks proberen we ze toch een stem te geven. Of hun stem te laten vinden. In de podcast kunnen ze anoniem hun verhaal doen. Je hoort ze wel, maar ziet ze niet. Dat helpt ze over de drempel om toch over moeilijke vragen en problemen te praten. Waardoor ze ook ervaren: erover praten kan fijn zijn. Er ontstaan echt bijzondere en openhartige gesprekken.'

'Je mag me alles vragen' is ook zo'n mooi Nimma Talks-concept: een soort talkshowevent waarvoor we iemand uitnodigen met een bijzonder beroep of levensverhaal aan wie het publiek alles mag vragen. Super leuk en interessant, want je leert niet alleen over de ander, maar ook over jezelf en de wereld om je heen.

Nog iets wat echt te gek is: aan het einde van elk podcastseizoen organiseren we een afsluitend live-event, dat elke keer helemaal uitverkocht is! Vorig jaar was het thema Liefde & Lichaam en hadden we als special guest influencer Lotte van Eijk uitgenodigd. Lotte is fat & queer, zoals zij zelf zegt, en body positivity-activist. Zij doorbreekt taboes en vooroordelen. En door haar verhaal te delen, nodigt zij anderen uit dat ook te doen. We zaten in een grote zaal, maar de sfeer was goed en veilig waardoor jongeren in het publiek zich ook durfden uit te spreken. Dat is geweldig, dat is wat Nimma Talks zo bijzonder maakt.'

Noem nog eens wat onderwerpen die aan bod komen bij Nimma Talks? 'Het kan over van alles gaan: menstruatie, mentale stress, rouw. En dan heb ik het niet alleen over iemand verliezen, maar bijvoorbeeld ook over rouw omdat je misschien van opleiding wil veranderen. We hebben ook eens een aangrijpend gesprek gehad over misbruik. En naar het verhaal geluisterd van iemand die op een heel nare manier gedwongen was om uit de kast te komen. Bij gesprekken over zulke heftige onderwerpen is trouwens ook altijd een maatschappelijk werker van Bindkracht10. Om met jongeren na te praten als zij daar behoefte aan hebben.'

Hoe weet je waar jongeren in geïnteresseerd zijn? 'Ik ben de oude directeur, haha, maar ik heb twee vaste medewerkers: Silke en India. Zij zijn begin twintig en behoren dus tot de doelgroep. Vorig jaar heeft Silke samen met haar vriendin Margot een afstudeeropdracht voor Nimma Talks gedaan, in het kader van hun opleiding Social work aan de HAN. Ze hebben voor ons onderzocht hoe we meer jongeren kunnen aanspreken. Een van de ideeën die daaruit is ontstaan is de Taboekoe: een ideeënbus in de vorm van een koe waarin jongeren hun idee voor een gespreksonderwerp kunnen achterlaten. We nemen de Taboekoe mee naar workshops, evenementen en



Ariëla van de Linde



Broedplaats in de schijnwerpers

schoolbezoeken en halen er veel input mee op. Uit de pizzaclub – ook een idee van Silke en Margot – komen ook veel goede onderwerpen voort. Pizza, wat drinken en lekker brainstormen is een gouden formule.'

Jullie geven ook workshops op scholen, toch?

'Ja! En dat is ook weer zoiets moois. Zo zijn we opgenomen in het lesaanbod van het vak Persoonlijk Burgerschap op ROC Nijmegen. Om dat voor elkaar te krijgen heb ik heel fijn samengewerkt met Malou, projectmedewerker Persoonlijk Burgerschap bij ROC én communitybuilder voor ITT (zie ook p.32-33). Alle ROC-studenten volgen dat vak en moeten daarin een aantal keuzuren vullen met workshops en trainingen, waaronder dus onze workshop Podcast maken. In vier sessies leren we ze om zelf een podcast te maken over een onderwerp dat hen bezighoudt. Hoe kies je een interessant onderwerp, hoe maak je een draaiboek, hoe bedenkt je goede vragen en hoe voer je een gevoelig gesprek? We focussen niet op de techniek, maar op de inhoud. En wat heel tof is: de studenten verbazen zichzelf vaak met wat ze voor elkaar krijgen. 'Ik had niet gedacht dat het zó goed zou gaan', 'Het was echt een mooi gesprek', 'Krijgen we de opnames zelf ook? Ik wil er nog een keer naar luisteren.'

Ik doe mijn best om ook middelbare scholen op het spoor van de Nimma Talks-workshop te zetten. Omdat leerlingen van die leeftijd, die echt nog niet makkelijk praten over gevoelige onderwerpen, er juist zo veel van kunnen leren: vragen stellen, luisteren, ontdekken dat je niet de enige bent die ergens mee worstelt, leren van het verhaal van anderen en hoe fijn het kan zijn om erover te praten.'

Nimma Talks is sinds maart een zelfstandige stichting. Gefeliciteerd! Hoe voelt dat nu, op eigen benen?

'Ik ben trots, maar het is ook hard werken. Want waar we eerst onderdeel waren van Ieder Talent Telt, moeten we nu een eigen netwerk opbouwen, onze projecten helemaal zelf opzetten, promoten en uitvoeren en alles zelf zien te financieren. We willen graag een eigen studio, een eigen podcastset, meer

expertise inhuren om ons verder te brengen en om jongeren te begeleiden bij het ontwikkelen van hun talenten. Daar hebben we het geld nog niet voor, dus daar ben ik druk mee. We hebben een overtuigend verhaal en worden door veel organisaties en mensen omarmd, daar ligt het niet aan. Maar het kost veel tijd om projectaanvragen in te dienen, subsidies aan te vragen en kopjes koffie met mensen te drinken om kennis te maken. Ik zou willen dat het iets sneller ging, maar met de gedrevenheid die ik zelf voel en bij andere zie komen we zeker waar we willen zijn!'

Wat kunnen we de komende tijd verwachten?

'Een heel leuk idee waarover ik nu in gesprek ben: Nimma Talks op de Skywalk van de St. Stevenskerk. Het zou toch te gek zijn als we daar een podcastserie kunnen maken?! Ik zie het al helemaal voor me: we kijken uit over de stad en laten jongeren met elkaar praten over thema's als dromen, hoop, angst, religie; je kunt van alles bespreken wat te maken heeft met de kerk, het uitzicht en het leven van jongeren in de stad.'

Met de Radboud Universiteit en de bibliotheek – en waarschijnlijk gaat ook het ROC meedoen – hebben we een ander heel tof project in ontwikkeling: Rave & Reflect. Uit onderzoek blijkt namelijk dat even flink dansen heel goed is voor je concentratievermogen. Vooral in de Randstad heb je van die feesten in de ochtend – geen alcohol, wel een ontbijtje, muziek aan en gaan. Om daarna vol energie naar het werk of aan de studie te gaan. Zoiets willen wij ook, maar we voegen er nog een verdiepende laag aan toe. Na de rave praten we met elkaar over een maatschappelijk of filosofisch onderwerp, om ook ons brein te voeden. Als alles volgens plan gaat, viert we deze maand de eerste editie. En naast dit alles gaan we natuurlijk door met 'Je mag me alles vragen' en Nimma Talks – de podcast. Via Instagram kun je ons volgen en op Spotify kun je alle podcastafleveringen (terug)luisteren.'

Ariëla, dankjewel voor je verhaal. Heel veel succes met alle mooie projecten. Enne, we horen nog graag heel veel van Nimma Talks!

Over impact gesproken

Communitybuilders
Malou Beursken en Mirte Roelvink

‘Als je niet kunt zijn wie je bent, kom je in de knel.’



Malou Beursken en Mirte Roelvink werken bij ROC Nijmegen. Malou als projectmedewerker Persoonlijk Burgerschap, diversiteit en inclusie, Mirte als docent Sport op maat en medewerker op diversiteit en inclusie. De collega's zijn ook communitybuilders in hart en nieren. Binnen en buiten ROC zetten zij vol in op mentaal welzijn, diversiteit en inclusie.

‘Willen jullie meedoen?’, vroegen collega's van de Radboud Universiteit en de HAN die bezig waren met het ontwikkelen van de Mental Health Weeks. Malou: ‘Yes, dachten wij meteen, dit gaan we doen.’ Als er actie nodig is, moet je bij ons zijn, lacht Mirte.

Drie-eenheid

Malou en Mirte houden zich naast hun reguliere functies een dag in de week bezig met projecten over mentaal welzijn, diversiteit en inclusie – drie thema's die niet los van elkaar te

zien zijn, legt Mirte uit. ‘Want als je niet kunt zijn wie je bent, kom je mentaal in de knel. En krijg je niet de kans om je talenten tot bloei te laten komen.’

Een van de projecten die ze als communitybuilders voor Ieder Talent Telt mee op de kaart hebben gezet, zijn de Mental Health Weeks – twee weken waarin de Nijmeegse onderwijsinstellingen extra aandacht vragen voor mentale gezondheid met een breed aanbod aan activiteiten, zoals workshops, theatervoorstellingen en lezingen.

Iemand die iemand kent

Malou: ‘Toen de HAN en de RU ons erbij vroegen, stond de eerste editie al op de kalender. We hadden geen tijd te verliezen, zijn meteen in ons netwerk gaan rondvragen en hebben in minder dan twee maanden tien workshops geregeld – onder meer over

rouw en verlies, stress en prestatiedruk. Alle workshopleiders deden gratis mee, omdat zij mentale gezondheid ook zo'n belangrijk thema vinden. Zie hier de waarde van een goed netwerk – en specifiek het geweldige netwerk van Ieder Talent Telt. Er was altijd wel iemand die met ons mee wilde denken of die iemand kende om ons verder te helpen.’

Meer ontmoeting

Niet altijd kwam de gehoopte kruisbestuiving tussen studenten van ROC, HAN en Radboud Universiteit tot stand tijdens de Mental Health Weeks. Met een paar gezamenlijke workshops prik je niet meteen hun bubbels door, weet Malou. ‘Dat is nu dan ook een van onze speerpunten. We willen meer ontmoeting aanjagen.’ Om daarvan meteen een mooi voorbeeld toe te voegen: ‘We hebben bij ons op school een Gender & Sexuality Alliance opgericht en organiseren met de GSA's van HAN en RU gezamenlijke events: laagdrempelige bijeenkomsten, een spelletje, een film, gezellig kletsen, wat eten en drinken. Daar zie je die verbinding tussen de studenten wel gebeuren. Er ontstaan vriendschappen, mensen spreken ook buiten de GSA met elkaar af, dat is echt heel leuk!’

Van rood naar groen

De Mental Health Weeks zijn inmiddels omgedoopt tot Wellbeing Weeks. En binnen ROC Nijmegen nemen mentaal welzijn, diversiteit en inclusie een steeds stevigere positie in. Malou: ‘We hebben ons hard gemaakt om die thema's een vaste plek te geven in het curriculum. We besteden er bijvoorbeeld bij het vak Persoonlijk Burgerschap – dat alle studenten volgen – aandacht aan. Een ander voorbeeld is ‘meepraten over verzuim’, dat op initiatief van een van onze studenten georganiseerd is.’ Mirte vertelt dat een deel van de studenten ook al lessen Bewegen, gezondheid en ontwikkelen krijgen, het nieuwe programma van Sport op maat. ‘Dat vak willen we uiteindelijk aan alle studenten aanbieden. De grap is dat studenten in het begin weleens sceptisch of zelfs boos reageerden: ‘Waarom moeten we sporten op school?’ Maar aan het stoplichtformulier dat ze voor en na de les invullen – waarmee ze met rood, oranje en groen aangeven hoe ze zich op dat moment voelen – zien we dat ze zich na afloop vaak ‘groen’ voelen, terwijl ze ‘oranje’ of ‘rood’ binnenkwamen. Dat maakt wel duidelijk hoe zinvol dit is.’

Met aandacht stilstaan

Malou en Mirte horen ook positieve reacties over de workshops die ze tijdens de Wellbeing Weeks en ook daarbuiten aanbieden op school, bijvoorbeeld over ADHD of over ouders met verslavingsproblemen. ‘Studenten vinden het fijn dat er aandacht voor is, dat ze er even bij stil kunnen staan. Sommige van hen hebben er zelf mee te maken. Zo'n workshop helpt ons ook bij het signaleren van hun vragen of problemen. Dat is belangrijke bijvangst; als zij daar behoefte aan hebben, kunnen we doorverwijzen naar professionele hulp.’

Beweging in de uitvoering

Mirte: ‘Toen wij met deze belangrijke thema's aan de slag gingen, stond er al wel iets over in het beleidsplan, maar in de uitvoering gebeurde er nog niet veel. Daar is echt beweging in gekomen, mede door onze deelname aan en inbreng vanuit Ieder Talent Telt – door wie we hebben leren kennen via ITT en wat we van hen geleerd hebben, doordat we er onze netwerkvaardigheden hebben ontwikkeld en doordat we steeds meer te weten kwamen over wat er leeft in het onderwijsveld en onder jongeren en studenten.’

Mooie stappen

Het All-Inclusive netwerk is een mooi voorbeeld van wat Malou en Mirte hebben opgepakt in de organisatie. De inzet van deze groep van ongeveer 35 collega's bestaat op dit moment uit het geven van workshops, bruggen slaan tussen verschillende leefwerelden, het voeden van het ‘geweten’ van de organisatie en het dienen als klankbordgroep op de thema's diversiteit en inclusie. Nog zo'n mooi voorbeeld: de workshops over vooroordelen en sense of belonging. Malou: ‘In de workshop over vooroordelen gaan we met studenten en medewerkers na hoe we naar elkaar kijken, welke voordelen we hebben en hoe we die kunnen checken bij de ander, om te voorkomen dat we aannames doen en eigen waarheden vormen.’ Sense of belonging is een workshop over het eigen aandeel in groepsprocessen, het betrekken van mensen in de groep en wat er nodig is om deel te nemen aan een groep.

‘Met deze workshops werken we samen aan een sociaal veilig klimaat en ontstaat een beter beeld van wat een begrip als diversiteit of inclusie eigenlijk betekent. Hoe je daarnaar kunt handelen. En ook: hoe moeilijk het is om dat goed te doen. Door ook die onzekerheid uit te spreken, kun je elkaar op weg helpen en van elkaar leren. Dat geeft ook input voor beleid dat écht aansluit bij de praktijk. Daarvoor heeft onze organisatie nu ook een beleidsmedewerker Diversiteit en inclusie aangesteld. We zetten mooie stappen.’

Trots

Dat Mirte, Malou en hun collega's op het goede spoor zitten, bleek onlangs uit een landelijke inclusie- en diversiteitsscan van alle mbo's. ROC Nijmegen kwam als een van de beste scholen uit de bus. ‘Heel tof’, zegt Mirte. Malou: ‘Dat hebben wij natuurlijk niet alleen gedaan, daar hebben heel veel mensen in de organisatie aan gewerkt. Maar Mirte en ik zijn hiervan wel de aanjagers, vanuit onze rol als communitybuilder voor Ieder Talent Telt. Daar ben ik trots op.’

Nog iets om trots op te zijn: het onderwijsteam van Persoonlijk Burgerschap – het team van Malou – is onderwijsteam van het jaar 2025 geworden vanwege hun vernieuwende vorm van burgerschapsonderwijs!

Ieder Talent Tipt

**Knallen, vallen en opstaan.
Starten, stoeien en struikelen.
Schaken, schipperen en schitteren.**

**Wat hebben we een hoop gedaan
en geleerd met Ieder Talent Telt.**

Zie hier onze geleerde lessen.

Zoek de juiste mensen op

Communitybuilder en docent lichamelijke opvoeding Wilbert Lamers weet vaak heel wat mensen in beweging te krijgen. Zijn tips voor het bouwen aan een community of gezamenlijke project.

Zoek mensen op die:

- over grenzen heen durven kijken en in mogelijkheden denken: 'Als dit niet lukt, hoe kan het dan wél?'
- ook het langetermijnbelang van het project zien en niet alleen 'een evenementje' willen opzetten.
- tijd en energie willen steken in het project en elkaar. Je bent meer dan een projectgroep, je vormt een gemeenschap.
- een lange adem hebben. Het onderwijsprogramma is vol en volgt een strakke structuur van veertig lesweken. Misschien past jullie project er daardoor dit jaar niet meer bij. Geef niet op, ga door en zet in op volgend jaar!

Pak het podium

Marijke Kok en Esmée Mooren hebben zich gespecialiseerd in prutswerk en weten juist daardoor hoe je het goed doet! Hun adviezen voor andere communities:

- **Kom snel in actie.** Je hebt mensen nodig die met je willen meedoen. Dus: zet veel lijntjes uit, duik in je netwerk en praat met allerlei mensen. Maar doe dat niet eindeloos. Op een bepaald moment moet je gewoon beginnen met de mensen en de middelen die je dan hebt. Kijk wat je daarmee al voor elkaar krijgt en hoe je dat al doende kunt vermeerderen.
- **Zoek de schijnwerpers op.** Prutswerk was een van de grotere projecten van Ieder Talent Telt en heeft de naamsbekendheid van de community en het netwerk vergroot. Daardoor bleek het bij volgende projecten en activiteiten makkelijker om met mensen in gesprek te komen, samen te werken en ook financiering te krijgen.
- **Geef mensen vertrouwen.** Laat mensen zelf initiatief nemen en knopen doorhakken – en geniet van wat er dan gebeurt! 10 tegen 1 dat je de suggesties en oplossingen waar ze mee komen zelf niet had kunnen bedenken. En het mooie is: vertrouwen leidt tot zelfvertrouwen en extra energie voor het project.
- **Beloon mensen voor hun enthousiasme.** Je kunt fantastische dingen doen met mensen die supergemotiveerd zijn. En vaak helpt het om mensen met meer dan mooie complimenten te belonen voor hun inspanningen. Studiepunten, cadeaubonnen, een tegenprestatie: zet ze in waar het kan!

Durf te dromen!

Kim van Zeeland was communitybuilder en deed onderzoek naar de impact van Ieder Talent Telt. Knoop haar tips en adviezen voor het bouwen aan en met een community dus zeker in je oren!

- Zorg voor een gezamenlijk doel waar je met elkaar aan werkt, zonder dat je het belang van je eigen organisatie uit het oog verliest.
- Zorg voor commitment vanuit de organisaties. Laat iedere organisatie een gezant leveren.
- Stap in een netwerk en maak gebruik van die partners in je netwerk.
- Zorg dat je mensen betreft met een groot maatschappelijk hart, want maatschappelijke impact maken als organisatienetwerk kost tijd.
- Werk met een droomscenario. Dus niet te veel kaders, maar juist: Wat als alles zou kunnen? Wat zouden we dan willen en doen en hopen te bereiken?
- Zeg (als het even kan) tegen je communitybuilders en andere betrokkenen: 'Ga maar gewoon beginnen met iets wat dicht bij jou ligt.'
- Soms vragen initiatieven om veel voorbereiding, soms ontstaat er als vanzelf iets kleins dat kan uitgroeien tot iets groots. Zet in op allebei.

Begin klein

Doorgewinterde communitybuilders Malou Beursken en Mirte Roelvink maken werk van inclusie en diversiteit. De afgelopen jaren hebben zij bij Ieder Talent Telt en bij ROC Nijmegen ontdekt hoe je de kracht van de community hierbij kunt inzetten. Hun tips:

- **Zoek mensen op met wie je goed kunt samenwerken.** Malou: 'Mirte en ik zijn allebei heel erg gedreven en we zijn doorpakkers: we schakelen snel en vangen elkaar op. Als ik soms niet toekom aan een taak, neemt zij die haast vanzelf van me over – en andersom.'
- **Probeer zoveel mogelijk mensen mee te krijgen.** Vertel collega's en partners vanaf het begin over je ideeën en plannen. Praat ze bij, houd ze op de hoogte. Maar wacht niet per se tot alle neuzen dezelfde kant op staan. Daar gaat soms zoveel tijd overheen dat de energie vervliegt. Soms moet je 'gewoon doen'. Dat vraagt om lef en een beetje ongehoorzaamheid. Maar de meeste mensen gaan dan wel overstag. Die moeten het eerst zien, voordat ze het geloven of begrijpen.
- **Begin klein (1).** Dat lijkt in tegenspraak met de vorige tip, maar is juist een aanvulling. Om mensen mee te krijgen, moet je namelijk niet meteen al te grote stappen zetten. Je hebt eerst in alle lagen van de organisatie een beetje betrokkenheid nodig. Als je klein begint, kun je daarna sneller uitgroeien. Als je te groot begint, schrik je mensen af. Met het risico dat zij hun hakken in het zand zetten.
- **Begin klein (2).** Begin met een actie voor een bepaalde doelgroep of rondom een specifiek thema. Evalueer na, zeg, een half jaar, hoe dat gegaan is. Wat ging goed? Kun je daarvan meer doen? Kun je dat vaker doen?
- **Nodig mensen vrijblijvend uit.** Mensen vinden het soms spannend zich aan iets of iemand nieuws te binden. Wil je andere mensen en organisaties mobiliseren? Zeg dan dat hun bijdrage zo groot of klein mag zijn als ze zelf willen. Verleid ze. Laat ze weten dat alle input welkom is, dat ze nergens aan vastzitten en gerust weer kunnen afhaken. Mirte: 'Mensen doen makkelijker mee als je aangeeft dat je gaat experimenteren en uitproberen. Dat is veel minder spannend dan wanneer je zegt: 'We gaan dit doen, dat doen we op deze manier en dat gaan we veranderen.'
- **Wees niet te gevoelig voor hiërarchie.** Eis je plekje op. Laat je zien, laat je horen. Netwerk binnen en buiten je eigen organisatie. Zorg dat je steeds beter weet hoe de hazen lopen, wie welke positie inneemt, wie met wie in contact staat en bij wie je moet aankloppen om dingen gedaan te krijgen.

Gewoon doen

Communitybuilder Levi van Dijk was er vanaf de eerste dag bij. Neem dit dus maar van hem aan.

- Het doel van je community is niet: zo snel mogelijk groot worden. Het doel is: steeds blijven bevragen hoe je – volgens jezelf en volgens anderen – van toegevoegde waarde kunt zijn.
- Onderschat de tijdsinvestering niet. Om het vlammetje van de community brandend te houden, moet je er voortdurend aandacht aan geven.
- Zorg voor bestuurlijke inbedding. Je hebt bestuurders nodig die achter je staan, die begrijpen waar je mee bezig bent en daarvoor net als jij door het vuur gaan.
- Communitybuilding, het samenwerken in een organisatienetwerk, is ingewikkeld. Accepteer dat. Probeer de complexiteit zo goed mogelijk te organiseren, maar probeer die niet te reduceren. Als je alles in hokjes wil stoppen, dan doe je de creatie en innovatie de das om.
- Onderzoek de interactie én het groeien ervan. Ga 'gewoon doen', kijk wat er gebeurt en ga ook na: wat gebeurt er nou precies en hoe komt het dat dit gebeurt? Als je dat weet, word je wijzer. En kun je daarvan méér doen.
- Doe een stap opzij voor het talent van anderen. Als jij iets al kent of kunt, is het misschien fijn om een eerste aanzet te geven. Maar geef daarna anderen de kans om te doen wat zij misschien nog niet eerder gedaan hebben, zodat ze ervan kunnen leren.
- Werk niet aan een stip, maar aan een vlek op de horizon, want je weet niet precies waar je naartoe op weg bent. Ga varen en bepaal onderweg al doende wat de beste koers is om te komen waar je wil zijn.

Ga ook op leeravontuur!

Wát een leeravontuur oplevert weet je van tevoren niet precies. Maar dát het iets teweegbrengt, is 100 procent zeker, las je op p.12. Wil je zelf een leeravontuur organiseren? Denk dan hieraan:

- **Vraag niet alleen de usual suspects.** Betrek mensen met verschillende perspectieven en laat je verrassen door hun invalshoeken. Dit helpt je om een zo gevarieerd mogelijk programma samen te stellen.
- **Betrek studenten en stagiairs.** Zo waren studenten van HAN University of Applied Sciences en ROC Nijmegen betrokken bij organisatie en uitvoering van het programma. Zij maakten ook de aftermovies van de leeravonturen.
- **Stel een afwisselend programma samen** waarin allereerst tijd is voor kennismaking en uitwisseling en vervolgens voor excursies, workshops en een kijk in de praktijk. Kom daarna weer samen om ervaringen en inzichten te delen en te netwerken.
- **Ga naar de plek waar het thema zich afspeelt.** Organiseer daar de ontmoeting én een kijkje in de praktijk. Een leeravontuur komt beter tot z'n recht in de wijk, op een school of bij de politie dan in een dertien-in-een-dozijn vergaderzaal of leslokaal.
- **Durf los te laten.** Probeer niet alles dicht te timmeren, maar laat ruimte voor spontaniteit. Er ontstaat heel veel 'vanzelf'. Geef ontmoetingen en nieuwe verbindingen de ruimte.

Betrek jongeren

Josse Hoekwater heeft veel geleerd van zijn tijd als communitybuilder. Zijn belangrijkste lessen:

- Als je iets voor jongeren wil organiseren, betrek dan ook jongeren bij de ontwikkeling en uitvoering ervan. Zij weten als geen ander wat een goed aanbod is voor hun eigen doelgroep en hoe je jongeren enthousiast kunt krijgen. Want dat is vaak de grote vraag van organisatoren van jongerenevents: hoe krijgen we ze te pakken? Het even simpele als doeltreffende antwoord: zoek contact met ze.
- Vergeet je marketing niet! De promotie van je evenement – niet alleen met een flyer, maar heel gericht ook fysiek en digitaal – is superbelangrijk. Want je kunt nog zoiets unieks, bijzonders en leuks bedenken, als er geen mensen op afkomen, valt je idee in het water.
- Leerlingen, studenten, jonge mensen doen dingen vaak voor het eerst. Wat voor jou (als communitybuilder of begeleider) vanzelfsprekend is, is dat voor hen misschien nog niet. Om ze een succeservaring te kunnen bieden, moet je sommige zaken – zoals 'wees zichtbaar en maak reclame' – blijven herhalen.
- Het lukt vaak wel om een eenmalige activiteit van de grond te tillen. Maar om er een terugkerend evenement van te maken, om duurzame impact te maken, is meer nodig. Dat is vaak best lastig en vraagt om toewijding van heel wat mensen. Om meer tijd, meer inzet en meer geld. Die eerste keer kun je leunen op goodwill, daarna heb je wat extra's van mensen nodig. Wees je daarvan bewust en probeer die mensen om je heen te verzamelen die graag die stap extra zetten.

Raad van het bestuur

In het interview met bestuurders Han Krieken en Peter van Mulkom (p.40-41) lees je hoe zij hun betrokkenheid bij Ieder Talent Telt ervaren hebben. Hun rol in de community was anders dan die in hun eigen organisaties. Dat was even wennen, maar vooral heel leerzaam, zeggen zij. Hun adviezen aan andere bestuurders die verandering en innovatie willen aanjagen met een community:

- **Werk als bestuurders aan onderling vertrouwen.** Doe dat zonder agenda en zonder grote tijdsdruk. Deel waar je mee bezig bent, ook de lastige zaken. Als je het aandurft je bloot te geven en anderen jouw vertrouwen te schenken, dan krijg je dat ook terug. Zo ontstaat een veilige, prettige sfeer en samenwerking, die jullie ook weer helpt om anderen mee te krijgen.
- **Durf met z'n allen in het diepe te springen.** Probeer niet te snel te gaan en streef niet (alleen maar) concrete doelen na. Geef mensen vertrouwen en ruimte en kijk eens wat de som daarvan is.
- **Durf het ongemak te benoemen** van bestuurlijk niet in control zijn. Accepteer dat je de opbrengsten van wat je aan het doen bent misschien niet kunt meten. Laat gerust weten dat je hier wat onrustig van wordt. Maar benadruk dan ook wat je samen hebt: het contact, de gedeelde visie, het goede gesprek.
- **Laat alle cruciale mensen meedoen.** Alleen als iedereen diens talent kan inzetten en diens stem kan laten horen, kom je tot de kern van een vraagstuk. En kun je het verankeren in je organisatie. Praat dus niet alleen op bestuurlijk niveau, maar betrek direct ook alle andere lagen.

Prutswerk. Het museum.

Faalverhalen en blunderbiechten

Iedereen blundert weleens. Maakt fouten en foutjes. Vergist zich, trapt in valkuilen, stoot het hoofd twee keer aan dezelfde steen. En toch delen we vooral onze succesverhalen met elkaar. De druk om het goed, beter, best te doen is hoog. Omdat de lat best wat lager mag, richtten Marijke Kok en Esmée Mooren (met vele anderen) Prutswerk. het museum op: een vrolijke en leerzame expositie over ons dagelijks falen.

Waar komt het idee vandaan om een lichtje te schijnen op de dingen die niet goed gaan?

Marijke: 'De universiteit is een omgeving van leren en ontwikkelen. Fouten maken hoort daarbij, maar het zijn toch vooral successen die hier gedeeld worden. En dat kan studenten en ook medewerkers behoorlijk onder druk zetten. Dus toen ik een van onze bestuurders een paar jaar geleden hoorde zeggen dat hij zoveel opstak van zijn fouten, verraste me dat. Ik vond hem een goede bestuurder. Wat voor fouten maakt hij dan?, vroeg ik me af. Wat leert hij daarvan? En waarom praten we niet wat vaker over de dingen die niet zo goed gaan? De opmerking van die bestuurder plantte bij mij het zaadje om hier wat mee te gaan doen.'

Hoe ben je begonnen?

'Ik heb het Radboud Creative Collective opgezocht. Dat is een groep studenten die hun creatieve talenten inzet om het onderwijs te verbeteren en bij te dragen aan studentenevenementen. Samen hebben we een heel mooi magazine gemaakt met openhartige, grappige en ontroerende prutsverhalen van medewerkers en studenten van de universiteit – waaronder het verhaal van die bestuurder. Vlak daarna ben ik namens de universiteit communitybuilder geworden bij Leder Talent Telt, omdat ik heel graag meer van dit type projecten wilde doen.'

En daar groeide prutswerk uit tot een broedplaats?

'Ja, tot een themacommunity waarin we ons als doel stelden om fouten, vergissingen en andere dingen die niet meteen goed gaan uit de taboesfeer te halen. En niet alleen bij de Radboud Universiteit, maar in het héle onderwijsveld. Fouten en faalervaringen horen erbij in het leven, zeker in een leeromgeving. En als je het aandurft om even stil te staan bij wat niet goed ging, leer je hoe je het de volgende keer anders kunt aanpakken. Dat brengt je verder en geeft vertrouwen. Super belangrijk! Heel mooi dus dat we Prutswerk bij Leder Talent Telt naar het volgende level hebben kunnen tillen.'

Esmée, hoe raakte jij erbij betrokken?

'Ik studeerde communicatiewetenschap, zocht een stage en kwam via via bij Marijke en Leder Talent Telt terecht. Een schot in de roos. Als stagiaire communicatie heb ik van alles gedaan, waaronder heel veel voor Prutswerk. Daarna ben ik bij ITT blijven plakken als studentmedewerker. Ik vond het er veel te leuk en leerzaam om na acht weken alweer afscheid te nemen.'

Wie of wat was er nodig om een museum op te richten?

Marijke: 'Om te beginnen: veel enthousiasme en creatieve ideeën – daar hebben we nóóit een gebrek aan gehad. Daarnaast: museummedewerkers. Om daarvoor studenten te werven, hebben we veel lijntjes uitgezet in onze eigen netwerken en bij de RU, HAN en ROC Nijmegen. Een goede locatie vonden we na wat rondvragen bij cultureel centrum De Lindenberg. En van de gemeente Nijmegen kregen we een subsidie, bovenop het budget dat Leder Talent Telt voor Prutswerk beschikbaar kon maken. Bij dit alles hielpen ook de ITT-dinsdagochtenden enorm. Dan kwamen we met communitybuilders en andere ITT'ers bij elkaar om ervaringen uit te wisselen en te sparren. 'Kennen jullie nog iemand die ...?', 'Zou het een idee zijn om ...?' Zo kwamen we bij de juiste mensen en organisaties terecht en kwamen steeds een stapje verder. Tot we een heus museum hadden ingericht'

Wat was er zoal te zien en beleven in Prutswerk. Het museum?

Esmée: 'Te veel om op te noemen eigenlijk. Maar om je een idee te geven: er was een wand met historische faalverhalen, een portretserie met foto's en prutservaringen van studenten, een korte film van filmfestival Go Short en bezoekers konden hun eigen 'foute' verhaal schrijven of plaatsnemen achter het biechtkatheder om het publiekelijk te verkondigen.' *Marijke:* 'Behalve het museum hebben we nog een aantal andere Prutswerk-activiteiten georganiseerd, zoals een podcast, een filosofische workshop 'Falen en weer opstaan' en een vertelavond. Van die avond herinner ik me dat ik heb gehuild van het lachen.'

Esmée: 'Ook heel leuk was de Prutswerkavond die we bij het Montessori College mochten organiseren in het kader van hun Onderwijsbeweging – dat is hun eigen leergemeenschap van onderwijsvernieuwers. Docenten, leerlingen en ouders namen daar het podium om openhartig te vertellen over hun faalmomenten. Heel mooi hoe de Prutswerk-olievlek zich verspreid heeft.'

Hebben jullie zelf eigenlijk gerprutst bij dit project?

Esmée: 'Natúúrlijk, haha! Het lukte ons bijvoorbeeld niet goed om studenten van de HAN en het ROC te betrekken. Terwijl we best snel een groep RU-studenten om ons heen hadden verzameld – zij kenden Marijke of mij meestal al, dat scheelt. Bovendien konden de studenten van Communicatiewetenschap studiepunten krijgen als zij projecturen aan Prutswerk besteedden. Marijke: 'Een volgende keer zou ik de ITT-communitybuilders van de HAN en het ROC vragen om ons te helpen bij het werven van studenten. Maar we wilden ook dóór, lekker aan de slag en onze planning halen.'

Nog andere lessen geleerd?

Marijke: 'Uit een evaluatie onder Prutswerk-medewerkers kwam naar voren dat zij het heel verbindend vonden om kwetsbare verhalen te delen. Ik denk dat mensen andere mensen vaak leuker vinden als ze ook af en toe kwetsbaar zijn. Dat is eerlijker en heeft daardoor meer impact dan wanneer we elkaar alleen maar vertellen hoe geweldig het is wat we allemaal doen.'

Esmée: 'We hebben niet de illusie dat het de bezoekers van Prutswerk. het museum niets meer kan schelen als ze een keer falen. Maar ik denk wel dat we mensen aan het denken hebben gezet met onze boodschap.'



Excellente prutsers Marijke Kok (links) en Esmée Mooren (rechts).

Broedplaats in de schijnwerpers



Han van Krieken en Peter van Mulkom

Niet alles vastleggen. Dat is de kracht.

Han van Krieken was rector magnificus van de Radboud Universiteit, Peter van Mulkom is bestuursvoorzitter van ROC Nijmegen. Beiden vervulden zij een belangrijke bestuurlijke rol bij Leder Talent Telt. Beiden spreken over een bijzondere ervaring van lef, loslaten en leren.

Even wennen, maar o zo waardevol

Han: 'Toen ik als bestuurder van de Radboud Universiteit bij Leder Talent Telt betrokken raakte, was de beweging al een tijdje op gang. Het duurde even voor ik doorhad hoe die werkte, maar ik zag meteen de meerwaarde van de verbinding tussen alle onderwijsinstellingen – van kinderopvang, primair en voortgezet onderwijs, mbo, hbo en universiteit. Als je kansengelijkheid en talentontwikkeling wil bevorderen, dan is samen optrekken echt heel belangrijk.'

Peter: 'Als bestuurders worden we meestal via programma-managers en beleidsmakers op de hoogte gehouden over thema's als kansengelijkheid en inclusie. Bij Leder Talent Telt

vormden we samen de Bestuurlijke broedplaats en stonden we direct in contact met communitybuilders, deelnemers uit onze eigen onderwijsinstellingen en de andere organisaties en met jongeren. We spraken niet voor hen, maar mét hen over belangrijke onderwerpen in hun dagelijkse leven. Dat was behalve zinvol ook erg leuk!'

Peter: 'Ik herinner me een bijeenkomst waar we met de bestuurders van de Nijmeegse onderwijsinstellingen, communitybuilders van ITT, de Nijmeegse onderwijswethouder en een medewerker van de gemeente samenkamen. We bespraken de actuele lokale stand van het onderwijs en gingen in groepjes aan de slag met scenario's voor onderwijsinnovatie. Door verschillende thema's in samenhang te bekijken – zoals het op peil brengen van basisvaardigheden, inzet op inclusief onderwijs, sociaaleconomische verschillen in wijken – ontdek je waar je gezamenlijke uitvoeringskracht zit en wie en wat je daar ook nog bij nodig hebt.'

'Het is heel goed om ook eens onbegrensd met elkaar te verkennen wat er speelt en wat er nodig is' – Han van Krieken

'Of je nou aardwetenschappen studeert of voor timmerman leert, mentale gezondheid gaat ons allemaal aan' – Peter van Mulkom

De kracht van de vrije ruimte

Han: 'Wij zijn als bestuurders gewend om te werken aan vooraf geformuleerde doelen. En om binnen vastgestelde kaders, budgetten en tijdsplanningen te blijven. De kracht van Leder Talent Telt was juist dat veel niet vastlag. Ik heb daarvan geleerd dat het heel goed is om ook eens onbegrensd met elkaar te verkennen wat er speelt en wat er nodig is. De Bestuurlijke broedplaats gaf ons die gedeelde vrije ruimte.'

Peter: 'Hoe zorgen we dat ieder talent daadwerkelijk wordt gezien in onze organisaties? Hoe divers en inclusief zijn en werken wij? Aan welke behoeften voldoen we? Aan welke niet? Wat kunnen we van elkaar leren? Het is heel inspirerend om deze vragen te bespreken met zo veel mogelijk mensen die er direct mee te maken hebben zonder dat je vooraf zegt: 'Dit is het einddoel, dat willen we bereiken.'

Han: 'Ja, dat is belangrijk. Niet steeds vragen waaraan elke euro besteed wordt en of dat wel te verantwoorden is, maar samen – zonder al te veel mitsen en maren – kijken wat je met elkaar op poten kunt zetten.'

Overeenkomsten in plaats van verschillen

Han: 'De Mental Health Weeks vind ik een mooi voorbeeld van de meerwaarde van Leder Talent Telt (zie ook p.32-33). Met elkaar in gesprek over mentale gezondheid, samen aan de slag, elkaar leren kennen en ontdekken dat je niet de enige bent die worstelt met bijvoorbeeld vooroordelen of eenzaamheid. Daardoor ga je overeenkomsten zien waar je eerder misschien vooral verschillen zag. Dat is heel verrijkend.'

Peter: 'We hebben het altijd over de waaier van het onderwijs, maar het Nederlandse onderwijssysteem is behoorlijk verkokerd. Ook daarom is die ontmoeting rondom gedeelde vraagstukken zo belangrijk. Want of je nou aardwetenschappen studeert of voor timmerman leert, onderwerpen als diversiteit, kansengelijkheid of mentale gezondheid gaan ons allemaal aan.'

Veel opgestoken

Peter: 'In onze samenleving lijkt een stevige opvatting weleens belangrijker dan het stellen van een goede vraag. De consequenties daarvan zijn zichtbaar in de gangen van ons schoolgebouw. Door uitspraken van politici en vooroordelen die in hun omgeving rondzingen, hebben sommige jongeren het gevoel dat ze er niet meer bij horen. Daar moeten we iets mee. Onze deelname aan Leder Talent Telt heeft ons daarbij zeker geholpen. We weten dat het voor docenten lastig kan zijn om het goede gesprek op gang te brengen over gevoelige onderwerpen als racisme, discriminatie of bijvoorbeeld geloof. Maar juist door te erkennen dat we dit lastig vinden, creëren we ruimte om het er met elkaar over te hebben. Bij ROC Nijmegen zijn we daarom onder andere met het programma Diversiteit en Dialoog gestart. We organiseren gesprekken tussen medewerkers en tussen studenten waarin juist die lastige onderwerpen aangesneden kunnen worden. Om ideeën en ervaringen te delen en van elkaar te leren. Ook krijgen al onze studenten het vak Persoonlijk Burgerschap; om zelfbewuster te worden en zorgvuldig te leren nadenken over persoonlijke en maatschappelijke vraagstukken.'

Han: 'Heel mooi en belangrijk wat Peter hier noemt. Het laat goed zien hoe een beweging als Leder Talent Telt direct en indirect op organisatorisch en individueel niveau verandering in gang kan zetten. Als ik daar een persoonlijke noot aan mag toevoegen: de belangrijkste les die Leder Talent Telt mij geleerd heeft, is hoe waardevol het is om mensen meer vertrouwen te geven. Meer ruimte voor eigen initiatief. Om mensen aan te moedigen hun talenten te ontdekken en in te zetten. En achter ze te staan, ook als er iets anders loopt dan verwacht of gehoopt. Er is altijd wel een plan b te bedenken. Vertrouwen en autonomie geeft mensen energie. En hoewel het als bestuurder best spannend is om los te laten, heb ik bij Leder Talent Telt weer gemerkt hoe prettig het toch vooral is.'

Samen DO EN

Bestuur en stichting

Bestuurders van de onderwijs- en kinderopvangorganisaties in Nijmegen vormen het bestuur van de gezamenlijke Stichting Ieder Talent Telt. De stichting is bewust in het leven geroepen om die zaken op te pakken, die anders veel overleg en administratie vragen van de betrokken organisaties – denk aan mogelijkheden om mensen in dienst te nemen of in te huren, een ontmoetings- en werkplek te huren, kosten van activiteiten snel te betalen en subsidies aan te vragen. De betrokken organisaties leggen daar geld voor in, zodat Ieder Talent Telt speelruimte en slagkracht heeft.

De kern van het netwerk

De **bestuurders** stellen elk vanuit hun eigen organisaties **communitybuilders** (zie p.8-11) aan, voor minimaal 0,2 fte. Zij kunnen één persoon aanstellen die een hele dag per week voor de community werkt of twee mensen die de rol van communitybuilder ieder een halve dag in de week op zich nemen. Maar ook twee communitybuilders die elk een hele dag vervullen komt voor. De bestuurder van elke organisatie beslist daar zelf over.

Naast communitybuilders bestaat de kern van het netwerk uit twee **programmaleiders**. Zij zetten strategische lijnen uit, zoeken naar strategische kansen rond vraagstukken, verbinden andere organisaties in de stad, ontwikkelen, coördineren en organiseren het netwerk, zorgen voor samenhang in de activiteiten, houden contact met stakeholders over wat er speelt en nodig is, en bewaken de richting (de vlek aan de horizon) en manier van werken (de zeven principes van Ieder Talent Telt).

De beweging kan niet zonder de **programmaondersteuner**. Dit anker legt alles vast en is het geheugen van de beweging. Administratie en financiën zijn soms taai, maar moeten goed en overzichtelijk zijn om te kunnen doen wat nodig is. En verder horen werksessies organiseren, praktische ondersteuning van bijeenkomsten en events, én de titel 'chef sfeerbeheer' bij deze functie.

Een beweging dwars door de stad en door zoveel organisaties vraagt om heel veel vormen van **communicatie**. En communicatie is een vak apart dat de volle aandacht verdient. Bij Ieder Talent Telt is het daarom een geheel eigen functie en

Je hebt nu vele verhalen gelezen over Ieder Talent Telt: over de mensen, de organisaties, de activiteiten en de impact. Misschien ben je zelf ook onderdeel van een netwerkgorganisatie, of wil je een beweging in gang gaan zetten. Lees dan hier welke functies onmisbaar zijn en hoe je met elkaar samenwerkt, samen leert en samen ontwikkelt.

bij Ieder Talent Telt

geen 'taak erbij'. Strategische communicatieplannen maken (en die, gewoon lekker duidelijk en praktisch, op flipovers aan de muur hangen). Events naar een hoger niveau tillen. Studenten van ROC Nijmegen, HAN University of Applied Sciences en de Radboud Universiteit begeleiden bij stages en studieopdrachten, zoals het maken van content voor de verschillende communicatiekanalen, aftermovies of nieuwsbrieven. Communitybuilders achter de broek zitten om inhoud aan te leveren. Alles om te delen, inspireren en de beweging te verbreden. Want hoe beter mensen weten wat je doet en waar ze kunnen aansluiten, hoe meer massa de beweging krijgt en hoe meer je voor elkaar kunt krijgen.

Leren van jongeren en met jongeren is heel belangrijk bij Ieder Talent Telt. Veel activiteiten zijn voor hen. Maar: het netwerk zelf kan niet bestaan zonder de inbreng van **jongeren**. Dus zijn er allerlei mogelijkheden voor jongeren om mee te doen en input te leveren. Denk aan (snuffel)stages, school- of studieopdrachten, de organisatie van activiteiten en afstudeermogelijkheden op verschillende gebieden. Het is daarom van belang dat de opleidingen van de onderwijsinstellingen in de stad Ieder Talent Telt kennen. En ook daarvoor is iemand aangesteld. Deze **onderwijsschakel** legt lijntjes naar en van ROC, HAN en RU en begeleidt de jongeren, leerlingen en studenten die bij ITT aan de slag gaan – want landen in een toch wel complex organisatienetwerk als Ieder Talent Telt vraagt nogal wat. Maar de jongeren en studenten bouwen ook op elkaar. Binnen Ieder Talent Telt vormen zij een fijne, gezellige en enthousiaste groep waarin ieder elkaar helpt en optilt.

Naast de CB'ers die vanuit de deelnemende organisaties aan Ieder Talent Telt verbonden zijn, zijn er tientallen mensen die zich om uiteenlopende redenen sterk verbonden voelen met Ieder Talent Telt en meebouwen aan de gemeenschap. Dat kan zijn omdat zij eerder hebben meegedaan aan de beweging of aan activiteiten (zoals Levi en Josse, zie p.22-23 en 24-25). Omdat zij zien dat Ieder Talent Telt hen helpt om verder te komen met hun initiatieven. Omdat zij gelijkgestemden treffen met eenzelfde ambitie. Omdat zij via ons op de hoogte willen blijven van ontwikkelingen in het onderwijs en in de stad. En natuurlijk omdat het heel gezellig is! Ook deze **niet-formeel-aangestelde-steun-en-toeverlaten** zijn communitybuilders.





De bestuurders, communitybuilders, programmaleiders, programmaondersteuner, communicatiekrachten, jongeren en begeleidende schakels, al deze mensen en functies, vormen het kloppend hart van het netwerk. Dat hart is verbonden met **netwerken** in de betrokken instellingen, met andere organisaties en met de hele stad. Ook het schoolplein van de kinderen van communitybuilders, de straten en buurten waar zij wonen, sportverenigingen, bibliotheken en hobbyplekken vormen netwerken waar regelmatig uit wordt geput: wat speelt hier, waar is behoefte aan en hoe kunnen we daar met z'n allen een mooi initiatief van maken?

Hoe ziet het samenwerken eruit?

Bestuurders en programmaleiders spreken elkaar vier keer per jaar in bestuursvergaderingen om de praktische zaken door te nemen, zoals de financiën, activiteiten en het vaststellen van begrotingen en (jaar)plannen.

Naast deze vergaderingen komen de bestuurders vier keer per jaar samen in hun eigen bestuurlijke broedplaatsen. In twee daarvan bespreken zij de ambities, knelpunten, vragen en plannen die ze hebben met het oog op de ontwikkeling van het onderwijs en de kinderopvang. Dat gebeurt vaak onder begeleiding van experts op dit gebied, zoals The Change Studio (zie kadertje). Tijdens de twee andere bestuurlijke samenkomsten sluiten ook de communitybuilders aan, om de samenwerking vanuit verschillende perspectieven en posities te bekijken, aan vertrouwen te werken en Nijmegen-breed gedragen visies te ontwikkelen op actuele thema's.

In de eigen organisatie hebben de bestuurder en een communitybuilder een paar keer per jaar overleg om samen te kijken wat er in de organisatie speelt en nodig is.

Namens The Change Studio was Arend Ardon de vaste, gewaardeerde begeleider van de bestuurlijke broedplaatsen. In 2021 onderzocht hij met zijn collega Thijs Leenman o.a. de werkwijze en impact van ITT, en adviseerde hij over een passende organisatievorm. Doordat hij lange tijd meedeelde, kreeg hij goed zicht op de beweging.

In zijn boek *Traag Versnellen* (Boom, 2020) voert hij Ieder Talent Telt op als voorbeeld van hoe een collectief verlangen om van waarde te zijn in de wereld een stem kan krijgen.

De kern van het netwerk (behalve de bestuurders) heeft elke week een vaste samenwerkochtend. Na een kort vragenronde (hoe zit je erbij, waar ga je deze week mee aan de slag, waar heb je hulp bij nodig?) is daar alle ruimte om te overleggen, met anderen af te spreken en een goed gesprek te voeren. Regelmatig sluiten hierbij mensen aan uit de ITT-organisaties of andere organisaties. In één keer krijgen zij dan de ideeën en contacten van alle betrokken organisaties over hen uitgestort – heel verfrissend en stimulerend!

Eens per maand is er een meer gestructureerd overleg om iedereen bij te praten en signalen uit de organisaties en samenleving te delen – om vervolgens met elkaar te beslissen wat wordt opgepakt. Broedplaatsen zijn uiteraard ook een manier om de samenwerking vorm te geven (zie p.16-21). In elke

broedplaats zit minimaal één communitybuilder. Die vertelt tijdens dit overleg over de broedplaats.

Lange tijd heeft Ieder Talent Telt geen vaste werkplek gehad. Samen werken vond afwisselend plaats op locatie bij een van de betrokken organisaties. Maar dat ging toch wringen: ruimtes waren niet altijd beschikbaar, in kleine groepjes werken was lastig, koffie- en printfaciliteiten konden alleen door eigen medewerkers worden gebruikt. Dus werd een half jaar een vaste locatie uitgeprobeerd. En dat werkte! Zo werd het JongerenLab van welzijnsorganisatie Bindkracht10 de werk- en ontmoetingsplek van ITT. Bijkomend voordeel was dat de netwerken van de organisaties die daar al actief waren en die van ITT hierdoor verder groeiden en vaker werden ingezet.

Hoe komt een idee bij Ieder Talent Telt terecht?

Stel: een leerkracht in het primair onderwijs heeft een idee dat voor mensen in het voortgezet onderwijs of het ROC interessant kan zijn. Die klopt daarmee dan aan, waarna het Ieder Talent Telt-hart sneller gaat slaan. Maar ook een nieuwsgierig mailtje is genoeg voor een kennismaking met ITT. Of een bezoekje. Of een leuk gesprek op een verjaardag of bij de bushalte. Welk

idee, welke vage of concrete plannen, welke onderwijs- of talentontwikkelwens iemand ook heeft: de communitybuilders van ITT hebben een enorm netwerk en leggen binnen de kortste keren een verbinding met iemand die ook met dit thema bezig is of daar zeker weten oren naar heeft. En als blijkt dat het thema breed speelt en/of een aanjager nodig heeft, komt Ieder Talent Telt in actie.

Een andere manier om bij ITT betrokken te raken, is door deel te nemen aan een broedplaats (zie p.16-21) of activiteit.

En dan zijn er nog de open Connect-borrels. Die zijn in het leven geroepen om ontmoetingen tot stand te brengen tussen leefwerelden. In een café kan iedereen die wil ('open') aansluiten om anderen te leren kennen of een vraag voor te leggen. Zo kwam de gepensioneerde bestuurder in contact met de docent pedagogiek, de studentambtenaar van de gemeente met de communitybuilder van het ROC en degene die eigenlijk voor iemand van de HAN kwam, liep naar buiten met een afspraak met iemand van de RU. Ongeplande ontmoetingen met onverwachte opbrengsten. Ook dat is de kracht van Ieder Talent Telt.



Nawoord

Niet voor het archief



Het is half augustus 2025. Kruiden op het aanrecht van de zojuist bereide lunchpakketjes: de scholen zijn weer begonnen. Over anderhalve week start ook het academisch jaar. Op het zonovergoten scherm van mijn laptop lees ik de zin terug die ik net heb getypt: 'De Bewaarder verplicht zich het archief zorgvuldig te bewaren en niet zonder overleg te vernietigen of over te dragen aan derden.' Artikel 3.2 uit de archiefbewaarovereenkomst die ik aan het opstellen ben. Direct nadat ik deze zin heb genoteerd vind ik 'm raar. Wie zou het archief van Ieder Talent Telt willen vernietigen? Toch zeker niet de map Broedplaatsen met al haar submappen en documenten?! Ik scroll erdoorheen en mooie herinneringen aan bijzondere events en boeiende bijeenkomsten komen naar boven. Nog kleurrijker is de map Communicatie, met heel veel beeldmateriaal: foto's, posters, aankondigingen, flyers, verslagen, persberichten, nieuwsbrieven, Zelfs de facturenmap krijgt het voor elkaar om nostalgische gevoelens bij me op te roepen.

Ieder Talent Telt stopt in de huidige vorm. En het is aan mij om de stichting te helpen afbouwen. De laatste klussen daarvoor doe ik nu de zomervakantie net voorbij is. Juist deze periode, het einde van de zomervakantie, was voor Ieder Talent Telt steeds een bijzonder moment: een frisse start, nieuwe ideeën, nieuwe projecten, nieuwe ontmoetingen, nieuwe verbindingen. Wat een contrast met wat ik nu aan het doen ben: afbouwen, afronden, beëindigen. Zo lijkt het tenminste. Maar zo is het toch niet. Want hoewel dit magazine waarschijnlijk het laatste document is dat in het Stichting ITT-archief terecht komt, hebben we het juist niet voor het archief gemaakt. Het verhaal moet verspreid worden! Delen en vermenigvuldigen zit ons nu eenmaal in het bloed en heeft de afgelopen jaren zo veel moois opgeleverd!

De Romeinse filosoof Seneca, de boeddhistische non Pema Chödrön, de Britse band The Editors en het tegeltje op het toilet bij m'n tante, ze verkondigen allemaal min of meer dezelfde boodschap: *elk einde is een nieuw begin*.

Bedankt allemaal!

Marcel Blom
was de afgelopen 4,5 jaar programmaondersteuner bij Ieder Talent Telt

**HEY
TOPPER**

doe je mee?

IEDER
TALENT
TELT

L7

WWW.IEDERTALENTELT.NL



**NIMMA
TALKS**

**#YOUNG
VIBES**



‘Wat is Ieder Talent Telt nou eigenlijk?’

‘En wat is het doel?’

Waarschijnlijk zijn dit de twee meest gestelde vragen in de geschiedenis van de ITT-beweging. Logische vragen. Waar we goede antwoorden op hebben. Maar die antwoorden laten zich niet in een paar woorden samenvatten.

Vandaar dit magazine, waarin je alles leest over wat Ieder Talent Telt is, doet, deed en tot nog toe heeft opgeleverd.



Nijmegen

Radboud Universiteit



HAN UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

ROC
Nijmegen



Conexus

